

Tipo de documento: Tesis de Maestría



Maestría en Economía Aplicada

¿Existe igualdad de género en el mercado de trabajo en Argentina? Un análisis cuantitativo de diferenciales salariales

Autoría: Varone, Nicole

Año: 2023

¿Cómo citar este trabajo?

Varone, N.(2023) "¿Existe igualdad de género en el mercado de trabajo en Argentina? Un análisis cuantitativo de diferenciales salariales". [Tesis de Maestría. Universidad Torcuato Di Tella]. Repositorio Digital Universidad Torcuato Di Tella
<https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/12538>

El presente documento se encuentra alojado en el Repositorio Digital de la Universidad Torcuato Di Tella bajo una licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Argentina (CC BY-NC-SA 4.0 AR)
Dirección: <https://repositorio.utdt.edu>

Maestría en Economía Aplicada

Departamento de Economía
Universidad Torcuato Di Tella

¿Existe igualdad de género en el mercado de trabajo en Argentina? Un análisis cuantitativo de diferenciales salariales

Nicole Varona

Tutor: Francisco Ciocchini

Tesis de Maestría

Junio 2023



ABSTRACT

Esta tesis pretende evaluar empíricamente si existe evidencia de discriminación de género en el mercado de trabajo en Argentina, a través de la estimación de los diferenciales salariales entre los varones y las mujeres que poseen un trabajo remunerado. Se utilizan los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), correspondientes al año 2022. Se utiliza el método de descomposición de Oaxaca-Blinder corregido por sesgo de selección para ambos grupos. El hallazgo principal es que la media del logaritmo de los ingresos netos por hora es de 6.493 para los varones y de 6.262 para las mujeres. Esto significa que los varones en promedio ganan aproximadamente 23,1 % más que las mujeres; donde el 21,8 % de la brecha salarial se asocia a discriminación en el mercado de trabajo y el 1,3 % se explica por diferencias en la acumulación de capital humano de los individuos.

Palabras clave: Método de Oaxaca-Blinder, discriminación, diferencial salarial, mercado de trabajo.

Índice general

Índice de cuadros	4
Índice de figuras	5
1. Introducción	1
2. Revisión de literatura	7
2.1. Marco teórico	7
2.2. Marco empírico	12
2.2.1. Estimaciones de brechas salariales en Argentina	15
3. Análisis empírico	18
3.1. Metodología	18
3.2. Sesgo de selección	23

3.3. Descripción de los datos	29
3.4. Limitaciones del modelo	33
4. Resultados	37
5. Conclusión	46
Bibliografía	49
A. Apéndice	54
A.1. Incidencia truncal de una variable aleatoria	54
A.2. Correlación entre variables explicativas	55

Índice de cuadros

3.1. Estadísticas descriptivas para toda la muestra	34
3.2. Estadísticas descriptivas para mujeres y varones	35
4.1. Modelo de probabilidad de estar ocupada/o	39
4.2. Estimación de los determinantes salariales por género	41
4.3. Descomposición de Oaxaca-Blinder	44
A.1. Matriz de correlación de las variables explicativas	56

Índice de figuras

3.1. Funciones de salarios de varones y mujeres	22
---	----

Capítulo 1

Introducción

La igualdad es un derecho humano fundamental reconocido en todas las regiones del mundo a través de la Declaración Universal de Derechos Humanos¹. En este documento, la igualdad de género se incorporó al derecho internacional de los derechos humanos a través del reconocimiento de que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición” [Organización de las Naciones Unidas, 1948]. Argentina reconoce el principio de igualdad de género como un derecho humano fundamental a través de normas

¹Se puede acceder al documento completo a través del siguiente enlace: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

internacionales² y de su legislación nacional³. Sin embargo, en todas las regiones existen diferencias entre las personas o entre grupos de personas: la desigualdad es una característica de la forma de organización de la sociedad, y por ello, es un campo de investigación relevante en las ciencias sociales. La desigualdad de género es una manifestación de las desigualdades que enfrenta la sociedad. En particular, el mercado laboral muestra notorias disparidades entre varones y mujeres, ya sea en términos de acceso al empleo, a puestos de liderazgo y toma de decisiones o de salarios⁴.

Este trabajo intenta estudiar la desigualdad salarial en términos de género⁵ y de nacionalidad⁶, entendida como la diferencia de ingresos laborales de dos grupos de personas (mujeres—varones) con las mismas características, controlando por país de nacimiento. En este sentido, el concepto de desigualdad está estrechamente re-

²Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada por resolución 34/80 de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979; Agenda 2030 incorpora el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 sobre crecimiento inclusivo y empleo en la meta 8.5 “Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” y el ODS 5 que busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

³Ley N° 23.179/1985 de aprobación de la Convención; Ley N° 23.451/1986 de aprobación al Convenio sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, producto de la 67^o reunión de la Conferencia General de la OIT; Ley N° 23.592/1988 de penalización de actos discriminatorios, que entre otros actos señala la discriminación “por motivos de sexo”; Ley N° 25.674/2002 de Asociaciones Sindicales donde se establece que la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales tiene que ser representativa de la cantidad de trabajadoras en la rama de actividad o actividad, integrar mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales y los porcentajes de dicha representación; Ley N° 27.412/2017 de Paridad de género en ámbitos de representación política.

⁴En este trabajo se habla de salarios, remuneración o ingresos laborales como sinónimos; haciendo referencia a la contraprestación económica que una persona recibe a cambio de su trabajo.

⁵El término género tiene un alcance muy limitado: se considera el género asumiendo que todas las personas son cisgénero, es decir, que se autoperceben con el género asignado al nacer. Es decir, tiene una interpretación binaria (mujer—varón). Esto se debe a que la única información que existe en fuente de información de este trabajo es el sexo.

⁶Esta variable refiere al país de nacimiento, entendida en términos binarios como argentina—otros países debido a que es el dato que se puede obtener a partir de la fuente de información de este trabajo.

lacionado con la inequidad y la discriminación —concepto en el que se profundiza más adelante—. Es decir, en este caso, la desigualdad de salarios está asociada a la discriminación ya que es consecuencia o reflejo de una situación injusta o éticamente cuestionable.

La discriminación en el mercado de trabajo se produce cuando factores como la raza o el género se tienen en cuenta a la hora de realizar intercambios económicos. Es decir, cuando dos personas o grupos de personas, igualmente productivas, acceden a niveles salariales o posiciones laborales diferentes debido a sus características observables. “La cultura, la tradición y la discriminación manifiesta (*overt discrimination*, según palabras del autor) tienden a hacer restrictivas las condiciones en que las mujeres pueden participar en la fuerza de trabajo. Estas influencias se combinan para generar una distribución ocupacional desfavorable de las trabajadoras con respecto a los trabajadores y para crear diferencias salariales entre varones y mujeres dentro de la misma ocupación” [Oaxaca, 1973].

Empíricamente se ha comprobado que la desigualdad salarial de género juega un rol importante en los incentivos a la participación laboral, en el progreso socioeconómico de las mujeres, así como también en la distribución del ingreso de los países [Blinder, 1971]. En las últimas décadas, Argentina ha experimentado un proceso de reducción de la desigualdad de género salarial y un aumento de la tasa de inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo [CEPAL, 2014]. Espino et al. (2012) hallaron que, a partir de la eliminación de la Ley de Convertibilidad, el incremento de la tasa de feminización⁷ aumentó la tasa del crecimiento del PBI. Este aumento ocurrió tanto por el crecimiento de los sectores donde había mayoría de mano de

⁷Entendida como el incremento de la relación de participación laboral y las horas ofertadas de las mujeres en el mercado de trabajo.

obra de mujeres, así como también por la feminización de algunos sectores donde la participación de mujeres era menor. Aunque la participación de las mujeres afecta positivamente el crecimiento económico, no siempre es beneficiosa para ellas, dado que la recuperación económica puede no responder a esta concurrencia. Esto puede tener consecuencias en una reducción del salario ofertado, que también es una tendencia en los sectores que experimentan mayor feminización [Vásquez Rodríguez, 2017].

Este escenario da cuenta que existe una brecha salarial entre varones y mujeres así como también barreras de acceso a puestos gerenciales o de liderazgo (segregación vertical) y diferencias en las posibilidades de inserción laboral en ramas de actividad o sectores económicos (segregación horizontal). Como la desigualdad de género sigue siendo un problema relevante que debe abordarse en nuestra sociedad, este estudio buscará abordarlo y entender sus causas con el fin de que sea un aporte a la resolución de la problemática. Desde una perspectiva económica, este trabajo estudia la discriminación de género en función de las características, aparentemente irrelevantes, de las personas que poseen un trabajo asalariado en Argentina. La unidad de análisis son los grupos de personas (varones y mujeres), no las personas en sí mismas. El estudio de la desigualdad entre grupos es útil como forma de entender la desigualdad agregada y como instrumento para focalizar la política económica [Gasparini et al., 2014].

En concreto, se intenta responder la siguiente pregunta de investigación: ¿existen diferencias en los salarios de los trabajadores de acuerdo con su género en el mercado de trabajo argentino en 2022? ¿qué parte de ese diferencial se explica por las diferencias en la acumulación de capital humano de los individuos y qué parte se puede interpretar como discriminación? Para cuantificar este diferencial salarial se aplica el método de descomposición Oaxaca-Blinder, corregido por sesgo de selección, utilizan-

do como fuente de información los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Resulta relevante responder a este interrogante ya que, en comparación con otros países de la región, Argentina tiene una larga trayectoria en la defensa de los derechos humanos y cuenta con una normativa de género considerada de avanzada pero contradictoriamente aún los datos muestran la existencia de una brecha salarial por género.

El objetivo es poder entender si existe una contradicción entre lo que propone el marco legal y lo que muestra el trabajo empírico a partir de los datos recolectados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en el año 2022. Se estudia este año ya que se considera que es el momento donde el mercado laboral volvió a funcionar bajo las dinámicas preexistentes a la crisis desatada por la pandemia de la COVID-19, cuando finalizan las restricciones dictaminadas por el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio que afectaron directa e indirectamente la dinámica de trabajo. La hipótesis es que ante las mismas características de los asalariados, los varones perciben un salario por hora mayor que las mujeres controlando por nacionalidad, sector (público y privado) y tipo de contratación laboral (formal o informal). Es decir, las diferencias salariales en el mercado laboral argentino no responden a diferencias en la acumulación de capital humano ni experiencia laboral; por el contrario, existe discriminación de género.

