



**UNIVERSIDAD
TORCUATO DI TELLA**

Estimación del efecto de la segregación ocupacional por género en el ingreso laboral

Autoras:

Rosario Porthé

Isabel Turri

Sofía Zamparo

Tutor: Martín González Rozada

Departamento de Economía

Licenciatura en Economía

Agosto 2018

Tabla de Contenidos

Introducción	3
Marco Teórico y Empírico	5
Causas de la segregación ocupacional	5
Evidencia empírica general	8
El caso argentino: estadísticas y diferencias en el mercado laboral	11
Datos	18
Metodología	19
Especificación econométrica	19
Estimación por Mínimos Cuadrados Clásicos	19
Estimación en Dos Etapas	21
Resultados	24
Resultados por MCC y MC2E	24
Test de endogeneidad: Durbin – Wu – Hausman	25
Conclusión	27
Bibliografía	28
Anexos	29

1. Introducción

La brecha salarial es una primera aproximación para hablar de diferencias en el mercado laboral. Hay diversos factores que pueden explicarla como el nivel educativo, las preferencias, la edad, el tipo de contrato y el género entre otros. Uno de los factores que más relevancia ha tomado en el último tiempo es el de la desigualdad de género en el mercado laboral. Un enfoque para estudiar dicha problemática es el de la segregación ocupacional.

La segregación, según la definición utilizada por Bárbara Reskin en su paper "Sex Segregation in the Workplace", es más que una mera separación física, es un proceso fundamental en la desigualdad social en el que diferentes grupos de personas se someten a distintos sistemas de recompensa (Reskin, 1993). Yendo un poco más lejos, Gross define el concepto de "segregación de género" como la concentración de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones (Gross, 1968).

Según Reardon y O'Sullivan, la segregación puede ser pensada como la medida en la cual los individuos de diferentes grupos ocupan y experimentan diferentes ambientes sociales. De acuerdo con esta percepción, la segregación existe si los subgrupos de la población en los que se puede dividir la economía no se distribuyen de manera similar entre unidades organizacionales (Reardon & O'Sullivan, 2004).

El término segregación, a su vez, se puede dividir en dos: segregación horizontal y vertical. La segregación horizontal se refiere a la concentración de cierto grupo en determinados sectores de la actividad económica, y su dificultad para acceder a otras ocupaciones. Esto se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y las trabas para acceder a cargos generalmente estipulados como "masculinos". Por otro lado, la segregación vertical hace referencia a la imposibilidad de determinados grupos de desarrollarse profesionalmente. En particular, se manifiesta mediante el llamado "techo de cristal", que impide el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones.

Anker ofrece cinco explicaciones por las cuales los investigadores y hacedores de política en países desarrollados deberían preocuparse por la segregación ocupacional. En primer lugar, la tendencia de las mujeres a concentrarse en trabajos de bajo estatus y bajos salarios tiene un impacto negativo en cómo los hombres ven a las mujeres y en cómo las mujeres se ven a ellas mismas. Esto refuerza los estereotipos de género y fomenta la pobreza de las mujeres, lo que genera enormes consecuencias en hogares encabezados por ellas. En segundo lugar, la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones implica un desperdicio de capital humano,

conduciendo a resultados extremadamente ineficientes cuando se trata de mujeres muy capacitadas. Por otro lado, la segregación por género impone importantes rigideces, reduciendo la habilidad del mercado a responder a cambios en el trabajo. Como cuarta explicación, Anker argumenta que la segregación tiene efectos negativos en la educación de generaciones futuras, en particular, con respecto a los campos de estudios que las mujeres y los hombres deciden elegir. Por último, aproximadamente un tercio de la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel internacional se debe a la segregación ocupacional (Anker, 1997).

La idea de esta tesis es estimar el efecto de la segregación ocupacional por género en el ingreso laboral horario promedio en Argentina. Es decir, cómo se ve afectado el ingreso horario promedio de una ocupación a medida que aumenta la proporción de mujeres en la misma. Para llevar a cabo este estudio, comenzamos por construir una variable denominada “proporción mujeres por ocupación” que nos indica cual es dicha proporción en cada una de las ocupaciones (utilizando la Clasificación de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del Mercosur y la Encuesta Permanente de Hogares). Las ocupaciones en las que el ratio sea mayor a 0,5 serán catalogadas como femeninas y, en caso contrario, como masculinas. El período de tiempo comprendido en nuestro estudio son seis trimestres: del 2do trimestre de 2016 al 3er trimestre de 2017.

Una vez generada esta variable, procederemos a realizar las estimaciones por Mínimos Cuadrados Clásicos (MCC) y en dos etapas (MC2E) utilizando Variables Instrumentales para sortear posibles problemas de endogeneidad. La hipótesis se verá validada con la obtención de valores negativos y significativos de los coeficientes que acompañan a la variable de la proporción de mujeres por ocupación en las estimaciones realizadas.

La estructura de la tesis será la siguiente: la sección 2 contiene un marco teórico y empírico sobre la segregación. La sección 3 posee más información sobre los datos utilizados para la estimación, y en la sección 4 especificamos la metodología utilizada. En la sección 5 presentamos los resultados, y en la 6 las conclusiones.

2. Marco teórico y empírico

2.1 Causas de la segregación ocupacional

De acuerdo a un reporte realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el que se analizan los salarios de diferentes países del mundo, la brecha salarial entre hombres y mujeres "... puede ser dividida entre una parte 'explicada' -que está representada por características observables que pueden influenciar la remuneración, como el nivel de educación- y una parte 'inexplicada', constituida por el resto después de ajustar estas características observables y que sugiere la existencia de una discriminación en el mercado laboral." La OIT detalla que "estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones dominados por mujeres, con la práctica de la discriminación" (OIT, 2015).

Algunos autores suelen separar las explicaciones acerca de las causas que generan la segregación en dos: aquellas que se deben al lado de la demanda de trabajo y las que corresponden al lado oferta, es decir de los trabajadores.

Según el enfoque de la *demanda de trabajo*, Bárbara Reskin sostiene que son los empleadores quienes asignan a los trabajadores a las diferentes tareas, y que son sus acciones las que contribuyen sustancialmente a la concentración de hombres y mujeres en diferentes trabajos. Por lo general, esto sucede por las creencias de los empleadores acerca de las diferentes capacidades que poseen las personas según su género (Reskin, 1993). En este contexto nos enfrentamos a un fenómeno mencionado por una gran cantidad de autores tales como Shelly Coverman y Francine D. Blau en sus papers acerca de la segregación, que es el de *discriminación estadística*, definida como una situación en la que las decisiones con respecto a individuos se basan en probabilidades derivadas de un grupo. Por lo tanto, si los empleadores perciben a las mujeres como trabajadores menos estables, luego habrá mujeres que individualmente serán excluidas de ciertos tipos de trabajo (Blau & Jusenius, 1976; Coverman, 1983).

Por otro lado, está la explicación desde la óptica de la *oferta de trabajo*. Muchas teorías de oferta asumen que las mujeres y los hombres se ofrecen para diferentes ocupaciones. Dentro de esta óptica, distintos autores utilizan diversos enfoques para explicar la segregación de género

en el mercado de trabajo. Un caso es el paper “Is there a supply side to occupational Sex Segregation?” de Dina Okamoto y Paula England en el que estudian el *enfoque neoclásico* y el enfoque de *gender socialization*.

Para estudiar la segregación con un *enfoque neoclásico*, comienzan haciendo una observación sobre el hecho de que, en la mayoría de los matrimonios, los hombres trabajan en el mercado laboral y las mujeres se ocupan del hogar. Por esta razón, difieren en la expectativa de continuidad del empleo. En líneas generales, se espera que las mujeres abandonen sus trabajos con más frecuencia debido a sus obligaciones en el hogar, a embarazos o al cuidado de sus hijos y esto lleva a que terminen agrupándose en ocupaciones dominadas por mujeres (Okamoto & England, 1999).

Una manera de entender este enfoque es a través de la *teoría de diferenciales compensatorios* que, según las autoras, ayuda a explicar la segregación, ya que las mujeres suelen buscar trabajos en los que, aunque les paguen menos, se les da la libertad y flexibilidad necesarias para poder ocuparse de sus hogares y de los niños. Recordemos que en esta teoría se habla de un diferencial positivo o negativo entre los salarios, según si las condiciones de un puesto de trabajo son atractivas o no (Okamoto & England, 1999).

Sin embargo, en su trabajo “Women Production Workers: Low Pay and Hazardous Work”, Janis Barry obtiene resultados que contradicen esta teoría. Llegan a demostrar que las mujeres que logran integrarse en ocupaciones masculinas dedicadas a la producción enfrentan más discriminación: mientras que los hombres reciben salarios más altos cuánto más peligroso es su trabajo, las mujeres no gozan del mismo beneficio. El estudio muestra que cuanto más peligro corre una mujer en su trabajo, menor es el salario que recibe (Barry, 1985).

Francine D. Blau y Carol L. Jusenius hacen un análisis aún más exhaustivo del enfoque neoclásico en su paper “Economists’ Approaches to Sex Segregation in the Labor Market: An Appraisal”. En este caso lo estudian bajo modelos de competencia perfecta en los que se analizan dos enfoques de la teoría neoclásica: el de *overcrowding* y el de *capital humano*.

