

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR

Departamento de Economía



**TRABAJO DE GRADO DE LA
LICENCIATURA EN ECONOMÍA**

**“Equidad de género en el mercado laboral argentino: un
análisis cuantitativo aplicando la descomposición de
Oaxaca-Blinder”**

Alumna: Russo, Ana Belén

Profesora Asesora: Dra. Valentina Viego

Octubre 2020

Resumen

Este trabajo pretende determinar si existe evidencia de discriminación de género en el mercado de trabajo argentino utilizando los datos disponibles en las bases de Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), para los años 2004, 2007, 2011, 2015 y 2019. En un primer momento, se elaborarán y analizarán los principales indicadores de empleo - y las diferencias que existen entre varones y mujeres-, a fin de describir la evolución y situación actual del mencionado mercado y definir si existen significativas disparidades en cuanto a los patrones de inserción laboral.

Una vez realizado el análisis descriptivo, se aplican métodos econométricos en base al modelo de Oaxaca –Blinder, con el objetivo de estimar la brecha de ingresos entre géneros y descomponer la misma para saber qué parte de las diferencias observadas permanece sin explicar; comúnmente asociada a la discriminación.

En base al análisis realizado, se determinó la existencia de una brecha en términos de remuneraciones entre géneros, la cual resultó estadísticamente significativa para casi todos los años analizados análisis. Al respecto, para estimar la misma se emplearon tres modelos: uno que ignora el problema de selección muestral, y otros dos donde se aplica la corrección por este sesgo, mediante diferentes metodologías. En este sentido, se encontró que, para el primer modelo, el *gap* predicho resulta favorable a los varones, alcanzando su máximo en 2004, para luego decrecer hasta 2019. Por su parte, al corregir las estimaciones por sesgo de selección muestral, dependiendo de la metodología empleada, la brecha resulta favorable a uno u otro género y su magnitud difiere. Al respecto, el efecto de los Coeficientes es, en general, el que explica la mayor proporción del diferencial de ingresos estimado, para todos los tipos de modelos.

Palabras clave: Desigualdad de género, Mercado laboral, Oaxaca-Blinder.

Índice

Sección I: Introducción	5
1.1) Objetivo	7
1.2) Pregunta de investigación	8
1.3) Hipótesis	8
1.4) Metodología	9
Sección II: Marco Teórico - Conceptual	10
2.1) Definición del concepto de género	10
2.2) Fuentes de las brechas	10
2.2.1) Diferencia explicada: Hipótesis de Capital Humano e Hipótesis de Segregación:	11
2.2.2) Diferencia no explicada: argumentos acerca del residual	18
Sección III: Descripción del mercado de trabajo en Argentina	22
3.1) Evolución de los indicadores de actividad, empleo, ocupación y desocupación ...	23
3.1.1) Tasa de Actividad:	23
Tabla 1 – Tasa de Actividad por género. Años seleccionados	23
3.1.2) Tasa de Empleo:.....	23
Tabla 2 – Tasa de Empleo por género. Años seleccionados	24
3.1.3) Tasa de Desocupación:	24
Tabla 3 – Tasa de Desocupación por género. Años seleccionados	25
3.2) Tasa de Actividad según situación conyugal	26
Tabla 4 – Tasa de Actividad según género y situación conyugal. Años seleccionados	27
3.3) Horas trabajadas	28
Tabla 5 – Horas trabajadas según género y situación conyugal. Años seleccionados	28
3.4) Nivel educativo	29
Gráfico 1 – Ocupados según género y nivel educativo. Años seleccionados	30
3.5) Categoría ocupacional	31
Tabla 6 – Ocupados según género y categoría ocupacional. Años seleccionados	31
3.6) Sector económico	32
Tabla 7 - Ocupados según género y sector económico. Años seleccionados	32
Tabla 8 – Ocupados según género y rama de actividad. Años seleccionados	33

3.7) Jerarquía ocupacional	34
Tabla 9 – Ocupados según género y jerarquía ocupacional. Años seleccionados	34
3.8) Ingresos por ocupado	35
Tabla 10 – Ingresos según género y situación conyugal. Años seleccionados	36
Tabla 11 – Ingreso horario según género y situación conyugal. Años seleccionados.	37
Sección IV: Metodología	38
4.1) Estimación y descomposición de la brecha	38
4.2) Hipótesis de la autoselección muestral	41
4.3) Fuente de datos y definición de variables	42
Sección V: Resultados	47
5.1) Estimación y descomposición de la brecha salarial	47
Tabla 12 – Descomposición de la brecha de ingresos entre géneros. Comparación entre los modelos corregidos y sin corregir por sesgo de selección. Años seleccionados.	48
5.2) Descomposición detallada de las brechas de remuneraciones estimadas	53
Sección VI: Conclusiones	59
Bibliografía	65
Anexos	69
Tabla 13 – Descripción de las variables utilizadas	69
Tabla 14 – Detalle de la descomposición de la brecha de ingresos corregida año 2004.	71
Tabla 15 – Detalle de la descomposición de la brecha de ingresos corregida año 2007.	72
Tabla 16 – Detalle de la descomposición de la brecha de ingresos corregida año 2011.	73
Tabla 17 – Detalle de la descomposición de la brecha de ingresos corregida año 2015.	74
Tabla 18 – Detalle de la descomposición de la brecha de ingresos corregida año 2019.	75

Sección I: Introducción

Lograr un sendero de desarrollo sustentable en el tiempo es un ideal al que aspiran todos los países de Latinoamérica desde hace décadas, y Argentina no es la excepción. Sin embargo, los altos y persistentes niveles de desigualdad de ingresos que presenta la región afectan la consecución de este objetivo, debido a que impiden la reducción de la pobreza, el mejoramiento de la calidad de vida y la cohesión social.

En la actualidad existe consenso de que, para lograr que las condiciones de vida de la población mejoren, se debe fomentar no sólo el crecimiento económico, sino también la equidad. Los recursos de la sociedad deberían asignarse de la manera más justa posible, brindando oportunidades de movilidad ascendente a los grupos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o exclusión (Pollack, 1997).

A su vez, cuando se habla de inclusión, vulnerabilidad o exclusión se debe dejar en claro que no se trata únicamente de los aspectos económicos. El concepto de inclusión es multifacético, existen distintas esferas interrelacionadas: política, económica y social. Ahora bien, las últimas dos se encuentran íntimamente relacionadas, y puede decirse que la inclusión económica es básica para la social, la cual permite lograr una sociedad integrada y democrática (Minujín, 1999). En este sentido, el mercado de trabajo juega un papel fundamental, ya que la inclusión económica se alcanza mediante la inserción de los individuos en puestos de trabajo de calidad, es decir, en el sector formal, sin estar subocupados o precarizados, con ingresos superiores a los niveles de subsistencia, seguridad y cobertura social. Por esta razón es necesario tener en cuenta que existen ciertos colectivos de la población que, aunque se esfuercen por mejorar su situación, experimentan dificultades al momento acceder al mercado laboral, sobre todo en lo que respecta a empleos de calidad con acceso a los beneficios de la seguridad social. Estas dificultades no siempre tienen raíz en los diferentes niveles educativos o de experiencia laboral de los individuos, sino que provienen de mecanismos de

discriminación contra estos grupos, ya sea por su origen étnico o género. Este es el caso de muchas mujeres en nuestro país y en el mundo.

La desigualdad de género se refleja en muchos ámbitos de la vida cotidiana, y el laboral no es la excepción. Según estimaciones basadas en datos de la Encuesta Permanente de Hogares, en 1997 los salarios de los varones en Argentina eran 14% mayores que los de las mujeres (Paz, 2000b), en 2003 esta brecha era de casi 12% y en 2006 ya superaba el 18% (Esquivel, 2007).

En las últimas décadas se produjeron profundas transformaciones económicas en nuestra región, reflejadas en cambios en el mercado de trabajo. Sin embargo, el proceso de globalización, liberalización comercial y financiera, y flexibilización laboral, no ha logrado interrumpir la progresión de la actividad femenina en América Latina. Por el contrario, la creciente necesidad de las familias de contar con más de un proveedor para satisfacer sus requerimientos básicos, sumado al nuevo paradigma de valores, que ya se venía gestando, más abierto al ejercicio de roles no tradicionales para las mujeres, ha provocado que la incorporación de la mujer a la actividad económica se acelere (Abramo, 2006). Esta creciente participación femenina en el mercado laboral se ha dado en condiciones de discriminación en términos del acceso a los recursos productivos, de los ingresos que recibe, de reparto de las responsabilidades familiares, de servicios de apoyo en el cuidado de los niños, de flexibilidad de horarios de trabajo. Todo ello se traduce en un ineficiente e inequitativo proceso de desarrollo (Pollack, 1997).

Ahora bien, es difícil diseñar políticas y estrategias eficaces, es decir, que logren mejorar el nivel de ingreso y la inserción laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad o exclusión si no se cuenta con la información básica que permita formular diagnósticos oportunos y confiables. De allí la importancia, en el marco de esta investigación, de profundizar en los análisis relativos a la situación de las mujeres trabajadoras. En palabras de Galvéz (2001):

El análisis de género es una herramienta para visibilizar una de las mayores injusticias de la humanidad y sirve para formular políticas que tiendan a la eliminación de toda forma de discriminación como un tributo al avance en el respeto a los derechos humanos. No sólo eso, el análisis de género es una herramienta al servicio del crecimiento económico pues visibiliza las potencialidades y limitaciones que enfrenta la mitad de la población para que los países logren el ansiado objetivo de la competitividad sistémica. (p. 10)

El trabajo presenta la siguiente estructura: en esta primera parte se establece el objetivo, las preguntas de investigación, la hipótesis contrastada y una breve descripción de la metodología empleada. En el siguiente apartado, se especifica el marco teórico-conceptual en el cual se basa el análisis realizado. En la tercera sección se describe la situación actual del mercado laboral y su evolución a lo largo del período 2004-2019, utilizando los principales indicadores de actividad diferenciados por género. Seguidamente, en el cuarto apartado, se detalla la metodología utilizada para determinar si existe o no una brecha salarial, cuantificarla y luego descomponerla de modo conocer a qué factores obedece. Por último, en la quinta sección se muestran los resultados obtenidos para finalizar con la exposición de las principales conclusiones en el sexto y último apartado.

1.1) Objetivo

El objetivo de este trabajo es aportar nueva información sobre la equidad de género en nuestro país, mediante:

- el análisis de las brechas de ingreso que existen entre varones y mujeres y su evolución a lo largo del período 2004-2019;
- la descomposición de las mismas para dilucidar qué parte de las diferencias observadas responde a variables relacionadas con la experiencia y educación del individuo o la segregación ocupacional y qué parte permanece sin explicar; es decir, qué parte se debe a factores desconocidos (comúnmente identificados como discriminación por género);

- la identificación de los principales factores que explican la existencia del *gap* estimado, diferenciando entre aquellos que representan una ventaja, en términos relativos, a favor de mujeres, y a favor de los varones, respectivamente.

Así, se busca aportar datos relevantes relacionados con la desigualdad y la discriminación de género, de manera que permita la elaboración de estadísticas, indicadores y diagnósticos, estableciendo líneas de acción, fortaleciendo la capacidad institucional y contribuyendo a la formulación de políticas públicas que fomenten la inclusión y la igualdad tanto de varones como de mujeres, provocando cambios en el sendero de desarrollo económico, con el fin de que todos los ciudadanos participen y disfruten de los beneficios del mismo.

1.2) Pregunta de investigación

La presente investigación busca conocer y analizar las condiciones en que varones y mujeres acceden al mercado de trabajo, y así determinar si existen o no elementos para pensar que hay desigualdades de género. En virtud de esto, en el transcurso de este trabajo se intentará responder a las siguientes preguntas: ¿Existen brechas de salarios y/o participación laboral entre varones y mujeres en el mercado laboral argentino? ¿Cuáles son los posibles motivos de la existencia de estas brechas? ¿Qué peso tienen los factores relacionados con las características de cada individuo (educación, experiencia, etc.)? entre otras.

1.3) Hipótesis

En el mercado laboral argentino no hay igualdad de género: los varones perciben remuneraciones más altas por igual tarea que sus pares mujeres y tienen mayor facilidad para acceder a cargos de alta jerarquía y responsabilidad (segregación vertical o “techo de cristal”) y a ciertas ocupaciones, sectores o rubros de actividad (ocupaciones “feminizadas” vs. “masculinizadas”; es decir, segregación horizontal). Este trato diferencial implica la existencia de una discriminación por género en el mercado de trabajo, ya que el mismo no es consecuencia de factores relacionados las características propias de cada persona; es decir, con el nivel

educativo, la experiencia, habilidades, etc., sino que es provocado por los estereotipos de género existentes en nuestra sociedad y su interacción con el sistema productivo.

1.4) Metodología

En la presente tesina se utilizarán sólo fuentes secundarias de información, entre ellas la Base de Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) realizada por el INDEC, artículos académicos, artículos periodísticos, entre otros.

El análisis se llevará a cabo empleando métodos cuantitativos: en un primer momento se analizarán los principales indicadores de empleo - y las diferencias que existen entre varones y mujeres-, a fin de describir cómo ha evolucionado y cuál es la situación actual (los datos más actualizados con los que se cuenta corresponden al año 2019) del mercado de trabajo argentino y definir si existe evidencia de discriminación por género.

Luego se aplicarán métodos econométricos en base al modelo desarrollado por dos autores que fueron pioneros en las investigaciones referidas a diferencias salariales entre géneros, Oaxaca (1973) y Blinder (1973). La descomposición Oaxaca - Blinder permite:

- cuantificar la brecha de ingresos entre géneros y su evolución a lo largo de los años 2004, 2007, 2011, 2015 y 2019;
- descomponer las mismas para saber qué parte de las diferencias observadas responde a variables relacionadas con la experiencia y educación del individuo o la segregación ocupacional y qué parte permanece sin explicar;
- y, por último, identificar los principales factores que explican la existencia de dicho *gap* y su significatividad estadística, diferenciando entre aquellos que representan una ventaja, en términos relativos, a favor de las mujeres y a favor de los varones, respectivamente.

Sección II: Marco Teórico - Conceptual

En este apartado se definirá el concepto de género, y su utilización como categoría de análisis para el mercado de trabajo. Asimismo, se expondrán brevemente las teorías que intentan explicar las diferencias salariales entre varones y mujeres, entre las cuales encontramos: la teoría tradicional o neoclásica, sobre la cual se basa la Hipótesis de Capital Humano; la teoría de género y la de la división sexual del trabajo, en las que se apoya la Hipótesis de la Segregación; y por último, aquellas teorías que establecen que existe una parte de las brechas de género en el mercado laboral que no responde a ninguna de las anteriores explicaciones, sino que se debe netamente a la presencia de discriminación en contra de las mujeres.

2.1) Definición del concepto de género

En primer lugar, se va a definir qué se entiende en el presente trabajo por género para diferenciarlo del concepto de sexo. El concepto de género según la definición de Rubin (1975) citada por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2015) es enunciado como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (p. 25). Es decir, el género es una construcción social/cultural, definida a partir de estereotipos, que asigna a hombres y mujeres distintos deberes, roles, maneras de actuar o comportarse en la vida social, de acuerdo a lo que en una sociedad se considera como femenino y masculino en un momento dado. Así, diferenciamos esta categoría del concepto de sexo, el cual se basa únicamente en cuestiones biológicas (Galvéz, 2001).

2.2) Fuentes de las brechas

Hoy en día en la literatura existen numerosos trabajos empíricos que realizan estudios de género. Los mismos han confirmado, para diferentes poblaciones, que los ingresos promedio de los varones son mayores que los de las mujeres (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973; Paz, 1998,

2000a, 2000b, 2001; Busso, 2003; Esquivel, 2007; Carranza y Alderete, 2014; entre otros). Partiendo de este punto, lo que sigue es explicar a qué se debe la brecha.

En general, la metodología empleada para determinar a qué factores obedece el *gap* de ingresos consiste en descomponer dicha disparidad en dos partes: una parte explicada, la cual tiene dos fuentes: 1) las diferencias en la dotación de capital humano (Hipótesis de Capital Humano) y 2) las diferencias en los patrones de inserción laboral (Hipótesis de Segregación); y otra parte que permanece sin explicación teórica, que comúnmente se adjudica a la discriminación, pero que admite otras explicaciones.

A continuación, se explicarán brevemente las tres fuentes de disparidades de remuneraciones antes mencionadas.

2.2.1) Diferencia explicada: Hipótesis de Capital Humano e Hipótesis de Segregación:

2.2.1.a) Hipótesis del Capital Humano (HCH)

La teoría neoclásica – que supone la existencia de competencia perfecta e individuos y empresas que buscan maximizar su utilidad/ingresos y beneficios, respectivamente – establece que el ingreso que percibe un individuo está determinado en función de su productividad marginal en el trabajo. Esta última depende del *stock* de capital humano adquirido a lo largo de su vida, a saber: nivel de educación, experiencia, capacitación, etc. De acuerdo con esta teoría, denominada Teoría del Capital Humano - desarrollada por Becker (1971) – las brechas salariales de género, así como los distintos patrones de inserción laboral entre varones y mujeres, sólo estarían justificados por las características de la oferta de trabajo (diferencias en las dotaciones de capital humano, habilidades y preferencias individuales).

El enfoque plantea que los individuos pueden invertir en su *stock* de capital humano incrementándolo en la medida que ellos deseen, para lo cual realizan una comparación entre costos y beneficios. Los primeros están dados por los costos directos y de oportunidad de formarse, y los segundos por salarios que vayan a recibir a lo largo de su vida laboral.

Existen estudios realizados estos últimos años para América Latina – incluyendo a nuestro país – que, aunque confirman un *gap* salarial desfavorable para las mujeres, también han corroborado que éstas presentan un mayor nivel educativo que los varones. En este sentido, la evidencia empírica no respaldaría la teoría.

Dado que las investigaciones empíricas coinciden en que el nivel educativo de las trabajadoras es mayor que el de los trabajadores, el interés de la HCH para el análisis de la brecha de ingresos entre géneros se centra en la experiencia laboral. (Paz, 1998)

Siguiendo esta teoría, el hecho de que las mujeres participen con intermitencia en el mercado laboral, debido a las mayores responsabilidades que se les asigna adentro del hogar, explicaría el *gap* salarial con sus pares varones, dado que esta situación limitaría sus posibilidades de acumular capital humano por la vía de la experiencia, acotando la productividad de su trabajo remunerado. Además, por el mismo motivo, las mujeres que trabajan lo hacen menos intensamente que el género masculino, por ejemplo, desempeñándose en trabajos a tiempo parcial, lo cual disminuye la experiencia, y con ello los ingresos que perciben.

Respecto del punto anterior, cabe mencionar que, según estudios empíricos y teóricos, el capital humano, al igual que el capital físico, se deprecia y la tasa de a la cual lo hace depende del nivel de instrucción y de la ocupación o sector en el que el individuo se desempeña (Mincer y Polachek, 1974; Neuman y Weiss, 1995; Murillo, 2004, 2006; Weber, 2008). Este proceso de deterioro (u obsolescencia) puede ser de dos tipos: interna al individuo (debido al paso del tiempo) o externa (resultado de los cambios técnicos o tecnológicos, económicos, avances científicos, etc.). Algunos autores explican que: mientras que el fenómeno de la depreciación interna se manifiesta de forma similar en todos los individuos, sin importar su educación o profesión, la depreciación externa afecta más a aquellos que se desempeñen en industrias con mayor contenido tecnológico o que requieran conocimientos más sofisticados – que usualmente son aquellos que tienen mayor formación. Así, los individuos con mayor nivel educativo, o que

se desempeñan profesiones que requieren mayor calificación, tienden a sufrir un mayor depreciación de su *stock* de capital humano que aquellos individuos con nivel educativo bajo o nulo. Esto se debe a que “su ocupación estará sometida en mayor grado a la obsolescencia de conocimientos que otros puestos de trabajo que impliquen el desarrollo de tareas menos sofisticadas, que no requieran de un aprendizaje continuo de los trabajadores” (Murillo, 2004, p. 3). De esta manera, los individuos más instruidos o empleados en trabajos con altas tasas de depreciación, que por lo general son remunerados con altos salarios, enfrentarían mayores costos de intermitencia.

Al respecto, un punto interesante que resalta Esquivel (2007) es que la teoría del capital humano propone que ciertas características de los puestos de trabajo influyen en las decisiones de inserción laboral de varones y mujeres. Entre las características relevantes se puede mencionar: menores costos de intermitencia, flexibilidad horaria, trabajos a tiempo parcial, etc. Según la autora, siguiendo la mencionada hipótesis:

Varones y mujeres podrían autoseleccionarse en diferentes ocupaciones debido a normas de género en relación con las mismas; como consecuencia de ventajas comparativas en el trabajo no remunerado (la idea de “especialización” de las mujeres en las tareas del hogar); por la discriminación en factores previos al mercado (...); y/o simplemente por preferencias diferenciales por género”. De esta manera, los menores salarios percibidos por las mujeres serían consecuencia de sus propias decisiones racionales. (p. 3)

Hasta aquí se ha desarrollado la cuestión de desigualdad entre géneros en el mundo del trabajo desde el punto de vista de la oferta de laboral, según la cual las brechas son resultado de las decisiones económicas de los individuos, ya sea en relación con la inversión en capital humano o a la selección de ocupaciones por contar con determinadas características o configuraciones familiares. Pero existen otras teorías, que realizan el análisis desde el lado de la demanda laboral, las cuales se desarrollarán a continuación.

2.2.1.b) Hipótesis de la Segregación (HS)

Los elementos que aporta la teoría neoclásica para analizar la problemática en cuestión no resultan suficientes para comprender los procesos de segregación ocupacional y las brechas salariales que resultan de ellos. Las perspectivas feministas complementan estas visiones integrando otros factores externos al mercado de trabajo en la explicación de las causas de la segregación (Pollack, 1997; Rojo Brizuela y Tumini, 2009; Wainerman, 2007; Esquivel, 2007; Esquivel, et al., 2012). La Hipótesis de la Segregación se apoya en la teoría de género y la de la división sexual del trabajo, que analizan cómo los estereotipos de género instalados en la sociedad se trasladan a las ocupaciones.