El presente trabajo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se presenta el marco teórico-conceptual en el que se basa el análisis a partir de una revisión de la literatura teórica y empírica, explorando investigaciones para el caso argentino. A continuación, se desarrolla el método de descomposición de Oaxaca-Blinder utilizado para determinar si existe o no una brecha salarial entre varones y mujeres en Argentina en el 2022, se presenta el diseño empírico a partir de los datos

disponibles en la fuente utilizada y se explica la corrección por sesgo de selección muestral a través del método de Heckman [Heckman, 1979]. En la misma sección también se describen y presentan las estadísticas de las variables creadas con los datos de la EPH; y luego, se presentan los puntos fuertes y débiles del análisis. Por último, se exponen los hallazgos y resultados, y la conclusión de la tesis.

Capítulo 2

Revisión de literatura

2.1. Marco teórico

La literatura en economía laboral empírica se ha dedicado a analizar los determinantes de los salarios y las desigualdades salariales. La teoría de capital humano [Mincer, 1958; G. S. Becker, 1962; G. Becker, 1964; Schultz, 1971; Mincer, 1974; Perrotta, 2018] asume a la educación como una inversión que produce ganancias en el futuro. En otros términos, asume que la educación favorece la acumulación de competencias y aumenta los salarios. Según esta teoría el salario que recibe un trabajador está determinado por su dotación de características productivas (años de escolaridad, experiencia laboral, capacitación, entre otras); y por ello la existencia de diferencias salariales entre trabajadores es consecuencia de un proceso heterogéneo de inversión en capital humano. Esta teoría plantea que los individuos invierten en sí mismos mediante la obtención de capital humano, y esto eleva sus ingresos laborales en el largo plazo debido a que incrementan su productividad.

Mincer (1958) enuncia que hay una relación creciente donde más educación implica más salarios, asumiendo que la determinación de los salarios es sólo por el lado de la oferta relativa. Luego, plantea que el capital humano tiene un retorno en ingresos potenciales (E_t) y que se acumula con los años de educación y la capacitación en el trabajo. La inversión en capacitación la define como $C_t = k_t E_t$ ya que el costo es tiempo dedicado a capacitación y no genera ingresos [Mincer, 1974]. De esta forma, define los ingresos laborales como: $w_t = E_t - C_t$, por lo tanto: $w_t = E_t(1 - k_t)$. A partir de esta forma simplificada Mincer (1974) desarrolla la regresión que indica que los salarios dependen de la educación (entendida como una variable continua medida en años) y la experiencia laboral (que se computa como los años de edad, menos los años de educación, menos 6) de una forma específica tal que:

$$\ln w(s, x) = \alpha_0 \rho_s s + \beta_0 x + \beta_1 x^2 \quad (2.1)$$

donde s es el nivel de educación, T los años en el mercado laboral, ρ_s son los retornos a la educación y $\beta_0 > 0$ y $\beta_1 < 0$ representan los retornos de la experiencia laboral (x) y experiencia laboral al cuadrado (x^2) [Mincer, 1974].

Posteriormente, Heckman, Lochner y Todd (2008) postulan el modelo de Mincer extendido buscando presentar estimaciones más flexibles de estos retornos. En particular, utilizan los perfiles por edad para analizar el valor actual neto generado por alcanzar un nivel educativo mayor. De esta forma, enuncian que un individuo buscaría maximizar su valor esperado de los ingresos presentes de la educación bajo ciertas condiciones como, por ejemplo, la posibilidad de tener acceso a financiamiento. Ergo, el método es más adecuado si se quiere hacer un análisis más exhaustivo del retorno de la educación. De forma predeterminada, el modelo supone que los

trabajadores están siempre empleados. Los efectos del desempleo sobre los ingresos deben incorporarse a los perfiles de ingresos a lo largo de la vida para tener en cuenta los efectos de la educación. Los investigadores concluyen que invertir en educación es invertir en diferencial salarial e invertir en empleabilidad.

Becker (1964) también entiende a la educación como una inversión que produce ganancias en el futuro. Estudió como la inversión en capital humano en Estados Unidos reportó una tasa de rendimiento sustancial a través de mayores ingresos de los individuos, que generó aumentos en la productividad. El autor comprende el capital humano a partir de la distinción entre formación general (conocimiento que se adquiere a través de la educación formal) y formación específica (es la formación en el puesto de trabajo, asociada a la experiencia laboral, especialización que se aplica a una ocupación o rama de actividad determinada), argumentando que ambas generan impacto positivo en los ingresos. Bajo esta literatura se podría entender la brecha salarial de género por las diferencias en la acumulación de capital humano entre los dos grupos (varones y mujeres). Así como también por factores no observados o no medidos en las características del trabajador o del puesto de trabajo. Cabe destacar que las diferencias en la acumulación de capital humano entre varones y mujeres se pueden explicar por la autoselección laboral —esta idea se desarrolla más adelante— que, entre otras cosas, implica que la oferta laboral de las mujeres es menor a la de los varones.

La literatura enuncia también que las diferencias salariales pueden ser producto de discriminación en el mercado laboral. Para Stiglitz (1973), la discriminación salarial existe cuando dos individuos con las mismas características económicas reciben salarios diferentes y tales diferencias se encuentran sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de los individuos en cuestión (género, raza,

religión). Podrían existir dos tipos de discriminación laboral: la discriminación por gusto o preferencia –*taste discrimination*– y la estadística –*statistical discrimination*–.

El nacimiento del análisis económico de la discriminación laboral ocurre en 1957 con la teoría de Becker, quien introduce el concepto de *taste discrimination*. Supone que hay dos tipos de trabajadores en el mercado laboral: trabajadores blancos y trabajadores negros. Además, supone que un empresario competitivo enfrenta precios constantes para estos insumos: w_W se define como la tasa salarial para un trabajador blanco y w_B como la tasa salarial para un trabajador negro. Si el empresario tiene prejuicios contra las personas negras, la contratación de trabajadores negros le produce desutilidad. En otras palabras, aunque sólo cueste w_B contratar a un trabajador negro, el empresario actuará como si costara $w_B(1 + d)$, donde d es un número positivo y se denomina coeficiente de discriminación.

Esta teoría plantea que si existe un individuo que tiene “gusto o preferencia por la discriminación” actúa como si estuviera dispuesto a pagar un costo más alto, directamente o en forma de reducción de ingresos, para que se lo asocie con un grupo de personas en lugar de con otro grupo. Cuando se produce una situación de discriminación real, debe, de hecho, pagar o perder ingresos por este privilegio. En la práctica, los prejuicios de los empleadores es uno de los motivos principales por el que ocurre este tipo de discriminación. Por lo tanto, un empresario puede percibir que el coste de contratar a una mujer es mayor que el de contratar a un varón. Vale aclarar que la teoría plantea que este tipo de discriminación no necesariamente ocurre desde la perspectiva del empleado, sino que existen tres casos de discriminación por gusto: por parte del empleador, del empleado o del cliente.

La discriminación estadística – *statistical discrimination*, en palabras de los autores – (Phelps, 1972; Arrow et al., 1972; Aigner y Cain, 1977) sucede al tratar a un individuo en función de su pertenencia a un grupo y del conocimiento de la historia de dicho grupo. Esto ocurre cuando el empleador o la empleadora, basándose en estadísticas o creencias, estima que el rendimiento de la trabajadora mujer sería inferior al del varón. En particular, Arrow (1972) enfatizó que la diferencia entre los salarios de los trabajadores se debe a que el mercado asigna un valor a las características personales y no sólo a las variables productivas, generando así que grupos de trabajadores con determinados atributos personales tengan un valor distinto. De igual modo, Phelps (1972) argumentó que los empleadores enfrentan dificultades para obtener información confiable sobre los niveles de productividad de los trabajadores (necesaria para fijar los salarios). Sin embargo, conocer el grupo social al que pertenecen los trabajadores permite predecir su productividad, a pesar del ruido estadístico y del impacto que creencias previas puedan tener respecto a esta información. Este tipo de discriminación puede ser aplicada a todo tipo de empleador o trabajador, puesto que no está basada en un gusto particular por determinado grupo sino en un problema de información imperfecta [Phelps, 1972].

Por último, otra de las teorías que indaga acerca de la desigualdad de género y de los determinantes salariales estudia la división sexual del trabajo que tiene su punto de partida en la existencia de roles y mandatos sociopolíticos específicos para las mujeres y los varones. De aquí surgen los conceptos de segregación ocupacional vertical y segregación horizontal. El primero hace referencia a las dificultades que enfrentan las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente y acceder a puestos de altos mandos, de liderazgo, con mayor poder de decisión y, por ende, mejor remuneración [Vaca-Trigo, 2019]. Estudios empíricos muestran que mientras que en las

mujeres la segregación vertical reduce el ingreso horario, en el grupo de los varones la segregación vertical no es significativa en la determinación de los ingresos. Es decir, la feminización de una jerarquía ocupacional penaliza a las mujeres que ostentan la misma, no así a los varones. La segregación ocupacional horizontal se manifiesta en la concentración de mujeres en profesiones y oficios de menor cualificación y, en consecuencia, de menor remuneración [Vaca-Trigo, 2019]. Se ha demostrado que la segregación horizontal presenta un efecto negativo en la determinación de los ingresos. Cuanto mayor es la participación de las mujeres por sector ocupacional, menor es el ingreso horario percibido tanto para varones como para mujeres, aunque el efecto es más fuerte para éstas últimas. De esta forma, Flores y Jasso (2004) argumentan que la existencia de mujeres fuera del mercado laboral se explicaría por la presencia de ciertas características no observadas que presionan hacia arriba el salario de reserva, incrementando la probabilidad de decidir no entrar en el mercado de trabajo.

2.2. Marco empírico

Por todo lo dicho anteriormente, resulta interesante preguntarse si dadas las mismas características de los trabajadores, existen diferencias en sus salarios, y en qué medida la existencia de una brecha salarial por género puede explicarse por discriminación laboral. Diversos investigadores han elaborado trabajos empíricos con el objetivo de medir diferenciales salariales entre grupos de trabajadores igualmente cualificados y examinar sus causas, mediante distintas metodologías. Uno de los primeros estudios fue realizado por Oaxaca (1973), quien estimó el grado de discriminación entre varones y mujeres considerando el grupo étnico al que pertenecían. Aplicó una regresión sobre los salarios y una descomposición de ingreso con datos

de la Encuesta de Oportunidad Económica para el año 1967 en Estados Unidos. Su hallazgo principal fue que había 58,4% de discriminación entre varones y mujeres blancos/as y 55,6% entre varones y mujeres negros/as.