Definen *overcrowding* como la interacción entre una demanda relativamente baja para un tipo de trabajador particular y una oferta relativamente grande para ese mismo tipo, lo que provocaría un “downward pull” de los salarios de ese sector. Esta hipótesis es formalizada por

Bergman: “en el caso de las mujeres, ellas están limitadas a un set de ocupaciones, y esto es lo que explica que reciban salarios más bajos”.

Como nos encontramos frente a un modelo de competencia perfecta, cada trabajador recibe un salario que es igual al valor de su productividad marginal. El problema que enfrentan las mujeres es que solo pueden acceder a ocupaciones cuyo ratio capital/trabajo es más bajo que el de los hombres, haciéndolas tener una productividad menor y así, un salario más bajo.

El enfoque de *capital humano*, en este caso, se apoya fuertemente en dos argumentos: en primer lugar, se menciona el hecho de que las preferencias entre individuos son diferentes (factor “gustos”), y, por otro lado, en el hecho de que los hombres y las mujeres no son perfectamente sustituibles. Más allá de su IQ, las mujeres suelen acumular menos capital humano (mediante experiencia laboral) que los hombres, porque pasan menos tiempo en el mercado de trabajo. Por lo tanto, bajo este enfoque, lo que están reflejando los diferenciales salariales es la diferencia de calidad entre hombres y mujeres. Pero, aclara que la decisión de las mujeres de trabajar en ciertas actividades que no les dan tanta experiencia es racional, dado esta elección es óptima bajo sus funciones de utilidad y sus preferencias personales. (Blau & Jusenius, 1976).

Volviendo al paper de Okamoto y England, el enfoque de *Gender Socialization* hace referencia al hecho de que los hombres y mujeres son diferentes en cuanto a preferencias y habilidades (no necesariamente ligadas al trabajo), que generalmente se desarrollan según los estándares culturales que deban “cumplir” según su género. Asimismo, la actitud de las personas hacia la diferenciación de géneros con respecto a los roles que cada uno debe cumplir, también contribuye a una mayor o menor segregación. Es decir, si en una sociedad la tendencia es de una actitud tradicional hacia el rol que debe cumplir cada género, en la que la mujer debe ocuparse de las tareas del hogar y el hombre debe salir al mercado de trabajo, la segregación allí será mayor que en sociedades con otra mentalidad (Okamoto & England, 1999).

Susan Hanson y Geraldine Pratt aportan un análisis en el que se incorpora un nuevo factor que puede contribuir a la segregación de género, y este es la forma en que las personas buscan trabajo. Ellas argumentan que los canales de información por los que se obtienen los trabajos difieren entre hombres y mujeres, y a su vez entre mujeres en ocupaciones dominadas por mujeres vs. en ocupaciones dominadas por hombres.

Según sus investigaciones, encuentran que gran parte de la información acerca de potenciales trabajos, la gente la obtiene en su vida cotidiana, por lo tanto, los diferentes contactos que pueden hacer los hombres y las mujeres (según sus patrones de actividad en la vida diaria) conducen a obtener información diferente. Además, hombres y mujeres tienen diferentes prioridades a la hora de elegir o buscar un trabajo. En líneas generales, las mujeres priorizan la cercanía al hogar y las horas de trabajo, mientras que los hombres le dan más importancia al salario o a la capacidad de crecimiento. Esto naturalmente conduce a que se refuerce la segregación (Hanson & Pratt, 1991).

Más allá de cada una de las explicaciones, se puede ver que la razón de fondo que conduce a la segregación en el mercado laboral es la forma en la que se dividen los roles y las tareas domésticas entre los hombres y las mujeres tradicionalmente. A esto se le suma un estudio llevado a cabo por Shelly Coverman: "Gender, Domestic Labor time, and Wage Inequality" que confirma que involucrarse en actividades domésticas afecta negativamente los salarios y además reduce la productividad de la fuerza en el mercado de trabajo (Coverman, 1983). Por lo tanto, una conclusión a la que se llega en reiterados estudios tales como el de Okamoto y England y el de Coverman es que para empezar a disminuir las discrepancias del mercado laboral es necesario redistribuir, de manera más equitativa, las tareas de hombres y mujeres dentro del hogar y con respecto al cuidado de los niños.

2.2 Evidencia empírica general

En su paper "Gender Segregation in the Spanish Labor Market", Coral del Rio y Olga Alonso Villar realizan un estudio sobre la segregación ocupacional por género en España. A diferencia de otros estudios, este paper no solo mide la segregación total sino también la segregación dentro de diferentes subgrupos de la población. Se consideran particiones relevantes de los individuos: por sexo y edad, sexo y nivel educativo, sexo y tipo de contrato, sexo y tipo de trabajo, y sexo y nivel salarial.

En el primer caso, divide a los hombres y a las mujeres que trabajan, en tres grupos: individuos jóvenes, de mediana edad y ancianos. En cuanto a la partición de sexo y nivel educativo también se forman tres grupos para hombres y para mujeres: educación alta, intermedia y baja. Para estudiar los efectos del tipo de contrato, se dividen nuevamente a hombres y mujeres en trabajadores con puestos temporales y trabajadores con puestos

permanentes. En el caso de sexo y tipo de trabajo, se observa quienes trabajan part-time, y quienes lo hacen por tiempo completo. Se puede ver que alrededor del 23% de las mujeres ocupadas, tienen trabajos part-time, comparado con un 4,3% para los hombres. Por último, al enfocarse en la división de sexo y nivel salarial, se separan las ocupaciones en tres grupos según su salario por hora.

Este estudio de algunos subgrupos poblacionales permite profundizar el análisis de las diferencias entre los dos sexos, considerando otras características relevantes del mercado de trabajo. Así, dentro del grupo de mujeres, las más jóvenes y especialmente las ancianas son las que sufren la mayor segregación, mientras que, si la miramos con respecto a los hombres, la segregación es mayor para las más jóvenes. El estudio acerca del efecto de capital humano en la segregación ocupacional indica que los individuos que tienen un nivel de educación intermedio sufren una segregación menor que aquellos con más educación, tanto para hombres como para mujeres. Esto sugiere que un aumento en el capital humano no necesariamente reduce la segregación. (Alonso-Villar & Del Río, 2010).

María Charles y Karen Bradley llevaron a cabo otro estudio sobre segregación, en el que se utilizó una muestra de 44 países industriales y en desarrollo. La idea principal del paper radica en que la segregación por campo de estudio no va a desaparecer con la modernización cultural o económica, pero va a persistir siempre que las personas se sigan viendo a sí mismas, a su competencia y a sus oportunidades educativas y de trabajo en términos de género. Las autoras argumentan que:

“Los estudiosos de la evolución son en exceso optimistas acerca de las expectativas de la des-sexualización a nivel global de las instituciones educativas, dado que subestiman la fuerza que tiene la ideología del esencialismo de género (...) para etiquetar campos académicos como intrínsecamente masculinos o femeninos. (...) La creciente segregación dentro de los campos de estudio que se genera por estos procesos refuerza los estereotipos de cada género.” (Charles & Bradley, 2009).

Las autoras examinan la relación de la segregación de género con el nivel de desarrollo económico del país. Si bien a nivel global, se va a encontrar una relación positiva entre el PBI y el índice de segregación, si se estudia por separado a los países en desarrollo y a los industriales,

se puede ver una relación positiva del PBI con la segregación únicamente para países en desarrollo. Entre las sociedades industriales avanzadas, en cambio, un aumento en la prosperidad nacional no ejerce presiones sobre la segregación en distribuciones curriculares.

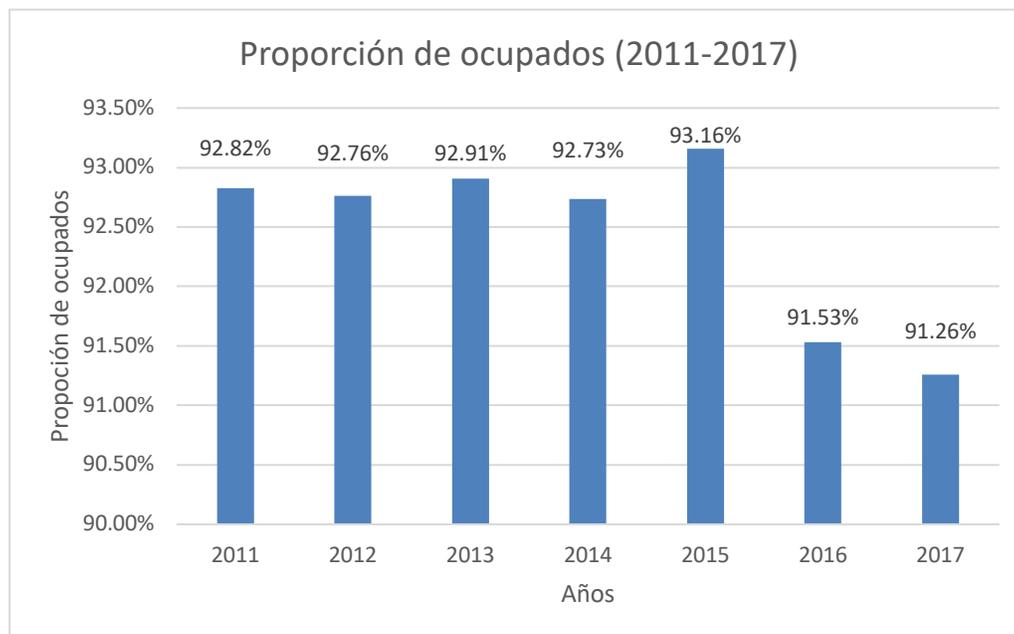
Los estudios realizados muestran evidencia de una fuerte segregación. Hay una gran coincidencia entre países en cuanto a la sub representación de las mujeres en programas de ingeniería. Por otro lado, se obtienen coeficientes positivos que indican la sobrerrepresentación de las mujeres en las áreas de humanidades y ciencias sociales. En las áreas de matemática/ciencias naturales y salud, la composición de género está más mezclada, con una tendencia de los hombres a estar sobre representados en matemática/ciencias naturales, y las mujeres en salud.