Este enfoque permite visualizar las diferencias, desigualdades y las relaciones de poder que se establecen a partir de las mismas entre varones y mujeres, las cuales derivan a su vez en inequidades de género. Los roles asignados en la vida social para los distintos géneros y las desigualdades que producen y reproducen existen por construcciones socioculturales, y no por causas naturales, como a veces se cree. La distinción de género se reproduce en el campo laboral, dando lugar a que existan ciertas actividades que se espera sean realizadas por mujeres y no por varones, y viceversa. Este proceso se denomina "división sexual del trabajo" y es consistente con la hipótesis de que las mujeres deben ocupar roles relacionados con la reproducción biológica y de la fuerza de trabajo, afectando la visión que se tiene de mujeres y varones en los espacios laborales; así, se espera que los varones cumplan roles en el espacio público y productivo, vendiendo su fuerza de trabajo en el mercado y convirtiéndose en los principales sostenes familiares ("*bread winners*").

La división sexual del trabajo, entonces, da lugar a estructuras y patrones de inserción en el mercado laboral. Ello se refleja en una mayor presencia de varones dentro de la población activa. Asimismo, genera estereotipos de género, que derivan en un acceso desigual a los puestos de trabajo, lo que a su vez origina procesos de segmentación y segregación sexual del

mercado del trabajo. Esto implica que las mujeres y los varones tienden a concentrarse en sectores económicos diferentes (segregación horizontal) y ocupan posiciones jerárquicas diferentes (segregación vertical). Esta es la Hipótesis de la Segregación, la cual establece que la existencia de distintos sectores o segmentos dentro del mercado laboral en los cuales: 1) se perciben diferencias en las remuneraciones y/o en de la calidad de los puestos de trabajo ofrecidos; y 2) se incorporan individuos de distintas características, podría ser una de las explicaciones de las brechas salariales entre géneros (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015).

Segregación horizontal o “paredes de cristal”

Como ya se mencionó, la división sexual de trabajo asigna representaciones acerca de la masculinidad y de la feminidad. Los atributos asociados a varones¹ y los asociados a las mujeres², al proyectarse en el mundo laboral, generan la creencia de que mujeres y varones deben acceder a ciertas ocupaciones y no a otras. Según los estereotipos, las primeras deben insertarse en las áreas del cuidado, la salud, la educación, la limpieza, áreas de apoyo, etc. (Wainerman, 2007). Y de hecho esto se verifica empíricamente: las mujeres se concentran en estas ramas de actividad, consideradas de menor productividad, en las cuales el prestigio, la remuneración, la estabilidad son menores (Rojo Brizuela y Tumini, 2008). Según la información disponible en la literatura “...las mujeres están sobre representadas en empresas de baja productividad y subrepresentadas en los de media y alta” (Galvéz, 2001, p. 11).

De esta manera, se puede observar la existencia de territorios “feminizados” y otros “masculinizados”, y cómo los patrones diferenciales de inserción laboral se van estructurando en función de éstos, dando lugar a que la propia estructura ocupacional imponga barreras de entrada a mujeres y varones a ciertos tipos de ocupación, limitando sus opciones laborales (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015).

¹ Fuerza física, inteligencia, liderazgo, disposición a viajar o trasladarse, disposición a tomar riesgos físicos, etc.

² Debilidad física, afectividad, disposición a cuidar de los demás, habilidad en tareas del hogar, destreza manual, etc.

Esta situación se vuelve relevante porque, aun cuando no existiera discriminación salarial entre géneros, la concentración de uno u otro en determinadas ramas de actividad que presentan baja calidad en los puestos de trabajo o en las cuales paguen remuneraciones más bajas – por ejemplo, las “tradicionalmente femeninas”- determinan la existencia de brechas salariales.

Segregación vertical o “techo de cristal”

La segregación vertical se refiere a la dificultad que tienen las mujeres de acceder a cargos de conducción, aquellos de alta jerarquía y responsabilidad. Sin importar si éstas se insertan en territorios masculinos, femeninos o mixtos, en su mayoría ocupan puestos que requieren menor calificación que sus congéneres varones. Aquí nuevamente se ponen en juego las creencias acerca de los atributos inherentes a cada género: al momento de seleccionar personal, las características deseables para ocupar cargos gerenciales no serían compatibles con los atributos normalmente asociados a las mujeres (menor disponibilidad horaria, menor disposición a viajar o trasladarse, mayor intermitencia, etc.). Así, la expresión “techo de cristal” hace referencia a un límite invisible o infranqueable que restringe las posibilidades de ascenso profesional del género femenino (Rojo Brizuela y Tumini, 2008). Esta limitación explica en parte la brecha salarial entre géneros, dado que estos puestos jerárquicos están mejor remunerados.

Segregación ocupacional: hipótesis desde el punto de vista de la oferta de trabajo

Cuando se presentó la HS, se mencionó que este enfoque busca brindar una explicación a las brechas salariales y a los distintos patrones de inserción laboral entre géneros desde el lado de la demanda laboral; es decir, de los empleadores. No obstante, existen algunas hipótesis en la literatura que, basándose en la teoría de la división sexual del trabajo, proveen una explicación a la segregación ocupacional, desde el punto de vista de la oferta de trabajo.

Depreciación del capital humano y segregación

Esquivel (2007) expone que, al existir una tasa a la cual se deprecia el capital humano en los períodos en los que la persona se encuentra fuera del mundo del trabajo, la HCH, aporta

una explicación para la segregación ocupacional por el lado de la oferta: como fue mencionado previamente, según estudios empíricos y teóricos, dichas tasas son más altas cuanto mayor sea el nivel de educación y capacitación del individuo y entre aquellos que ocupan cargos de mayor calificación. De esta manera, debido a las cargas familiares que afrontan y a la consecuente intermitencia en la participación en el mercado laboral, la visión de la HCH que incorpora esta restricción explica que las mujeres elegirían puestos con bajas tasas de depreciación en función de sus expectativas de dedicación al mercado de trabajo, de modo de minimizar los costos de la intermitencia.

Es así como la “autoselección” en puestos *part-time* o aquellos que requieren menor calificación (en términos de educación y experiencia) y capacitación podría explicarse por la interacción del fenómeno de la segregación ocupacional y la manera en que se distribuye la carga de las tareas dentro del hogar: las mayores responsabilidades que se les da a las mujeres en lo que respecta a las tareas domésticas les impide a las mismas dedicarle mayor tiempo al trabajo fuera del hogar en comparación a sus pares varones. De esta forma, las mujeres “eligen” ciertos sectores o empleos de baja calificación o carga horaria (que suelen corresponderse con un menor nivel salarial), por ser los más compatibles con su vida personal, de acuerdo a la manera en que están definidos los estereotipos de género instalados en la sociedad.

La Hipótesis del “trabajador adicional”

Otra hipótesis que busca brindar una explicación a la existencia de las brechas salariales y de participación entre géneros es el denominado Efecto del Trabajador Adicional (ETA): este enfoque parte de la premisa de que la división sexual deriva en que los varones se desempeñen como los *bread winners* o principales sostenes del hogar. Por ello, de acuerdo con Paz (2009), si el “jefe del hogar” pierde el empleo, esta situación podría impulsar a su cónyuge³ a salir al mercado laboral de manera de compensar los ingresos que se dejaron de percibir. Si bien la

³ Esto aplica no sólo a conyugues del sostén sino a otros miembros del hogar (hijos, hermanos, etc.).

evidencia empírica disponible respecto de la existencia del ETA no es concluyente, así como tampoco la manera en que este efecto se manifiesta (en qué tipo de ocupaciones se insertan los trabajadores adicionales, etc.), en Argentina: "... (la) desocupación y la informalidad tienen una incidencia mayor en los cónyuges y otros componentes del hogar que pueden ser clasificados como adicionales o secundarios" (Paz, 2009, p. 227). Por esta razón el ETA podría brindar una explicación adicional a la segregación ocupacional.

Para terminar, es importante señalar que, independientemente de las causas de su existencia, siguiendo a Amarante y Espino (2002), la segregación ocupacional explicaría la persistencia de las brechas de ingreso entre géneros, dado que condiciona la inserción laboral de las mujeres (tanto la elección de ocupaciones como de participación en la fuerza laboral o capacitación).

2.2.2) Diferencia no explicada: argumentos acerca del residual

Al inicio de este apartado se mencionó que existen muchos trabajos empíricos que, aun controlando por las dotaciones de capital humano y las posiciones que los individuos desempeñan en el mundo laboral (HCH y HS), verifican que un porcentaje de las brechas salariales persiste. Este porcentaje es el denominado "residual", que comúnmente es adjudicado a la discriminación, porque es la parte del *gap* que no se puede explicar por las características individuales relevantes para el mercado de trabajo.

Distintos autores definen a la discriminación de la siguiente manera:

La discriminación en el mercado de trabajo es una situación en la que dos personas, igualmente productivas en el sentido material y físico, son tratadas de manera diferente (una de ellas, peor) sólo en virtud de características observables, como su género. (Esquivel, 2007, p. 3)

O en palabras de Amarante y Espino (2002): "La discriminación económica en el mercado de trabajo implica que individuos (o grupos de individuos) con las mismas 'características económicas' reciben diferentes salarios (en promedio), y estas diferencias están

sistemáticamente correlacionadas con ciertas características individuales 'no económicas'" (p. 3).

En este punto es importante aclarar que la discriminación entre géneros se evidencia no sólo a nivel salarial, sino que también se traduce en barreras a la entrada a determinados sectores o puestos jerárquicos. Es decir, que los procesos de segregación, tanto horizontal y vertical se plasman en desigualdades de ingreso.

Este trato diferencial en el mercado de trabajo produce la obtención de resultados económicos sensiblemente diferentes entre individuos con dotaciones similares. Si esto persiste a lo largo del tiempo, provoca un efecto de retroalimentación: el grupo afectado, cuyas expectativas salariales son menores, comienza a reconsiderar sus elecciones en cuanto a escolarización y capacitación, al tener menor incentivo para realizarla.

Si bien comúnmente la parte no explicada (residual) de la brecha salarial es adjudicada al fenómeno de la discriminación, siguiendo a Paz (1998) existen argumentos en la literatura que justifican la existencia del residual, entre algunos de ellos se encuentran: la hipótesis sobre el gusto por la discriminación (HGD), la del empresario monopsonista (HEM) y la de la discriminación estadística (HDE). Dichas hipótesis se desarrollarán a continuación.

2.2.2.a) Hipótesis del Gusto por la Discriminación:

Elaborada por Becker en 1971, esta hipótesis plantea que el empleador o demandante de mano de obra siente aversión a contratar personas de un determinado género (en este caso las mujeres), debido a los prejuicios que posee. Como se trata de una cuestión personal, el gusto por la discriminación puede variar de un empresario a otro, pudiéndose clasificar a los mismos en algún punto entre el nepotismo (favoritismo hacia el grupo discriminado) y la perfecta discriminación. Dado que emplear a mujeres le causa rechazo, sólo las contrataría si tuviera incentivo para hacerlo, y en caso de que esto suceda les pagaría menos que a sus pares varones. Cuanto mayor sea la aversión que sienta mayor va a ser la brecha en contra de las mujeres.

Entonces, la fuerza de este rechazo se puede medir con el coeficiente de discriminación, que es definido por Paz (1998) como: "...la cantidad adicional de dinero que el empresario estaría dispuesto a pagar para contratar a un varón en lugar de una mujer, siendo ambos igualmente productivos" (p. 3).

2.2.2.b) Hipótesis del Empresario Monopsonista:

La Hipótesis del Empresario Monopsonista establece que el empresario discrimina a las mujeres ya no por mero gusto sino en base a un cálculo racional, porque hacerlo le resulta una práctica rentable. Según la misma, en un mercado de trabajo no competitivo, si la oferta de trabajo de las mujeres es menos elástica que la de los varones, éstas serán menos sensibles ante variaciones salariales y el empleador podrá contratarlas por un salario menor que sus pares de género masculino. La mayor inelasticidad de la curva de oferta femenina estaría dada, siguiendo esta teoría, por una menor movilidad sectorial y geográfica. El primer punto se explicaría por la segregación horizontal que se da en el mundo laboral, por lo cual las mujeres tienen acceso a un reducido abanico de ocupaciones. Luego, en cuanto a la escasa movilidad geográfica, debido a que se considera que las mismas son las principales encargadas del cuidado de los hijos y del hogar, se supone que les resulta más difícil trasladarse y esto contribuye a disminuir aún más la cantidad de trabajos por los que puede optar. En este caso, la brecha salarial se explicaría por la existencia de un poder monopsonico por parte del demandante de mano de obra.

2.2.2.c) Hipótesis de la discriminación estadística:

Esta hipótesis propone que el empresario, basándose en sus propias percepciones y estereotipos de género, tales como: que los hombres son más fuertes o productivos que las mujeres; que están más comprometidos con su trabajo; que aquellas tendrán una participación mucho más intermitente en el mundo laboral debido a ciertas etapas de su ciclo vital, etc. Así, en un mundo con información imperfecta, los empresarios se guían por estas estadísticas que

en general se basan en estos estereotipos y, actuando de manera racional, deciden no contratar a las mujeres porque económicamente no es la mejor opción (Amarante y Espino, 2002). Ellos prefieren invertir en capital humano específico en aquellos recursos que presenten menor probabilidad de ausentarse por largos períodos o incluso de renunciar por cuestiones relacionadas con su vida privada. Esto se debe a que contratar a un trabajador supone costos relacionados con el reclutamiento, la selección y la formación profesional, a los cuales hay que sumarle los costos de reemplazo y/o de rescisión del contrato de trabajo en caso de que el personal se ausente o decida dejar el puesto (Cruces Llanos, 2014).

Sección III: Descripción del mercado de trabajo en Argentina

Antes de comenzar a estudiar cuáles son los factores que determinan el *gap* de ingresos entre géneros, es conveniente conocer la situación actual del mercado laboral argentino y su evolución en el período 2004-2019. En esta sección se realiza un análisis descriptivo, empleando los principales indicadores de actividad diferenciados por género. Esta primera aproximación permitirá determinar si, a priori, existen o no elementos para pensar que hay desigualdades de género en el mercado analizado. Así, el objetivo de este análisis estadístico es conocer no sólo cuál es el nivel de participación de los hombres y mujeres en el mercado laboral argentino, sino también sus modalidades, ya que esto es fundamental al momento de determinar los ingresos que perciben y, por lo tanto, de la brecha salarial por razones de género. En este sentido, se busca responder a las siguientes preguntas: cuál es el nivel de participación de cada género en el mercado de trabajo; con qué intensidad se produce dicha participación; cuál es la incidencia del estado civil de los individuos sobre estas dos cuestiones; cuál es el nivel educativo alcanzado por los mismos; y, por último, en qué categorías ocupacionales y sectores económicos se encuentran sub o sobrerrepresentados los varones y mujeres.

En este sentido, en el presente apartado se utiliza como fuente de información la EPH correspondientes al segundo trimestre de los años 2004, 2007, 2011, 2015 y 2019, para todos los aglomerados que abarca dicho relevamiento, acotándola a individuos que estén en edad de trabajar, en este caso entre 15 y 65⁴.

Como primera aproximación, se decidió analizar la evolución de las tasas básicas: Actividad⁵, Empleo⁶ y Desocupación⁷ a lo largo del período bajo análisis. En una segunda parte, se realizará un análisis de las características del mercado laboral argentino considerando,

⁴ Edad a la cual los trabajadores tienen derecho a jubilarse en Argentina.

⁵ La Tasa de Actividad se calcula como porcentaje entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población en Edad de Trabajar (PET).

⁶ La Tasa de Empleo se calcula como porcentaje entre la población ocupada y la Población en Edad de Trabajar (PET).

⁷ La Tasa de Desocupación se calcula como porcentaje entre la población desocupada y Población Económicamente Activa (PEA).

entre otros, algunos de los factores que luego se utilizarán como variables explicativas para estimar la brecha salarial entre géneros.

3.1) Evolución de los indicadores de actividad, empleo, ocupación y desocupación

3.1.1) Tasa de Actividad:

En la Tabla 1 se puede observar la evolución de la tasa de actividad para varones y para mujeres a lo largo de 2004-2019. Las cifras muestran que, si bien la actividad laboral masculina es, en promedio, alrededor de un 40% superior a la femenina, las trayectorias son distintas: i) a pesar de las oscilaciones, en ambos grupos la actividad laboral disminuyó paulatinamente hasta 2015, no obstante, la misma se contrajo relativamente más en las mujeres, lo que marca un aumento (aunque fluctuante) de la brecha entre géneros hasta ese año; y ii) en el año 2019, en lo que respecta a los varones la actividad se estancó, mientras que para las mujeres aumentó, posiblemente por la contracción del empleo. En conjunto, ello explica que, actualmente, la brecha en términos de actividad laboral sea menor que a inicios de los 2000s.

Tabla 1 – Tasa de Actividad por género. Años seleccionados

Tasa de Actividad	2004	2007	2011	2015	2019
Mujeres (1)	59,54%	57,68%	57,94%	55,15%	61,35%
Varones (2)	83,84%	84,13%	83,47%	80,85%	81,36%
Total	71,13%	70,28%	70,36%	67,65%	71,03%
Brecha (2)/(1)	1,41	1,46	1,44	1,47	1,33

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

3.1.2) Tasa de Empleo:

Los resultados del análisis muestran que, para todos los años analizados, la tasa de empleo masculina se mantiene por encima de la femenina, siendo, en promedio, 46% superior. No obstante lo anterior, la evolución de este indicador presenta un comportamiento diferente para cada género: para los varones, tras experimentar un notable incremento en el año 2007, el mismo ha evidenciado un descenso sostenido, alcanzando en 2019 niveles similares a aquellos

observados en 2004. En el caso de las mujeres, por el contrario, ha mostrado una tendencia creciente a lo largo de los años analizados, con excepción del año 2015.

En cuanto a la diferencia en la tasa de empleo entre géneros, a pesar de las fluctuaciones, la misma aumentó paulatinamente hasta el año 2015, para luego revertir esta tendencia en 2019. Esto se debe a que, en dicho año mientras el nivel de ocupados disminuyó, el de ocupadas aumentó. Al respecto, en general se observa que mermas de la tasa de empleo masculina van acompañadas de aumentos de la tasa de empleo de mujeres (a excepción de 2015 cuando disminuyen ambas). Esto podría explicarse por el Efecto del Trabajador Secundario, desarrollado en la Sección II: si el “jefe del hogar” pierde el empleo, esto podría impulsar a su cónyuge⁸ a salir al mercado laboral, de manera de contribuir a los ingresos familiares, explicando así el aumento en la tasa de empleo femenina. A su vez, se registra una tendencia al aumento del empleo femenino al tiempo que el masculino tuvo un pico en 2007 y desde entonces decrece paulatinamente.

Tabla 2 – Tasa de Empleo por género. Años seleccionados

Tasa de Empleo	2004	2007	2011	2015	2019
Mujeres (1)	49,69%	51,52%	52,89%	50,82%	54,30%
Varones (2)	72,69%	78,53%	78,04%	76,06%	72,90%
Total	60,66%	64,39%	65,12%	63,10%	63,30%
Brecha (2)/(1)	1,46	1,52	1,48	1,50	1,34

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

Otro rasgo observado es que la brecha entre géneros de la tasa de empleo es mayor que la exhibida para la tasa de actividad, mostrando que la mayor diferencia relativa no ocurre tanto en la forma de participación de la mujer (buscando trabajo) sino en su efectiva inserción laboral.

3.1.3) Tasa de Desocupación:

La evolución de la tasa de desocupación a lo largo de los años seleccionados puede observarse en la Tabla 3. En términos generales, los índices de desempleo por género

⁸ Esto aplica no sólo a conyugues del sostén sino a otros miembros del hogar (hijos, hermanos, etc.)

evidencian cierta simultaneidad, mostrando una tendencia decreciente hasta el año 2015, donde alcanzan su nivel más bajo. Estos resultados reflejan que la coyuntura parece ejercer un peso marcado en ambos grupos. No obstante, los niveles de desocupación de los varones se mantienen por debajo de los de las mujeres. Por otro lado, la mayor tasa de desempleo femenina no llega a compensar la menor tasa de empleo respecto de los varones, dando lugar a una mayor inactividad laboral en mujeres que en varones. Esta menor participación podría deberse a y por cuestiones relacionadas con su ciclo de vida (embarazo, crianza, etc.), debido a las mayores responsabilidades que se les asigna adentro del hogar. Por otro lado, esto también podría ser explicado, porque de acuerdo con las percepciones y estereotipos de género de los empresarios, las mujeres se comportan de dicha manera, y entonces deciden no contratarlas porque económicamente no es la mejor opción (Hipótesis de la discriminación estadística, desarrollada en la Sección II). Asimismo, una menor tasa de actividad podría limitar sus posibilidades de las mujeres de ganar experiencia, disminuyendo los ingresos que perciben, respaldando la Hipótesis del Capital Humano, también desarrollada en la Sección II. Todos estos puntos serán retomados a lo largo de este trabajo.

Tabla 3 – Tasa de Desocupación por género. Años seleccionados

Tasa de Desocupación	2004	2007	2011	2015	2019
Mujeres (1)	17,00%	10,82%	8,86%	7,93%	11,70%
Varones (2)	13,89%	6,96%	6,69%	6,02%	10,74%
Total	15,25%	8,62%	7,61%	6,82%	11,17%
Brecha (2)/(1)	0,82	0,64	0,76	0,76	0,92

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

Al observar la trayectoria de la brecha entre géneros, luego de alcanzar su nivel más bajo en 2007, la misma tiende a cerrarse paulatinamente. En términos generales, en períodos de contracción laboral (2004, 2019) la brecha parece menor que en períodos no recesivos. Esto, junto con el distinto signo que muestran las variaciones de la tasa de empleo entre varones y

mujeres en 2019, abona el rol de trabajador adicional que aún desempeñan las mujeres en el mercado de trabajo.

Como conclusión, observando los resultados de las Tablas 1 a 3, las mujeres presentan una menor participación e inserción efectiva que los varones en el mercado laboral; no obstante, las brechas tienden a reducirse en períodos recesivos por el efecto “trabajador adicional”, que eleva la tasa de empleo de las mujeres y por el hecho de que en esas coyunturas aumenta más la búsqueda de empleo por parte de varones que en mujeres. Este punto se profundizará en el resto de la Sección.