Por su parte, Blinder (1973) fue motivado en su trabajo por las diferencias existentes en la economía estadounidense entre los varones y las mujeres, entre las mujeres blancas y las mujeres negras, y entre los varones blancos y negros. El autor presenta estimaciones tanto en forma reducida como estructural para entender si las diferencias pueden explicarse por factores como la educación, la experiencia laboral o las habilidades. Es decir, busca determinar en qué medida las diferencias se deben a la discriminación directa o a otros factores económicos y sociales. “En vista del importante papel que desempeña la desigualdad salarial en la desigualdad general de ingresos, parece probable que las diferencias salariales entre blancas y negras contribuyan en gran medida a la desigual distribución de la renta en Estados Unidos” [Blinder, 1973]. Su hallazgo principal es que el 70% del diferencial general por raza y el 100% del diferencial general por sexo son atribuibles a la discriminación de género [Blinder, 1973]. Asimismo, el autor concluyó que “los varones obtienen incrementos salariales mucho mayores por acceder a niveles educativos superiores, y son mucho menos sensibles a las condiciones del mercado laboral local” [Blinder, 1973].

Altonji y Blank (1999) con el fin de cuantificar brechas de salarios en Estados Unidos en los años 1979 y 1995 aplican la descomposición de Oaxaca-Ransom y la metodología de Oaxaca-Blinder, a partir de la cual descomponen la diferencia salarial entre grupos en dos componentes: el “explicado” y el “inexplicado” (p.14). El primer componente es explicado por los atributos de los trabajadores y el otro no es explicado por estos atributos, y generalmente es asociado a discriminación laboral. Los autores aplican el método para descomponer los cambios en los salarios por hora

logarítmicos de las mujeres frente a los de los varones en Estados Unidos y descubrieron que la diferencia salarial bruta era del 28,6 % en 1995. Además, el factor que explica la mayor parte de la diferencia (el 27,9 %) se atribuye a discriminación laboral [Altonji and Blank, 1999]. Afirman que en 1995 no había muchas diferencias en las características de fondo entre varones y mujeres, y que éstas sólo desempeñaban un pequeño papel en las diferencias del mercado laboral para las mujeres. Sin embargo, constatan que “los rendimientos tanto de la educación como de la experiencia son ligeramente inferiores para las mujeres. Una gran parte del efecto del coeficiente para las mujeres y las personas negras se debe a que poseen un intercepto más bajo. Esto se interpreta generalmente como limitaciones discriminatorias en el mercado laboral para estos grupos” [Altonji and Blank, 1999].

En la literatura, muchos investigadores también se dedicaron a estudiar las brechas salariales en términos de género, a nivel regional. Tenjo, Rivero y Bernat (2002) analizaron la evolución de las diferencias salariales por sexo en Argentina, Brasil, Costa Rica, Colombia, Honduras y Uruguay. Para cada uno de estos países, estimaron ecuaciones mincerianas para varones y mujeres ocupados y desocupados, con y sin corrección por sesgo de selección, utilizando la metodología de descomposición de los diferenciales salariales de Oaxaca. La variable dependiente fue definida por el ingreso por hora. Los resultados que encontraron en la situación de la mujer fueron mixtos: por un lado, los diferenciales de salarios por hora disminuyó significativamente; y, por otro lado, el acceso de la mujer al empleo también disminuyó relativamente al masculino [Tenjo et al., 2002].

Los autores concluyen que las diferencias observadas en salarios por hora parecen estar asociadas con patrones de remuneración laboral al interior de sectores y al interior de ocupaciones. Es decir, que había un nivel significativo de segregación

horizontal por ramas de actividad económica y ocupaciones [Tenjo et al., 2002]. El análisis realizado de regresión de ingresos sugiere que los diferenciales en salarios por hora disminuyen al aumentar el capital humano, indicando que aunque es posible que todavía queden rezagos de discriminación en contra de las mujeres, esta discriminación es estadística (a la Phelps), más que basada en prejuicios contra el género femenino. “El tipo de discriminación que persiste es el basado en los roles tradicionales femeninos que todavía hacen de la mujer la más responsable por la administración del hogar y el cuidado de los hijos” [Tenjo et al., 2002].

2.2.1. Estimaciones de brechas salariales en Argentina

Existen también estudios empíricos que analizan las brechas de género en el mercado laboral argentino. Paz (1998) estimó la brecha de ingresos por género para Buenos Aires y el Noroeste argentino en mayo de 1997 a partir de los datos provenientes de la EPH. La población estudiada comprendió a todos los individuos entre 15 y 64 años. Los resultados obtenidos mostraron que las diferencias en la brecha entre ambas regiones eran pequeñas y probablemente no respondan a cuestiones económicamente relevantes. La porción de la brecha que no fue explicada por las dotaciones de capital humano y la posición ocupacional no difería entre los dos mercados laborales y se sitúa en 90%, aproximadamente (Paz, 1998).

Di Paola y Berges (2000) calcularon la brecha salarial de género estimando funciones mincerianas de ingreso para ambos sexos y aplicaron la técnica de Blinder y Oaxaca, corregida por sesgo de selección. La variable dependiente elegida fue el logaritmo de las horas mensuales, que se calculó a partir de las horas semanales declaradas en la Encuesta Permanente de Hogares. Los resultados muestran que, sin

corregir los resultados y si las mujeres cobraran lo mismo que los varones, la diferencia total del logaritmo de los ingresos sería de 0,471. Al analizar la descomposición de la diferencia, el 28 % se explicaba por la asignación de capital humano y el 72 % por la estructura del mercado [Di Paola and Berges, 2000].

Más recientemente, Esquivel (2007) a partir de los datos de la EPH encuentra que entre 2003 y 2006 existe una brecha salarial de entre 11 % y 18 %, y que las mayores diferencias ocurren en los puestos de trabajo no registrados (definidos como aquellos sin descuento jubilatorio), mientras que en los puestos registrados decrece. Asimismo, una de las conclusiones principales del estudio es que la inserción asalariada es relativamente desventajosa para las mujeres: “no sólo su salario horario observado es menor en promedio que el de los varones, sino que, ajustando por características personales asociadas a la productividad –aquellas que, en teoría, son remuneradas por los salarios– sus salarios horarios deberían ser mayores a los de los varones en los dos períodos bajo análisis” [Esquivel, 2007] (p.17). Esto puede ser interpretado como discriminación laboral.

Asimismo, Carranza y Alderete (2014) aplican el método de descomposición de Oaxaca-Blinder ajustado por sesgo de selección muestral para estimar la brecha de ingresos por género entre trabajadores asalariados y por cuenta propia en Argentina. Para el año 2012, mostraron que la media del logaritmo de los ingresos netos por hora era de 2.820 para las mujeres y de 2.849 para los varones, por lo tanto encuentran una brecha en el logaritmo del ingreso horario de 0.029 favorable a los varones. De esta forma, demostraron que las mujeres tienen una mayor dotación de capital humano, pero la retribución que obtienen del mismo es menor que para los varones [Carranza and Alderete, 2014].

Cabezón y Trombetta (2021) también aplican la descomposición de Oaxaca-Blinder para todos los trabajos independientemente de su categoría ocupacional pero para el período 2016-2019. En contraposición a los hallazgos descriptos, encuentran un efecto dotación negativo, estadísticamente significativo y con un tamaño de entre 16,6% y 14,8%. De esta forma, los autores afirman que las mujeres ocupadas tienen características que son más valoradas en el mercado de trabajo que las de los varones, lo que daría lugar a un diferencial salarial a favor de las primeras cuando se controla por educación, edad, región, calificación y jerarquía del puesto, tamaño del establecimiento, antigüedad del puesto, intensidad horaria y nacionalidad. Otro de los hallazgos de este análisis es que la considerable diferencia de intensidad horaria entre puestos femeninos y masculinos es un factor fundamental: la existencia de un techo de cristal plausiblemente esté vinculada a una inserción femenina limitada en el mercado de trabajo producto de la mayor dedicación al trabajo dentro del hogar, dado que tanto la carrera laboral ascendente como la capacitación en el trabajo (que permite la adquisición de capital humano específico) probablemente sean menos accesibles para trabajadores a tiempo parcial, que son en su mayoría mujeres [Cabezón and Trombetta, 2021].

Capítulo 3

Análisis empírico

3.1. Metodología

Se aplica el método de descomposición desarrollado por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) para estimar la diferencia salarial entre varones y mujeres, controlando por múltiples variables observables, y para poder entender en qué medida la diferencia observada no puede explicarse por las características de los trabajadores. Esta parte de la diferencia salarial que no se puede justificar con diferencias en la acumulación de capital humano es lo que aquí se asocia con discriminación en el mercado de trabajo. Se entiende entonces que existe discriminación de género en la esfera laboral cuando hay diferencia entre el promedio de ingresos laborales de los varones y las mujeres, favorable a los varones y derivada exclusivamente del género del individuo. Esto genera desigualdad económica y supone un problema de acceso a bienes y servicios

para las mujeres, grupo que recibe un nivel salarial más bajo en el mercado¹.

El método de Oaxaca-Blinder estima dos regresiones lineales iguales, una para cada grupo de trabajadores estudiados (mujeres y varones), y luego descompone el diferencial salarial en dos componentes para analizar qué parte puede explicarse por las características de los trabajadores que impactan en su productividad –comúnmente utilizadas en la literatura para captar las dotaciones de capital humano– y qué parte del diferencial no puede explicarse por las diferencias en las dotaciones de capital humano. De esta forma, este método separa el efecto de composición (cantidades) y el efecto retornos (precios) y asume que las diferencias de ingresos en media pueden ocurrir debido a que las mujeres tienen menos educación o porque a cada año de educación se paga menos para las mujeres.