Las diferencias entre países son menos predecibles desde la perspectiva de la modernización. Las sociedades más integradas no resultaron ser las más desarrolladas económicamente, ni tampoco son las que generalmente consideramos progresistas en términos de ideología de género o de paridad de género en la esfera pública. Los menores niveles de segregación se encontraron en Colombia, Bulgaria y Túnez; y los niveles más altos en Finlandia, Hong Kong y Sudáfrica. Entonces, podemos ver que los resultados no coinciden con explicaciones que establecen un debilitamiento general de la diferenciación de género a medida que avanza la modernización económica (Charles & Bradley, 2009).

2.3 El caso argentino: estadísticas y diferencias en el mercado laboral

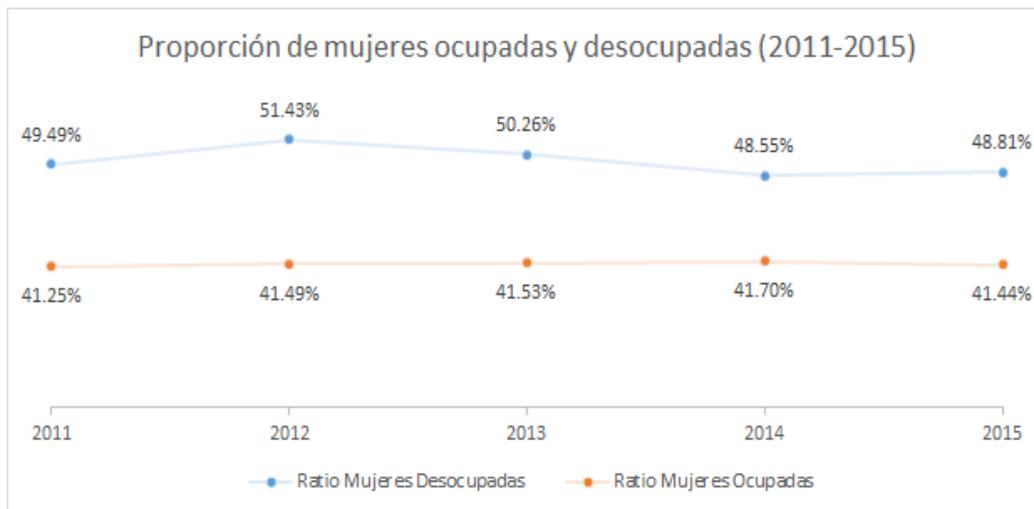
Gracias a la información de la Encuesta Permanente de Hogares, disponible en el sitio web del INDEC, podemos adentrarnos en la estructura del mercado laboral argentino¹. Partiendo de lo más general, en el gráfico 1 podemos ver la proporción de ocupados en el mercado laboral, sobre el total de entrevistados que declararon estar ocupados, o desocupados:

Gráfico 1

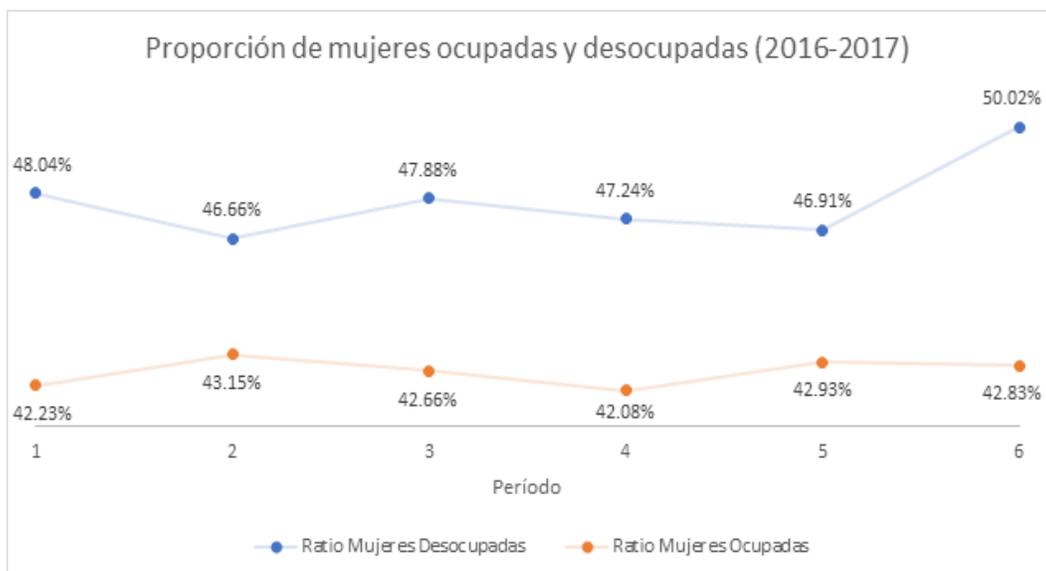


La proporción de empleados se mantiene prácticamente estable, siendo su promedio del 92,45%. Y esto, no es lo único que se mantiene constante. Calculando la proporción de mujeres ocupadas y desocupadas sobre el total (gráfico 2), podemos ver que ha sido muy similar desde 2011:

¹ Nota: hay información disponible para los años 2011-2017, con excepción del 1er trimestre del 2012, el 3er y 4to trimestre del 2015, el 1er trimestre del 2016 y el 4to trimestre de 2017.

Gráfico 2


Con mayor desagregación, vemos que, para nuestro período de estudio, se sigue cumpliendo tal tendencia:

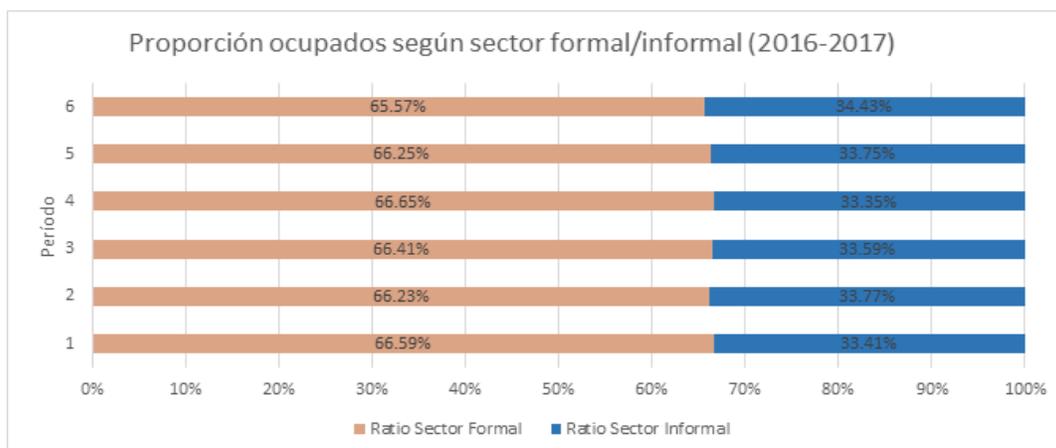
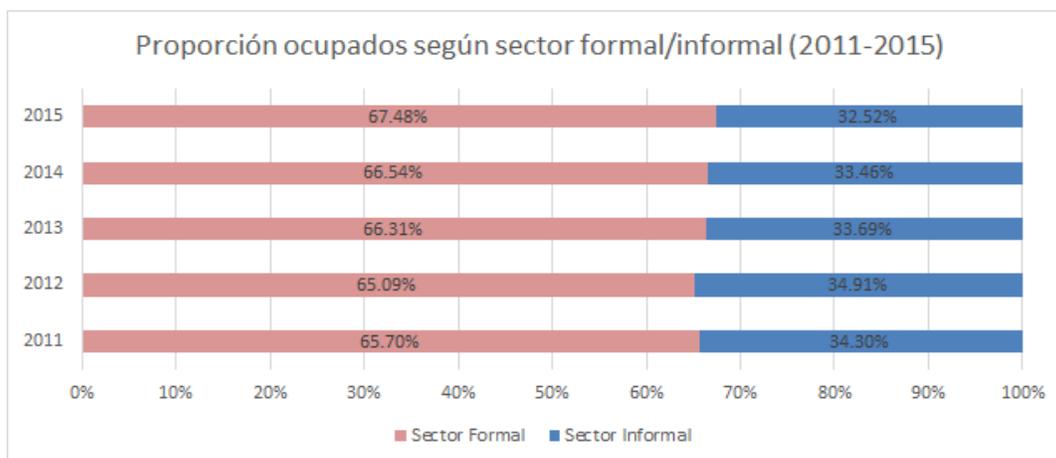
Gráfico 3²


² Nota: para el período de estudio, cada número equivale a un trimestre; i.e. 1 equivale al 2do trimestre de 2016, 2 al 3er trimestre de 2016, 3 al 4to trimestre de 2016, 4 al 1er trimestre de 2017, 5 al 2do trimestre de 2017 y 6 al 3er trimestre de 2017.