3.2) Tasa de Actividad según situación conyugal

Tal como fue mencionado previamente, la división sexual del trabajo da lugar a estructuras y patrones de inserción en el mercado laboral diferenciados entre varones y mujeres. Las mayores responsabilidades que se les asigna adentro del hogar a las mujeres explicarían su menor participación, o su participación con intermitencia, en el mercado laboral, de manera de poder compatibilizar su vida personal con la esfera pública y productiva. En palabras de Paz (2000b): “...las restricciones familiares menoscaban la participación de la mujer en la actividad económica” (p. 2). De acuerdo con este trabajo, en Argentina, la brecha de participación entre géneros es mayor para los individuos casados/unidos que para el resto. En este sentido, la presencia de cónyuge, y de menores de 5 años, en el hogar desalentaría la participación de la mujer y alienta la del varón. Estos factores (restricciones familiares) han sido destacados en gran parte de los trabajos dedicados a estimar los *gaps* salariales entre géneros. Por esta razón, y para comprobar si esto se condice con la realidad de acuerdo con los datos disponibles, se

decidió analizar cómo impacta la situación conyugal de un individuo en su participación en el mercado laboral. Los resultados para los años bajo análisis pueden observarse en la Tabla 4:

Tabla 4 – Tasa de Actividad según género y situación conyugal. Años seleccionados

Tasa de Actividad	2004	2007	2011	2015	2019
Mujeres	59,55%	57,69%	57,94%	55,15%	61,35%
<i>Con cónyuge</i> ^a (1)	30,86%	29,50%	30,69%	29,42%	32,63%
<i>Sin Cónyuge</i> ^b (3)	28,69%	28,19%	27,23%	25,82%	28,73%
Varones	83,87%	84,13%	83,47%	80,84%	81,38%
<i>Con cónyuge</i> (2)	53,80%	54,38%	52,67%	51,71%	49,00%
<i>Sin Cónyuge</i> (4)	30,07%	29,75%	30,79%	29,12%	32,38%
Brecha con cónyuge (2)/(1)	1,74	1,84	1,72	1,76	1,50
Brecha sin cónyuge (4)/(3)	1,05	1,06	1,13	1,13	1,13

Nota: ^a Incluye casados y unidos; ^b Incluye individuos separados, divorciados, solteros y viudos.

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

Si bien se esperaba que la presencia de un cónyuge desalentara la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, los resultados para los años estudiados indican lo contrario, siendo las casadas o unidas quienes presentan una Tasa de Actividad más alta. No obstante, las diferencias con las mujeres sin cónyuge son menores a las observadas en varones, donde la situación conyugal en el varón parece determinar la Tasa de Actividad laboral. Los resultados de la Tabla 4, a pesar de ser paradójicos, son consistentes con la hipótesis sobre el impacto que ejerce la carga de las responsabilidades familiares sobre la participación de las mujeres en la vida laboral fuera del hogar, pero en vez de expresarse en los ratios femeninos, se refleja en los indicadores para varones; la convivencia en pareja aumenta la actividad de los varones en relación a las mujeres. Complementariamente, al comparar entre géneros, la brecha de participación para los individuos sin cónyuge es sustancialmente menor que la observada entre los que conviven en pareja.

Además, al comparar los años 2004 y 2019, si bien los índices por género presentan un comportamiento fluctuante, se observa una tendencia a la caída de la actividad de los varones

convivientes, mientras que ha aumentado la participación de mujeres y de ocupados sin pareja, elemento que apoya la prevalencia del efecto de trabajador adicional o secundario.

3.3) Horas trabajadas

Al momento de determinar los ingresos de un individuo no sólo es importante su participación o no en la actividad económica, sino también la intensidad con la que lo hace. En este sentido, se decidió estudiar la cantidad de horas trabajadas de los ocupados, diferenciando por género y situación conyugal. Los resultados se exponen a continuación, en la Tabla 5.

Tabla 5 – Horas trabajadas según género y situación conyugal. Años seleccionados

Horas Trabajadas ^a	2004	2007	2011	2015	2019
Mujeres					
<i>Con cónyuge (1)</i>	30,97	31,29	31,95	30,81	30,40
<i>Sin cónyuge (3)</i>	32,22	32,85	34,43	31,65	30,50
Varones					
<i>Con cónyuge (2)</i>	45,74	46,46	45,61	44,03	41,53
<i>Sin cónyuge (4)</i>	38,59	40,13	40,47	38,73	35,82
Brecha con cónyuge (2)/(1)	1,48	1,48	1,43	1,43	1,37
Brecha sin cónyuge (4)/(3)	1,20	1,22	1,18	1,22	1,17

Nota: ^a Promedio de horas trabajadas en la semana de referencia en la ocupación principal.

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

De acuerdo con los resultados expuestos en la Tabla 5, cuando las mujeres se insertan en el mercado laboral, lo hacen con menor intensidad que los varones. Una menor participación en el mercado laboral, sumado a una actividad menos intensiva, daría como resultado menor ingreso percibido y podría explicar, en parte, la brecha salarial entre géneros.

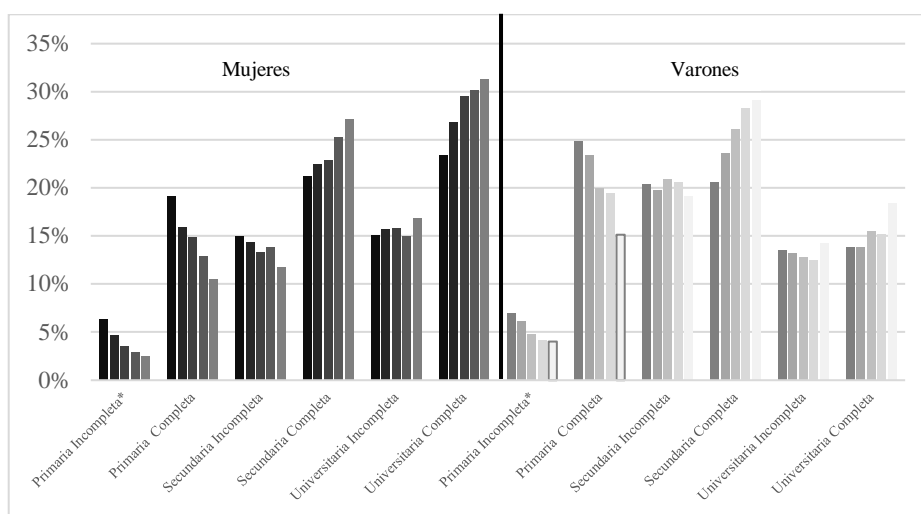
Las cifras obtenidas permiten arribar a conclusiones similares a las expuestas en el punto anterior: i) el hecho de tener un cónyuge incrementa la cantidad de horas trabajadas de los ocupados con relación a las ocupadas, lo cual refuerza la idea de que, en las parejas, en términos generales, la responsabilidad de las tareas del hogar recae sobre las mujeres, dado que los varones se encuentran ausentes una mayor cantidad de tiempo (esto sin tener en cuenta

modalidades como el teletrabajo, entre otras); y ii) la brecha de horas trabajadas entre géneros resulta menor para quienes no conviven en pareja que entre quienes si lo hacen.

Por otro lado, la Tabla 5 exhibe una merma de las horas promedio trabajadas desde 2015 al menos, elemento que muestra el deterioro generalizado del mercado laboral. No obstante, la merma de horas trabajadas en el período estudiado fue más notable en varones que en mujeres, achicando la brecha.

3.4) Nivel educativo

Según la HCH, la dotación de capital humano que posee un individuo (educación, experiencia, capacitación, etc.) determina la productividad marginal en su trabajo y por ende la remuneración recibida. Entonces, la diferencia en el nivel de *stock* de estos factores podría explicar, al menos en parte, la brecha salarial entre géneros. En el Gráfico 1 se puede observar la distribución de los ocupados según nivel educativo y según género, para los años analizados: del lado izquierdo (en escala de negros) se expone la distribución de las mujeres y del lado derecho (en escala de grises) la de los varones. Para cada nivel de instrucción, la primera barra del gráfico corresponde al valor observado en el año 2004, la segunda al observado en 2007, el tercero a 2011, y así sucesivamente.

Gráfico 1 – Ocupados según género y nivel educativo. Años seleccionados

Nota: * incluye también individuos sin instrucción.

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

Para ambos géneros, si se compara el inicio y el fin del período analizado, se denota un incremento en el nivel de instrucción de los ocupados, incrementándose el porcentaje de ocupados en los niveles medios y altos y disminuyendo en los escalafones más bajos. Asimismo, se observa una mayor concentración de mujeres ocupadas en los niveles educativos medios y altos, elemento que ha tendido a aumentar más que en varones⁹. Por el contrario, los varones tienden a concentrarse en aquellos medios. Este resultado coincide con los encontrados en otras investigaciones empíricas (Busso, 2003; Carranza y Alderete, 2014).

Si bien el mayor nivel educativo promedio de las mujeres constituye un elemento que favorece la equidad (en tanto mayor educación suele estar asociada a mejores chances de encontrar empleo y mejores remuneraciones), también implica mayor depreciación potencial de sus saberes, especialmente en períodos de salida del mercado laboral y mayores problemas potenciales de conciliación de la vida familiar con la laboral y/o la necesidad de actualizar la formación.

⁹ En 2019 75,2% de las ocupadas tenía secundario completo o más mientras que este guarismo en varones era de 61,7%. Las cifras para 2004 eran 59,7% y 47,9% respectivamente.

El impacto de la experiencia y otros factores relacionados con el capital humano se retomará en la próxima Sección.

3.5) Categoría ocupacional

La distribución de los ocupados según su categoría ocupacional se puede observar en la Tabla 6

Tabla 6 – Ocupados según género y categoría ocupacional. Años seleccionados

Categoría ocupacional	2004	2007	2011	2015	2019
Mujeres					
<i>Patrón</i>	2,48%	2,42%	2,57%	2,12%	2,03%
<i>Cuenta propia</i>	16,10%	14,74%	14,46%	15,77%	19,08%
<i>Obrero o empleado</i>	79,88%	81,57%	81,93%	81,49%	78,07%
<i>Trabajador familiar sin remuneración</i>	1,54%	1,27%	1,04%	0,62%	0,82%
Varones					
<i>Patrón</i>	4,87%	5,52%	6,01%	4,12%	3,93%
<i>Cuenta propia</i>	21,88%	19,46%	18,82%	20,44%	22,12%
<i>Obrero o empleado</i>	72,40%	74,54%	74,73%	75,25%	73,60%
<i>Trabajador familiar sin remuneración</i>	0,85%	0,48%	0,44%	0,19%	0,35%

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

Al comparar entre géneros, se puede apreciar que, para todos los años bajo análisis, las mujeres exhiben un mayor nivel de asalarización que sus pares varones. Además, las ocupadas se encuentran menos representadas entre los cuentapropistas y patronos que los ocupados, mientras en el caso de los trabajadores familiares sin remuneración ocurre lo contrario.

Si se comparan los resultados obtenidos a lo largo del período analizado, cabe mencionar que: 1) sin importar el género, los ocupados se concentran principalmente entre los cuentapropistas y los asalariados; 2) el cuentapropismo tiende a aumentar en los años de contracción de la actividad económica, especialmente en mujeres, lo cual deriva de sus mayores dificultades relativas para acceder al empleo y la posible salida del autoempleo como estrategia para recuperar ingresos del hogar; y 3) la brecha en los trabajadores familiares, aunque muestra

una trayectoria fluctuante se redujo de a lo largo de los años analizados, cuestión que responde principalmente a una disminución en la cantidad de mujeres ocupadas en esa categoría.

3.6) Sector económico

Como se ha mencionado previamente, de acuerdo con la Hipótesis de la Segregación, aún en el caso en el que no hubiesen diferencias salariales entre varones y mujeres para una misma ocupación, la mera concentración de estas últimas en sectores de bajos ingresos o de empleos de baja calidad (más informalizados, precarizados, etc.), podría dar lugar a brechas salariales (segregación horizontal). En la Tabla 7, se puede observar la distribución de los ocupados según su género y según el sector económico en el cual se desempeñan, para los años bajo análisis.

Tabla 7 - Ocupados según género y sector económico. Años seleccionados

Sector económico	2004	2007	2011	2015	2019
Mujeres					
<i>Sector Primario-Secundario</i> ^a	11,86%	10,44%	9,26%	9,64%	9,82%
<i>Sector Terciario</i> ^b	88,14%	89,56%	90,74%	90,36%	90,17%
Varones					
<i>Sector Primario-Secundario</i>	21,23%	20,22%	20,44%	36,26%	33,23%
<i>Sector Terciario</i>	78,78%	79,77%	79,56%	63,74%	66,78%

Nota: ^a Incluye las siguientes ramas de actividad: Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca,

Explotación de Minas y Canteras, Industria Manufacturera, Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado, Suministro De Agua; Alcantarillado, Gestión de Desechos y Actividades de Saneamiento y

Construcción; ^b Incluye las restantes ramas de actividad de acuerdo con la Clasificación de Actividades

Económicas para Encuestas Sociodemográficas del MERCOSUR – CAES.

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

A partir de los resultados obtenidos se puede apreciar que, aproximadamente, el 90% de las mujeres se concentra en el Sector Terciario, que incluye básicamente actividades relacionadas con la prestación de servicios (incluyendo, entre otras, aquellas relacionadas con la salud, la educación, la limpieza, etc.). Mientras que su participación en los sectores tradicionalmente más “masculinizados”, como las actividades manufactureras, explotación minera, agricultura

o construcción, es muy baja. Es decir, las mujeres se encontrarían sobrerrepresentadas en el Sector Terciario y subrepresentadas en el Sector Primario-Secundario.

Por su parte, si bien los varones también se encuentran ampliamente representados en el Sector Terciario, su participación allí no es tan significativa como para sus pares mujeres, sobre todo para el año 2019, donde, aproximadamente, el 33% de los ocupados se desempeñó en el Sector Primario-Secundario. La diferencia de inserción laboral entre varones y mujeres según sector de actividad es todavía más marcada al desagregar por rama, pero la forma en que INDEC organiza las bases de Microdatos obstaculiza una exposición con mayor nivel de desagregación. De todos modos, se seleccionan algunas ramas que ilustran este aspecto en la Tabla 8.

Tabla 8 – Ocupados según género y rama de actividad. Años seleccionados

Rama de Actividad	2004	2007	2011	2015	2019
Mujeres					
<i>Construcción^a</i>	0,76%	0,77%	1,01%	1,12%	0,95%
<i>Transporte automotor de carga^b</i>	0,16%	0,28%	0,24%	0,17%	0,14%
<i>Transporte automotor de pasajeros^c</i>	1,02%	0,59%	0,66%	0,50%	0,95%
<i>Enseñanza inicial, primaria, secundaria y superior o universitaria^d</i>	18,85%	18,04%	18,88%	18,28%	20,40%
<i>Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico^e</i>	27,64%	27,72%	26,92%	26,01%	26,42%
Varones					
<i>Construcción</i>	29,07%	31,49%	31,65%	33,29%	31,37%
<i>Transporte automotor de carga</i>	4,17%	4,60%	3,63%	4,04%	3,42%
<i>Transporte automotor de pasajeros</i>	10,37%	10,42%	10,11%	8,88%	9,18%
<i>Enseñanza inicial, primaria, secundaria y superior o universitaria</i>	5,32%	5,27%	6,32%	6,90%	6,20%
<i>Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico</i>	2,64%	0,83%	0,58%	0,83%	0,97%

Nota: todas las ramas fueron clasificadas de acuerdo a la Clasificación de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del CAES- MERCOSUR versiones 0.9 y 1.0

^a incluye a las ramas de actividad clasificadas bajo los códigos 40 y 4000 (versión 0.9) y 45 y 4500 (versión 1.0); ^b incluye los códigos 6003 (versión 0.9) y 4904 (versión 1.0); ^c incluye los códigos 6004 (versión 0.9) y 4903 (versión 1.0); ^d incluye los códigos 80, 8001-8003 (0.9) y 85 y 8501 (versión 1.0); ^e incluye los códigos 95 y 9500 (versión 0.9) y 97 y 9700 (versión 1.0).

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

A partir de los resultados de la Tabla 8, para todos los años bajo análisis, se puede afirmar que la participación de las mujeres en las ramas típicamente “masculinas” como la construcción

o el transporte de carga o pasajeros, es prácticamente nula. Por el contrario, su concentración en las actividades asociadas al cuidado, la educación, y la limpieza, como la enseñanza y el servicio doméstico, es amplia. Lo contrario ocurre con sus partes varones. De esta manera, se puede afirmar que la segregación horizontal, al menos en las ramas analizadas, es muy marcada.

3.7) Jerarquía ocupacional

Tal como fue comentado previamente, a Hipótesis de la Segregación no sólo establece que las mujeres y los varones tienden a concentrarse en sectores económicos diferentes (segregación horizontal) sino que también, sin importar la rama de actividad en la que se desempeñen, ocupan posiciones jerárquicas diferentes (segregación vertical). Este tipo de segregación se refiere a la dificultad que tienen las mujeres de acceder a cargos de conducción, de alta jerarquía y responsabilidad, en comparación con sus pares varones. Teniendo en cuenta que este tipo de puestos suelen estar mejor remunerados, la concentración de las mujeres en ocupaciones de baja jerarquía explicaría en parte la brecha salarial entre géneros. En la Tabla 9 puede observarse la distribución de los ocupados según género y jerarquía ocupacional.

Tabla 9 – Ocupados según género y jerarquía ocupacional. Años seleccionados

Jerarquía ocupacional	2004	2007	2011	2015	2019
Mujeres					
<i>Dirección^a</i>	3,40%	4,03%	3,69%	3,04%	3,45%
<i>Cuenta propia^b</i>	16,09%	14,18%	14,22%	15,78%	19,17%
<i>Jefes^c</i>	2,07%	1,56%	1,28%	1,54%	1,23%
<i>Trabajadores asalariados^d</i>	78,43%	80,23%	80,82%	79,64%	76,15%

Jerarquía ocupacional	2004	2007	2011	2015	2019
Varones					
<i>Dirección</i>	6,08%	7,34%	7,05%	4,96%	5,50%
<i>Cuenta propia</i>	21,95%	18,59%	18,63%	20,42%	22,30%
<i>Jefes</i>	3,42%	2,57%	2,40%	2,93%	2,34%
<i>Trabajadores asalariados</i>	68,55%	71,50%	71,92%	71,69%	69,86%

Nota: de acuerdo con el Clasificador Nacional de Ocupaciones – CNO – Versión 2001, el 3° dígito del código que se le asigna a cada ocupación corresponde a la jerarquía ocupacional donde: ^a 0 indica Dirección; ^b 1 indica Cuenta Propia; ^c 2 indica Jefes; ^d 3 indica Trabajadores asalariados.

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

Al comparar entre géneros observados en la Tabla 9, se puede apreciar que, para todos los años bajo análisis, las mujeres se encuentran menos representadas en los cargos de mayor jerarquía (Dirección, Jefes) que sus pares varones. Asimismo, las ocupadas presentan un nivel de participación entre los Trabajadores asalariados superior al de los ocupados. Los resultados obtenidos parecieran indicar la existencia de un “techo de cristal” que impediría (o al menos dificultaría, en comparación con los varones) a las mujeres acceder a escalafones superiores en sus ocupaciones. Así, estos patrones de inserción diferenciales, como resultado de la división sexual del trabajo, podrían explicar tanto la existencia como la persistencia de las diferencias de ingresos entre géneros.

3.8) Ingresos por ocupado

Luego de haber caracterizado el mercado laboral argentino a partir del análisis específico de algunos de los factores que, de acuerdo con la literatura internacional, explican el nivel de remuneración que percibe un individuo, resta tener una primera aproximación – a partir de la información contenida en la EPH, y con las limitaciones que trabajar con muestras conlleva – de la brecha salarial entre géneros. En las Tablas 10 y 11 se puede observar el ingreso promedio y el ingreso horario promedio, respectivamente, diferenciando por género y situación conyugal¹⁰.

¹⁰ Las cifras no fueron corregidas por inflación en tanto su interés no se centra en analizar el nivel, sino la brecha entre géneros y su evolución temporal.

Tabla 10 – Ingresos según género y situación conyugal. Años seleccionados

Ingreso promedio ^a	2004	2007	2011	2015	2019
Mujeres					
<i>Con cónyuge (1)</i>	530,39	1.006,50	2.497,37	6.620,10	19.831,58
<i>Sin cónyuge (3)</i>	468,59	845,48	2.181,86	5.988,93	16.311,03
Varones					
<i>Con cónyuge (2)</i>	817,54	1.457,81	3.377,74	8.678,40	27.518,82
<i>Sin cónyuge (4)</i>	593,39	1.040,13	2.664,14	7.017,56	19.531,79
Brecha con conyugue (2)/(1)	1,54	1,45	1,35	1,31	1,39
Brecha sin conyugue (4)/(3)	1,27	1,23	1,22	1,17	1,20

Nota: ^aPromedio simple del ingreso de la ocupación principal en el mes de referencia declarado por los individuos. Este cálculo sólo considera las observaciones para las cuales el ingreso declarado fue mayor a 0 (cero).

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

Al observar los resultados obtenidos en la Tabla 10, se puede afirmar que para todos los años bajo análisis, el ingreso promedio mensual de las mujeres es menor que el de los varones, sin importar la situación conyugal del individuo. Asimismo, al comparar los individuos por situación conyugal, la brecha salarial dentro del grupo de las ocupadas es menor que la observada para los ocupados, verificándose ingresos superiores para aquellas personas que tienen cónyuge. Un punto que vale la pena resaltar que es que la remuneración promedio mensual percibida por los varones con cónyuge es ampliamente superior que la que reciben las mujeres y los varones que no ejercen como sostén de hogar.

Finalmente, si se mide el ingreso promedio mensual de las ocupadas como porcentaje de la remuneración promedio mensual de los ocupados, el mismo asciende a, aproximadamente, un 70% y un 80% para aquellos individuos con cónyuge y sin cónyuge respectivamente (en promedio, considerando los años estudiados). Asimismo, se puede observar como la brecha salarial ente géneros se fue achicando año a año, con excepción del año 2019 en el que vuelve a aumentar. La disminución de este *gap* fue más marcada en sujetos convivientes que en personas sin cónyuge.