La función de determinación de los salarios laborales de las mujeres y los varones, respectivamente, pueden escribirse como:

$$\ln w_{Mi} = \alpha_M + x_{Mi}\beta_M + \epsilon_{Mi} \quad (3.1)$$

$$\ln w_{Vi} = \alpha_V + x_{Vi}\beta_V + \epsilon_{Vi} \quad (3.2)$$

donde w_{Mi} y w_{Vi} son los salarios, x_{Mi} y x_{Vi} son los vectores de observables para las mujeres y los varones, determinantes de su productividad, β_M y β_V son los vectores de coeficientes a estimar, reflejan los retornos del mercado laboral a las características de los individuos. Estos coeficientes se interpretan como correlaciones, no como efectos

¹No escapa a mi conocimiento que esta definición resulta insuficiente para dar cuenta de los diversos mecanismos discriminatorios que suceden en la esfera laboral, como por ejemplo la imposibilidad de las mujeres de acceder a puestos jerárquicos, sin embargo resulta complejo poder medir estos fenómenos sociales y es por ello que me limito únicamente a definir discriminación laboral como diferencia entre salarios a favor de los varones.

causales del conjunto de variables independientes sobre el salario. Asimismo, α_M y α_V representan los interceptos de las funciones de salarios. Si los empleadores valoran de la misma forma las características de los hombres y las mujeres cuando no poseen habilidades (por ejemplo, cero años de educación y/o antigüedad laboral), los interceptos entre los varones y mujeres deben ser iguales ($\alpha_V = \alpha_M$). Por último, ϵ_{Mi} es el término error.

Si se asume que el término error en cada ecuación tiene media cero y no está correlacionado con las respectivas variables observables del modelo (x_i) ($E(\epsilon_{Mi}|x_{Mi}) = 0$ y $E(\epsilon_{Vi}|x_{Vi}) = 0$); a partir de las ecuaciones (3.1) y (3.2), se puede representar la media del logaritmo del salario para las mujeres y para los varones, respectivamente, de forma tal que:

$$\overline{\ln w_{Vi}} = \alpha_V + \bar{x}_{Vi}\beta_V \quad (3.3)$$

$$\overline{\ln w_{Mi}} = \alpha_M + \bar{x}_{Mi}\beta_M \quad (3.4)$$

La descomposición surge de hacer la diferencia entre la ecuación (3.3) y la ecuación (3.4) de los grupos –en este caso varones y mujeres– y sumar y restar el siguiente término cruzado $x_{Mi}\beta_V$. Así, el diferencial salarial (en puntos logarítmicos) se puede escribir como:

$$\overline{\ln w_{Vi}} - \overline{\ln w_{Mi}} = (\alpha_V - \alpha_M) + (\beta_V - \beta_M)\bar{x}_{Mi} + \beta_V(\bar{x}_{Vi} - \bar{x}_{Mi}) \quad (3.5)$$

donde \bar{x}_{Vi} y \bar{x}_{Mi} son los valores promedio de las variables observables de los varones y las mujeres, respectivamente.

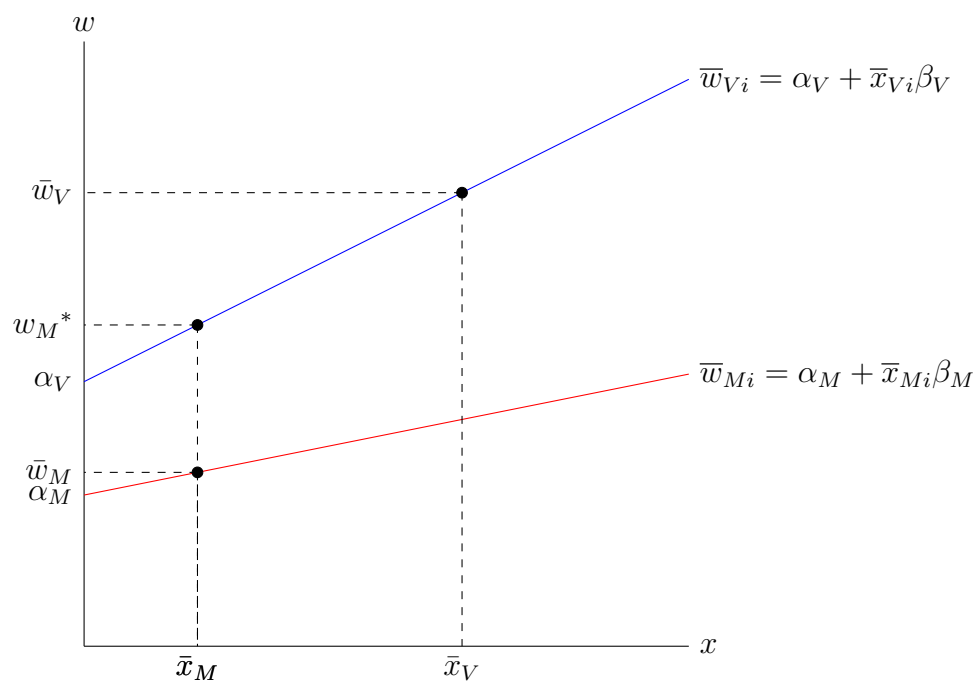
La ecuación (3.5) se divide en dos componentes principales. Por un lado, el último término [$\beta_V(\bar{x}_{Vi} - \bar{x}_{Mi})$] representa la parte “explicada” de la diferencia salarial

o efecto dotación, se debe a las diferencias en las medias en las características (por ejemplo, en el nivel educativo alcanzado o los años de experiencia laboral) de los individuos. Por otro lado, el primer y el segundo término $[(\alpha_V - \alpha_M) + (\beta_V - \beta_M)\bar{x}_{Mi}]$ representan el componente “no explicado”, asociada a determinantes estructurales del mercado de trabajo, que generan salarios diferenciales independiente de las características de productividad de los individuos. En la literatura este componente se asocia a la discriminación en el mercado de trabajo.

Con el objetivo de simplificar la exposición, se deriva la descomposición de Oaxaca-Blinder en un modelo en el que años de educación es la única variable explicativa en la función de ingresos. Esto permitirá mostrar gráficamente las ecuaciones derivadas del modelo. También puede ser ampliado para aquellas otras variables que afectan los ingresos, como los años de experiencia laboral, los años de antigüedad laboral, entre otras. La idea es la misma: la diferencia salarial puede ser descompuesta en una parte debido a las diferencias en las características entre los dos grupos y una parte que queda sin explicar, asociada a la discriminación.

Por lo tanto, la Figura 3.1 representa las funciones de ingresos para varones y mujeres. Como se puede observar, la mujer promedio posee \bar{x}_M años de educación y percibe un ingreso de \bar{w}_M . Por otro lado, el varón promedio cuenta con \bar{x}_V años de educación y obtiene un ingreso de \bar{w}_V . Parte de la disparidad salarial surge debido a que los varones poseen mayores años de educación que las mujeres. Sin embargo, si la mujer promedio recibiera una remuneración equivalente a la de un varón, percibiría un salario igual a w_M^* . Es por esto que una medida de discriminación, según este modelo, se determina a partir de la diferencia $w_M^* - w_M$.

Figura 3.1: Funciones de salarios de varones y mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de la representación de Borjas, 1995.

3.2. Sesgo de selección

El modelo que se busca estimar cuantifica el diferencial salarial entre mujeres y varones a partir de una estimación por Mínimos Cuadrados Clásicos (MCC) de ingresos laborales para cada grupo. Sin embargo, sólo se pueden observar los salarios y sus determinantes para los individuos que están ocupados, no para los desocupados o inactivos. De esta forma, los individuos ocupados constituyen una submuestra producto de la autoselección para trabajar. Es decir, la submuestra no es el resultado de una selección aleatoria sino de la autoselección derivada de un proceso de maximización de utilidad de los individuos que deciden participar en el mercado laboral. Esto ocurre cuando en una función de salarios las variables explicativas influyen también en la decisión de trabajar o no y, en efecto, la muestra sólo se compone por aquellos que participan en el mercado de trabajo. En este caso, las personas que trabajan son una submuestra de la población potencialmente activa, que puede trabajar. Generalmente se supone que son los individuos más habilidosos los que tienden a educarse por encima de aquellos que enfrentan un costo mayor de hacerlo. Cuando una muestra no es aleatoria, no representa de manera adecuada la población que se desea estudiar.

Dada la existencia de bajas tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo, y menores tasas de participación de mujeres respecto a las de varones, la presencia de este sesgo de selección basado en inobservables puede generar una sobreestimación del efecto de las variables explicativas sobre los ingresos laborales y una posible subestimación de la brecha salarial. Bajo el supuesto de que la oferta de trabajo individual indica que a cada salario por hora ofrecido en el mercado, la cantidad de horas que un individuo está dispuesto a ofrecer es en función de sus preferencias

entre ocio y trabajo; en el caso de las mujeres existe un costo de oportunidad dado no solo por el valor de las horas de ocio sino también por el valor que se le atribuye a otras actividades productivas (tales como las tareas de cuidado del hogar y de personas dependientes). Si el valor de estas actividades fuera superior al salario de mercado, las personas no tendrían incentivos para trabajar, ya que maximizarían su utilidad no trabajando y realizando otras tareas en su tiempo disponible. Este precio mínimo necesario para que las personas decidan participar en el mercado de trabajo se conoce como salario de reserva. De esta forma, las mujeres trabajadoras no constituyen una submuestra aleatoria ya que su participación en el mercado laboral está condicionada por variables inobservables. En efecto, el salario promedio de las mujeres corresponde al valor calculado a partir de la submuestra observada. De esta forma, existe una proporción de la población capaz de percibir salarios pero que no trabaja, y por ello, la media de los valores observados será menor que la que resultaría si estas mujeres estuvieran insertas en el mercado de trabajo. El hecho de que el salario —entendido como la productividad marginal— de las mujeres sea 0 porque no trabajan no significa que su productividad sea nula.

En términos matemáticos, en este trabajo se busca estimar, para varones y mujeres, los determinantes salariales a partir de las ecuaciones (3.2) y (3.1). Sin embargo, cuando no se cuenta con una muestra aleatoria existe una variable s_i , conocida como la variable de selectividad, que puede tomar valor 1 cuando es observada y 0 cuando no lo es. Por lo tanto, sólo se pueden estimar estas ecuaciones cuando $s_i = 1$, ya que su variable dependiente (w_i) está condicionada por la ocurrencia del evento s_i . De esta forma:

$$E(w_i^* | x_{1i}, s_i = 1) = \alpha + x_{1i}\beta + E(u_{1i} | x_{1i}, s_i = 1) \quad (3.6)$$

Bajo este escenario de selectividad, no se cumple la propiedad de consistencia basada en el supuesto de exogeneidad $E(u_i|x_i) = 0$ que implica que $E(w_i^*|x_i) = \alpha + x_i\beta$. En consecuencia, los estimadores de MCC son inconsistentes y sesgados [Heckman, 1979] ya que el conjunto de individuos ocupados, constituye un segmento de la muestra que atravesó un proceso de autoselección para participar en el mercado de trabajo, y su incorporación podría generar cambios en el análisis de la brecha salarial y en la estimación de la discriminación. Ante este problema, se aplica el método biafípico de Heckman (1979) para poder corregir el problema de endogeneidad y así aislar el sesgo de selección.