¿Qué nos resulta llamativo de este gráfico? Si bien en cuanto al desempleo la proporción de mujeres se mantiene similar a la de hombres (se encuentra siempre cercana al 50%), si miramos el comportamiento del porcentaje de mujeres dentro de los trabajadores empleados podemos ver que se aleja del 50%, lo que nos indica que son notablemente más los hombres empleados en relación a las mujeres. Por ejemplo, en el tercer período (cuarto trimestre de 2016), de los trabajadores empleados, un 42.67% eran mujeres y un 57.33% eran hombres.

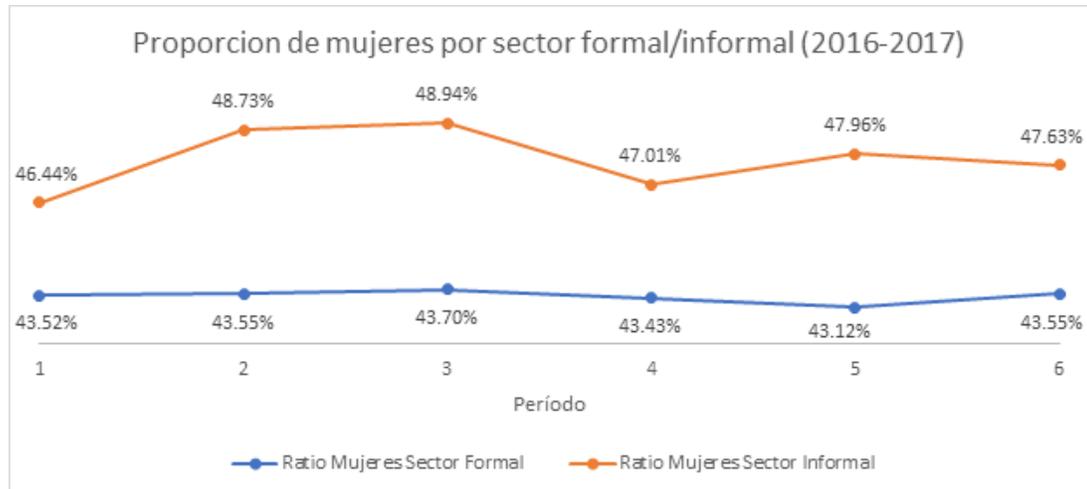
También hay diferencias de género si caracterizamos los tipos de trabajo acorde a su formalidad, o al sector que pertenecen. De acuerdo a la informalidad, para el período 2011-2017, la proporción de ocupados se mantuvo muy estable, en torno al 33%: es decir que 1/3 del mercado laboral en nuestro país se desarrolla de manera informal.

Gráficos 4 y 5



Tal estabilidad también puede verse en la proporción de mujeres por cada sector, como está plasmado en el gráfico 6, para el período de análisis:

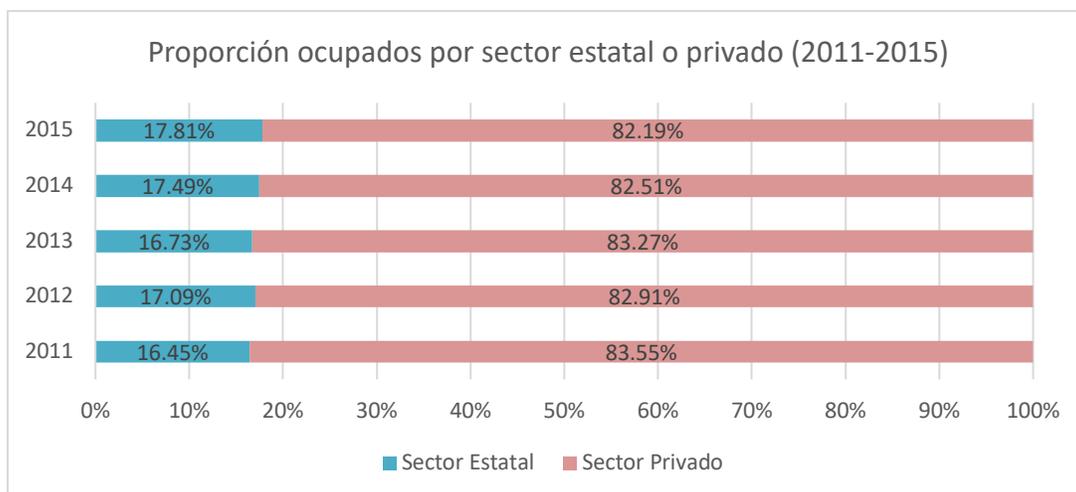
Gráfico 6

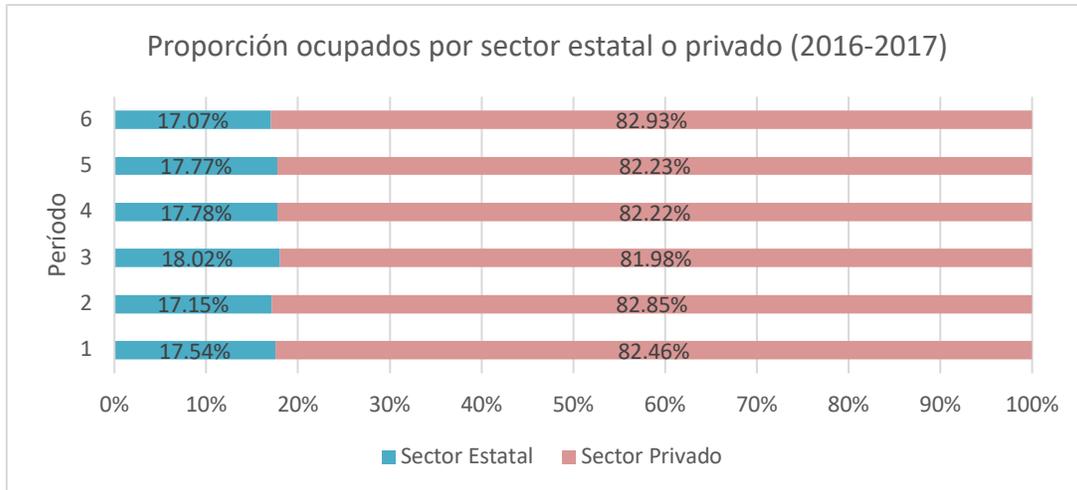


Otro aspecto que podemos notar analizando este gráfico, es que en ninguno de los dos sectores la proporción de mujeres es mayor o igual a la de hombres, pero se acerca más en el sector informal. Es decir, que la proporción de mujeres es mayor dentro del trabajo informal que dentro del formal.

Si nos enfocamos en los empleos de sectores estatales y privados, también encontramos cierta estabilidad para el período 2011-2017, en una proporción 83%-17% aproximada y respectivamente:

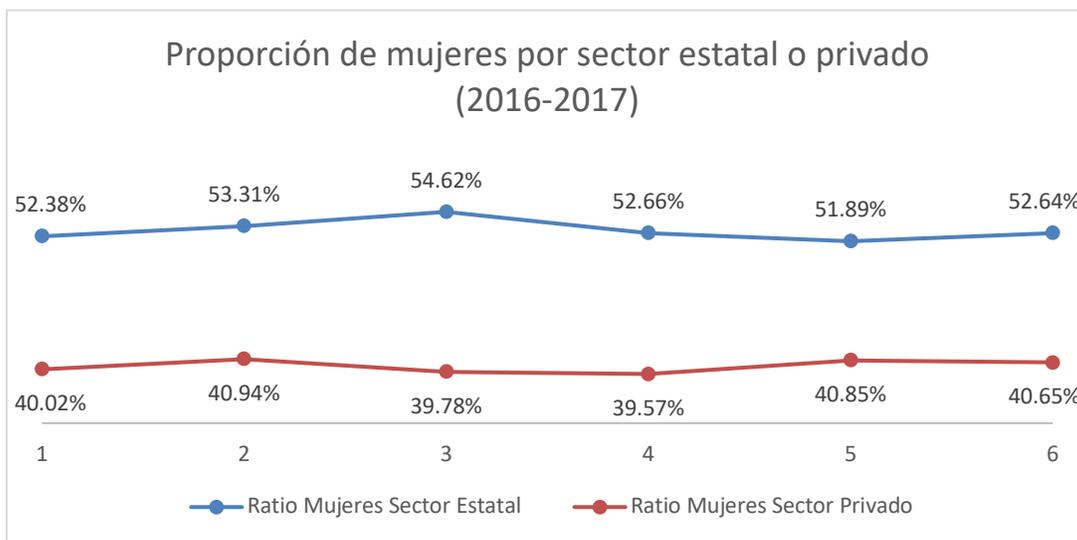
Gráficos 7 y 8





Cuando observamos la participación por género, nuevamente vemos que para nuestro período de estudio la proporción de mujeres se ha mantenido estable en ambas categorías, y que la proporción de mujeres trabajando en el sector público es mayor a la de mujeres trabajando en el sector privado:

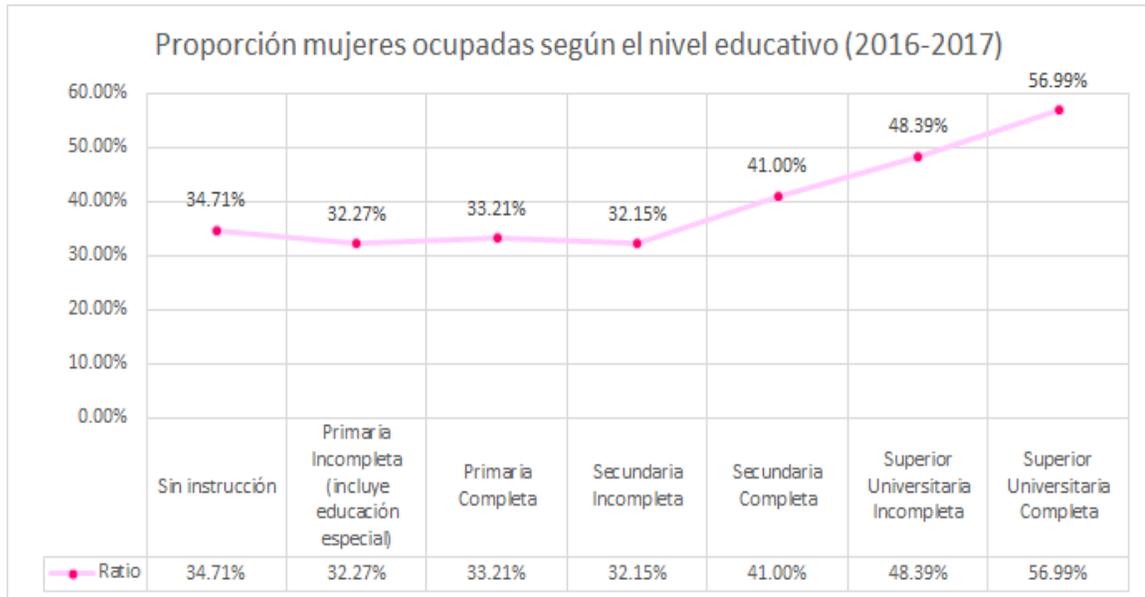
Gráfico 9



Otra observación a realizar es la aparente relación directa entre cantidad de mujeres por ocupación y nivel educativo alcanzado. Para el período de estudio (2016-2017), vemos que la proporción de mujeres empleadas se mantiene prácticamente constante entre los primeros

cuatro niveles educativos (“sin instrucción”, “primaria incompleta + educación especial”, “primaria completa”, “secundaria incompleta”), y comienza con un crecimiento casi lineal desde ese punto en adelante.

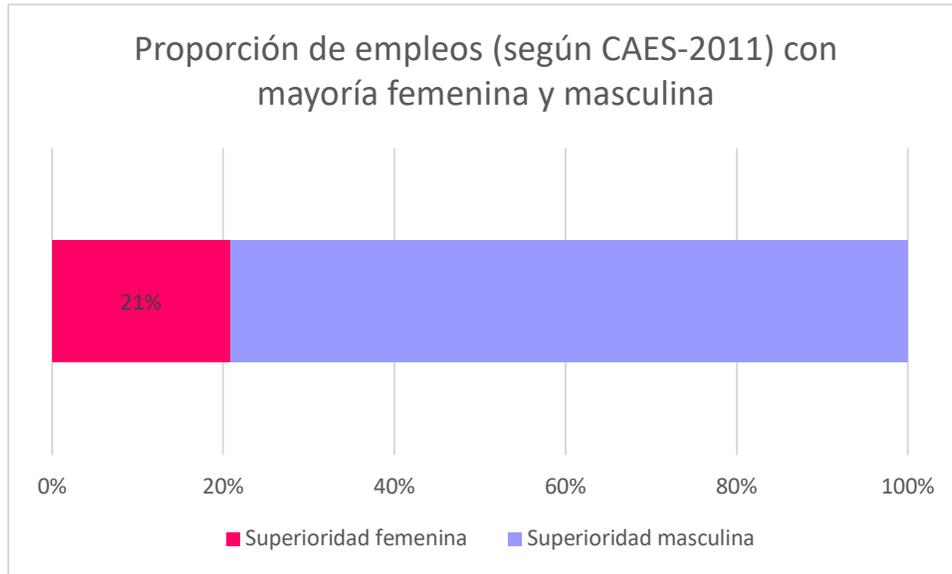
Gráfico 10



Hasta ahora, hemos visto diferencias en el mercado laboral analizando por sectores, y niveles educativos. A fines prácticos de nuestro estudio, es necesario profundizar un poco más sobre tipos de ocupaciones y, como hemos mencionado en la introducción, los “trabajos femeninos”.

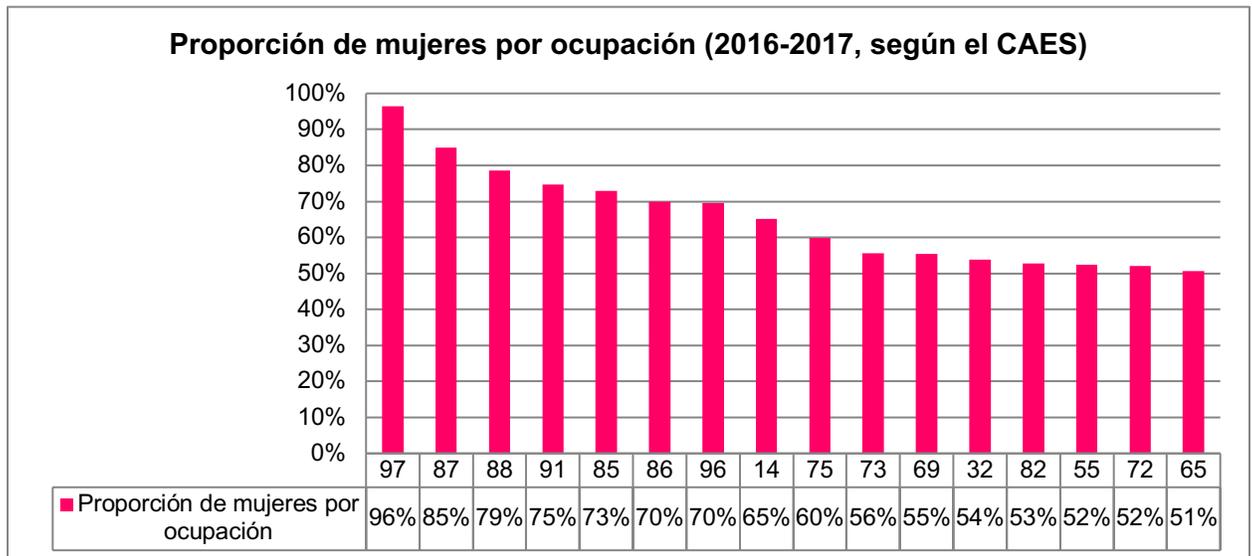
Usando información de la EPH, podemos encontrar las ocupaciones de los encuestados divididas en grupos, según la estructura del CAES (Clasificación de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas- ver **Anexo 1**). De todas las categorías, se puede ver que sólo un 21% tienen superioridad femenina; es decir, mayor cantidad de mujeres que de hombres empleados:

Gráfico 11



Finalmente, en el gráfico 12 podemos ver el detalle de cuáles son estas “ocupaciones femeninas” en nuestra base de datos (2016-2017):

Gráfico 12



Entre las ocupaciones con una proporción mayor de mujeres se encuentran:

- 97: Actividades de los Hogares como Empleadores de Personal Doméstico.
- 87: Asistencia Social Relacionada con la Atención a la Salud
- 88: Servicios Sociales sin Alojamiento
- 91: Actividades de Bibliotecas, Archivos, Museos y otras Actividades Culturales
- 85: Enseñanza
- 86: Actividades de Atención a la Salud Humana
- 96: Otras Actividades de Servicios Personales
- 14: Confección de Prendas de Vestir, Terminación y Teñido de Pieles
- 75: Actividades Veterinarias
- 73: Publicidad e Investigación de Mercados
- 69: Actividades Jurídicas y de Contabilidad
- 32: Industrias Manufactureras n.c.p.
- 82: Actividades Administrativas de Oficinas y otras Actividades Auxiliares de las Empresas
- 55: Servicios de Alojamiento en Hoteles, Campamentos y otro tipo de Hospedaje Temporal
- 72: Investigación y Desarrollo
- 65: Seguros, Reaseguros y Fondos de Pensiones, excepto los Planes de Seguridad Social de Afiliación Obligatoria

3. Datos

La fuente primaria de información de nuestro estudio es la Encuesta Permanente de Hogares [ver **Anexo 2**], para un período de tiempo de un año y medio: desde el 2do trimestre del 2016, hasta el 3er trimestre de 2017.

Notar que la base de datos tiene algunas particularidades. En primer lugar, consideramos solamente individuos mayores de 17 años. Por otro lado, sólo tuvimos en cuenta ocupados que pertenezcan al sector público o privado, y que hayan declarado si por su actividad laboral se les realizaba algún tipo de descuento jubilatorio (para definir su condición de formalidad). Además,

para evitar outliers, descartamos las observaciones donde los individuos declararon trabajar más de 84 horas por semana en su ocupación principal (lo que arrojaría un total de 12 horas por día).

La variable dependiente es una construcción que surge del monto de ingreso percibido por la ocupación principal. Una vez que dejamos solamente salarios mayores a cero, para que sea comparable entre trimestres, hicimos, en primer lugar, una corrección por inflación (usando un promedio del IPC de cada trimestre). Luego, para tener una medida del ingreso horario, dividimos cada observación por el producto de la cantidad de horas trabajadas en la ocupación principal y 4,3 (un promedio de las semanas por mes). Por último, calculamos el logaritmo de cada observación, para estandarizar su función de distribución.