En tanto las mujeres ocupadas tienen jornadas laborales más cortas que los varones, es necesario analizar la brecha de ingresos y su evolución en términos horarios (Tabla 11).

Tabla 11 – Ingreso horario según género y situación conyugal. Años seleccionados.

Ingreso horario promedio ^a	2004	2007	2011	2015	2019
Mujeres					
<i>Con cónyuge (1)</i>	17,89	32,15	80,12	219,46	657,74
<i>Sin cónyuge (3)</i>	15,03	26,71	68,03	192,10	563,79
Varones					
<i>Con cónyuge (2)</i>	18,93	32,40	77,48	204,74	688,50
<i>Sin cónyuge (4)</i>	16,66	26,86	69,96	194,25	569,73
Brecha con cónyuge (2)/(1)	1,06	1,01	0,97	0,93	1,05
Brecha sin cónyuge (4)/(3)	1,11	1,01	1,03	1,01	1,01

Nota: ^a Promedio simple del ingreso horario, calculado a partir de dividir el ingreso de la ocupación principal por la cantidad de horas trabajadas, en el mes de referencia, de acuerdo con las declaraciones de los individuos. Este cálculo sólo considera las observaciones para las cuales el ingreso declarado fue mayor a 0 (cero) y las horas trabajadas declaradas fueron menores a 169hs.

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

De acuerdo con los resultados expuestos en la Tabla 11, se observa que, para los periodos bajo análisis, con excepción de los años 2011 y 2015, el ingreso horario promedio de las mujeres resultó menor que el percibido por los varones. Adicionalmente, en el caso de los individuos sin cónyuge, la brecha salarial entre géneros resulta favorable a los ocupados, en relación a las ocupadas, para todos los años estudiados.

No obstante lo anterior, las cifras indican que el *gap* en la remuneración horaria hallado resultó muy pequeño, especialmente entre los individuos con pareja.

Frente a las disparidades visualizadas en otras dimensiones, esta parece ser la menos contundente y favorece la hipótesis de la segregación; las mujeres tienen menores ingresos laborales que los varones porque a) trabajan menos horas y b) lo hacen en sectores con menores ingresos promedio (servicio doméstico, enseñanza, etc.).

Sección IV: Metodología

En este apartado se detalla el modelo econométrico empleado en el presente trabajo para cuantificar las brechas salariales experimentadas en Argentina para los años 2004, 2007, 2011, 2015 y 2019.

Dado que esta tesina tiene dos objetivos principales: por un lado, estimar la magnitud de las diferencias de remuneraciones entre varones y mujeres; y por el otro, evaluar cuáles son y qué importancia relativa tienen los factores más importantes que la determinan, la metodología empleada sigue los lineamientos tradicionalmente utilizados en los estudios de discriminación. En este sentido, en primer lugar se estiman por separado las funciones de ingreso para cada género, luego se procede a calcular la diferencia bruta y “ajustada” de remuneraciones entre mujeres y varones; y por último se descompone cada brecha dos partes: aquella que se explica por diferencias en las características de cada individuo (nivel educativo alcanzado, años de experiencia, tipo de ocupación, etc., de aquí en adelante “diferencias en las dotaciones”); y aquella que se debe a factores desconocidos (comúnmente asociada a la discriminación en contra de las mujeres y/o favoritismo hacia los varones).

A continuación, se describirá el modelo econométrico empleado en este análisis, el cual parte de los estudios pioneros llevados a cabo por Oaxaca (1973) y Blinder (1973), y se basa en los trabajos de Paz (1998; 1999).

4.1) Estimación y descomposición de la brecha¹¹

La estimación del *gap* salarial entre varones y mujeres comienza con la estimación de funciones de ingreso Mincerianas separadas para cada género:

$$Y_i^v = X_i^v \beta^v + u_i^v \quad (1)$$

$$Y_i^m = X_i^m \beta^m + u_i^m \quad (2)$$

¹¹ En el presente trabajo, para llevar a cabo la estimación y descomposición de la brecha se ha utilizado el módulo Oaxaca desarrollado por Ben Jann para *Stata Statistical Software de StataCorp LP* (Jann, 2008) (en adelante “el módulo Oaxaca”).

Donde los supraíndices indican el género de los individuos; Y_i , es el vector columna de ingresos (de dimensión $k \times 1$); X_i es la matriz de variables independientes de cada individuo (de dimensión $k \times k$); β el vector columna de coeficientes a estimar (de dimensión $k \times 1$); y los u_i son los términos de perturbación o error.

Partiendo del supuesto de que los términos de error se distribuyen normalmente con media cero ($\bar{u}^v - \bar{u}^m = 0$) y varianza constante, los vectores β pueden ser estimados a través del método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) y, evaluando las funciones con los valores promedio de las variables independientes de la muestra, se obtiene:

$$\bar{Y}^v = \bar{X}^v \hat{\beta}^v \quad (2a)$$

$$\bar{Y}^m = \bar{X}^m \hat{\beta}^m \quad (2b)$$

Donde \bar{Y} es un escalar que representa el salario promedio de mujeres y varones. Para cada género, dicho promedio se obtiene de multiplicar el vector \bar{X} de características, evaluadas en los promedios muestrales de las variables explicativas, por el vector β de coeficientes estimados. Luego, se calcula la diferencia entre los ingresos observados para cada género, denominada Brecha Bruta (BB), que se obtiene de restar (2a) y (2b):

$$\Delta \bar{Y} = BB = \bar{X}^v \hat{\beta}^v - \bar{X}^m \hat{\beta}^m \quad (3)$$

Donde, la letra Δ significa la diferencia entre mujeres y varones.

Luego, la magnitud de la brecha observada (BB_r) viene dada por:

$$BB_r = \frac{\bar{Y}^m}{\bar{Y}^v} \quad (4)$$

Como paso siguiente, es posible calcular la brecha salarial “ajustada”, la cual se obtiene de asignar a las mujeres (varones) los valores promedio muestrales de las características observadas para los (las) varones (mujeres). Dicho de otra manera, la misma se puede estimar de dos formas: (a) ponderando los retornos femeninos con las medias muestrales masculinas ($\bar{Y}^m = \bar{X}^v \hat{\beta}^m$); o (b) ponderando los retornos masculinos con las medias muestrales

femeninas ($\bar{Y}^v = \bar{X}^m \hat{\beta}^v$). De esta manera, procediendo como en (3), la Brecha Ajustada (BA) puede calcularse de las siguientes maneras, dependiendo de cuál opción se utilice:

$$\Delta \bar{Y}^m = BA^m = \bar{X}^v (\hat{\beta}^v - \hat{\beta}^m) \quad (5a)$$

$$\Delta \bar{Y}^v = BA^v = \bar{X}^m (\hat{\beta}^v - \hat{\beta}^m) \quad (5b)$$

También puede emplearse la BA para estimar la magnitud de la Brecha Observada (BA_r), la cual se obtiene de la siguiente manera:

$$BA_r = \frac{\bar{X}^v \hat{\beta}^m}{\bar{Y}^v} \quad (6)$$

Partiendo de (4) y (6) es posible calcular la proporción de la diferencia de ingresos entre géneros que puede atribuirse al residuo entre la brecha total y la explicada por la hipótesis del capital humano (HCH) y por la hipótesis de la segregación (HS), aquí denominada B_x :

$$B_x = \frac{(1 - BA_r)}{(1 - BB_r)} \quad (7)$$

Siguiendo esta línea analítica, el complemento de (7), $1 - B_x$, es la proporción de la brecha explicada por las HCH y la HS.

Por último, en post de obtener la descomposición de la BB, se utilizó el método de Oaxaca – Blinder (Oaxaca, 1973 y Blinder, 1973). Dependiendo de qué género se utilice como base, la descomposición se calcula de la siguiente manera:

$$BB^m = \bar{Y}^v - \bar{Y}^m = (\bar{X}^v - \bar{X}^m) \hat{\beta}^m + \bar{X}^v (\hat{\beta}^v - \hat{\beta}^m) \quad (8a)$$

$$BB^v = \bar{Y}^m - \bar{Y}^v = (\bar{X}^m - \bar{X}^v) \hat{\beta}^v + \bar{X}^m (\hat{\beta}^v - \hat{\beta}^m) \quad (8b)$$

Para cada una de las ecuaciones antes desarrolladas, el término izquierdo significa la diferencia entre los ingresos promedio entre mujeres y varones. Del lado derecho, el primer miembro es una estimación de la parte de la brecha que se explica por diferencias en las variables explicativas, X, a saber, es las diferencias en las dotaciones (dotaciones de capital humano y posición ocupacional, entre otras características socioeconómicas). Por otra parte, el segundo término, aquí denominado residual, representa aquella parte del *gap* salarial que no

puede ser explicado por los factores antes mencionados. El mismo se calcula como las diferencias entre los coeficientes estimados para cada género; es decir, los retornos de las características que poseen varones y mujeres. Dado que el residual corresponde a aquella parte de la brecha que se debe a factores desconocidos y que persiste aun cuando ya se han equiparado las diferencias que pudieran existir, tanto en las dotaciones que inciden en la productividad como en los tipos de ocupación entre varones y mujeres, comúnmente se asocia a este término con la discriminación de género. No obstante, es importante reconocer que también capta todos los posibles efectos de las diferencias en las variables no observadas.

4.2) Hipótesis de la autoselección muestral

De acuerdo con Paz (1999) existe la posibilidad de la muestra de individuos que se toma para realizar las investigaciones relacionadas con brechas salariales (los trabajadores, cuyos salarios son los únicos que se observan) no sea representativa del universo cuyas características se desean conocer (el total de personas en edad de trabajar). En base a esta hipótesis, un individuo sólo se incorpora en la actividad económica si el salario de mercado es mayor a su salario de reserva. Siguiendo esta línea de pensamiento, es probable que aquellas personas que están fuera del mercado de trabajo tengan salario potencial bajo, o bien un salario de reserva alto, por lo que aquellas que están ocupadas pasarían a conformar un grupo autoseleccionado del total de la población de interés. Podría suceder que los individuos que trabajan tengan características observables diferentes de aquellos que se encuentran inactivos. Si esto sucede, y se extrapolan al universo total las conclusiones obtenidas a partir de la muestra –que sólo son válidas para la misma-, se produce el llamado sesgo de selección muestral. En este caso las estimaciones se vuelven inconsistentes y es necesario aplicar un método para corregirlas.

Para llevar adelante la misma se aplica la técnica de Heckman (1979). La misma consta de dos pasos:

- 1) Estimar la probabilidad de trabajar, mediante un modelo probit, para todas las

observaciones, usando como regresando una variable categórica (*dummy*) que toma valor 1 para los individuos que participan en el mercado laboral (es decir, aquellos ocupados, y 0 en el caso contrario¹². Como regresores, se incluyen: el género, la edad, el nivel educativo, la situación conyugal, la región de residencia, tamaño de la familia, la cantidad de niños menores de 10 años en el hogar, una *dummy* que toma valor 1 si el individuo está estudiando y 0 si no lo está, y otras variables relacionadas con los ingresos del hogar¹³. Mediante este procedimiento se obtiene lambda λ , también denominada la inversa de la razón de Mill's, con el objetivo de “corregir” la estimación de la remuneración media de varones y mujeres por sesgo de autoselección; y

- 2) Incorporar λ como un regresor más en las ecuaciones de ingreso mincerianas. En caso de que el coeficiente que acompaña a λ resulte significativo, se puede afirmar que existe evidencia de sesgo y corresponde aplicar la corrección por sesgo de selección.

En el presente trabajo, dado los niveles de participación observados en la Sección III, se ha estimado lambda para ambos géneros para determinar la significatividad de su coeficiente. Al respecto, para todos los años analizados, tanto para varones como para mujeres, dicho coeficiente resultó significativo (al 5%). En este sentido, se concluyó que la mencionada corrección por sesgo de selección muestral debía realizarse para el total de las observaciones, y ese fue el criterio seguido¹⁴.

4.3) Fuente de datos y definición de variables

Los datos utilizados en el presente trabajo provienen de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) llevada a cabo por el INDEC, correspondiente al segundo trimestre de los años 2004, 2007, 2011, 2015 y 2019 para todos los aglomerados que abarca dicho relevamiento.

¹² Asimismo, se restringió la muestra incluyendo únicamente a los individuos en edad de trabajar (entre 15 y 65 años), que estuvieran ocupados, desocupados o inactivos. Respecto de esta última categoría, se excluyó a aquellas personas que se declararon como inactivas por ser los jubilados/pensionados o discapacitados.

¹³ Se incluyeron dos variables: una que mide el monto de ingresos del hogar per cápita deducidos aquellos correspondientes a la ocupación principal y otra que mide la participación de las rentas no laborales sobre la remuneración total de la persona en el mes de referencia.

¹⁴ Los resultados de la estimación mencionada no se presentan por cuestiones de espacio y pueden ser solicitadas a la autora.

Dentro de la muestra analizada se incluye a la población en edad de trabajar, comprendida por aquellos individuos ocupados¹⁵ que tienen entre 15 y 65 años. Asimismo, en relación con las categorías ocupacionales, se excluye la categoría “Patrón”. El fundamento de esta exclusión se centra en que: 1) la mayor parte de la fuerza de trabajo en Argentina se concentra en las categorías “Obrero o Empleado” (en adelante “Asalariados”), y “Cuenta propia” (en adelante “Cuentapropistas”). Además, se decidió incluir a los “Trabajadores familiares sin remuneración”, ya que muchas personas ayudan a sus familias en los negocios familiares y no cuentan con una remuneración fija¹⁶; 2) desde el punto de vista teórico, la exclusión cobra sentido ya que: “...la conceptualización de la *discriminación* y la *segregación ocupacional por razones de género* en términos económicos requiere, para su formulación, de la presencia de empleadores discriminadores, una figura inexistente en inserciones laborales no asalariadas” (Esquivel, 2007, Pág. 1).

4.2.1) Variable dependiente: función de ingreso mensual:

Como **variable dependiente** para llevar adelante la presente investigación se seleccionó el *logaritmo del ingreso mensual de la ocupación principal* de la población entrevistada. La variable es tomada en logaritmo para interpretar las brechas en términos porcentuales.

4.2.2) Variables independientes:

En relación con la selección de las **variables independientes** (aquellas que explican, al menos en parte, la brecha salarial entre géneros), se siguieron los criterios normalmente utilizados en otros trabajos sobre discriminación. Al respecto, se pueden identificar 3 grupos de variables, a saber:

¹⁵ Al respecto, cabe aclarar que modelo utilizado está truncando la muestra; al sólo considerar a los ocupados, sus resultados no se pueden generalizar a toda la fuerza de trabajo si el sesgo de autoselección muestral resulta considerable.

¹⁶ En este punto, cabe aclarar que la categoría ocupacional Trabajador Familiar no se pudo analizar por la escasa cantidad de observaciones.

4.3.2.a) Variables relacionadas con las dotaciones de capital humano:

- Nivel Educativo: para medir nivel educativo se construyeron variables binarias tomando en cuenta el nivel más alto que haya sido alcanzado por el individuo (Primaria Completa, Secundaria Incompleta, etc.) según lo informado en la variable `nivel_ed` de la EPH. Esta opción permite medir el efecto que cada nivel alcanzado tiene en el ingreso, suponiendo que cada año de educación formal adicional no tiene la misma incidencia, independientemente del nivel alcanzado.
- Experiencia laboral potencial: en un primer momento se consideró definir la experiencia potencial como la edad menos la cantidad de años de educación formal (y los 5 años previos al ingreso al sistema educativo formal). Si bien la mayoría de las investigaciones académicas utilizan esta definición, realizar el cálculo requiere de un arduo trabajo con las bases de datos. Teniendo en cuenta la cantidad de tiempo que implica, el método mencionado fue descartado, por lo que se utilizó la Edad como *proxy* de esta variable. Asimismo, también se incluyó como variable independiente la Edad al cuadrado, de manera de captar la trayectoria parabólica asociada con la depreciación del *stock* de capital humano.
- Antigüedad en el empleo actual: variable *dummy* que incluye 3 categorías, construida en base al tiempo (medido en años) en que el individuo ha prestado servicios en su trabajo actual. El objetivo de su inclusión es complementar el análisis de la experiencia laboral y, además, capturar la incidencia del señoreaje en el ingreso de los individuos (Paz, 1999).

4.3.2.b) Variables relacionadas con la inserción ocupacional:

- Horas trabajadas: medidas como la cantidad de horas semanales dedicadas al trabajo remunerado¹⁷ (sin tener en cuenta el trabajo doméstico, el trabajo de cuidados

¹⁷ En la semana de referencia.

familiares, el trabajo voluntario, etc.). Este regresor se incluye para captar la intensidad con la que los individuos participan en el mercado laboral, ya que una actividad menos intensiva, daría como resultado menor ingreso percibido y podría explicar, en parte, la brecha salarial entre géneros.

- Categoría ocupacional: variable *dummy* que incluye las categorías “Asalariados” y “Cuentapropistas”.
- Calificación: variable relacionada con la calificación del puesto de trabajo en el que se desempeña el individuo, que incluye cuatro categorías.
- Rama de actividad: construida en base al Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del Mercosur – CAES-MERCOSUR, esta variable mide la incidencia en el ingreso de trabajar en ciertas ramas de actividad (entre otras: Industria, Construcción, Comercio, Transporte, Finanzas, Enseñanza y Salud, etc.).
- Tamaño del establecimiento: variable *dummy* construida en base a la cantidad de personas que trabajan en el mismo establecimiento que el individuo. La misma está dividida en 3 categorías.
- Informalidad: variable categórica que toma dos valores, dependiendo de si el individuo tiene un empleo registrado (en el sector formal) o no. Esta *dummy* toma valor 1 si a la persona en su trabajo le realizan descuentos jubilatorios o aporta para la obra social, y valor 0 en caso contrario¹⁸.

Las variables Rama de actividad, Tamaño del establecimiento e Informalidad se incluyen con el fin de medir la incidencia de la segregación horizontal en la

¹⁸ Esta variable se construyó de manera de captar la informalidad para todas las categorías ocupacionales (más allá de que en el presente trabajo sólo se analicen los resultados para los Asalariados y Cuentapropistas). Al respecto, se utilizaron las siguientes variables relevadas en la EPH: ch08 (“¿Tiene algún tipo de cobertura médica por la que paga o le descuentan?”), pp07g4 (sólo para Asalariados, “¿En este trabajo tiene obra social?”), pp07h (sólo para Asalariados, “¿Por ese trabajo tiene descuento jubilatorio?”), y pp07i (sólo para Asalariados, “¿Aporta por sí mismo a algún sistema jubilatorio?”).

determinación del ingreso. Por otra parte, el objetivo de la variable Calificación es medir el efecto de la segmentación vertical.

4.3.2.c) Variables relacionadas con el hogar:

- Situación conyugal: variable dicotómica que toma valor 1 cuando el individuo está casado o unido y 0 en caso contrario.
- Jefatura: variable que toma valor 1 en caso de que el individuo sea el jefe del hogar y valor 0 de lo contrario.

La Tabla 13 incluida en los Anexos contiene una descripción de las variables utilizadas y sus valores medios y desvíos estándar, para el inicio y el final del período analizado.

Sección V: Resultados

En esta sección se mostrarán los resultados obtenidos de la descomposición de Oaxaca-Blinder para los años seleccionados, comparando las estimaciones realizadas antes y después de corregir el sesgo por selección muestral. En este sentido, se expondrán las brechas de ingreso entre varones y mujeres estimadas y su evolución a lo largo del período 2004-2019. Asimismo, se detallará la descomposición de las mismas entre la parte “explicada”, que responde a las diferencias en las características personales y de inserción laboral (dotaciones y aquellas relacionadas con el puesto de trabajo y el hogar, de acuerdo con las variables explicativas incluidas en el modelo); y el aquí denominado residual; es decir, aquella parte del *gap* de remuneraciones que no puede ser explicado por los factores antes mencionados, y que deriva de las diferencias en los retornos de las características que poseen varones y mujeres (comúnmente asociado a la discriminación). En cuanto a la descomposición de la brecha, se busca identificar qué variables tienen mayor relevancia en su explicación, no sólo tomando en cuenta el coeficiente asociado a las mismas sino también cuáles regresores resultan significativos estadísticamente.

5.1) Estimación y descomposición de la brecha salarial

La Tabla 12 muestra la estimación promedio de la variable dependiente para cada género (logaritmo del ingreso mensual de la ocupación principal), la correspondiente brecha de remuneraciones y la descomposición de la misma, tanto para el modelo sin corregir por sesgo de autoselección muestral (“A”), como para el modelo donde se aplica la corrección por sesgo de selección muestral para ambos géneros utilizando el módulo Oaxaca con la opción “heckman”, lo cual genera que la descomposición se ajuste automáticamente por autoselección (Jann, 2008) (“B”) estimado por máxima verosimilitud, así como también para el modelo que

aplica la corrección mencionada para ambos géneros en dos etapas (“C”)^{19/20}, a lo largo del período 2004-2019. La primera parte de la descomposición (“Dotaciones”) mide el cambio medio de los ingresos de las mujeres si éstas tuvieran las mismas características que los varones. La segunda parte (“Coeficientes”) refleja la variación en los ingresos medios de las mujeres si se aplican los coeficientes masculinos a las características femeninas. Por último, la tercera parte (“Interacción”), es el término de interacción que cuantifica el efecto simultáneo de las diferencias en las dotaciones y los coeficientes.

Tabla 12 – Descomposición de la brecha de ingresos entre géneros. Comparación entre los modelos corregidos y sin corregir por sesgo de selección. Años seleccionados.