El punto de partida del método de Heckman (1979) son dos ecuaciones, **la de regresión** que se desea estimar (3.7) y la de selectividad (3.8):

$$w_{1i}^* = \alpha_1 + x_{1i}\beta_1 + u_{1i} \quad (3.7)$$

$$s_{2i}^* = x_{2i}\beta_2 + u_{2i} \quad (3.8)$$

En este caso, la ecuación (3.8) de selectividad representa la decisión endógena de trabajar, en donde s_{2i}^* es la utilidad neta del trabajo, x_{2i} son los determinantes de la decisión de trabajar y u_{2i} es el término error. Se supone que el error tiene distribución normal, centrada en cero y varianza igual a σ_2^2 .

Para que el modelo de Heckman (1979) sea estimable, se deben realizar los siguientes supuestos. La decisión de trabajar y los determinantes de hacerlo se observan para todos los individuos de la muestra; el salario y los determinantes del salario se observa sólo para las personas ocupadas, por ello, la muestra para estimar la brecha salarial está sujeta a un mecanismo de selectividad. Se supone también que los errores (u_{1i}, u_{2i}) son independientes de x_{2i} , con esperanza nula. Por último, se supone

que hay una relación entre el modelo de selectividad y el modelo de regresión que está dada por el hecho de que $E(u_{1i}|u_{2i})$ es potencialmente distinta de 0. Es decir, los términos de error, los no observables, de los dos modelos pueden estar relacionados:

$$E(u_{1i}|u_{2i}) = \gamma u_{2i} \quad (3.9)$$

Dicho todo esto, la esperanza de los salarios, condicional en los determinantes del salario y condicional en el problema de selectividad está dada por la siguiente expresión:

$$E(w_{1i}|x_{1i}, s_{2i} = 1) = \alpha_1 + x_{1i}\beta_1 + E(u_{1i}|x_{1i}, s_{2i} = 1) \quad (3.10)$$

Bajo el supuesto de la ecuación (3.9), se obtiene:

$$E(w_{1i}|x_{1i}, s_{2i} = 1) = \alpha_1 + x_{1i}\beta_1 + E[\gamma u_{2i}|x_{1i}, s_{2i} = 1] \quad (3.11)$$

Se reemplaza $s_{2i} = 1$ por $s_{2i}^* > 0$ ya que el hecho de que una persona trabaje ($s_{2i} = 1$) es lo mismo que una persona tiene la utilidad neta de trabajar mayor a cero ($s_{2i}^* > 0$). Asimismo, se reemplaza s_{2i}^* por su función definida en la ecuación (3.8). Por lo tanto, se obtiene:

$$E(w_{1i}|x_{1i}, s_{2i}^* > 0) = \alpha_1 + x_{1i}\beta_1 + \gamma E[u_{2i}|x_{1i}, u_{2i} < x_{2i}\beta_2] \quad (3.12)$$

El último término se compone por la esperanza de una variable aleatoria normal (u_{2i} con $\mu = 0$), truncada a la derecha ($u_{2i} < x_{2i}\beta_2$)². Por definición, se obtiene la

²En el Apéndice se puede encontrar una explicación más detallada de incidencia truncal.

siguiente expresión:

$$E(w_{1i}|x_{1i}, s_{2i}^* > 0) = \alpha_1 + x_{1i}\beta_1 - \gamma\sigma_2\lambda(x_{2i}\beta_2/\sigma_2) \quad (3.13)$$

Para simplificar, se define $z_i = \lambda(x_{2i}\beta_2/\sigma_2)$. Por lo tanto:

$$E(w_{1i}|x_{1i}, s_{2i}^* > 0) = \alpha_1 + x_{1i}\beta_1 - \gamma\sigma_2 z_i \quad (3.14)$$

Dado que $\gamma\sigma_2 z_i \neq 0$, los estimadores por MCC con la muestra seleccionada son inconsistentes. Según Heckman (1979), el problema es que cuando hay selectividad es como si se estuviera omitiendo el término z_i en el modelo. Entonces, el sesgo por selectividad es un sesgo por omisión de variables, y la fuente de inconsistencia es que existe correlación entre el mecanismo de selectividad y el mecanismo de regresión a través de sus no observables (u_{1i} y u_{2i} , por lo tanto $\gamma \neq 0$).

Se procede a resolver este problema con el método de Heckman. Primeramente se define la ecuación a estimar a partir del procedimiento recientemente explicado:

$$w_{1i} = \alpha_1 + x_{1i}\beta_1 - \gamma\sigma_2 z_i + u_{1i}^* \quad (3.15)$$

donde u_{1i} se descompone en dos términos: $\gamma\sigma_2 z_i + u_{1i}^*$. Por construcción: $E(u_{1i}^*|x_{1i}, s_{2i} = 1) = 0$.

Si x_{1i} y z_i fuesen observables cuando $s_{2i} = 1$, los estimadores de MCC son consistentes. Sin embargo, $z_i = \lambda(x_{2i}\beta_2/\sigma_2)$ no es observable ya que depende de dos variables inobservables β_2 y σ_2 . Notar que, como se definió anteriormente, u_{2i} es una variable normal centrada en 0 y con varianza σ_2^2 . Entonces, la probabilidad de que una persona trabaje ($P(s_{2i} = 1)$), dado el supuesto de normalidad, es la probabilidad

de que su utilidad neta sea estrictamente mayor que 0 ($s_{2i}^* > 0$). Por construcción del modelo de variables latentes, esta probabilidad es un modelo Probit:

$$P(s_{2i} = 1) = P(s_{2i}^* > 0) = P(u_{2i}/\sigma_2 < x_{2i}\beta_2/\sigma_2) = \Phi(x_{2i}\delta) \quad (3.16)$$

donde el coeficiente desconocido que se busca estimar es δ definido como $\delta = \beta_2/\sigma_2$. Como la decisión de trabajar y los determinantes de la decisión de trabajar son observables, el coeficiente δ se puede estimar por el método de máxima verosimilitud a través de un Probit.

De aquí surge el método de dos etapas de Heckman (1979) que propone, en primer lugar, estimar el modelo Probit detallado en la ecuación (3.16) para calcular la probabilidad (dadas ciertas variables de interés que determinen tal decisión) de estar ocupado, utilizando toda la muestra —no sólo para las personas que trabajan—. A partir del coeficiente estimado consistentemente (δ), se puede obtener el estimador de $z_i = \lambda(x_{2i}\delta)$, y despejar el estadístico conocido como la razón inversa de Mills (λ) que captura la magnitud del sesgo.

La segunda etapa consiste en incorporar una transformación de las probabilidades individuales de trabajar con la forma de la razón de Mills (λ) como variable explicativa del modelo de regresión que estima los ingresos laborales (w_{1i}) mediante MCC, a partir de los datos de la muestra seleccionada ya que es donde se cumple $E(u_{1i}^* | x_{1i}, s_{2i} = 1) = 0$.

$$w_{1i}^* = \alpha_1 + x_{1i}\beta_1 + \sigma\lambda + u_{1i} \quad (3.17)$$

donde λ es el término de corrección de error (la inversa del ratio de Mills) y σ es la covarianza de los factores no observados que afectan la participación laboral y aquellos factores no observados que afectan el salario. Se asume la existencia de una

distribución normal bivariada de los errores de las ecuaciones. Esta ecuación estima consistentemente a β_1 y γ^* .

Si la nueva variable λ resulta significativa se puede concluir que existe sesgo de selección y en este caso, los coeficientes que intervendrán en el cálculo de la discriminación serán los corregidos por sesgo, es decir los que resultan de la última ecuación. En caso de sesgo negativo, se sobreestima la brecha; ya que si se incorporara al mercado laboral el grupo autoseleccionado, el salario promedio sería mayor. La significatividad de este coeficiente indica la magnitud de sesgo en que se incurriría si no se hubiese incorporado a la regresión explicativa de la desigualdad salarial. De esta manera, los coeficientes estimados por MCO añadiendo la variable λ , que capta la magnitud del sesgo, son consistentes. Esto permite obtener la contribución de los factores observados y no observados al diferencial salarial; y poder estimar así la discriminación salarial.

Por último, retomando el modelo que cuantifica la brecha salarial que tiene como objetivo estimar este trabajo, se incluye el término de corrección del error en la descomposición de Oaxaca-Blinder, explicada en la sección anterior. Ergo, la ecuación a estimar es:

$$\overline{\ln w_{Vi}} - \overline{\ln w_{Mi}} = (\hat{\alpha}_V - \hat{\alpha}_M) + (\hat{\beta}_V - \hat{\beta}_M)\bar{x}_{Mi} + (\bar{x}_{Vi} - \bar{x}_{Mi})\hat{\beta}_V + (\sigma_V\lambda_V - \sigma_M\lambda_M) \quad (3.18)$$

3.3. Descripción de los datos

Este trabajo se realiza a partir de los microdatos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y

Censos (INDEC) con frecuencia trimestral. Se utilizan los datos correspondientes al tercer trimestre del año 2022. La población objetivo para este análisis se compone de personas asalariadas (pertenecientes a la categoría ocupacional “obrero o empleado”) que habitan en zonas urbanas y están en edad de trabajar (entre 16 años y 60 años³). Se excluyen las personas que en la categoría ocupacional reportan ser patrón, trabajadores por cuenta propia o trabajador familiar sin remuneración y las personas con discapacidad. En otras palabras, las estimaciones se realizan considerando la población económicamente activa que habita en la Argentina urbana⁴ –nativas y migrantes⁵ internacionales–, que conforma una submuestra de 24,894 observaciones correspondientes a 32 aglomerados urbanos de Argentina.

La variable dependiente es la brecha del logaritmo natural del ingreso por hora de la ocupación principal de los asalariados. La misma se construye a partir de la diferencia entre los montos mensuales que reciben los individuos en el mes en el que se recolectan los datos dividido por el total de horas que trabajaron en la semana en la ocupación principal por 4.33 (cantidad de semanas del mes).