Dado que queremos comprobar si existe algún efecto de la cantidad de mujeres por ocupación en el ingreso horario percibido, la variable independiente que más importancia tiene en nuestro estudio es **la proporción de mujeres por ocupación**. Para crearla, utilizamos la variable PP04B_COD. Esta variable surge del CAES-MERCOSUR, y es un código de cuatro dígitos, donde los dos primeros definen la ocupación a la cual pertenece el entrevistado [**Ver Anexo 2**]. Manualmente, creamos una nueva variable con los dos primeros dígitos de cada individuo, y es esta variable la que nos permitió crear, para cada ocupación, el ratio de mujeres. Este proceso también fue realizado para todas las bases pertenecientes al intervalo del segundo trimestre de 2011 al tercer trimestre de 2012, dado que usaremos el ratio de mujeres por ocupación cinco años previos a la base principal como instrumento de la estimación en dos etapas.

4. Metodología

La relación entre el salario horario y la composición de género de cada ocupación puede ser explicada con la siguiente regresión:

$$w_{ij} = \beta S_j + \lambda X + u_{ij}$$

donde w_i es una transformación logarítmica del ingreso horario del individuo i , S_j es el ratio de mujeres en la ocupación j , y X es un vector de variables de control (como periodo, nivel educativo y edad, entre otros). Para empezar, asumimos que el término de error, u_i , cumple con las siguientes propiedades: $E(u_{ij})=0$ y $Var(u_{ij})=\sigma$. El coeficiente β muestra el efecto que tiene un aumento en el ratio de mujeres dentro de una ocupación, sobre el salario horario promedio que van a recibir los individuos que trabajan en la misma. Por lo tanto, un valor negativo de β implica

que el ingreso cae conforme crece la proporción de mujeres en una ocupación, lo que arrojaría evidencia a favor de nuestra hipótesis.

Existe evidencia empírica que sostiene esta hipótesis. Un caso es el paper de Jenny Clarhall, quien investiga el efecto de la segregación laboral sobre los ingresos en Noruega, y encuentra que un aumento del 10% de la participación femenina en una determinada ocupación reduce en un 1,7% el ingreso percibido de esa ocupación (Clarhall, 2011).

4.1 Especificación econométrica

4.1.1 Estimación por Mínimos Cuadrados Clásicos

Para comenzar, hicimos una estimación por MCC. La regresión planteada fue la siguiente:

$$\begin{aligned} [1] \log(\text{ingreso horario percibido}_{ij}) \\ = \beta(\text{proporcion mujeres por ocupacion}_j) + \gamma\text{sectorprivado} + \theta\text{informalidad} + \delta_1\text{edad}_i \\ + \delta_2\text{niveleducativo}_i + \delta_3\text{region} + \delta_4\text{periodo} + u_{ij} \end{aligned}$$

Como ya se mencionó, la variable dependiente corresponde al logaritmo del salario horario de cada individuo, corregido por el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Entre las variables explicativas tenemos:

- **Proporción mujeres por ocupación:** representa la proporción de mujeres que trabajan en cada ocupación. Su coeficiente nos va a indicar cómo cambia el salario horario de los individuos que trabajan en determinada ocupación cuando aumenta la proporción de mujeres en la misma.
- **sectorprivado:** es una dummy que toma el valor 1 si el individuo trabaja en el sector privado y 0 si lo hace en el sector público. Su coeficiente va a indicar cómo afecta al salario el hecho de que el individuo esté empleado en el sector privado.
- **informalidad:** es una dummy que toma el valor 1 si el individuo trabaja en el sector informal y 0 si lo hace en el sector formal. Su coeficiente va a reflejar la cómo cambia el salario cuando el individuo trabaja en el sector informal en relación a si trabajara en el sector formal.

Y dentro del vector de variables de control:

- **edad:** Para su construcción separamos la muestra, que consiste en individuos mayores a 17 años, en 4 franjas etarias, y construimos una dummy para cada una de ellas. Para evitar problemas de multicolinealidad, dejamos afuera la primera franja etaria, la cual va a funcionar como grupo base. De esta manera, el coeficiente que acompañe a cada una de las dummies que generamos nos va a indicar cómo varía el salario con respecto al grupo base cuando el individuo se encuentra en cada una de esas franjas.
- **niveleducativo:** Nuevamente dividimos nuestra muestra según el nivel educativo alcanzado (1-7) y generamos 7 variables dummies, dejando como grupo de referencia el nivel educativo 1 [**Ver Anexo 3**]. Por lo tanto, sus coeficientes nos van a indicar cómo cambia el salario según cual sea el máximo nivel educativo alcanzado.
- **región:** generamos una dummy para cada una de las regiones en las que está dividida la muestra, utilizando a la región 1 como grupo de referencia [**Ver Anexo 3**]. Sus coeficientes van a indicar cómo cambia el salario según la región en la que viva el individuo entrevistado.
- **período:** es un conjunto de dummies que especifican a cuál de los 6 trimestres pertenece esa observación.

En la estimación [2], agregamos el regresor **nro_hogar**, variable que indica el código asignado al hogar en el que vive el individuo entrevistado:

$$\begin{aligned}
 [2] \log(\text{ingreso horario percibido}_{ij}) \\
 &= \beta(\text{proporcion mujeres por ocupacion}_j) + \gamma\text{sectorprivado} + \theta\text{informalidad} + \delta_1\text{edad}_i \\
 &+ \delta_2\text{niveleducativo}_i + \delta_3\text{región} + \delta_5\text{nrohogar}_{ij} + u_{ij}
 \end{aligned}$$

4.1.2 Estimación en dos etapas

A priori, nuestra estimación por MCC puede presentar un problema de endogeneidad de la variable “proporción mujeres por ocupación” debido a causalidad simultánea. Es decir, así como el ratio afecta a la variable dependiente, está a su vez afecta al ratio. Tener regresores

endógenos en un modelo hará que la estimación por mínimos cuadrados clásicos esté sesgada, ya que una de las suposiciones de MCC es que no existe correlación entre una variable explicativa y el término de error.

La manera de obtener estimadores consistentes del parámetro del modelo frente a este problema es utilizando variables instrumentales y aplicando el método de mínimos cuadrados en dos etapas. Este método consiste en conseguir un instrumento, que sea una variable observable no perteneciente al modelo y que satisfaga las siguientes condiciones:

- Ortogonalidad: Debe ser exógena al modelo, es decir $corr(instrumento, u_{ij}) = 0$,
- Relevancia: Debe estar relacionada con el ratio, es decir $corr(instrumento, proporcion\ mujeres\ por\ ocupacion) \neq 0$.

El instrumento utilizado es un ratio construido con datos de los años 2011 y 2012. Asumimos el cumplimiento del supuesto de ortogonalidad, ya que no habría motivos para suponer lo contrario, considerando que la variable pertenece a otros años, diferentes a los del período de estudio. La relevancia del instrumento puede ser testeada al realizar el test de significatividad individual del regresor “instrumento” en la ecuación reducida:

$$\begin{aligned}
 [3] \text{proporcion mujeres por ocupacion}_j \\
 = \pi_0 + \pi_1 \text{instrumento}_j + \gamma \text{sectorprivado} + \theta \text{informalidad} + \delta_1 \text{edad}_i \\
 + \delta_2 \text{niveleducativo}_i + \delta_3 \text{region} + \delta_4 \text{periodo} + \delta_5 \text{nrohogar}_i + \omega_{ij}
 \end{aligned}$$

Tabla 1: Relevancia del Instrumento

Variable dependiente: proporción mujeres por ocupación			
	Coefficiente	Estadístico t	P > t
instrumento	0.9363557*** (0.002)	422.84	0.000

Notas:

*significativo al 10%, ** significativo al 5%, ***significativo al 1%

Recordemos que, para el test de significatividad individual, la hipótesis nula será que π_1 es igual a cero, mientras que la alternativa es que es diferente, y rechazaremos siempre y cuando la $P > |t|$ sea menor a 0,05. Como podemos ver en nuestro caso, rechazamos la hipótesis nula, dado que la probabilidad es igual a 0, comprobando así la validez del instrumento.

Las estimaciones de la segunda etapa, [4] y [5], parten de las ecuaciones [1] y [2] respectivamente, y estas son sus especificaciones:

$$\begin{aligned}
 [4] \log(\text{ingreso horario percibido}_{ij}) \\
 &= \beta(\widehat{\text{proporcion mujeres por ocupacion}}_j) + \gamma \text{sectorprivado} + \theta \text{informalidad} + \delta_1 \text{edad}_i \\
 &+ \delta_2 \text{niveleducativo}_i + \delta_3 \text{región} + \delta_4 \text{periodo} + u_{ij}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 [5] \log(\text{ingreso horario percibido}_{ij}) \\
 &= \beta(\widehat{\text{proporcion mujeres por ocupacion}}_j) + \gamma \text{sectorprivado} + \theta \text{informalidad} + \delta_1 \text{edad}_i \\
 &+ \delta_2 \text{niveleducativo}_i + \delta_3 \text{región} + \delta_5 \text{nrohogar}_{ij} + u_{ij}
 \end{aligned}$$

Donde nuestra nueva variable *proporcion mujeres por ocupacion* surge de la estimación por MCC de la forma reducida [3].