LogY	2004			2007			2011			2015			2019		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
Varones	6,136*	6,200*	6,204*	6,793*	6,859*	6,863*	7,715*	7,781*	7,784*	8,762*	8,814*	8,833*	9,760*	9,806*	9,820*
Mujeres	5,854*	6,280*	5,988*	6,567*	7,004*	6,740*	7,551*	7,978*	7,753*	8,607*	8,975*	8,763*	9,604*	9,913*	9,776*
Diferencia	0,282*	-0,080*	0,216*	0,226*	-0,145*	0,123*	0,165*	-0,197*	0,031	0,155*	-0,161*	0,069*	0,156*	-0,107*	0,044***
<i>Dotaciones</i>	0,114*	-0,012	0,058***	0,049*	-0,044***	-0,005	-0,006	-0,073*	-0,056*	0,002	-0,036***	-0,027	-0,003	-0,032****	-0,030****
<i>Coeficientes</i>	0,126*	-0,194*	0,114*	0,158*	-0,179*	0,097*	0,142*	-0,193*	0,040****	0,134*	-0,163*	0,074*	0,156*	-0,093*	0,061*
<i>Interacción</i>	0,041****	0,126*	0,044****	0,019	0,078*	0,030	0,029****	0,069*	0,047*	0,019	0,038***	0,023	0,003	0,018	0,013
N	13.599	13.596	13.596	19.440	19.438	19.438	18.568	18.566	18.566	19.190	19.190	19.190	17.260	17.160	17.065

Nota: Los * indican el valor del p-value en la estimación: * p<0,001; ** p<0,010; *** p<0,050; ****p<0,100.

Fuente: Estimación propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

Tal como puede observarse en la Tabla 12 la brecha de remuneraciones predicha es significativa para casi todos los períodos analizados y bajo los tres modelos²¹. Para el caso del modelo “A”, donde no se aplica la corrección por sesgo de selección, la media del logaritmo del ingreso mensual de los varones es sistemáticamente superior a la de las mujeres en todos los años seleccionados para el análisis (estos resultados coinciden con lo hallado en la Sección

¹⁹ En dicho modelo, la corrección por sesgo de selección se realiza en dos pasos: 1) mediante un modelo probit se estima probabilidad de trabajar para ambos géneros, para obtener lambda, λ , también denominada la inversa de la razón de Mill's; y; 2) luego se incorpora este término en la estimación de la brecha utilizando el módulo Oaxaca, con la opción “adjust()” para corregir el diferencial (Jann, 2008).

²⁰ Para los tres modelos utilizados se seleccionó la opción vce, utilizando el vcetype cluster y la variable del identificador del hogar (hh_id) que ajusta los errores estándar admitiendo la dependencia dentro de las observaciones del mismo hogar.

²¹ Sólo para el año 2011 y bajo el modelo “C” el *gap* estimado no resultó significativo; es decir, no se observan diferencias entre géneros en el ingreso medio (medido en términos del logaritmo del ingreso mensual de la ocupación principal).

III, al estudiar el ingreso promedio por género, Tabla 10). Así, el diferencial de ingresos alcanza un máximo de 28% en 2004, y luego presenta una tendencia decreciente hasta 2019, ubicándose en torno a 15-16%.

Por otra parte, para el caso del modelo “B”, donde se aplica la corrección por sesgo de selección muestral para ambos géneros utilizando el módulo Oaxaca con la opción “heckman”, contrariamente a lo esperado, la brecha estimada cambia de signo y se vuelve favorable a las mujeres, para todos los períodos evaluados. Este resultado, que puede resultar extraño, es similar al hallado por Paz (1999), para el caso de Jujuy y Salta con datos de 1997, donde el autor establece que “...la auto selección muestral es la que produce, finalmente, la reversión de la brecha de ingresos...” (pág. 9). De acuerdo con este autor, la explicación radica en el mayor salario de reserva de aquellas inactivas (en comparación a las activas), y en el nivel del salario potencial que podrían percibir, resultando el primero más alto que el segundo. Esto deriva en a una especialización en el trabajo doméstico y, por ende, a una importancia mayor de la selección muestral (Paz, 1999, pág. 10). Siguiendo esta explicación, los resultados obtenidos bajo el modelo “B”, podrían deberse a que, si bien el sesgo de selección afecta a ambos géneros, el efecto es más marcado para la población femenina, dando como resultado la inversión del signo del *gap* estimado. En este sentido, estos resultados reflejarían que el mayor problema del mercado laboral actual para las mujeres refiere al acceso, más que a las remuneraciones. No obstante, la explicación de que la selección muestral puede invertir el signo de la brecha no es enteramente satisfactoria a la luz de los resultados del modelo “C”, que admite la selección muestral pero realiza la estimación en dos etapas. En esa variante, los varones, en promedio, ganan más que las mujeres, aunque la magnitud de la brecha es menor que en el modelo “A”, donde no se toma en cuenta la autoselección. Este resultado también es coincidente con otros trabajos previos (Paz, 2000a; Di Paola y Berges, 2000; Carranza y Alderete, 2014; Busso, 2003). Por otra parte, si bien la evolución de la brecha es descendente

en el tiempo, parece más errática que las variantes anteriores, especialmente desde 2011. De acuerdo con este modelo, el *gap* de ingresos alcanza un máximo de 22% en 2004, y luego presenta una tendencia decreciente hasta 2019 (con excepción del año 2015), ubicándose en torno al 4%. Incluso, para el año 2011, la brecha estimada no resulta significativa.

Como se ha mencionado, la corrección por sesgo de autoselección se ha aplicado de dos maneras, entre las cuales existe un *trade-off*: para el modelo “B” se ha utilizado el módulo Oaxaca, utilizando la opción “heckman”, por el método de máxima verosimilitud; mientras que para el modelo “C”, mediante un modelo probit, se ha estimado la probabilidad de que un individuo trabaje, captado en λ , y luego se incorpora este último término en la estimación de la brecha. El primer modelo permite estimar el *gap* por máxima verosimilitud, lo cual es más eficiente, y además admite que los parámetros de la ecuación de selección (para la estimación de Heckman) de varones y mujeres, respectivamente, sean diferentes²². Sin embargo, los resultados obtenidos a partir del mismo contrastan con otros estudios empíricos previos (Paz, 2000a; Di Paola y Berges, 2000; Carranza y Alderete, 2014; Busso, 2003), y con las estimaciones observadas bajo el modelo “C”. Por su parte, en este último modelo, la estimación del *gap* de remuneraciones se realiza en dos etapas, por lo que se pierde de eficiencia, pero los resultados observados son coincidentes con los obtenidos en los trabajos previamente mencionados. Al respecto, el hecho de que la brecha de ingresos entre géneros tenga signo opuesto cuando se comparan las estimaciones realizadas bajo las especificaciones “B” y “C”, resulta extraño y contrario a lo esperado. Aunque el modelo “B” sea superior en eficiencia, la obtención de resultados contradictorios mediante estimaciones realizadas por máxima verosimilitud vs. estimaciones dos etapas, para un mismo conjunto de datos, es difícilmente justificable²³. En este sentido, una posible explicación es que la corrección por

²² Esta característica resulta de importancia dado que resulta plausible que las variables de selección operen en forma para cada género.

²³ Este tipo de hallazgos también han sido encontrados por otros investigadores que lo han expuesto en el foro de Stata (<https://www.statalist.org/forums/>), al cual acuden en busca de una explicación y/o asistencia.

selección muestral combinada con la estimación por máxima verosimilitud podría generar brechas de ingreso favorables a las mujeres. No obstante, ante la falta de certezas y en base a lo expuesto previamente, en el presente trabajo se ha decidido hacer mayor foco en los resultados obtenidos bajo los modelos “A” y “C”.

Con respecto a la evolución de las brechas, estos dos últimos modelos coinciden en verificar una merma de las mismas desde 2004 y un estancamiento y, quizá, empeoramiento relativo para las mujeres hacia el final del periodo, evidenciando cierto patrón cíclico entre el diferencia de ingresos entre géneros y el nivel de actividad. La comparación de los resultados obtenidos bajo estas especificaciones indica que si bien la consideración del sesgo por autoselección disminuye la magnitud del *gap* estimado, no lo anula por completo.

En cuanto a la descomposición del *gap* de ingresos, el único componente que mantiene significatividad a lo largo de todos los años evaluados y para los dos tipos de modelos (“A” y “C”) es el que refleja el efecto de los Coeficientes. Bajo ambas especificaciones, la brecha de coeficientes constituye la mayor parte del diferencial de remuneraciones estimado²⁴, aunque para el primer modelo el peso relativo es más marcado. Asimismo, para ambos modelos, esta segunda parte de la descomposición es positiva para todos los años. Esto indica que si las características femeninas fueran remuneradas en el mercado como lo son las de los varones, el ingreso mensual medio de las mujeres aumentaría. En el caso del modelo “A”, la participación de este componente en la brecha predicha aumenta año a año durante el período bajo análisis, alcanzando en 2019 casi 96%²⁵ del total de la misma. Para el caso del modelo “C”, a pesar de que en 2019 su participación sobre el diferencial total estimado resultó mayor que la observada para 2004, a lo largo de los años estudiados el efecto de los coeficientes presentó un comportamiento fluctuante. No obstante, entre 2004 y 2019 esta parte de la descomposición

²⁴ Con excepción del año 2011, bajo el modelo “C”, donde el componente más relevante para explicar la brecha estimada son las Dotaciones. Cabe recordar que, para ese año, el *gap* no resulta significativo.

²⁵ El porcentaje se calcula sobre la suma absoluta de la descomposición.

explicó la mayor parte del *gap*, con excepción del año 2011 donde su contribución disminuye abruptamente²⁶. A su vez, bajo esta especificación, la magnitud de este coeficiente y la brecha total estimada siguen trayectorias similares, y es justamente en el año 2011 donde alcanzan su nivel mínimo, lo cual indica la importancia que tiene la penalidad en los retornos que reciben las mujeres por sus dotaciones en la explicación de *gap* de remuneraciones predicho.

Respecto de las Dotaciones, este componente presenta una escasa importancia en el diferencial de ingresos para la mayor parte de los años seleccionados en el análisis. Es decir que, si las mujeres tuvieran las mismas características que los varones, la brecha aún no se cerraría por completo y las conclusiones no se verían sustancialmente modificadas. Los resultados obtenidos para el modelo que no incorpora el posible sesgo de selección (“A”) indican, para los años 2004 y 2007, el incremento medio en los ingresos femeninos al aplicarles éstas las dotaciones masculinas. Es justamente para estos años donde la brecha es mayor, y las dotaciones constituyen entre el 40% y el 20%²⁷ del diferencial total. Luego, para el resto de los años evaluados, este componente no resulta significativo y presenta una participación en la brecha total prácticamente nula, lo que implicaría que no existen diferencias en las Dotaciones ente varones y mujeres. Además, en esta especificación (sin corrección por sesgo de selección), la diferencia de dotaciones inicial desaparece para 2011. Esto implica una menor diferenciación entre varones y mujeres ocupados respecto a características personales y tipo de inserción laboral. El proceso de menor diferenciación puede ocurrir por un mejoramiento relativo de las mujeres (*catching up*) pero también por un deterioro relativo de las ocupaciones de los varones.

Para el caso del modelo donde se aplica la corrección por sesgo de selección (“C”), al inicio del período analizado, donde la brecha alcanza su nivel más alto²⁸, los resultados indican que al aplicar a las mujeres las características de los varones, éstas verían incrementado su ingreso

²⁶ Dejando de ser el componente principal del diferencial de ingresos predicho, con un p-valor<0,010.

²⁷ El porcentaje se calcula sobre la suma absoluta de la descomposición.

²⁸ Bajo el modelo “C”, en el año 2004 los tres componentes del *gap* están marcando desventajas para las mujeres.

medio. Para 2007 en adelante, el signo de este componente se invierte, indicando que, en promedio, las mujeres cuentan con una ventaja en términos de dotaciones. No obstante, durante ese período el efecto de las Dotaciones no parece alcanzar gran significatividad²⁹. Al igual que para el modelo “A”, esto implica una menor diferenciación entre varones y mujeres ocupados respecto a características personales y tipo de inserción laboral. En cuanto a su magnitud, la misma es reducida para la mayor parte de los años analizados, y presenta, más allá de las fluctuaciones, una tendencia decreciente. La excepción ocurre en el año 2011, donde la brecha de dotaciones aumenta, alcanzando una participación del 40%³⁰ en el diferencial total estimado. A pesar de este resultado, la brecha no resulta significativa, dado que el efecto de los Coeficientes y del término de Interacción contrarrestan la ventaja de Dotaciones de las mujeres.

Finalmente, en cuanto al término de Interacción, se debe señalar que ambas especificaciones arrojan resultados con el mismo signo marcando desventajas para las mujeres para todos los años. Los resultados obtenidos, indican que, para los años 2004 y 2011, este componente resulta significativo y su efecto contribuye a aumentar la brecha de ingresos entre géneros a favor de los varones. Sin embargo, para el resto de los años no parece alcanzar gran significación³¹ y presenta una magnitud reducida, la cual, a pesar de las fluctuaciones, ha sido decreciente en el tiempo.

5.2) Descomposición detallada de las brechas de remuneraciones estimadas³²

Tal como se mencionó previamente, luego de estimar el *gap* de ingresos entre géneros para los períodos analizados, otro punto de interés es identificar qué variables tienen mayor relevancia en su explicación, considerando tanto el coeficiente asociado a las mismas como también su significatividad estadística. Aquí, sólo se expondrán los resultados más relevantes

²⁹ Para los años 2007 y 2015 este componente no es significativo, implicando que no existen diferencias significativas entre géneros en este aspecto. Para el año 2019 tiene un p-valor < 0,010.

³⁰ El porcentaje se calcula sobre la suma absoluta de la descomposición.

³¹ El término de interacción no resulta significativo para los años 2007, 2015 y 2019, bajo ninguna de las dos especificaciones.

³² Las estimaciones detalladas para cada período analizado se incluyen en las Tablas 14 a 19 del Anexo.

obtenidos para el modelo corregido por sesgo de autoselección muestral (“C”)³³, analizando únicamente aquellas variables que resultaron más significativas, en términos relativos.

5.2.1) Parte “explicada”: Dotaciones. Diferencias en las características personales:

Si bien las diferencias en las Dotaciones no resultaron significativas para la mayoría de los años analizados, para cada período se observaron variables que individualmente son significativas, lo indica diferencias salariales apreciables en algunos subconjuntos poblacionales, las cuales se comentarán a continuación:

Al observar los resultados obtenidos para proporción de la brecha de ingresos estimada que responde al efecto de las “Dotaciones”, se concluye que, para todos los años estudiados, los varones tienen una ventaja en término de horas trabajadas: esta variable es la que ejerce mayor influencia a su favor: es el regresor que tiene el coeficiente asociado más elevado y es significativo (al 1%) para todos los períodos estudiados. Este resultado coincide con lo hallado en estudios previos: cuando las mujeres se insertan en el mercado laboral, lo hacen con menor intensidad que los varones. En este sentido, estimaciones obtenidas son consistentes con la hipótesis sobre la existencia de una carga desigual respecto las responsabilidades familiares entre varones y mujeres, lo que afectaría la participación de las mujeres en la vida laboral fuera del hogar. Luego, en orden de importancia le sigue la Educación Secundaria Incompleta: los varones presentan una mayor concentración en comparación a las mujeres en este nivel educativo (y en todos los niveles bajos y medios, aunque su significatividad y magnitud es menor). La concentración relativa de los varones en estos niveles podría contribuir a explicar que el efecto de las Dotaciones tenga signo negativo, marcando desventajas para los mismos, para casi todos los períodos analizados, dado que una menor instrucción implicaría una remuneración menor. Asimismo, en relación a la existencia de sectores “masculinizados”, de

³³ Los resultados de las estimaciones realizadas bajo los otros modelos (“A” y “B”) no se presentan por cuestiones de espacio y pueden ser solicitadas a la autora.

acuerdo con las estimaciones los varones se insertan con mayor frecuencia en la Construcción y, contrariamente a lo esperado, en la Enseñanza y la Salud³⁴ (cuyo coeficiente asociado fue 0,0558, 0,0359, 0,0246, -0,0058 y 0,0135, para los años 2004, 2007, 2011, 2015 y 2019, respectivamente). Por su parte, se observa una mayor concentración masculina en la Calificación Ocupacional “Operativa”, lo cual no daría soporte a la Hipótesis de la Segregación ocupacional “vertical”. Finalmente, la variable Cónyuge también refleja una ventaja masculina; es decir, existen más varones casados/unidos que mujeres en la misma condición en el mercado laboral argentino. La convivencia en pareja aumenta la actividad masculina en relación a la femenina, reforzando las conclusiones arribadas previamente.

En lo que respecta a aquellos regresores que reflejan una ventaja femenina, se puede mencionar, en primer lugar a la Educación Universitaria Completa. Las mujeres muestran una mayor concentración en los niveles educativos más altos (incluido el nivel universitario incompleto, aunque su significatividad y magnitud es menor), lo cual contribuiría a explicar que el efecto de las Dotaciones haya resultado a su favor, teniendo en cuenta que una mayor instrucción se vería reflejada en mayores ingresos. A este regresor le sigue en importancia, la Informalidad, señalando que las mujeres se ocupan con más frecuencia en trabajos más precarizados que sus pares varones, lo cual daría sustento a la Hipótesis de la Segregación ocupacional “horizontal” y juega en contra de las mismas al momento de obtener empleos estables y con remuneraciones apropiadas en relación a la tarea realizada. Asimismo, también se evidenció una ventaja femenina en la Calificación Ocupacional “Técnico”³⁵ (y “Profesional”, aunque con menor magnitud), lo cual no daría soporte a la Hipótesis de la Segregación ocupacional “vertical”. Por su parte, respecto de la categoría ocupacional, se observó una mayor concentración de mujeres en el cuentapropismo, lo que marca una

³⁴ Construcción no resultó significativa para los años 2004 y 2007. Asimismo, Educación y Salud no fue significativa para el año 2015. Es decir, para los años mencionados, no se observaron diferencias entre géneros.

³⁵ Las cuatro variables resultaron significativas al 1% para todos los años analizados. Su orden de importancia se relaciona con la magnitud del coeficiente asociado a cada una.

desventaja para la población femenina, ya que este tipo de ocupación muchas veces está asociado a situaciones de inestabilidad e informalidad, y da sustento a la Hipótesis de la Segregación ocupacional “horizontal”. Además, contrariamente a lo esperado, entre los jefes de hogar se observan más mujeres (el coeficiente asociado de la variable Jefatura fue $-0,0208$, $0,0022$ ³⁶, $-0,0225$, $-0,0190$, $-0,0102$, para los años 2004, 2007, 2011, 2015 y 2019, respectivamente). Al respecto, cabe aclarar que el signo de esta variable cambió entre modelo sin corregir por sesgo de selección (donde resultó favorable a los varones) y el modelo corregido (aquí analizado). Esto indicaría que hay más jefes de hogar entre las mujeres inactivas que entre las activas y, por lo tanto, hay más familias cuyo sostén principal obtiene ingresos de fuentes no laborales. Finalmente, en cuanto a las ramas de actividad, los resultados indican que las mujeres se insertan con mayor frecuencia en la Industria, Finanzas y Sector Público³⁷, resultado que parecería contrario a lo establecido en Hipótesis de la Segregación “horizontal” (típicamente las actividades industriales y financieras se asocian más a lo “masculino”).

La compensación, en términos de magnitud de los coeficientes y su significatividad, entre aquellas variables que marcaron una (des)ventaja para los varones, y para las mujeres, respectivamente, dan como resultado una menor diferenciación entre géneros respecto a características personales y tipo de inserción laboral. Esto explicaría que el efecto de las Dotaciones no haya resultado significativo para explicar la brecha observada, para gran parte del período analizado.

5.2.2) Parte que permanece “sin explicar”: Coeficientes y término de Interacción. Diferencias en los retornos a las dotaciones:

Las diferencias en los coeficientes miden el cambio medio predicho en los ingresos de las

³⁶ Para el año 2007 esta variable no resultó significativa.

³⁷ Industria, Finanzas y Sector Público no resultaron significativas para el año 2015, 2004 y 2004-2007, respectivamente.

mujeres si en el mercado laboral sus características fuesen remuneradas como las masculinas. Entre las variables que cuyo retorno es mayor para los varones que para las mujeres se encuentran: i) la categoría ocupacional Cuentapropista, lo que señala que, aunque las mujeres se insertan con mayor frecuencia en trabajos por cuenta propia, las mismas parecieran obtener, en promedio, una menor remuneración, situación que se ve agravada por el hecho de que el cuentapropismo muchas veces está asociado a situaciones de inestabilidad e informalidad laboral; ii) las Calificaciones Ocupacional “Operativo” y “Técnico” (y “Profesional”, aunque con menor significatividad y magnitud del coeficiente asociado), indicando que, no sólo hay más varones insertados en ocupaciones operativas, sino que también ganan más en promedio que sus pares mujeres, a la vez que, aunque existe una mayor presencia femenina en puestos técnicos y profesionales, las mismas obtienen una remuneración relativamente menor. Esto implica que, aunque las mujeres logren atravesar el “techo de cristal”, siguen siendo discriminadas en términos de remuneración respecto de sus pares varones, lo que daría cierto soporte a la Hipótesis de la Segregación “vertical”; iii) Jefatura, los varones jefes parecen ganar más en promedio; iv) el estar empleado en un establecimiento cuyo número de empleados supere las 40 personas; v) finalmente, en lo que respecta a las ramas de actividad, se observa una ventaja masculina en la Industria, a pesar de ser un sector feminizado, así como también en el Comercio³⁸, aunque no se observan diferencias muy marcadas de inserción en esta rama entre géneros³⁹.

En cuanto a las variables que representan una ventaja femenina, se encuentran: i) principalmente, las horas trabajadas⁴⁰, implicando que, por cada hora adicional trabajada las mujeres obtienen mayores ingresos que sus pares varones. Este regresor tiene el coeficiente

³⁸ Comercio no resultó significativa para el año 2007, por lo que no se observaron diferencias entre géneros en la remuneración promedio obtenida para aquellos individuos que trabajan en este sector.

³⁹ En lo que respecta las Dotaciones, dicho regresor tiene impactos variables: algunos años es significativo y desfavorable para las mujeres; en otros ocurre lo contrario, y para otros no se observan diferencias entre géneros.

⁴⁰ En la semana de referencia.

asociado más elevado y resultó significativo (al 1%) para todos los períodos estudiados; ii) la antigüedad mayor a 5 años en el empleo actual, lo que indica que, luego de cierta cantidad de años de trabajar en el mismo lugar, las mujeres parecen, en promedio, ganar más que sus pares varones; iii) el haber alcanzado el nivel educativo Educación Universitaria Completa (e Incompleta y Secundaria Completa, aunque su significatividad y magnitud relativa es menor), indicando que no sólo las mujeres tienen, en promedio, mayores niveles educativos que los varones (concentrándose en los niveles más altos de instrucción), sino que además los retornos que obtienen las mismas por esa formación, en promedio, son mayores⁴¹; iv) finalmente, en cuanto a las ramas de actividad, las mujeres presentan una ventaja relativa en términos de remuneración en Enseñanza y Salud (a pesar de la mayor concentración masculina en ese sector, lo que podría indicar que el mercado laboral penaliza mediante las remuneraciones la participación de los varones en los sectores típicamente asociados a lo “femenino”), y en el Sector Público⁴².