Siguiendo el modelo Mincer (1974), explicado en el capítulo anterior, los años de educación y los años de experiencia laboral (tanto en su forma lineal como cuadrática) se incorporan como variables explicativas del modelo a estimar. Por un lado, la primera (AñosEducación) se crea a partir de las preguntas sobre el nivel más alto que

³Se realiza este recorte etario teniendo en cuenta la edad mínima legal para trabajar en Argentina (el trabajo de mejores de 16 años está prohibido por ley, con algunas excepciones) y la edad jubilatoria para las mujeres.

⁴La EPH no tiene cobertura en zonas rurales, por simplicidad en el resto del trabajo se hace referencia a Argentina aunque los datos se refieran a la Argentina urbana. Dada la baja proporción de población rural del país, se considera que los resultados no podrían diferir de manera significativa si se incorporara la población faltante.

⁵Se toma la definición de la OIM que designa como migrante a “toda persona que se traslada fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, de manera temporal o permanente, y por diversas razones”.

cursaron o cursan los individuos, si finalizaron o no ese nivel y cuál fue el último año que aprobaron. De esta forma, se estiman los años que la persona estuvo escolarizada, de manera más precisa que sólo considerando el máximo nivel educativo alcanzado. Por otro lado, se define un *proxy* de los años de experiencia laboral a partir de la edad de un individuo, menos la nueva variable años de educación, menos 6 años. Es decir, se supone que la experiencia de cada individuo está asociada a su edad, descontada por los años que le dedicó a capacitarse a partir de los 6 años de edad. Asimismo, se incorpora esta variable elevada al cuadrado para medir rendimientos decrecientes.

Sin embargo, las ecuaciones salariales aquí planteadas presentan diferencias con el modelo de Mincer (1974) ya que aquí también se incorporan como regresores del modelo dos variables binarias que indican si el máximo nivel educativo alcanzado por cada individuo es el nivel secundario o universitario, y los años de antigüedad en la ocupación actual –a partir de las preguntas de la EPH referidas a los meses y años que pasaron desde que comenzó a trabajar en la ocupación del momento de recabar los datos– ya que se considera relevante entendida como acumulación de formación específica [Becker, 1964].

Las variables de control que se incorporan son las siguientes: una variable binaria que vale 1 si el individuo nació en Argentina (y 0 si es migrante), una variable binaria que vale 1 si trabaja en el sector formal (y 0 si es un trabajador informal) y una variable binaria que vale 1 si el individuo trabaja en el sector privado (y 0 en el sector público u otro). Para poder distinguir entre asalariados formales e informales se emplea el criterio sobre el registro de seguridad social: son trabajadores informales aquellas personas que reportan ser obreros o empleados y responden negativamente a la pregunta acerca de si su empleador efectúa descuentos jubilatorios.

El Cuadro 3.3.1 presenta las estadísticas descriptivas ponderadas para toda la muestra de las variables que se utilizan en los modelos estimados, que se explican en la siguiente sección. Tal como se puede observar, no todas las variables presentan valores para todas las observaciones. En promedio, los individuos que componen la muestra tienen alrededor de 12 años de educación formal —en términos de nivel educativo implica haber terminado la secundaria—, 5 años de antigüedad laboral en la ocupación actual y 17 años de experiencia laboral. Esto muestra que, en promedio, los individuos prefieren insertarse en el mercado laboral antes que invertir en capital humano (formación general). Asimismo, los datos muestran que la edad promedio es de 35 años, que mayoritariamente se compone por mujeres, personas nacidas en Argentina y trabajadores insertos en el sector privado y trabajadores informales. Además, en su mayoría no son jefes de hogar (37%) ni hay presencia de menos de 10 años en el hogar (38%).

El Cuadro 3.3.2 muestra las estadísticas descriptivas de las mismas variables para la submuestra de mujeres, por un lado, y por otro para los varones. En términos de acumulación de capital humano las submuestras son similares. En promedio, la edad de los varones y mujeres que componen la muestra varía solo por 1 año, esto va en línea con que, en promedio, las mujeres tienen aproximadamente 1 año más de educación y de experiencia laboral que los varones, mientras presentan los mismos años de antigüedad laboral (5 años). Sin embargo, existen diferencias en el porcentaje de personas que tiene la secundaria completa y nivel educativo superior finalizado. El 68% de las mujeres finalizó la secundaria cuando el 60% de los varones lo hizo. Para el grupo de mujeres es el 21% alcanzó un nivel de estudios superior (universitario o terciario) mientras que el 15% de los varones alcanzó este nivel. Se considera que estas dos variables son muy relevantes en términos de cómo pueden afectar el nivel

salarial de los individuos. Por último, es pertinente notar que en promedio las mujeres trabajan 30 horas por semana y los varones 40 horas (equivalente a tener un trabajo de jornada completa).

3.4. Limitaciones del modelo

Antes de proceder a analizar los resultados, se deben reconocer las limitaciones del modelo. En primer lugar, como se mencionó anteriormente, existen muchos determinantes salariales y distintos factores que componen al capital humano. El modelo podría estimar de manera más precisa si se mide y controla por todas las variables que se consideran que afectan a los salarios y que diferencian a los dos grupos analizados, ya que, si se omite alguna variable de control relevante que esté correlacionada con las variables que componen los vectores x_{Mi} y x_{Vi} , los coeficientes se verán afectados. No es posible controlar por todas las variables observables que sería deseable incluir en los modelos que se busca estimar. En otras palabras, si la descomposición Oaxaca-Blinder aísla el impacto de la discriminación en los salarios depende en gran medida de haber controlado todas las formas en que difieren las cualificaciones de los dos grupos de individuos que se analizan. En términos empíricos, en el modelo desarrollado en este trabajo está presente esta limitación debido a una restricción de datos disponibles. Por lo tanto, no se incorporan todas las variables que se consideran relevantes para determinar los salarios. No existe información sobre variables observables como la calidad de la educación, el campo de estudio del mayor nivel educativo alcanzado, ni los años de experiencia laboral.

En segundo lugar, el salario de un individuo podría estar afectado por variables

Cuadro 3.1: Estadísticas descriptivas para toda la muestra

VARIABLES	Observaciones	Peso	Media	Desvío Estándar	Min	Max
AñosEducación	24,758	14,147,504	12.01	3.18	0	20
AntigüedadLab	14,833	8,733,973	5.00	1.35	1	9
ExperienciaLab	24,758	14,147,504	17.31	13.12	0	54
ExperienciaLab ²	24,758	14,147,504	471.70	544.94	0	2,916
Sininstrucción	24,894	14,224,476	0.03	0.17	0	1
Primariacompleta	24,894	14,224,476	0.97	0.17	0	1
Secundariacompleta	24,894	14,224,476	0.64	0.48	0	1
Superiorcompleto	24,894	14,224,476	0.18	0.39	0	1
SectorPrivado	14,968	8,841,388	0.73	0.44	0	1
Nativo/a	24,891	14,220,074	0.94	0.23	0	1
TrabFormal	24,894	14,224,476	0.42	0.49	0	1
HsTrabajadas	14,958	8,827,525	35.89	16.58	0	144
Edad	24,894	14,224,476	35.31	12.74	16	60
Jefa/adehogar	24,894	14,224,476	0.37	0.48	0	1
Casada/o	24,894	14,224,476	0.21	0.41	0	1
Menores10	24,894	14,224,476	0.38	0.48	0	1
SeguroDesempleo	24,893	14,229,812	0.002	0.04	0	1
Subsidio	24,893	14,229,812	0.24	0.43	0	1
Varón	24,894	14,224,476	0.47	0.50	0	1
lnwh	12,034	8,334,057	6.09	0.67	1.57	9.75
IPCF	12,894	14,493,237	55,664	55,556	0	1,336,000

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH, 3er trimestre 2022.

Nota: La columna Peso es la suma total de los pesos asignados a cada observación en la variable ponderada, que refleja la cantidad total que representa la muestra ponderada.

Cuadro 3.2: Estadísticas descriptivas para mujeres y varones

VARIABLES	Mujeres			Varones		
	Obs.	Media	Desv.Est.	Obs.	Media	Desv.Est.
AñosEducación	13,455	12.20	3.20	11,303	11.78	3.16
AntigüedadLab	6,926	5.00	1.34	7,907	5.00	1.37
ExperienciaLab	13,455	17.75	13.07	11,303	16.80	13.16
ExperienciaLab ²	13,455	485.85	542.98	11,303	455.49	546.77
Sininstrucción	13,513	0.03	0.16	11,381	0.04	0.18
Primariacompleta	13,513	0.97	0.17	11,381	0.96	0.20
Secundariacompleta	13,513	0.68	0.47	11,381	0.60	0.49
Superiorcompleto	13,513	0.21	0.41	11,381	0.15	0.35
SectorPrivado	7,006	0.68	0.47	7,962	0.78	0.41
Nativo/a	13,513	0.94	0.24	11,378	0.95	0.21
TrabFormal	13,513	0.36	0.48	11,381	0.50	0.50
HsTrabajadas	6,999	30.35	15.96	7,959	40.59	15.61
Edad	13,513	35.94	12.66	11,381	34.58	12.80
Jefa/edehogar	13,513	0.32	0.48	11,381	0.43	0.49
Casada/o	13,513	0.22	0.41	11,381	0.20	0.40
Menores10	13,513	0.41	0.49	11,381	0.34	0.47
SeguroDesempleo	13,513	0.002	0.04	11,380	0.001	0.04
Subsidio	13,513	0.26	0.44	11,380	0.21	0.40
lnwh	5,667	6.03	0.65	6,367	6.02	0.62
IPCF	13,513	36614.65	42802.15	11,381	41594.45	52357.94

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH, 3er trimestre 2022.

inobservables, tales como la motivación, el esfuerzo y la inteligencia que afectan a la productividad de los trabajadores. Por lo tanto, el modelo excluye la medición de variables inobservables que pueden diferir entre varones y mujeres y de esta manera, el componente de la ecuación que representa la discriminación en el mercado laboral no capta estas diferencias entre los individuos. Por ello resultaría problemático interpretar este componente como resultado únicamente de la discriminación, ya que barreras discriminatorias en el mercado laboral y en otros ámbitos de la economía pueden afectar los vectores x_M y x_V que miden las características de mujeres y varones en el mercado laboral. En este sentido, se debe suponer que las variables inobservables que afectan al salario están suficientemente correlacionados con los observables.