5. Resultados

5.1 Resultados por MCC y MC2E

En la tabla 2 se encuentran los resultados de las estimaciones realizadas por mínimos cuadrados clásicos (MCC) y en dos etapas (MC2E):

Tabla 2: Estimación de la segregación ocupacional por género en el ingreso laboral horario

Variable dependiente: logaritmo del ingreso horario promedio real				
	MCC		MC2E	
	[1]	[2]	[4]	[5]
Regresores				
proporción mujeres por ocupación	-0.0536715*** (0.012)	-0.0467771*** (0.012)	-0.0855099*** (0.013)	-0.0784851*** (0.013)
sector privado	-0.1914922*** (0.007)	-0.1896163*** (0.007)	-0.194194*** (0.007)	-0.1923486*** (0.007)
informalidad	-0.3671441*** (0.008)	-0.3686048*** (0.008)	-0.3642761*** (0.008)	-0.3657059*** (0.008)
constante	4.007399*** (0.025)	4.007507*** (0.025)	4.01997*** (0.025)	4.019939*** (0.025)
Efectos fijos				
nrohogar	no	si	no	si
edad	si	si	si	si
región	si	si	si	si
período	si	si	si	si
niveleducativo	si	si	si	si
Observaciones	83916	83916	83916	83916

Notas:

*significativo al 10%, **significativo al 5%, ***significativo al 1%

Los resultados de las estimaciones confirman nuestra hipótesis de la existencia de un efecto causal negativo de la proporción de las mujeres por ocupación sobre el ingreso horario promedio percibido. En el caso de MCC, vemos que un cambio del 10% en el ratio de mujeres en la ocupación j , lleva a una caída promedio del salario del 0,47%. Para el caso de MC2E, obtenemos un coeficiente de -0,0784851: un cambio de un 10% en el ratio de mujeres en la ocupación j , lleva a una caída promedio del salario del 0,78%.

5.2 Test de endogeneidad: Durbin-Wu-Hausman

Partiendo de la estimación de la forma reducida [3], se predicen los residuos, que agregamos como regresor de la estimación original por Mínimos Cuadrados Clásicos (variable residuo):

$$\begin{aligned}
 [6] \log(\text{ingreso horario percibido}_{ij}) = & \beta(\text{proporcion mujeres por ocupacion}_j) + \phi \widehat{\text{residuo}}_{i,j} \\
 & + \gamma \text{sectorprivado} + \theta \text{informalidad} + \delta_1 \text{edad}_i + \delta_2 \text{niveleducativo}_i + \delta_3 \text{región} \\
 & + \delta_4 \text{periodo} + \delta_5 \text{nrhogar}_{ij} + \varpi_{ij}
 \end{aligned}$$

Tabla 3: Test de Durbin – Wu – Hausman

Variable dependiente: logaritmo del ingreso horario promedio real			
	Coefficiente	Estadístico t	P > t
residuo	0.2179217*** (0.029)	7.52	0.000

Notas:

*significativo al 10%, ** significativo al 5%, ***significativo al 1%

Al realizar la regresión por MCC, incorporando los residuos de la ecuación reducida, nos interesa ver cuál es el valor del coeficiente que acompaña a la variable “residuo”. Si este valor es cero, entonces tenemos evidencia a favor de la hipótesis nula del test. Esta hipótesis plantea la ausencia de endogeneidad de los regresores, en este caso de la variable de la proporción de mujeres por ocupación. Si se cumple la hipótesis nula, entonces el estimador por Mínimos

Cuadrado en Dos Etapas (MC2E) coincidirá con el de MCC. En este caso, el coeficiente obtenido por MCC será consistente y eficiente mientras que el de MC2E será consistente pero ineficiente. Por lo tanto, si se acepta esta hipótesis, vamos a utilizar el estimador de MCC. Por el contrario, si se rechaza, el único coeficiente consistente va a ser el obtenido por MC2E.

La variable residuo representa la diferencia entre la proporción de mujeres y el resto de las variables exógenas, incluyendo el instrumento. Es decir que, de existir endogeneidad, esta variable “atrapa” la parte endógena del regresor.

Como podemos observar en la tabla 4, el p-valor es 0, menor a nuestro nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, concluimos que la hipótesis nula de que la proporción de mujeres por ocupación es exógena es rechazada. Esto evidencia que efectivamente la variable es endógena y es necesario estimar en dos etapas, para obtener estimadores insesgados y consistentes.

6. Conclusión

La desigualdad de género en el mercado laboral es una cuestión de estudio desde hace aproximadamente 50 años, a nivel global. Nuestro análisis apunta a demostrar, a través del enfoque de la segregación ocupacional, que tal desequilibrio existe en el mercado argentino. A partir de los resultados obtenidos, queda demostrado que ante un aumento de la proporción de mujeres en un 10% para una ocupación determinada, el ingreso horario promedio de todos los trabajadores de tal ocupación disminuye en 0,47%. Al hacer la estimación en dos etapas, para sortear el problema de endogeneidad por causalidad simultánea, obtenemos un valor del 0,78%. Por lo tanto, hay evidencia estadísticamente relevante que avala nuestra hipótesis: la existencia de un efecto causal, robusto y negativo, entre proporción de mujeres en una ocupación e ingreso horario percibido en el mercado laboral argentino.

Los resultados sirven para brindar evidencia empírica a las investigaciones preexistentes que tratan la problemática de la desigualdad de género en el mercado de trabajo. Nuestro estudio permite afrontar dicha cuestión a partir de un ángulo diferente, aproximándonos a la raíz de la brecha salarial que existe entre los géneros, ofreciendo una perspectiva que explora las desigualdades que enfrentan las diversas ocupaciones, por ser consideradas más femeninas o masculinas. Las estimaciones proporcionan una oportunidad para seguir desarrollando futuras investigaciones que apunten a profundizar la causa de dicha brecha y desigualdad de géneros en el mercado laboral. A su vez, es evidente la necesidad de seguir debatiendo esta problemática a fin de ir minimizando las consecuencias económicas que se crean en el mercado laboral a partir de la segregación ocupacional y brindar políticas públicas que apunten a cerrar esta brecha existente.

7. Bibliografía

- Alonso-Villar, O., & Del Río, C. (2010). Gender Segregation in the Spanish Labor Market: An Alternative Approach. *Social Indicators Research*, 337-362.
- Anker, R. (1997). Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview . *International Labour Review*.
- Barry, J. (1985). Women Production Workers: Low Pay and Hazardous Work. *The American Economic Review*, 262-265.
- Blau, F., & Jusenius, C. (1976). Economists' Approaches to Sex Segregation in the Labor Market: An Appraisal. *Signs*, 181-199.
- Charles, M., & Bradley, K. (2009). Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology*, 924-976.
- Clarhall, J. (2011). Causal Effects of Occupational Gender Segregation and Wages. 1-26.
- Coverman, S. (1983). Gender, Domestic Labor Time, and Wage Inequality. *American Sociological Review*, 623-637.
- Gross, E. (1968). Plus ca change...? The Sexual Structure of Occupations Over Time. *Social Problems*, 198-208.
- Hanson, S., & Pratt, G. (1991). Job Search and the Occupational Segregation of Women. *Annals of the Association of American Geographers*, 229-253.
- INDEC (2011). Clasificación de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del MERCOSUR [Base de datos]. Buenos Aires: INDEC. Recuperado de: https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/caes_mercosur_1.0.pdf
- INDEC (2017). Encuesta Permanente de Hogares (EPH) [Base de datos]. Buenos Aires: INDEC. Recuperado de: <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>
- OIT. (2015). *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Okamoto, D., & England, P. (1999). Is There a Supply Side to Occupational Sex Segregation? *Sociological Perspectives*, 557-582.
- Reardon, S., & O'Sullivan, D. (2004). Measures of Spatial Segregation. *Sociological Methodology*, 121-162.
- Reskin, B. (1993). Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 241-270.
- Wooldridge, J. (2012). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. USA: South-Western Cengage Learning.

8. Anexos

Anexo 1 - Clasificación según la CAES

OCUPACIÓN	GRUPO	DESCRIPCIÓN
1	Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca	Agricultura, Ganadería, Caza y Actividades de Apoyo
2	Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca	Silvicultura, Extracción de Madera y Actividades de Apoyo
3	Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca	Pesca, Acuicultura y Actividades de Apoyo
5	Explotación de Minas y Canteras	Extracción de Carbón y Lignito
6	Explotación de Minas y Canteras	Extracción de Petróleo Crudo y Gas Natural
7	Explotación de Minas y Canteras	Extracción de Minerales Metalíferos
8	Explotación de Minas y Canteras	Explotación de otras Minas y Canteras
9	Explotación de Minas y Canteras	Actividades de Apoyo a la Explotación de Minas y Canteras
10	Industria Manufacturera	Elaboración de Productos Alimenticios
11	Industria Manufacturera	Elaboración de Bebidas
12	Industria Manufacturera	Elaboración de Productos de Tabaco
13	Industria Manufacturera	Fabricación de Productos Textiles, excepto Prendas de Vestir
14	Industria Manufacturera	Confección de Prendas de Vestir, Terminación y Teñido de Pieles
15	Industria Manufacturera	Fabricación de Cuero y Productos Conexos
16	Industria Manufacturera	Producción de Madera y Fabricación de Productos de Madera y Corcho, excepto Muebles; Fabricación de Artículos de Paja y de Materiales Trenzables
17	Industria Manufacturera	Fabricación de Papel y Productos de Papel
18	Industria Manufacturera	Actividades de Impresión y Servicios de Apoyo; Reproducción de Grabaciones
19	Industria Manufacturera	Fabricación de coque y de productos de la refinación del petróleo
20	Industria Manufacturera	Fabricación de Sustancias y Productos Químicos
21	Industria Manufacturera	Fabricación de Productos Farmacéuticos, Sustancias Químicas Medicinales y Productos Botánicos