En cuanto al término de Interacción, que mide el efecto simultáneo de las diferencias en las dotaciones y los coeficientes, el mismo resultó positivo para todos los años bajo análisis, reflejando una ventaja masculina y contribuyendo a ampliar la brecha de remuneraciones predicha. No obstante, cabe resaltar que este componente no parece alcanzar gran significación⁴³ y presenta una magnitud reducida, la cual, a pesar de las fluctuaciones, ha sido decreciente en el tiempo.

⁴¹ Al respecto, cabe mencionar que para el año 2015 las mencionadas variables no resultaron significativas. A su vez, para el año 2004, sólo la Educación Universitaria Incompleta resultó significativa (p-valor<0,010).

⁴² Ninguna de las dos variables resultaron significativas para el año 2019.

⁴³ El término de interacción no resulta significativo para los años 2007, 2015 y 2019.

Sección VI: Conclusiones

El objetivo de este trabajo es aportar nueva información sobre la equidad de género en nuestro país, mediante el análisis de las brechas de ingreso que existen entre varones y mujeres y su evolución a lo largo del período 2004-2019, descomponiendo las mismas mediante la metodología econométrica desarrollada por Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Se espera que los resultados obtenidos sirvan de base para la elaboración de estadísticas, indicadores y diagnósticos, y para la formulación de políticas públicas que fomenten la inclusión y la igualdad tanto de varones como de mujeres, brindando oportunidades de mejorar el nivel de ingreso y la inserción laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad o exclusión, provocando así cambios en el sendero de crecimiento económico del país.

Para estimar el *gap* de remuneraciones entre géneros se utilizaron tres modelos: uno que ignora el problema de selección muestral (modelo “A”), y otros dos donde se aplica la corrección por este sesgo, primero mediante la utilización del módulo Oaxaca con la opción “heckman”, lo cual genera que la descomposición se ajuste automáticamente por autoselección (modelo “B”) y luego realizando dicha corrección en dos etapas (metodología explicada previamente) (modelo “C”). En base al análisis realizado, se determinó la existencia de una brecha de ingresos entre varones y mujeres, la cual resultó estadísticamente significativa para casi todos los años bajo análisis (2004, 2007, 2011, 2015 y 2019)⁴⁴. En este sentido, se encontró que, para el primer modelo (“A”), la media del logaritmo del ingreso mensual de los varones es sistemáticamente superior a la de las mujeres, y el *gap* alcanza su máximo en 2004, para luego decrecer hasta 2019. Por su parte, al corregir las estimaciones por sesgo de selección muestral utilizando el modelo “B”, la brecha estimada cambia de signo y se vuelve favorable para las mujeres, en todos los períodos evaluados. Este resultado, que puede resultar extraño, es similar al hallado por Paz (1999), para el caso de las provincias de Jujuy y Salta con datos

⁴⁴ Sólo para el año 2011 y bajo el modelo “C” el *gap* estimado no resultó significativo

de 1997. Siguiendo lo expuesto por el autor, una posible explicación a los resultados obtenidos bajo el modelo “B”, podría ser que, si bien el sesgo de selección afecta a ambos géneros, el efecto es más marcado para la población femenina, lo que produce la reversión de la brecha estimada. En este sentido, estos resultados reflejarían que el mayor problema del mercado laboral actual para las mujeres refiere al acceso, más que a las remuneraciones. No obstante, al aplicar la corrección por sesgo de selección bajo modelo “C” (en dos etapas), la media del logaritmo del ingreso mensual de los varones resulta superior a la de las mujeres en todos los años seleccionados para el análisis, por lo que la explicación de que la selección muestral puede invertir el signo de la brecha no resulta enteramente satisfactoria. Bajo esta variante se observa una diferencia de ingresos a favor de los varones para todo el período analizado, aunque la magnitud de la misma es menor que en el modelo “A”, donde no se toma en cuenta la autoselección. Por otra parte, si bien la evolución de la brecha estimada es descendente en el tiempo, parece más errática que las variantes anteriores, especialmente desde 2011. De acuerdo con este modelo, el *gap* alcanza un máximo en 2004 y luego presenta una tendencia decreciente hasta 2019 (con excepción del año 2015). Incluso, para el año 2011, la brecha estimada no resulta significativa.

Con respecto a las dos maneras de realizar la corrección por sesgo de autoselección, se ha preferido la especificación “C”, dado que, a pesar de la pérdida de eficiencia en comparación con el modelo “B” (donde las estimaciones son obtenidas por el método de máxima verosimilitud), este último arroja resultados que, además de que pueden resultar extraños, contrastan con otros estudios empíricos previos (Paz, 2000a; Di Paola y Berges, 2000; Carranza y Alderete, 2014; Busso, 2003). Asimismo, aunque el modelo “B” sea superior en eficiencia, la obtención de resultados contradictorios mediante estimaciones realizadas por máxima verosimilitud vs. estimaciones dos etapas, para un mismo conjunto de datos, es difícilmente justificable. En este sentido, una posible explicación es que la consideración de la corrección

por sesgo de autoselección sumada a una estimación por máxima verosimilitud podría generar brechas de ingreso favorables a las mujeres. No obstante, ante la falta de certezas y en base a lo expuesto previamente, en el presente trabajo se ha decidido hacer mayor foco en los modelos “A” y “C”.

En este sentido, si se comparan los resultados obtenidos bajo estas últimas dos especificaciones, las estimaciones indican que la diferencia de ingresos a favor de los varones en el mercado laboral argentino persiste a lo largo de todos los años estudiados, a pesar de la consideración del sesgo por autoselección, la cual disminuye la magnitud del *gap* predicho, pero no lo anula por completo. Asimismo, para ambos modelos se observa una disminución de la brecha estimada desde 2004, y luego un estancamiento hacia el final del período, lo que indica la existencia de cierto patrón cíclico entre el diferencia de ingresos entre géneros y el nivel de actividad.

En cuanto a la descomposición del *gap* de ingresos estimado, el único componente que mantiene significatividad a lo largo de todos los años evaluados y para los dos tipos de modelos es el que refleja el efecto de los Coeficientes, comúnmente asociado a la discriminación. Aunque su magnitud difiere según se considere o no el posible sesgo de selección muestral, la brecha de coeficientes constituye la mayor parte del diferencial de remuneraciones estimado para ambos modelos⁴⁵. Para el caso del modelo “A” su participación en el diferencial total fue aumentando año a año, mientras que bajo el modelo “C”, su proporción presentó un comportamiento fluctuante. A su vez, bajo esta última especificación, la magnitud de este coeficiente y la brecha total estimada siguen trayectorias similares, lo cual indica la importancia que tiene la penalidad en los retornos que reciben las mujeres por sus dotaciones en la explicación de *gap* de remuneraciones predicho. Respecto de las Dotaciones, este componente

⁴⁵ Con excepción del año 2011, bajo el modelo “C”, donde el componente más relevante para explicar la brecha estimada son las Dotaciones. Cabe recordar que, para ese año, el *gap* no resulta significativo.

presenta una escasa importancia en el diferencial total para la mayor parte de los años seleccionados en el análisis. A continuación, se expondrán los resultados más relevantes obtenidos⁴⁶:

En relación a las variables relacionadas con la dotación de Capital Humano (HCH), aquellas que más contribuyeron⁴⁷ a la explicación de los resultados obtenidos fueron las relacionadas con el nivel educativo, para las cuales se observa una ventaja a favor las mujeres, tanto en lo que respecta a las dotaciones (concentrándose en los niveles más altos de instrucción) como en lo respectivo a los coeficientes (remuneraciones). Esto indica que las mismas tienen, en promedio, mayores niveles educativos que los varones y que el rendimiento de esa formación, en promedio, es mayor.

Con respecto a la Hipótesis de la Segregación (“HS”), las variables más relevantes fueron: i) las horas trabajadas, variable que, en términos de dotaciones, representa una ventaja a favor de los varones. Este resultado coincide con lo hallado en estudios previos: cuando las mujeres se insertan en el mercado laboral, lo hacen con menor intensidad que estos últimos, lo que indicaría la existencia de una carga desigual respecto las responsabilidades familiares entre géneros, perjudicando la participación femenina en la vida laboral fuera del hogar y dando sustento, a su vez, a la HS. No obstante, por el lado de los Coeficientes, esta variable representa una ventaja femenina, implicando que, por cada hora adicional trabajada las mujeres obtienen mayores ingresos que sus pares varones; ii) Informalidad y Cuentapropista, variables en las cuales se observa una mayor concentración femenina, señalando que las mujeres se ocupan con más frecuencia en trabajos más precarizados⁴⁸, lo cual juega en contra de las mismas al momento de obtener empleos estables y con remuneraciones apropiadas en relación a la tarea realizada. Este resultado da sustento a la HS “horizontal” y, a su vez, al ETA. Agravando esta

⁴⁶ Para el modelo corregido por sesgo de autoselección muestral (“C”).

⁴⁷ Las restantes variables no resultaron estadísticamente significativas o su contribución a las diferencias salariales encontradas, medido a través de su coeficiente asociado, no resultó, en términos relativos, de importancia.

⁴⁸ Teniendo en cuenta que el cuentapropismo muchas veces está asociado a situaciones de inestabilidad e informalidad laboral.

situación, desde el punto de vista de los retornos a las dotaciones, las cuentapropistas parecieran obtener, en promedio, una menor remuneración que los cuentapropistas; iii) Jefatura, donde, contrariamente a lo esperado, se observan más mujeres (cuyo coeficiente asociado, por el lado de las Dotaciones, fue -0,0208, 0,0022⁴⁹, -0,0225, -0,0190, -0,0102, para los años 2004, 2007, 2011, 2015 y 2019, respectivamente). Al respecto, cabe aclarar que el signo de esta variable cambió entre modelo sin corregir por sesgo de selección (donde resultó favorable a los varones) y el modelo corregido (aquí analizado). Esto indicaría que hay más jefas de hogar entre las mujeres inactivas que entre las activas y, por lo tanto, hay más familias cuyo sostén principal obtiene ingresos de fuentes no laborales. Esta desventaja se ve reforzada por el hecho de que, por el lado de las remuneraciones, los varones jefes parecen ganar más en promedio; iv) Calificación Ocupacional “Técnico” (y “Profesional”, aunque con menor magnitud), regresores que evidencian una mayor concentración femenina. No obstante, para ambas variables se observa que los varones obtienen una ventaja en términos de remuneraciones⁵⁰, implicando que, aunque las mujeres logren atravesar el “techo de cristal”, siguen siendo discriminadas en remuneración respecto de sus pares varones, lo que daría cierto sustento a la HS “vertical”; v) Cónyuge, que refleja una ventaja masculina, indicando que la convivencia en pareja aumenta la actividad de los varones en relación a la femenina, reforzando las conclusiones arribadas previamente; vi) finalmente, en lo que respecta a la HS “horizontal” los resultados hallados no evidenciaron la concentración varones y mujeres en los típicos sectores “masculinizados” y “feminizados”, respectivamente. Al respecto, contrariamente a lo esperado, en las ramas de actividad Industria, Finanzas y Sector Público se observó una ventaja femenina, (típicamente las actividades industriales y financieras se asocian más a lo “masculino”). Asimismo, en relación a la existencia de sectores “masculinizados”, de acuerdo

⁴⁹ Para el año 2007 este regresor no resultó significativo.

⁵⁰ Calificación Ocupacional “Técnico” no resultó significativa para 2019, mientras que Calificación Ocupacional “Profesional” no lo fue para los años 2011-2019.

con las estimaciones, los varones se insertan con mayor frecuencia en la Construcción y, contrariamente a lo esperado, en Enseñanza y la Salud. Desde el punto de vista de las remuneraciones, se observa una ventaja masculina y una ventaja femenina en los sectores “Industria” y “Enseñanza y Salud”, respectivamente, a pesar de la mayor concentración del género opuesto los mismos. Esta situación podría indicar que el mercado laboral penaliza mediante los retornos la participación de los varones (mujeres) en los sectores típicamente asociados a lo “femenino” (“masculino”). En cuanto a las ramas de actividad Primario y Servicio Doméstico las mismas no han podido ser analizadas debido a la poca cantidad de observaciones⁵¹

Los resultados de este trabajo sugieren que no sería necesario impulsar particularmente políticas educativas tendientes a equipar los niveles de instrucción/experiencia entre géneros, sino que las mismas deberían apuntar a poner a la “economía del cuidado” en el centro de la escena, desnaturalizando al cuidado⁵² como algo inherente a la condición de ser mujer, contribuyendo a disminuir la desigualdad en la distribución del trabajo no remunerado y fomentando la participación femenina en el mercado laboral. Esta recomendación se ve reforzada teniendo en cuenta que las mujeres, en promedio, se insertan con más frecuencia en ciertos sectores o empleos de baja calidad o carga horaria (que suelen corresponderse con un menor nivel de ingresos), los cuales, de acuerdo a la manera en que están definidos los estereotipos de género instalados en la sociedad, serían los más compatibles con su vida personal.

⁵¹ En el primer caso se debe a que la EPH se realiza principalmente en los aglomerados urbanos y, teniendo en cuenta que las actividades del sector Primario se desarrollan principalmente en las ciudades/pueblos rurales o alejados del interior del país, esta rama carece de representación en las observaciones totales. Con respecto al Servicio Doméstico, la baja cantidad de varones que declararon trabajar en esa actividad impide que en las estimaciones se encuentren diferencias significativas entre géneros, tanto en lo que respecta a las Dotaciones como a los Coeficientes.

⁵² Entendido como el trabajo no remunerado realizado en el ámbito del hogar, lo cual incluye a la crianza de los hijos, el cuidado de adultos mayores, enfermos o discapacitados, tareas como cocinar, limpiar, etc., que son necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo.

Bibliografía

- Abramo, L. (comp.) (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Amarante, V., & Espino, A. (2002). *La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados (1990-2000)*. UR.FCEA-IE / Serie Avances de Investigación / DT 05/02.
- Angulo, N., Caracciolo, M., Foti, P., & Sanchís, N. (2011). *Economía Social y Solidaria. Políticas Públicas y Género*. Obtenido de Asociación Lola Mora: <http://www.asociacionlolamora.org.ar/>.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources, Vol. 8, No. 4*, 436-455.
- Busso, M. (2003). *Un Análisis Extendido de la Discriminación Laboral por Género en Argentina*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata, Departamento de Economía.
- Carranza, J. P., & Alderete, M. V. (2014). La brecha de ingresos por género en Argentina: descomposición de la discriminación contra trabajadores independientes y asalariados. *Revista de Economía Laboral N°11*, 65-99.
- Cruces Llanos, Y. (2014). *La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso Catalán*. UNIVERSIDAD DE BARCELONA.
- Di Paola, R., & Berges, M. (2000). Sesgo de selección y estimación de la brecha por género para Mar del Plata. *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política n35°*, 479-486.
- Esquivel, V. (2007). Género y diferenciales de salarios en Argentina. En M. y. Novick, *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*. (págs. 363-392). Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Esquivel, V., Espino, A., Pérez Fragoso, L., Rodríguez Enríquez, C., Salvador, S., & Váscquez,

- A. (2012). *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. Santo Domingo, República Dominicana: Grupo Género y Macroeconomía América, en prensa.
- Farfán, M. G., & Ruiz Díaz, M. F. (2007). *Discriminación salarial en la Argentina: un análisis distributivo*. La Plata: CEDLAS-UNLP.
- Galvéz, T. (2001). Aspectos económicos de la equidad de género. *Serie Mujer y Desarrollo n°35, CEPAL* .
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales*. Santiago, Chile: INE.
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8, Number 4, pp. 453–479.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investment in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82, no. 2: S76-S108.
- Minujín, A. (1999). ¿La gran exclusión? Vulnerabilidad y exclusión en América Latina. En D. Filmus, *Los noventa. Política, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo*. (págs. 53-77). FLACSO/EUDEBA.
- Murillo Huertas, I. P. (2004). RENDIMIENTOS Y DEPRECIACIÓN DEL CAPITAL HUMANO. Obtenido de Asociación de economía de la educación: <http://www.economicsofeducation.com/>.
- Murillo Huertas, I. P. (2006). Returns to Education and Human Capital. *46th Congress of the European Regional Science Association: "Enlargement, Southern Europe and the Mediterranean"*. Volos, Grecia: European Regional Science Association (ERSA).
- Neuman, S., & Weiss, A. (1995). On the effects of schooling vintage on experience-earnings profiles: Theory and evidence. *European Economic Review*, 39, 943-955.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International*

Economic Review, Vol. 14, No. 3 (Oct., 1973) , 693-709.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Obtenido de United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/>.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (2015). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Obtenido de Objetivos del Desarrollo Sostenible: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Ospino, C. G., Roldán Vasquez, P., & Barraza Narváez, N. (2010). Oaxaca-Blinder wage decomposition: Methods, critiques and applications. A literature review. *revista de economía del caribe n° 5*, pp. 237-274.

Paz, J. A. (1998). *Brecha de ingresos entre géneros.(Comparación entre el Gran Buenos Aires y el Noroeste Argentino)*. Obtenido de Anales de la Asociación Argentina de Economía Política (AAEP): <http://www.aaep.org.ar/>.

Paz, J. A. (1999). *La brecha entre géneros en Jujuy y Salta. Capital humano, segregación y selección muestral*. Obtenido de Anales de la Asociación Argentina de Economía Política (AAEP): <http://www.aaep.org.ar/>.

Paz, J. A. (2000a). Brecha de ingresos entre géneros ¿Capital humano, segregación o discriminación? *Revista Estudios del Trabajo, vol. 19*, 35-66.

Paz, J. A. (2000b). En cuanto y por qué difieren las remuneraciones entre sexos. *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política (AAEP)*: <http://www.aaep.org.ar/anales/works/works2000/PAZ.PDF>.

Paz, J. A. (2001). La brecha de ingresos entre cónyuges en Argentina. *Encuentro de la Red de Centros de Economía Social, Panamá* , 4-8.

Paz, J. A. (2005). Educación y mercado laboral: Revisión de la literatura y algunos hechos para

- la Argentina. *Serie Documentos de Trabajo, Universidad del CEMA: Área: economía, No. 311* .
- Paz, J. A. (2009). El Efecto del Trabajador Adicional. Evidencia para Argentina (2003-2007). *CUADERNOS DE ECONOMÍA, VOL. 46 (NOVIEMBRE)*, 225-241.
- Pollack, M. (1997). Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género. *Series CEPAL "Mujer y desarrollo", n° 19* , 1-74.
- Rojo Brizuela, S., & Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de Trabajo, Año 4, N° 6* , 53-70.
- Rico, M. N. (1993). Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente. *Serie CEPAL "Mujer y Desarrollo", n° 13* .
- Wainerman, C. (2007). Familia, trabajo y relaciones de género. En M. A. Carbonero Gamundí, & S. Levín, *Entre familia y trabajo: relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Rosario: Homo Sapiens.
- Weber, S. (2008). *Human Capital Depreciation and Education Level: Some Evidence for Switzerland*. Obtenido de ResearchGate: <https://www.researchgate.net>.
- Weller, J. (2012). Crecimiento, empleo y distribución de Ingresos en América Latina. *Serie Macroeconomía del Desarrollo n° 122, CEPAL*.