En tercer lugar, en términos de confiabilidad de los datos, cabe destacar que en las encuestas de hogares las personas tienden a subdeclarar sus niveles de ingresos o no declarar ingresos. Esto podría ser un problema para el análisis en el caso de que el grado de subdeclaración no sea proporcional en los varones y mujeres con iguales características. Sin embargo, en la práctica es difícil que esto ocurra por lo que se cree que podría generar sesgos en los resultados.

Por último, tal como argumenta Borjas (1995), definir la discriminación como la diferencia salarial entre hombres y mujeres equivalentes desde el punto de vista de la observación, o entre negros y blancos, subestima la importancia de la discriminación. “La discriminación cultural, así como la financiación diferencial de las escuelas para blancos y negros, influye en la acumulación de capital humano de los distintos grupos antes de su entrada en el mercado laboral” (Borjas, 1995). Por lo tanto, una explicación más completa de la discriminación no querría compensar las diferencias de cualificación entre los grupos y se centraría más en la diferencia salarial bruta.

Capítulo 4

Resultados

En esta sección se presentan los resultados del análisis empírico realizado. En primer lugar, se exponen los resultados del modelo de probabilidad de participar en el mercado laboral. Como se explicó anteriormente, en la práctica sólo se observan los salarios de las personas que trabajan y esta autoselección podría sesgar las estimaciones. Ergo, resulta relevante el análisis de la probabilidad de que las mujeres por un lado, y los varones por otro, se inserten en el mercado argentino. En segundo lugar, se muestran las estimaciones de las funciones de Mincer extendidas para las submuestras por género (mujer–varón). Por último, se presenta la descomposición de la brecha salarial de género obtenida a partir del método de Oaxaca-Blinder corregido por sesgo de selección muestral.

El Cuadro 4.1 presenta los resultados del modelo de la probabilidad de estar ocupado/a para el grupo de varones y mujeres, según determinadas variables sociodemográficas y características de los individuos. Se realizan las estimaciones a partir de un modelo probit a través del método de máxima verosimilitud (con erro-

res estándares robustos) ya que la variable dependiente es una variable binaria y no hay una relación lineal entre esta variable y las variables explicativas del modelo. La variable dependiente toma valor 1 cuando el individuo está ocupado, es decir, participa en el mercado laboral formal o informal, ya sea en el sector público o privado. Las variables explicativas son los años de educación, la edad, el ingreso per cápita familiar (IPCF), la región y variables binarias que indican si el individuo es jefe/a de hogar, está casado/a, tiene hijos menores de 10 años, es nativo/a o migrante y si percibe un seguro de desempleo o un subsidio.

Tal como se puede observar en el Cuadro 4.1, el efecto de todas las variables independientes en la probabilidad de ocurrencia del evento (estar ocupado/a) es estadísticamente significativo. El signo de los coeficientes estimados que acompañan a cada variable explicativa indica el signo del efecto marginal que, en todos los casos, va en línea con lo esperado: tener más años de educación, más edad, ser jefe/a de hogar y tener hijos menores de edad, aumentan la probabilidad de estar empleado para el caso de las mujeres y de los varones. Al contrario, percibir un seguro de desempleo o un subsidio disminuye las chances de tener un empleo también en ambos grupos. Cabe destacar que para el grupo de mujeres, estar casada disminuye la probabilidad de estar ocupada mientras que para el caso de los varones, la aumenta.

El Cuadro 4.2 exhibe las estimaciones de los determinantes salariales para las mujeres y los varones, donde la variable dependiente es el logaritmo del salario horario. El modelo es una regresión lineal múltiple que estima los coeficientes a través del método de Mínimos Cuadrados Clásicos (MCC) con errores robustos para el tercer trimestre de 2022. Este modelo busca identificar la variabilidad promedio del salario horario percibido por las mujeres y los varones de acuerdo a los años de educación, los años de antigüedad en la posición actual, la experiencia laboral y el máximo ni-

Cuadro 4.1: Modelo de probabilidad de estar ocupada/o

VARIABLES	(1) Coeficientes Mujeres	(2) Coeficientes Varones
AñosEducación	0.111*** (0.000)	0.052*** (0.000)
Edad	0.024*** (0.000)	0.037*** (0.000)
Jefa/edehogar	0.429*** (0.001)	0.451*** (0.001)
Casada/o	-0.318*** (0.001)	0.076*** (0.002)
Menores10años	0.125*** (0.001)	0.527*** (0.001)
IPCF	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)
Región	-0.002*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
Nativo/a	0.050*** (0.002)	-0.171*** (0.003)
SeguroDesempleo	-0.370*** (0.012)	-0.316*** (0.014)
Subsidio	-0.051*** (0.001)	-0.044*** (0.002)
Constantes	-2.356** (0.004)	-1.458** (0.005)
Observaciones	7,552,739	6,586,699
Pseudo R2	0.135	0.199

Errores estándares robustos entre paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH, 3er trimestre 2022.

vel educativo alcanzado, controlando por el sector (público o privado) y el tipo de contrato (formal o informal). La mayoría de los coeficientes que acompañan a las variables explicativas son estadísticamente significativos.

Se puede afirmar que, en promedio, un año más de educación aumenta el salario horario en un 1,4 % para las mujeres y en un 2,5 % para los varones. Asimismo, en promedio un año más de antigüedad en la posición actual impacta en un 4,6 % y 3,3 % respectivamente. Además, un año más de experiencia laboral sólo para el grupo de mujeres genera un aumento del 1,7 % en el salario por hora. Es relevante destacar que tener una mayor cantidad de años de experiencia en el puesto de trabajo actual (antigüedad laboral) –lo que podría considerarse, de acuerdo con la literatura como formación específica– genera un aumento en los salarios por hora en mayor medida que los años de experiencia laboral o años de educación. Para el caso de las personas con educación universitaria completa se demuestra que existen retornos positivos a la educación, ya que dada su inversión en capital humano tienen probabilidades de recibir un salario al menos 20 % mayor que aquel de quienes no cuentan con un título universitario con similares características, aproximadamente. En contraposición, no se pueden hacer afirmaciones sobre el efecto de finalizar la escuela secundaria sobre el salario horario, ya que los coeficientes que acompañan a esta variable no son significativos.

La variabilidad de la variable dependiente (logaritmo del salario horario) está explicada por las variables explicativas especificadas en un 33 % para el grupo de mujeres y en un 37 % para el grupo de varones. Asimismo, respecto a la significatividad conjunta de las regresiones, los estadístico F que indican que cada uno de los modelos en su conjunto son significativos y que al menos una de las variables independientes tiene un efecto significativo en la variable dependiente.

Cuadro 4.2: Estimación de los determinantes salariales por género

VARIABLES	(1) Coeficientes Mujeres	(2) Coeficientes Varones
AñosEducación	0.014* (0.013)	0.025*** (0.007)
AntigüedadLab	0.046*** (0.017)	0.033*** (0.010)
ExperienciaLab	0.017*** (0.005)	-0.005 (0.004)
ExperienciaLab ²	-0.000*** (0.000)	0.000 (0.000)
Secundaria_comp	0.023 (0.072)	-0.006 (0.033)
Universitario_comp	0.229*** (0.050)	0.214*** (0.036)
Sectorprivado	0.153*** (0.059)	-0.003 (0.041)
Nativo/a	0.186*** (0.084)	0.064 (0.057)
TrabFormal	0.357*** (0.039)	0.452*** (0.028)
λ_M	-0.378*** (0.082)	
λ_V		-0.567*** (0.073)
Constantes	5.051*** (0.219)	5.487*** (0.145)
Observations	5,614	6,313
R-squared	0.327	0.374
Estadístico F	F(10, 5603)=67.21	F(10, 6302)=126.59
Prob > F	0.000	0.000

Errores estándares robustos entre paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH, 3er trimestre 2022.

Por último, el Cuadro 4.3 presenta los resultados del método de descomposición de Oaxaca–Blinder sobre el logaritmo del salario neto por hora, corregido por sesgo de selección muestral. En el primer panel de este Cuadro se exponen las estimaciones de los retornos salariales para mujeres y varones –como se puede observar, los coeficientes son los mismos que se presentan en el Cuadro 4.2–. Luego se presenta la diferencia entre las predicciones de los varones menos el coeficiente para mujeres. La diferencia positiva significa que, en promedio, los varones son mejores pagos que las mujeres en el mercado, mientras que una diferencia negativa indicaría lo contrario.

Esta descomposición se compone por dos partes: un componente explicado por las variables explicativas del modelo y un componente no explicado por estas variables. Por un lado, el primer componente (explicado) mide la parte de la brecha salarial que se debe a las diferencias en las dotaciones entre ambos grupos de estudio; por otro, el segundo componente (inexplicado) se interpreta como existencia de discriminación laboral. De esta forma, el segundo panel del Cuadro muestra el aumento medio de los salarios (en horas y mensuales) si los varones tuvieran las mismas características que las mujeres, desagregado por variable. Por su parte, el tercer panel (componente inexplicado) cuantifica el cambio en los salarios de los varones al aplicar los coeficientes de las mujeres a las características de los varones.

La media del logaritmo de los ingresos por hora es de 6.493 para los varones y de 6.262 para las mujeres. Esto da como resultado una brecha salarial de 0.231 favorable a los varones. Es decir, los varones en promedio ganan aproximadamente 23,1 % más que las mujeres. Ajustando los niveles de dotación (años de educación, el máximo nivel educativo alcanzado, los años de antigüedad en la posición actual y los años de participación en el mercado de trabajo) de las mujeres a los niveles de los varones, los salarios de las mujeres aumentarían un 1,3 %; queda sin explicar una diferencia

del 21,8 % que aquí se asocia a discriminación laboral.

En otras palabras, el componente explicado refleja el aumento medio de los salarios por hora de las mujeres si tuvieran las mismas características que los varones. El aumento de 0.013 indica que las diferencias en las variables explicativas predicen aproximadamente el 5,63 % de la diferencia salarial. Mientras que el componente inexplicado —que cuantifica el cambio en los salarios de las mujeres al aplicar los coeficientes de los varones a las características de las mujeres más el término de interacción, que mide el efecto simultáneo de las diferencias en dotaciones y coeficientes— representa el 94,37 % de la brecha salarial.

Como se explicó anteriormente, retomando el concepto de *—taste discrimination—* por parte del empleado, dado por el hecho de que la muestra se compone por asalariados, se podría pensar que la discriminación surge de asumir que esta diferencia de salarios que no está justificada por diferencias en capital humano se vincula a discriminación por parte de los empleadores. Asimismo, es posible que los empleadores utilicen la variable observable género para predecir una variable potencialmente relevante para el capital humano (por ejemplo, calidad de la educación), y en este caso se trataría de discriminación estadística.