22	Industria Manufacturera	Fabricación de Productos de Caucho y Plástico
23	Industria Manufacturera	Fabricación de Productos de Minerales No Metálicos
24	Industria Manufacturera	Fabricación de Metales
25	Industria Manufacturera	Fabricación de Productos Elaborados de Metal y Servicios de Trabajos de Metales, excepto Máquinas y Equipos
26	Industria Manufacturera	Fabricación de Equipos Informáticos, Electrónicos y Ópticos
27	Industria Manufacturera	Fabricación de Maquinaria y Equipos Eléctricos
28	Industria Manufacturera	Fabricación de Maquinaria y Equipo n.c.p
29	Industria Manufacturera	Fabricación de Vehículos Automotores, Remolques y Semirremolques
30	Industria Manufacturera	Fabricación de Otros Equipos de Transporte n.c.p
31	Industria Manufacturera	Fabricación de Muebles y Colchones
32	Industria Manufacturera	Industrias Manufactureras n.c.p
33	Industria Manufacturera	Mantenimiento, Reparación e Instalación de Máquinas y Equipos
35	Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado
36	Suministro de Agua; Alcantarillado, Gestión de Desechos y Actividades de Saneamiento	Captación, Tratamiento y Suministro de Agua
37	Suministro de Agua; Alcantarillado, Gestión de Desechos y Actividades de Saneamiento	Alcantarillado
38	Suministro de Agua; Alcantarillado, Gestión de Desechos y Actividades de Saneamiento	Recolección, Tratamiento, y Eliminación de Desechos; Recuperación de Materiales
39	Suministro de Agua; Alcantarillado, Gestión de Desechos y Actividades de Saneamiento	Actividades de Saneamiento y otros Servicios de Gestión de Desechos
40	Construcción	Construcción
45	Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas	Comercio y Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas
48	Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas	Comercio, Excepto de Vehículos Automotores y Motocicletas
49	Transporte y Almacenamiento	Transporte Terrestre y por Tuberías
50	Transporte y Almacenamiento	Transporte por Vía Acuática
51	Transporte y Almacenamiento	Transporte Aéreo

52	Transporte y Almacenamiento	Almacenamiento y Actividades Auxiliares al Transporte
53	Transporte y Almacenamiento	Correo y Servicios de Mensajería
55	Alojamiento y Servicios de Comidas	Servicios de Alojamiento en Hoteles, Campamentos y otro tipo de Hospedaje Temporal
56	Alojamiento y Servicios de Comidas	Servicios de Comidas y Bebidas
58	Información y Comunicación	Edición de Libros, Periódicos y otras Publicaciones, incluso integrada a la Impresión
59	Información y Comunicación	Actividades Cinematográficas; Producción de videos y Programas de Televisión; Grabación Sonora y Edición de Música
60	Información y Comunicación	Actividades de Programación y Difusión de Radio y Televisión
61	Información y Comunicación	Telecomunicaciones
62	Información y Comunicación	Actividades de Programación y Consultoría Informáticas y otras Actividades Conexas
63	Información y Comunicación	Actividades de Servicios de Información
64	Actividades Financieras y de Seguros	Intermediación Financiera y de Otros Servicios Financieros, excepto los de Seguros y Administración de Fondos de Jubilaciones y Pensiones
65	Actividades Financieras y de Seguros	Seguros, Reaseguros y Fondos de Pensiones, excepto los Planes de Seguridad Social de Afiliación Obligatoria
66	Actividades Financieras y de Seguros	Actividades Auxiliares a los Servicios Financieros y a los Seguros
68	Actividades Inmobiliarias	Actividades Inmobiliarias
69	Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	Actividades Jurídicas y de Contabilidad
70	Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	Actividades de Servicio de Consultoría en Gestión Empresarial
71	Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	Servicios de Arquitectura e Ingeniería; Ensayos y Análisis Técnicos
72	Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	Investigación y Desarrollo
73	Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	Publicidad e Investigación de Mercados
74	Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	Otras Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas
75	Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	Actividades Veterinarias
77	Actividades Administrativas y Servicios de Apoyo	Actividades de Alquiler y Arrendamiento, excepto Inmuebles, y Gestión de los Activos Intangibles no Financieros

78	Actividades Administrativas y Servicios de Apoyo	Actividades Relacionadas con el Suministro de Empleo
79	Actividades Administrativas y Servicios de Apoyo	Agencias de Viajes, Operadores Turísticos y Actividades Conexas
80	Actividades Administrativas y Servicios de Apoyo	Actividades de Investigación y Seguridad
81	Actividades Administrativas y Servicios de Apoyo	Servicios de Apoyo a Edificios y Actividades de Limpieza en General; Servicios de Paisajismo y Jardinería
82	Actividades Administrativas y Servicios de Apoyo	Actividades Administrativas de Oficinas y otras Actividades Auxiliares de las Empresas
84	Administración Pública y Defensa; Planes de Seguro Social Obligatorio	Administración Pública y Defensa; Planes de Seguro Social Obligatorio
85	Enseñanza	Enseñanza
86	Salud Humana y Servicios Sociales	Actividades de Atención a la Salud Humana
87	Salud Humana y Servicios Sociales	Asistencia Social Relacionada con la Atención a la Salud
88	Salud Humana y Servicios Sociales	Servicios Sociales sin Alojamiento
90	Artes, Entretenimiento y Recreación	Actividades Artísticas y de Espectáculos
91	Artes, Entretenimiento y Recreación	Actividades de Bibliotecas, Archivos, Museos y otras Actividades Culturales
92	Artes, Entretenimiento y Recreación	Actividades de Juegos de Azar y Apuestas
93	Artes, Entretenimiento y Recreación	Actividades Deportivas y de Entretenimiento
94	Otras Actividades de Servicios	Actividades de Asociaciones
95	Otras Actividades de Servicios	Reparación de Equipos Informáticos y de Comunicación; Efectos de uso Personal y Doméstico
96	Otras Actividades de Servicios	Otras Actividades de Servicios Profesionales
97	Actividades de los Hogares como Empleadores de Personal Doméstico; Actividades de los Hogares como Productores de Bienes o Servicios para Uso Propio	Actividades de los Hogares como Empleadores de Personal Doméstico
98	Actividades de los Hogares como Empleadores de Personal Doméstico; Actividades de los Hogares como Productores de Bienes o Servicios para uso Propio	Actividades de los Hogares como Productores de Bienes o Servicios para uso Propio
99	Actividades de Organizaciones y Organismos Extraterritoriales	Actividades de Organizaciones y Organismos Extraterritoriales

Anexo 2 - Información sobre la EPH

La Encuesta Permanente de Hogares se realiza todos los años, brindando información trimestral, por lo que se dice que su periodicidad es permanente. Se lleva a cabo en hogares, entendiendo por hogar a individuos o grupos de personas que viven bajo un mismo techo, y comparten sus gastos esenciales para vivir. El INDEC coordina, a través del constante contacto con las Direcciones Provinciales de Estadística, las estrategias metodológicas y asegura la homogeneidad para que la calidad final de los datos sea igual en todo el país. Si bien la muestra posee varios ponderadores, para nuestro estudio nos enfocamos en dos: **PONDIIO** para los ingresos (ya que tiene en cuenta la no respuesta de los individuos), y **PONDERA** para el resto de las variables.

Esta forma de encuestar fue pionera en América Latina, y, como mencionamos previamente, brinda datos sobre la situación laboral y social de la población urbana de Argentina. La EPH consta de tres cuestionarios a nivel vivienda, hogar, individuo.

- Cuestionario de viviendas: releva información sobre características de las viviendas, tales como tipo de vivienda, cantidad de habitaciones, material de los pisos, cubierta exterior, revestimiento interior del techo, fuente de provisión de agua, disponibilidad de baño, existencia de basural, inundabilidad de la zona, localización de asentamientos precarios.
- Cuestionario hogar: datos acerca de los hogares, tales como de las características habitacionales, composición y características demográficas básicas de los miembros (sexo, edad, situación conyugal, nivel educativo, procedencia).
- Cuestionario individual: releva atributos de los individuos, en cuanto a sus características ocupacionales y de ingreso.

Si definiéramos las categorías que abarca la EPH, podríamos dividir las en seis grupos:

1. Características demográficas básicas - edad, sexo, estado civil, relación de parentesco.
2. Características ocupacionales - población económicamente activa (y no económicamente activa), condiciones de actividad (población ocupada -que tiene trabajo-, desocupada -no tienen trabajo, pero están disponibles y buscando activamente- e inactiva -ni tienen ni buscan trabajo-).
3. Características migratorias - lugar de nacimiento y residencia de los últimos 5 años.
4. Características habitacionales - régimen de tenencia, tipo, calidad, materiales, tamaño de la vivienda, accesos a servicios básicos (luz, agua, gas, cloacas).
5. Características educacionales - alfabetismo y nivel de instrucción alcanzado.
6. Características de ingreso - retribución por trabajo y fuentes de ingresos.

Anexo 3 – Más información sobre las variables de control

- **niveleducativo:**
 - 1 = Primaria Incompleta (incluye educación especial)
 - 2 = Primaria Completa
 - 3 = Secundaria Incompleta
 - 4 = Secundaria Completa
 - 5 = Superior Universitaria Incompleta
 - 6 = Superior Universitaria Completa
 - 7 = Sin instrucción
 - 9 = Ns. / Nr.

- **región:**
 - 1 = Gran Buenos Aires
 - 40 = NOA
 - 41 = NEA
 - 42 = Cuyo
 - 43 = Pampeana
 - 44 = Patagónica