Anexos

Tabla 13 – Descripción de las variables utilizadas

Variable	Descripción	2004				2019			
		Todas las categorías		Sólo ocupados		Todas las categorías		Sólo ocupados	
		Media	Std. Err.	Media	Std. Err.	Media	Std. Err.	Media	Std. Err.
LogY	Logaritmo del ingreso mensual de la ocupación principal	5,989	0,932	5,989	0,932	9,627	0,861	9,627	0,861
EducPI	Dummy=1 si el nivel educativo es Primaria Incompleta (incluye educación especial) o Sin Instrucción	0,079	0,270	0,070	0,256	0,047	0,212	0,036	0,187
EducPC	Dummy=1 si el nivel educativo es Primaria Completa	0,207	0,405	0,219	0,413	0,128	0,334	0,132	0,338
EducSI	Dummy=1 si el nivel educativo es Secundaria Incompleta	0,242	0,428	0,189	0,391	0,239	0,426	0,168	0,374
EducSC	Dummy=1 si el nivel educativo es Secundaria Completa	0,184	0,388	0,212	0,408	0,256	0,436	0,297	0,457
EducUI	Dummy=1 si el nivel educativo es Superior Universitaria Incompleta	0,169	0,375	0,137	0,344	0,170	0,375	0,139	0,346
EducUC	Dummy=1 si el nivel educativo es Superior Universitaria Completa	0,119	0,324	0,173	0,379	0,161	0,368	0,228	0,420
Edad	Edad en años cumplidos	35,650	14,241	38,242	12,343	37,091	14,410	40,007	12,070
Edad_2	Edad al cuadrado	1.473,700	1.100,606	1.614,787	990,500	1.583,359	1.134,541	1.746,232	998,838
Asalariad	Dummy=1 si el individuo es asalariado	0,751	0,751	0,751	0,433	0,752	0,432	0,750	0,433
Cuentapropist	Dummy=1 si el individuo es cuentapropista	0,203	0,203	0,199	0,399	0,209	0,407	0,208	0,406
Antig_menor1	Dummy=1 si la antigüedad en el empleo actual es menor a 1 año	0,251	0,433	0,251	0,433	0,165	0,371	0,165	0,371
Antig_1a5	Dummy=1 si la antigüedad en el empleo actual es entre 1 y 5 años	0,335	0,472	0,335	0,472	0,325	0,468	0,325	0,468
Antig_mayor5	Dummy=1 si la antigüedad en el empleo actual es mayor a 5 años	0,415	0,493	0,415	0,493	0,511	0,500	0,511	0,500
horas_trab	Horas trabajadas durante la semana de referencia	21,725	24,196	37,907	20,201	35,256	17,224	35,256	17,224
Calif_Profesionales	Dummy=1 si la Calificación Ocupacional es Profesional	0,087	0,282	0,087	0,282	0,088	0,284	0,088	0,284
Calif_Tecnicos	Dummy=1 si la Calificación Ocupacional es Técnico	0,174	0,379	0,174	0,174	0,182	0,386	0,182	0,386
Calif_Operativo	Dummy=1 si la Calificación Ocupacional es Operativo	0,483	0,500	0,483	0,483	0,509	0,500	0,509	0,500
Calif_No_Calif	Dummy=1 si la Calificación Ocupacional es No Calificado	0,257	0,437	0,257	0,257	0,221	0,415	0,221	0,415
Primario	Dummy=1 si el individuo trabaja en el Sector Primario	0,018	0,134	0,018	0,134	0,015	0,121	0,015	0,121
Industria	Dummy=1 si el individuo trabaja en la Industria	0,118	0,323	0,118	0,323	0,098	0,297	0,098	0,297
Construccion	Dummy=1 si el individuo trabaja en la Construcción	0,075	0,264	0,075	0,264	0,102	0,303	0,102	0,303
Comercio	Dummy=1 si el individuo trabaja en el Comercio	0,229	0,420	0,229	0,420	0,219	0,414	0,219	0,414
Transporte	Dummy=1 si el individuo trabaja en el Transporte	0,060	0,238	0,060	0,238	0,046	0,209	0,046	0,209
Finanzas	Dummy=1 si el individuo trabaja en las Finanzas	0,015	0,120	0,015	0,120	0,017	0,129	0,017	0,129
Sector_Publico	Dummy=1 si el individuo trabaja en el Sector Público	0,107	0,310	0,107	0,310	0,120	0,325	0,120	0,325
Enseñanza_Salud	Dummy=1 si el individuo trabaja en la Enseñanza o la Salud	0,167	0,373	0,167	0,373	0,155	0,362	0,155	0,362
Serv_Domestico	Dummy=1 si el individuo trabaja en el Servicio Doméstico	0,073	0,261	0,073	0,261	0,080	0,272	0,080	0,272

Variable	Descripción	2004				2019			
		Todas las categorías		Sólo ocupados		Todas las categorías		Sólo ocupados	
		Media	Std. Err.	Media	Std. Err.	Media	Std. Err.	Media	Std. Err.
Otras_Actividades	Dummy=1 si el individuo trabaja en cualquier rama de actividad no incluida en las anteriores	0,136	0,343	0,136	0,343	0,149	0,356	0,149	0,356
Tamaño1	Dummy=1 si el tamaño del establecimiento es de hasta 5 personas	0,458	0,498	0,458	0,498	0,428	0,495	0,428	0,495
Tamaño2	Dummy=1 si el tamaño del establecimiento es de 6 a 40 personas	0,286	0,452	0,286	0,452	0,281	0,450	0,281	0,450
Tamaño3	Dummy=1 si el tamaño del establecimiento es de más de 40 personas	0,256	0,437	0,256	0,437	0,291	0,454	0,291	0,454
Informalidad	Dummy=1 si a la persona en su trabajo le realizan descuentos jubilatorios o aporta para la obra social	0,586	0,586	0,615	0,487	0,670	0,470	0,715	0,451
Conyuge	Dummy=1 si el individuo está casado o unido	0,526	0,526	0,616	0,486	0,499	0,500	0,586	0,493
Jefatura	Dummy=1 si el individuo es el jefe del hogar	0,358	0,358	0,501	0,500	0,374	0,484	0,486	0,500
IX_Tot ⁵³	Cantidad de miembros en el hogar	4,430	2,142	4,257	2,071	4,065	2,012	3,857	1,942
Genero ⁵³	Dummy=1 si el individuo es mujer	0,526	0,526	0,431	0,495	0,517	0,500	0,439	0,496
Estudiante ⁵³	Dummy=1 si el individuo asiste algún establecimiento educativo (colegio, escuela, universidad)	0,214	0,214	0,091	0,287	0,212	0,409	0,080	0,271
hog_n_inf10 / ix_men10 ⁵³	Cantidad de niños menores de 10 años en el hogar	0,791	1,121	0,816	1,115	0,586	0,895	0,580	0,875
Region_GBA ⁵³	Dummy=1 si la región es Gran Buenos Aires	0,203	0,403	0,216	0,411	0,167	0,373	0,177	0,381
Region_NOA ⁵³	Dummy=1 si la región es NOA	0,194	0,396	0,185	0,389	0,214	0,410	0,211	0,408
Region_NEA ⁵³	Dummy=1 si la región es NEA	0,111	0,314	0,104	0,306	0,103	0,304	0,093	0,290
Region_Cuyo ⁵³	Dummy=1 si la región es Cuyo	0,100	0,300	0,102	0,302	0,095	0,293	0,097	0,296
Region_Pampeana ⁵³	Dummy=1 si la región es Pampeana	0,320	0,466	0,317	0,465	0,299	0,458	0,302	0,459
Region_Patagonica ⁵³	Dummy=1 si la región es Patagónica	0,072	0,258	0,076	0,265	0,123	0,328	0,121	0,326
YFamiliar ⁵³	Ingreso familiar per cápita	204,429	265,802	185,536	274,885	7.225,600	12.929,750	6.416,924	14.934,110
t_vi ⁵³	Monto total de los ingresos no laborales (percibido en el mes de referencia)	40,510	208,857	22,963	155,419	2.345,775	14.427,240	1.356,099	15.491,390
p47t	Monto total de ingreso individual (percibido en el mes de referencia, sumatoria de ingresos laborales y no laborales)	389,174	626,778	624,415	707,192	13.642,330	22.225,490	20.106,900	24.736,510
Y_nolaboral	Participación de la rentas no laborales sobre la remuneración total de la persona (en el mes de referencia)	0,081	0,260	0,029	0,131	0,178	0,361	0,061	0,177

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre

⁵³ Variable únicamente utilizada en el modelo corregido por selección muestral.

Tabla 14 – Detalle de la descomposición de la brecha de ingresos corregida año 2004

endowments						
EducPC	.0083018	.0038112	2.18	0.029	.000832	.0157716
EducSI	.0171775	.0035574	4.83	0.000	.0102052	.0241498
EducSC	-.002114	.0026036	-0.81	0.417	-.0072169	.0029889
EducUI	-.0203861	.0037231	-5.48	0.000	-.0276832	-.013089
EducUC	-.0854102	.0080523	-10.61	0.000	-.1011925	-.0696279
Edad	.0017883	.0047071	0.38	0.704	-.0074373	.011014
Edad_2	-.006436	.0042074	-1.53	0.126	-.0146824	.0018103
Cuentapropist	-.0261325	.0037142	-7.04	0.000	-.0334122	-.0188528
Antig_la5	-.005692	.0017805	-3.20	0.001	-.0091817	-.0022022
Antig_mayor5	.0130273	.0028185	4.62	0.000	.0075032	.0185514
horas_trab	.1752287	.0090615	19.34	0.000	.1574684	.1829889
Calif_Profesionales	-.0098857	.002663	-3.71	0.000	-.015105	-.0046664
Calif_Tecnicos	-.0123659	.0027241	-4.54	0.000	-.0177051	-.0070267
Calif_Operativo	.0027444	.0023763	1.15	0.248	-.0019132	.0074019
Primario	-.002128	.0009602	-2.22	0.027	-.00401	-.0002461
Industria	-.0072455	.0020674	-3.50	0.000	-.0112976	-.0031935
Construccion	.0104823	.0129736	0.81	0.419	-.0149454	.0359101
Comercio	-.0027498	.0013044	-2.11	0.035	-.0053063	-.0001932
Transporte	.012516	.0049273	2.54	0.011	.0028586	.0221733
Finanzas	.0002428	.0008485	0.29	0.775	-.0014201	.0019058
Sector_Publico	-.0000639	.0002366	-0.27	0.787	-.0005277	.0003998
Enseñanza_Salud	.0558038	.0078609	7.10	0.000	.0403969	.0712108
Serv_Domestico	.0002124	.0004662	0.46	0.649	-.0007014	.0011262
Tamaño2	-.0106595	.0022053	-4.83	0.000	-.0149819	-.0063371
Tamaño3	-.0035392	.0015442	-2.29	0.022	-.0065657	-.0005127
Informalidad	-.0342973	.0036223	-9.47	0.000	-.0413969	-.0271977
Conyuge	.0100245	.002816	3.56	0.000	.0045053	.0155437
Jefatura	-.0208361	.0118995	-1.75	0.080	-.0441586	.0024865
coefficients						
EducPC	.0045768	.0084047	0.54	0.586	-.0118961	.0210497
EducSI	-.0030567	.0076005	-0.40	0.688	-.0179535	.01184
EducSC	-.0131298	.0121096	-1.08	0.278	-.0368642	.0106046
EducUI	-.0186985	.0102336	-1.83	0.068	-.0387559	.0013589
EducUC	-.0200327	.0175367	-1.14	0.253	-.0544041	.0143386
Edad	-.0428591	.2722229	-0.16	0.875	-.5764062	.490688
Edad_2	.0199772	.1384881	0.14	0.885	-.2514544	.2914088
Cuentapropist	.0536188	.0087092	6.16	0.000	.0365491	.0706884
Antig_la5	-.0016351	.0122796	-0.13	0.894	-.0257027	.0224325
Antig_mayor5	-.0536897	.0148369	-3.62	0.000	-.0827694	-.0246099
horas_trab	-.1847024	.0261695	-7.06	0.000	-.2359938	-.133411
Calif_Profesionales	.0138278	.0051607	2.68	0.007	.0037131	.0239425
Calif_Tecnicos	.0496438	.0092439	5.37	0.000	.0315261	.0677616
Calif_Operativo	.0895049	.0139646	6.41	0.000	.0621347	.116875
Primario	-.0014218	.0010277	-1.38	0.167	-.0034362	.0005925
Industria	.0180472	.0045824	3.94	0.000	.009066	.0270285
Construccion	-.0001733	.0005718	-0.30	0.762	-.0012939	.0009473
Comercio	.0355647	.0097691	3.64	0.000	.0164177	.0547118
Transporte	-.0025108	.0014889	-1.69	0.092	-.005429	.0004075
Finanzas	-.0038498	.0014048	-2.74	0.006	-.0066031	-.0010965
Sector_Publico	-.012774	.005127	-2.49	0.013	-.0228228	-.0027251
Enseñanza_Salud	-.0445736	.0148305	-3.01	0.003	-.0736408	-.0155064
Serv_Domestico	-.0023041	.0013747	-1.68	0.094	-.0049985	.0003903
Tamaño2	-.000284	.0105553	-0.03	0.979	-.020972	.020404
Tamaño3	.0398949	.0101799	3.92	0.000	.0199427	.0598471
Informalidad	-.0067941	.0215606	-0.32	0.753	-.0490521	.0354639
Conyuge	-.0156913	.0150324	-1.04	0.297	-.0451543	.0137718
Jefatura	.0343311	.0106612	3.22	0.001	.0134356	.0552266
_cons	.1835333	.1491616	1.23	0.219	-.1088181	.4758846
interaction						
EducPC	.0025092	.004611	0.54	0.586	-.0065281	.0115465
EducSI	-.0015946	.003967	-0.40	0.688	-.0093698	.0061806
EducSC	.0003456	.00053	0.65	0.514	-.0006931	.0013843
EducUI	.0043833	.0024911	1.76	0.078	-.0004992	.0092659
EducUC	.0106334	.009318	1.14	0.254	-.0076295	.0288963
Edad	-.00008	.0005498	-0.15	0.884	-.0011576	.0009976
Edad_2	.0003148	.0021905	0.14	0.886	-.0039785	.0046082
Cuentapropist	.0175571	.0034026	5.16	0.000	.0108881	.0242261
Antig_la5	.0002838	.0021318	0.13	0.894	-.0038945	.0044621
Antig_mayor5	-.0054133	.0018324	-2.95	0.003	-.0090046	-.0018219
horas_trab	-.0618154	.0089436	-6.91	0.000	-.0793444	-.0442863
Calif_Profesionales	-.0025926	.0011746	-2.21	0.027	-.0048947	-.0002904
Calif_Tecnicos	-.0188216	.0037747	-4.99	0.000	-.0262199	-.0114232
Calif_Operativo	.0203063	.0035396	5.74	0.000	.0133688	.0272438
Primario	-.0017098	.0012511	-1.37	0.172	-.0041619	.0007423
Industria	.0091453	.0025145	3.64	0.000	.004217	.0140736
Construccion	-.0040834	.01345	-0.30	0.761	-.0304449	.0222781
Comercio	.0026906	.0013567	1.98	0.047	.0000316	.0053496
Transporte	-.0090147	.0052958	-1.70	0.089	-.0193943	.0013665
Finanzas	-.0001462	.000513	-0.29	0.776	-.0011516	.0008592
Sector_Publico	.0007562	.0006445	1.17	0.241	-.000507	.0020194
Enseñanza_Salud	.0346474	.0115435	3.00	0.003	.0120226	.0572722
Serv_Domestico	.0002115	.0004742	0.45	0.655	-.0007178	.0011409
Tamaño2	.0000648	.00241	0.03	0.979	-.0046587	.0047883
Tamaño3	-.0025756	.0012444	-2.07	0.038	-.0050146	-.0001367
Informalidad	.0008453	.0026834	0.32	0.753	-.0044141	.0061047
Conyuge	-.0039994	.0038376	-1.04	0.297	-.0115209	.0035221
Jefatura	.051152	.0158819	3.22	0.001	.0200242	.0822799

(adjusted by mills)

Fuente: elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

Tabla 15 – Detalle de la descomposición de la brecha de ingresos corregida año 2007

endowments						
EducPC	.0139569	.0063468	2.20	0.028	.0015174	.0263963
EducSI	.0250749	.0051168	4.90	0.000	-.0150461	.0351037
EducSC	.0023858	.0026564	0.90	0.369	-.0028206	.0075922
EducUI	-.033249	.0045142	-7.37	0.000	-.0420967	-.0244013
EducUC	-.1159668	.0113708	-10.20	0.000	-.1382532	-.0936804
Edad	-.0042853	.0028563	-1.50	0.134	-.0098835	.0013129
Edad_2	.0001984	.0021349	0.09	0.926	-.003986	.0043828
Cuentapropist	-.0126748	.002213	-5.73	0.000	-.0170122	-.0083373
Antig_la5	-.0024255	.0009045	-2.68	0.007	-.0041982	-.0006528
Antig_mayor5	.0018608	.0021805	0.85	0.393	-.0024129	.0061345
horas_trab	.1706835	.0076762	22.24	0.000	.1556384	.1857286
Calif_Profesionales	-.018051	.002327	-7.76	0.000	-.0226118	-.0134901
Calif_Tecnicos	-.0307961	.003913	-7.87	0.000	-.0384655	-.0231266
Calif_Operativo	.0085714	.0034408	2.49	0.013	.0018276	.0153153
Primario	-.0002339	.0020784	-0.11	0.910	-.0043076	.0038398
Industria	-.0062703	.0022259	-2.82	0.005	-.0106333	-.0019076
Construccion	.0168392	.0104976	1.60	0.109	-.0037357	.037414
Comercio	.0003697	.0003779	0.98	0.328	-.0003711	.0011104
Transporte	.0086374	.0037631	2.30	0.022	.0012617	.016013
Finanzas	-.0020689	.0006501	-3.18	0.001	-.003343	-.0007948
Sector_Publico	-.0010531	.0008334	-1.26	0.206	-.0026865	.0005803
Enseñanza_Salud	.0358793	.007574	4.74	0.000	.0210346	.050724
Serv_Domestico	.0009705	.0004736	2.05	0.040	.0000424	.0018987
Tamaño2	-.0127555	.0020034	-6.37	0.000	-.0166822	-.0088288
Tamaño3	-.0024488	.0016803	-1.46	0.145	-.0057421	.0008445
Informalidad	-.0602513	.0043613	-13.81	0.000	-.0687994	-.0517033
Conyuge	.0102123	.0022529	4.53	0.000	.0057968	.0146279
Jefatura	.0022033	.0082495	0.27	0.789	-.0139654	.0183719
coefficients						
EducPC	.0007276	.0071424	0.10	0.919	-.0132713	.0147264
EducSI	-.0078097	.0075746	-1.03	0.303	-.0226556	.0070362
EducSC	-.0269921	.0140622	-1.92	0.055	-.0545536	.0005693
EducUI	-.0359517	.0114089	-3.15	0.002	-.0583128	-.0135906
EducUC	-.0442227	.0198603	-2.23	0.026	-.0831481	-.0052972
Edad	.3004716	.231843	1.30	0.195	-.1539323	.7548755
Edad_2	-.1363814	.1170834	-1.16	0.244	-.3658607	.0930978
Cuentapropist	.0280102	.0070684	3.96	0.000	.0141564	.0418641
Antig_la5	-.0172367	.0103304	-1.67	0.095	-.0374838	.0030105
Antig_mayor5	-.0579971	.0140154	-4.14	0.000	-.0854667	-.0305275
horas_trab	-.2188028	.0238053	-9.19	0.000	-.2654604	-.1721452
Calif_Profesionales	.0153614	.0045267	3.39	0.001	.0064891	.0242336
Calif_Tecnicos	.0295843	.0094235	3.14	0.002	.0111145	.0480541
Calif_Operativo	.0739213	.0125867	5.87	0.000	.0492519	.0985906
Primario	-.0000541	.0005553	-0.10	0.922	-.0011424	.0010342
Industria	.0159299	.0039206	4.06	0.000	.0082456	.0236141
Construccion	-.0000192	.0006243	-0.03	0.975	-.0012429	.0012045
Comercio	.0139484	.00879	1.59	0.113	-.0032796	.0311765
Transporte	-.0009793	.0014589	-0.67	0.502	-.0038388	.0018801
Finanzas	-.001163	.0012152	-0.96	0.339	-.0035448	.0012188
Sector_Publico	-.0217483	.0053326	-4.08	0.000	-.0322	-.0112965
Enseñanza_Salud	-.028045	.0129577	-2.16	0.030	-.0534415	-.0026484
Serv_Domestico	-.0017718	.0010913	-1.62	0.104	-.0039108	.0003671
Tamaño2	.0047636	.0097001	0.49	0.623	-.0142482	.0237754
Tamaño3	.0373758	.0095899	3.90	0.000	.01858	.0561717
Informalidad	-.0972311	.0228474	-4.26	0.000	-.1420112	-.052451
Conyuge	.0009091	.0118208	0.08	0.939	-.0222593	.0240776
Jefatura	.0101027	.0083634	1.21	0.227	-.0062893	.0264947
_cons	.2625314	.1320565	1.99	0.047	.0037055	.5213573
interaction						
EducPC	.0006901	.0067751	0.10	0.919	-.0125888	.0139691
EducSI	-.0054218	.0052662	-1.03	0.303	-.0157434	.0048997
EducSC	-.0006293	.0007693	-0.82	0.413	-.002137	.0008784
EducUI	.0115453	.003804	3.04	0.002	.0040896	.0190009
EducUC	.0269536	.0121223	2.22	0.026	.0031944	.0507129
Edad	-.0022031	.0021233	-1.04	0.299	-.0063648	.0019585
Edad_2	.0001018	.0010982	0.09	0.926	-.0020505	.0022541
Cuentapropist	.0062465	.0017889	3.49	0.000	.0027403	.0097527
Antig_la5	.0011533	.0007657	1.51	0.132	-.0003475	.0026542
Antig_mayor5	-.0007825	.0009338	-0.84	0.402	-.0026128	.0010477
horas_trab	-.0687771	.0076561	-8.98	0.000	-.0837828	-.0537713
Calif_Profesionales	-.0054786	.0017125	-3.20	0.001	-.0088351	-.0021221
Calif_Tecnicos	-.0147836	.0047486	-3.11	0.002	-.0240906	-.0054766
Calif_Operativo	.0239103	.0042169	5.67	0.000	.0156453	.0321752
Primario	-.0002102	.0021578	-0.10	0.922	-.0044394	.004019
Industria	.0100483	.002583	3.89	0.000	.0049858	.0151108
Construccion	-.0003395	.0110398	-0.03	0.975	-.0219772	.0212982
Comercio	-.0005588	.0005042	-1.11	0.268	-.001547	.0004295
Transporte	-.0027309	.0040652	-0.67	0.502	-.0106986	.0052368
Finanzas	.0003922	.0004222	0.93	0.353	-.0004354	.0012198
Sector_Publico	.0040268	.0012285	3.28	0.001	.001619	.0064346
Enseñanza_Salud	.0220893	.0102108	2.16	0.031	.0020765	.0421022
Serv_Domestico	.0010503	.0006928	1.52	0.130	-.0003077	.0024083
Tamaño2	-.0008937	.0018223	-0.49	0.624	-.0044653	.0026778
Tamaño3	-.001193	.000865	-1.38	0.168	-.0028883	.0005024
Informalidad	.0128737	.0031134	4.13	0.000	.0067716	.0189759
Conyuge	.0002113	.002748	0.08	0.939	-.0051747	.0055974
Jefatura	.0129601	.0107295	1.21	0.227	-.0080694	.0339895

(adjusted by mills)

Fuente: elaboración propia con datos de la EPH, correspondiente al segundo trimestre.

Tabla 16 – Detalle de la descomposición de la brecha de ingresos corregida año 2011

endowments						
EducPC	.019487	.0071275	2.73	0.006	.0055175	.0334566
EducSI	.0316432	.0064998	4.87	0.000	.0189038	.0443826
EducSC	.0082521	.0029939	2.76	0.006	.0023842	.01412
EducUI	-.0246018	.0041602	-5.91	0.000	-.0327557	-.016448
EducUC	-.1274535	.0142666	-8.93	0.000	-.1554155	-.0994915
Edad	-.0070871	.0036156	-1.96	0.050	-.0141736	-6.21e-07
Edad_2	.0040422	.0027373	1.48	0.140	-.0013229	.0094072
Cuentapropist	-.0141359	.0029461	-4.80	0.000	-.0199101	-.0083617
Antig_la5	-.0037602	.0012629	-2.98	0.003	-.0062354	-.001285
Antig_mayor5	.0031175	.002185	1.43	0.154	-.0011651	.0074001
horas_trab	.1347184	.0067598	19.93	0.000	.1214694	.1479673
Calif_Profesionales	-.017435	.0024141	-7.22	0.000	-.0221666	-.0127035
Calif_Tecnicos	-.0288003	.0041965	-6.86	0.000	-.0370254	-.0205753
Calif_Operativo	.0098092	.0038779	2.53	0.011	.0022085	.0174098
Primario	-.0016977	.0027194	-0.62	0.532	-.0070275	.0036322
Industria	-.0085008	.0024063	-3.53	0.000	-.0132171	-.00337845
Construccion	.0203217	.0100896	2.01	0.044	.0005464	.0400971
Comercio	.0029754	.0010464	2.84	0.004	.0009245	.0050264
Transporte	-.0023029	.003837	-0.60	0.548	-.0098233	.0052175
Finanzas	-.0018658	.0006137	-3.04	0.002	-.0030686	-.000663
Sector_Publico	-.0015262	.0008224	-1.86	0.063	-.0031381	.0000856
Enseñanza_Salud	.0246337	.006648	3.71	0.000	.0116038	.0376636
Serv_Domestico	.000945	.000562	1.68	0.093	-.0001564	.0020465
Tamaño2	-.0071103	.0015536	-4.58	0.000	-.0101553	-.0040652
Tamaño3	-.0027504	.0014099	-1.95	0.051	-.0055138	.0000129
Informalidad	-.0525941	.0042096	-12.49	0.000	-.0608447	-.0443434
Conyuge	.0082646	.0020377	4.06	0.000	.0042707	.0122585
Jefatura	-.0225043	.007474	-3.01	0.003	-.0371532	-.0078554

coeficientes						
EducPC	-.0061576	.0066918	-0.92	0.357	-.0192733	.0069582
EducSI	-.0180996	.0083755	-2.16	0.031	-.0345152	-.001684
EducSC	-.0451871	.017311	-2.61	0.009	-.079116	-.0112581
EducUI	-.0451284	.0122693	-3.68	0.000	-.0691758	-.021081
EducUC	-.0749093	.0256358	-2.92	0.003	-.1251546	-.024664
Edad	.1155202	.2498568	0.46	0.644	-.3741901	.6052306
Edad_2	-.0273163	.1241955	-0.22	0.826	-.2707351	.2161025
Cuentapropist	.0352152	.0073676	4.78	0.000	.0207749	.0496555
Antig_la5	-.0133989	.0112106	-1.20	0.232	-.0353714	.0085735
Antig_mayor5	-.043893	.0162022	-2.71	0.007	-.0756487	-.0121372
horas_trab	-.2140889	.0260205	-8.23	0.000	-.2650881	-.1630898
Calif_Profesionales	.0035613	.0045685	0.78	0.436	-.0053928	.0125153
Calif_Tecnicos	.0254023	.0100103	2.54	0.011	.0057824	.0450221
Calif_Operativo	.0798912	.0136063	5.87	0.000	.0532234	.1065589
Primario	-.000535	.0006577	-0.81	0.416	-.0018242	.0007541
Industria	.0108862	.0032893	3.31	0.001	.0044394	.0173331
Construccion	-.0008177	.0005623	-1.45	0.146	-.0019198	.0002844
Comercio	.0220519	.0087874	2.51	0.012	.004829	.0392748
Transporte	.0008351	.0012176	0.69	0.493	-.0015513	.0032215
Finanzas	.0015101	.0017261	0.87	0.382	-.001873	.0048933
Sector_Publico	-.0201384	.0052029	-3.87	0.000	-.0303359	-.009941
Enseñanza_Salud	-.020787	.0118287	-1.76	0.079	-.0439707	.0023967
Serv_Domestico	-.0004392	.0016005	-0.27	0.784	-.0035761	.0026978
Tamaño2	-.0013345	.0094992	-0.14	0.888	-.0199526	.0172836
Tamaño3	.0379759	.0109552	3.47	0.001	.0165042	.0594476
Informalidad	-.0600643	.026808	-2.24	0.025	-.112607	-.0075217
Conyuge	-.0125604	.0117279	-1.07	0.284	-.0355467	.0104259
Jefatura	.0394024	.0094565	4.17	0.000	.020868	.0579367
_cons	.2728948	.1561842	1.75	0.081	-.0332207	.5790103

interaction						
EducPC	-.0070223	.0076339	-0.92	0.358	-.0219845	.00794
EducSI	-.014764	.0068622	-2.15	0.031	-.0282137	-.0013144
EducSC	-.0035379	.0017868	-1.98	0.048	-.0070398	-.0000359
EducUI	.0115318	.003432	3.36	0.001	.0048053	.0182584
EducUC	.0446945	.0153306	2.92	0.004	.0146471	.0747419
Edad	-.0015748	.00344	-0.46	0.647	-.0083171	.0051674
Edad_2	.0003824	.0017522	0.22	0.827	-.0030519	.0038167
Cuentapropist	.0056218	.0016057	3.50	0.000	.0024747	.0087689
Antig_la5	.0009016	.0007984	1.13	0.259	-.0006631	.0024664
Antig_mayor5	-.0009487	.000746	-1.27	0.203	-.0024108	.0005133
horas_trab	-.0554443	.0069048	-8.03	0.000	-.0689774	-.0419112
Calif_Profesionales	-.0011842	.0015253	-0.78	0.438	-.0041738	.0018053
Calif_Tecnicos	-.0128619	.0050945	-2.52	0.012	-.022847	-.0028768
Calif_Operativo	.0270847	.0047623	5.69	0.000	.0177509	.0364186
Primario	-.0023032	.0028101	-0.82	0.412	-.0078109	.0032046
Industria	.0089202	.0027431	3.25	0.001	.0035439	.0142965
Construccion	-.0159128	.0107356	-1.48	0.138	-.0369543	.0051287
Comercio	-.002613	.0011767	-2.22	0.026	-.0049193	-.0003067
Transporte	.0029158	.0042465	0.69	0.492	-.0054071	.0112388
Finanzas	-.0006005	.0006951	-0.86	0.388	-.0019628	.0007619
Sector_Publico	.0037489	.0011819	3.17	0.002	.0014325	.0060653
Enseñanza_Salud	.0160709	.0091485	1.76	0.079	-.0018598	.0340016
Serv_Domestico	.0003714	.0013541	0.27	0.784	-.0022826	.0030253
Tamaño2	.0001977	.0014078	0.14	0.888	-.0025615	.002957
Tamaño3	-.0015651	.0008946	-1.75	0.080	-.0033185	.0001883
Informalidad	.008444	.0037921	2.23	0.026	.0010117	.0158763
Conyuge	-.0026826	.0025094	-1.07	0.285	-.007601	.0022358
Jefatura	.0388197	.0093436	4.15	0.000	.0205065	.0571329

(adjusted by mills)						

Fuente: elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

Tabla 17 – Detalle de la descomposición de la brecha de ingresos corregida año 2015

endowments							
EducPC	.0176072	.0080321	2.19	0.028	.0018646	.0333498	
EducSI	.0162342	.0070671	2.30	0.022	.002383	.0300854	
EducSC	.0079707	.0027613	2.89	0.004	.0025586	.0133829	
EducUI	-.0192629	.0040271	-4.78	0.000	-.0271559	-.0113699	
EducUC	-.093	.0155949	-5.96	0.000	-.1235654	-.0624345	
Edad	-.0115	.004359	-2.64	0.008	-.0200435	-.0029566	
Edad_2	.0064991	.0034097	1.91	0.057	-.0001838	.0131821	
Cuentapropist	-.0140065	.0028064	-4.99	0.000	-.019507	-.0085061	
Antig_la5	-.0048419	.0013785	-3.51	0.000	-.0075438	-.00214	
Antig_mayor5	.0019544	.0019713	0.99	0.321	-.0019093	.005818	
horas_trab	.1383479	.0065562	21.10	0.000	.1254979	.1511979	
Calif_Profesionales	-.017812	.0022969	-7.75	0.000	-.0223139	-.0133101	
Calif_Tecnicos	-.023907	.0037662	-6.35	0.000	-.0312887	-.0165253	
Calif_Operativo	.0228985	.0038958	5.88	0.000	.0152628	.0305341	
Primario	.0029891	.0022091	1.35	0.176	-.0013406	.0073188	
Industria	-.0043737	.0027144	-1.61	0.107	-.0096939	.0009464	
Construccion	.0250492	.0138149	1.81	0.070	-.0020274	.0521258	
Comercio	-.0007586	.0009975	-0.76	0.447	-.0027138	.0011965	
Transporte	.0062431	.0043379	1.44	0.150	-.0022589	.0147452	
Finanzas	-.0008706	.0004308	-2.02	0.043	-.0017149	-.0000263	
Sector_Publico	-.0032764	.0009417	-3.48	0.001	-.005122	-.0014308	
Enseñanza_Salud	-.0058319	.0058772	-0.99	0.321	-.017351	.0056873	
Serv_Domestico	.0001027	.0002993	0.34	0.731	-.000484	.0006894	
Tamaño2	-.0060113	.0013645	-4.41	0.000	-.0086857	-.0033368	
Tamaño3	-.0044815	.0016791	-2.67	0.008	-.0077725	-.0011904	
Informalidad	-.0528612	.0043602	-12.12	0.000	-.061407	-.0443155	
Conyuge	.00886	.0016953	5.23	0.000	.0055372	.0121828	
Jefatura	-.0189946	.0052981	-3.59	0.000	-.0293786	-.0086106	
coefficients							
EducPC	-.0073243	.0070413	-1.04	0.298	-.0211249	.0064763	
EducSI	-.0007355	.0086498	-0.09	0.932	-.0176887	.0162177	
EducSC	-.0204922	.0208454	-0.98	0.326	-.0613485	.0203641	
EducUI	-.0153837	.0131862	-1.17	0.243	-.0412282	.0104608	
EducUC	-.0373273	.0290094	-1.29	0.198	-.0941846	.01953	
Edad	.1469113	.2411821	0.61	0.542	-.3257969	.6196195	
Edad_2	-.0338588	.1208893	-0.28	0.779	-.2707975	.20308	
Cuentapropist	.0471876	.0071017	6.64	0.000	.0332685	.0611067	
Antig_la5	-.0164425	.0109433	-1.50	0.133	-.0378911	.005006	
Antig_mayor5	-.0335325	.0177568	-1.89	0.059	-.0683351	.0012702	
horas_trab	-.1936698	.0250102	-7.74	0.000	-.2426889	-.1446508	
Calif_Profesionales	-.0005707	.0044008	-0.13	0.897	-.0091961	.0080546	
Calif_Tecnicos	.0172056	.0088131	1.95	0.051	-.0000678	.0344789	
Calif_Operativo	.0121805	.0126821	0.96	0.337	-.012676	.037037	
Primario	.0007335	.0005625	1.30	0.192	-.0003691	.001836	
Industria	.0115135	.0030686	3.75	0.000	.0054992	.0175279	
Construccion	.0001039	.0005738	0.18	0.856	-.0010207	.0012286	
Comercio	.0163124	.0077266	2.11	0.035	.0011685	.0314564	
Transporte	.0001077	.0010097	0.11	0.915	-.0018712	.0020867	
Finanzas	-.0003275	.0012742	-0.26	0.797	-.0028249	.0021699	
Sector_Publico	-.0132186	.0053064	-2.49	0.013	-.0236189	-.0028182	
Enseñanza_Salud	-.0254265	.0106884	-2.38	0.017	-.0463755	-.0044775	
Serv_Domestico	.0012621	.0007236	1.74	0.081	-.0001561	.0026803	
Tamaño2	.0091381	.0085129	1.07	0.283	-.0075468	.0258231	
Tamaño3	.022594	.0106389	2.12	0.034	.001742	.0434459	
Informalidad	-.0094951	.0258792	-0.37	0.714	-.0602173	.0412272	
Conyuge	-.0238991	.0103519	-2.31	0.021	-.0441883	-.0036098	
Jefatura	.0354395	.0088057	4.02	0.000	.0181806	.0526984	
_cons	.1845245	.1535191	1.20	0.229	-.1163674	.4854165	
interaction							
EducPC	-.0088375	.0084986	-1.04	0.298	-.0254944	.0078194	
EducSI	-.0006376	.0074985	-0.09	0.932	-.0153343	.0140592	
EducSC	-.0021256	.0022189	-0.96	0.338	-.0064746	.0022234	
EducUI	.0042991	.0037139	1.16	0.247	-.00298	.0151782	
EducUC	.0214064	.0166444	1.29	0.198	-.011216	.0540288	
Edad	-.00234	.0038861	-0.60	0.547	-.0099566	.0052766	
Edad_2	.0005668	.0020397	0.28	0.781	-.003431	.0045645	
Cuentapropist	.0074448	.0017869	4.17	0.000	.0039426	.010947	
Antig_la5	.0014013	.0009879	1.42	0.156	-.0005349	.0033375	
Antig_mayor5	-.0004479	.0005081	-0.88	0.378	-.0014437	.0005479	
horas_trab	-.0502821	.0066189	-7.60	0.000	-.0632549	-.0373092	
Calif_Profesionales	.000192	.0014807	0.13	0.897	-.00271	.0030941	
Calif_Tecnicos	-.0090428	.0046449	-1.95	0.052	-.0181467	.000061	
Calif_Operativo	.0044126	.0045974	0.96	0.337	-.0045982	.0134233	
Primario	.0031079	.0023366	1.33	0.183	-.0014717	.0076875	
Industria	.0114269	.0030845	3.70	0.000	.0053814	.0174723	
Construccion	.0025714	.0141943	0.18	0.856	-.0252489	.0303916	
Comercio	-.0025652	.0012825	-2.00	0.045	-.0050788	-.0000517	
Transporte	.0004908	.0045997	0.11	0.915	-.0085245	.0095061	
Finanzas	.0000692	.0002706	0.26	0.798	-.0004613	.0005996	
Sector_Publico	.0021273	.0009469	2.25	0.025	.0002714	.0039832	
Enseñanza_Salud	.0192864	.0081137	2.38	0.017	.0033839	.0351889	
Serv_Domestico	-.0010701	.0006306	-1.70	0.090	-.002306	.0001658	
Tamaño2	-.0013719	.0012926	-1.06	0.289	-.0039053	.0011615	
Tamaño3	-.0012271	.0007262	-1.69	0.091	-.0026504	.0001963	
Informalidad	.0016301	.0044434	0.37	0.714	-.0070788	.0103391	
Conyuge	-.0045779	.0020032	-2.29	0.022	-.0085041	-.0006517	
Jefatura	.0269705	.006737	4.00	0.000	.0137663	.0401747	

(adjusted by mills)

Fuente: elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.

Tabla 18 – Detalle de la descomposición de la brecha de ingresos corregida año 2019

endowments						
EducPC	.0246201	.0068739	3.58	0.000	.0111475	.0380928
EducSI	.0419417	.0079896	5.25	0.000	.0262824	.0576009
EducSC	.0197306	.0043686	4.52	0.000	.0111683	.0282928
EducUI	-.0320912	.0050587	-6.34	0.000	-.0420062	-.0221763
EducUC	-.1426148	.0157103	-9.08	0.000	-.1734065	-.1118231
Edad	-.0108956	.0047784	-2.28	0.023	-.0202611	-.0015302
Edad_2	-.0081028	.0036569	2.22	0.027	.0009354	.0152702
Cuentapropist	-.0084462	.0030146	-2.80	0.005	-.0143546	-.0025377
Antig_la5	-.0054933	.0015937	-3.45	0.001	-.0086168	-.0023697
Antig_mayor5	-.0019936	.003029	-0.66	0.510	-.0079303	.003943
horas_trab	.1316442	.0063974	20.58	0.000	.1191055	.1441828
Calif_Profesionales	-.0221848	.0026954	-8.23	0.000	-.0274678	-.0169019
Calif_Tecnicos	-.0296955	.0035016	-8.48	0.000	-.0365584	-.0228326
Calif_Operativo	.0210775	.00327	6.45	0.000	.0146684	.0274866
Primario	.0025355	.0022873	1.11	0.268	-.0019475	.0070185
Industria	-.0060873	.0016354	-3.72	0.000	-.0092926	-.002882
Construccion	.0268069	.0131143	2.04	0.041	.0011033	.0525104
Comercio	.0014938	.0007926	1.88	0.059	-.0000597	.0030473
Transporte	.006429	.0040605	1.58	0.113	-.0015295	.0143874
Finanzas	-.001595	.0005684	-2.81	0.005	-.0027091	-.0004809
Sector_Publico	-.0022512	.00083	-2.71	0.007	-.003878	-.0006244
Enseñanza_Salud	.0134861	.006122	2.20	0.028	.0014871	.025485
Serv_Domestico	.0000151	.0001084	0.14	0.889	-.0001973	.0002275
Tamaño2	-.0049938	.0013218	-3.78	0.000	-.0075845	-.0024031
Tamaño3	-.0059227	.001745	-3.39	0.001	-.0093429	-.0025025
Informalidad	-.0469455	.0044814	-10.48	0.000	-.0557289	-.0381621
Conyuge	.0034872	.0013406	2.60	0.009	.0008596	.0061148
Jefatura	-.0101963	.003549	-2.87	0.004	-.0171522	-.0032405
coefficients						
EducPC	-.0100858	.0054441	-1.85	0.064	-.0207562	.0005845
EducSI	-.0233565	.0081391	-2.87	0.004	-.0393088	-.0074041
EducSC	-.0524985	.0209147	-2.51	0.012	-.0934906	-.0115064
EducUI	-.041893	.013998	-2.99	0.003	-.0693286	-.0144573
EducUC	-.1001249	.0292368	-3.42	0.001	-.157428	-.0428218
Edad	.3082926	.254699	1.21	0.226	-.1909083	.8074935
Edad_2	-.0745328	.1273145	-0.59	0.558	-.3240646	.174999
Cuentapropist	.0484524	.008007	6.05	0.000	.0327589	.0641459
Antig_la5	.0036184	.010951	0.33	0.741	-.0178451	.0250819
Antig_mayor5	-.0529474	.0187375	-2.83	0.005	-.0896722	-.0162227
horas_trab	-.179891	.0280768	-6.41	0.000	-.2349206	-.1248615
Calif_Profesionales	.0003761	.0047503	0.08	0.937	-.0089343	.0096866
Calif_Tecnicos	.0016229	.0086502	0.19	0.851	-.0153312	.0185769
Calif_Operativo	.0006326	.013335	0.05	0.962	-.0255036	.0267687
Primario	.0007376	.0006605	1.12	0.264	-.000557	.0020321
Industria	.0218779	.0036252	6.03	0.000	.0147727	.0289831
Construccion	.0001517	.0006235	0.24	0.808	-.0010704	.0013738
Comercio	.0250924	.0081154	3.09	0.002	.0091865	.0409984
Transporte	-.0002459	.0007401	-0.33	0.740	-.0016965	.0012048
Finanzas	.001329	.0014602	0.91	0.363	-.0015329	.0041908
Sector_Publico	-.004203	.0051619	-0.81	0.416	-.0143203	.0059142
Enseñanza_Salud	-.0049747	.0110705	-0.45	0.653	-.0266725	.016723
Serv_Domestico	-.000379	.0005238	-0.72	0.469	-.0014057	.0006476
Tamaño2	.0021316	.0090266	0.24	0.813	-.0155601	.0198234
Tamaño3	.009924	.0102838	0.97	0.335	-.0102319	.0300799
Informalidad	.043324	.025412	1.70	0.088	-.0064825	.0931306
Conyuge	.0379665	.0107408	3.53	0.000	.0169149	.0590181
Jefatura	.042915	.0097418	4.41	0.000	.0238213	.0620086
_cons	.0575155	.1586414	0.36	0.717	-.2534159	.368447
interaction						
EducPC	-.013635	.0073659	-1.85	0.064	-.0280718	.0008019
EducSI	-.0242159	.0084789	-2.86	0.004	-.0408343	-.0075976
EducSC	-.0084524	.0036145	-2.34	0.019	-.0155367	-.0013681
EducUI	.0131305	.0045643	2.88	0.004	.0041847	.0220763
EducUC	.0575649	.016871	3.41	0.001	.0244984	.0906315
Edad	-.0062244	.0052996	-1.17	0.240	-.0166115	.0041626
Edad_2	.001902	.0033012	0.58	0.564	-.0045681	.0083722
Cuentapropist	.0039694	.0015373	2.58	0.010	.0009563	.0069824
Antig_la5	-.0003029	.0009199	-0.33	0.742	-.0021059	.0015001
Antig_mayor5	.0004856	.0007568	0.64	0.521	-.0009976	.0019689
horas_trab	-.0431134	.0068704	-6.28	0.000	-.0565792	-.0296476
Calif_Profesionales	-.0001434	.0018112	-0.08	0.937	-.0036932	.0034064
Calif_Tecnicos	-.0007499	.0039974	-0.19	0.851	-.0085847	.0070849
Calif_Operativo	.0001794	.0037812	0.05	0.962	-.0072317	.0075904
Primario	.002713	.0023896	1.14	0.256	-.0019704	.0073965
Industria	.010418	.0020816	5.00	0.000	.0063381	.0144979
Construccion	.003303	.0135689	0.24	0.808	-.0232916	.0298976
Comercio	-.0025836	.0010696	-2.42	0.016	-.00468	-.0004872
Transporte	-.0014413	.0043358	-0.33	0.740	-.0099393	.0070567
Finanzas	-.0004255	.000482	-0.88	0.377	-.0013703	.0005192
Sector_Publico	.0006959	.0008661	0.80	0.422	-.0010017	.0023934
Enseñanza_Salud	.0037846	.0084222	0.45	0.653	-.0127226	.0202918
Serv_Domestico	.000018	.0001296	0.14	0.890	-.0002361	.0002721
Tamaño2	-.0002789	.0011821	-0.24	0.813	-.0025958	.0020379
Tamaño3	-.0007876	.0008434	-0.93	0.350	-.0024407	.0008654
Informalidad	-.0079945	.0047007	-1.70	0.089	-.0172078	.0012187
Conyuge	.0056911	.0016793	3.39	0.001	.0023996	.0089825
Jefatura	.0198056	.0045851	4.32	0.000	.010819	.0287922

(adjusted by mills)

Fuente: elaboración propia con datos de la EPH, correspondientes al segundo trimestre.