Cuadro 4.3: Descomposición de Oaxaca-Blinder

lnwh	Coef.
<i>Resumen ajustado por selectividad</i>	
Varones	6.493*** (0.027)
Mujeres	6.262*** (0.028)
Diferencia	0.231*** (0.039)
Componente explicado	0.013** (0.006)
Componente inexplicado	0.218** (0.036)
Descomposición	
<i>Componente explicado</i>	
AñosEducación	0.023*** (0.008)
AntigüedadLab	0.001* (0.001)
ExperienciaLab	-0.002 (0.002)
ExperienciaLab ²	0.002* (0.002)
NivelEducativo	-0.025*** (0.008)
Sectorprivado	-0.001 (0.001)
Nativo/a	-0.001 (0.000)
TrabFormal	0.014*** (0.004)

lnwh	Coef.
<i>Componente inexplicado</i>	
AñosEducación	-0.524*** (0.134)
AntigüedadLab	-0.006 (0.053)
ExperienciaLab	-0.416 (0.077)
ExperienciaLab ²	-0.010 (0.041)
NivelEducativo	0.017 (0.098)
Sectorprivado	-0.091** (0.044)
Nativo/a	-0.158** (0.064)
TrabFormal	0.022 (0.016)
Constante	1.015*** (0.155)
Observaciones	11,927

Errores estándares robustos entre paréntesis

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Ajustado por λ_M y λ_V

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH, 3er trimestre 2022.

Capítulo 5

Conclusión

Este trabajo mide la brecha de ingresos laborales entre asalariados varones y mujeres y busca evaluar en qué medida la existencia de esta brecha por género se debe a discriminación laboral. A partir de la EPH, los resultados demuestran que existe una diferencia salarial de género entre los dos grupos que componen el mercado laboral argentino en el año 2022. Esta brecha es favorable a los varones, es decir, es este grupo de individuos el que recibe mayores retornos por sus características dadas por los años de educación, los años de antigüedad en su ocupación principal, los años de experiencia laboral y la obtención del título secundario o universitario, controlando por el sector público–privado en el que se encuentran insertos, el tipo de contratación formal–informal y el lugar de nacimiento Argentina–otro país.

La metodología aplicada también permite asociar la brecha hallada a la existencia de discriminación laboral hacia las mujeres ya que por las mismas características que los varones, en las variables explicativas y de control del modelo, perciben un menor salario por hora. Al igual que algunos estudios para el caso argentino

[Carranza and Alderete, 2014], los datos presentados para el año 2022 muestran que las mujeres tienen una mayor dotación de capital humano, particularmente años de educación y años de experiencia laboral, pero aún así la retribución que obtienen del mismo es menor que para los varones.

Cabe destacar que la discriminación es un fenómeno difícil de medir ya que muchas de sus manifestaciones resultan inobservables. Ergo, cualquier modelo que intente cuantificarla podría estar subestimando su efecto en variables observables como el salario. Es fundamental considerar también que la ausencia de diferencias salariales no elimina la posibilidad de discriminación en el mercado, ya que puede haber discriminación en el proceso previo a la inserción en el mercado de trabajo relacionada con el acceso a la educación y/o el entorno familiar, entre otras variables.

Además, hay muchos factores que se deben tener en cuenta en su interpretación. La pregunta relevante es, entonces, ¿la descomposición Oaxaca-Blinder mide realmente la discriminación? Bajo el supuesto de que no hay variables omitidas en el modelo presentado, se argumenta que hay discriminación hacia las mujeres. Sin embargo, resultaría interesante que en futuras investigaciones se profundice el análisis para entender si otros factores podrían estar afectando los resultados. Por ejemplo, podría ocurrir que exista división sexual del trabajo caracterizada por el hecho de que las mujeres o los varones prefieran ocupaciones mejor o peor pagas. Asimismo, resultaría interesante profundizar en la segregación horizontal y vertical, en las horas que las mujeres le dedican al trabajo no remunerado en el hogar y cómo esto puede afectar su participación en el mercado, así como también cómo se relaciona la cantidad de horas que trabajan las mujeres con el retorno que reciben.

“Remunerar a los individuos de la misma manera independientemente de su géne-

ro conduciría a una asignación de recursos más eficiente y, por lo tanto, a un mejor resultado económico a nivel regional” [Cabezon and Trombetta, 2021]. La evidencia empírica en torno a esta temática debe ser útil para que el proceso de formulación de políticas públicas que promuevan la inclusión y la igualdad en el mercado de trabajo, con el objetivo de mejorar el nivel de ingresos y la inserción o exclusión laboral, provocando así cambios en la trayectoria de crecimiento económico del país y en la vida cotidiana de las personas.

En conclusión, a pesar de la reducción de las desigualdades que los países del mundo y la región han experimentado en las últimas décadas, tal como afirmaron Altonji y Blank (1999), “las diferencias de raza y de género en el mercado laboral siguen siendo obstinadamente persistentes”. Este trabajo ha comprobado que aún existe una diferencia salarial de género en Argentina en 2022 y es, por lo tanto, un problema que debe abordarse a nivel nacional.

Bibliografía

- [Aigner and Cain, 1977] Aigner, D. J. and Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Ilr Review*, 30(2):175–187.
- [Altonji and Blank, 1999] Altonji, J. G. and Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of labor economics*, 3:3143–3259.
- [Becker, 1957] Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- [Becker, 1962] Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2):9–49.
- [Becker, 1964] Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- [Blinder, 1971] Blinder, A. S. (1971). *Estimating a micro wage equation: Pitfalls and some provisional estimates*. Number 131. Princeton University, Econometric Research Program.
- [Blinder, 1973] Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, pages 436–455.

- [Borjas, 1995] Borjas, G. J. (1995). The economic benefits from immigration. *Journal of economic perspectives*, 9(2):3–22.
- [Borjas, 2020a] Borjas, G. J. (2020a). Chapter 6: Education. *Labor Economics by George Borjas. Eight Edition, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121: McGraw-Hill Education.*
- [Borjas, 2020b] Borjas, G. J. (2020b). Chapter 9: Labor market discrimination. *Labor Economics by George Borjas. Eight Edition, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121: McGraw-Hill Education.*
- [Cabezón and Trombetta, 2021] Cabezón, J. and Trombetta, M. (2021). Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina.
- [Carranza and Alderete, 2014] Carranza, J. P. and Alderete, M. V. (2014). La brecha de ingresos por género en argentina: descomposición de la discriminación contra trabajadores independientes y trabajadores asalariados. *Revista de Economía Laboral*, 11(1):65–99.
- [CEPAL, 2014] CEPAL (2014). *Panorama Social de América Latina*. (LC/G.2635-P), Santiago de Chile, 2014.
- [Di Paola and Berges, 2000] Di Paola, R. and Berges, M. (2000). Sesgo de selección y estimación de la brecha por género para mar del plata. In *XXXV Reunión Anual de La Asociación Argentina de Economía Política.*
- [Espino et al., 2012] Espino, A., Esquivel, V., and Enríquez, C. R. (2012). Crisis, regímenes económicos e impactos de género en américa latina. *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región. V. Esquivel (ed.). ONU Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la*

- Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*). Santo Domingo, pages 290–348.
- [Esquivel, 2007] Esquivel, V. (2007). Género y diferencias de salarios en la argentina. pages 363–392.
- [Gasparini et al., 2014] Gasparini, L., Cicowiez, M., and Sosa Escudero, W. (2014). Pobreza y desigualdad en américa latina: conceptos, herramientas y aplicaciones. *Documentos de Trabajo del CEDLAS*.
- [Heckman, 1979] Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the econometric society*, pages 153–161.
- [Heckman, 2003] Heckman, James J Lochner, L. . T. P. E. (2003). Fifty years of mincer earnings regressions.
- [Heckman, 2006] Heckman, James J Lochner, L. J. . T. P. E. (2006). Earnings functions, rates of return and treatment effects: The mincer equation and beyond. *Handbook of the Economics of Education*, 1:307–458.
- [Jann et al., 2008] Jann, B. et al. (2008). A stata implementation of the blinder-oaxaca decomposition. *Stata journal*, 8(4):453–479.
- [Marianne, 2011] Marianne, B. (2011). New perspectives on gender. In *Handbook of labor economics*, volume 4, pages 1543–1590. Elsevier.
- [Martínez Jasso and Acevedo Flores, 2004] Martínez Jasso, I. and Acevedo Flores, G. J. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia uanl*, 7(1).

- [Mincer, 1958] Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy*, 66(4):281–302.
- [Mincer, 1974] Mincer, J. (1974). Schooling, experience, and earnings. *human behavior & social institutions* no. 2.
- [Neuman and Oaxaca, 2004] Neuman, S. and Oaxaca, R. (2004). Wage decompositions with selectivity-corrected wage equations: A methodological note. *Journal of Economic Inequality*, 2:3–10.
- [Oaxaca, 1973] Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, pages 693–709.
- [Organización de las Naciones Unidas, 1948] Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración universal de derechos humanos. Resolución 217 A (III).
- [Perrotta, 2018] Perrotta, C. (2018). Unproductive labour in political economy: The history of an idea (1st ed.).
- [Phelps, 1972] Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The american economic review*, 62(4):659–661.
- [Schultz, 1971] Schultz, T. W. (1971). Investment in human capital. the role of education and of research.
- [Tenjo et al., 2002] Tenjo, J., Rivero, M., and Bernat, L. (2002). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de américa latina (documentos de economía). *Pontificia Universidad Javeriana. ARTÍCULOS MARCO MISSAGLIA Y PATRICIA SANCHEZ Liquidity preference in a world of endogenous money: A short-note*, 595:2002–2015.

[Vaca-Trigo, 2019] Vaca-Trigo, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo.

[Vásconez Rodríguez, 2017] Vásconez Rodríguez, A. (2017). Crecimiento económico y desigualdad de género: análisis de panel para cinco países de América Latina. *Revista Cepal*.

Apéndice A

Apéndice

A.1. Incidencia truncal de una variable aleatoria

Por definición $X|X < a : X$ truncada en a se expresa algebraicamente de la siguiente manera:

$$E(X|X < a) = \mu - \sigma \frac{\phi(\alpha)}{\Phi(\alpha)} \quad (\text{A.1})$$

Donde $\alpha = (a - \mu)/\sigma$, $\phi(\alpha)$ es una función de densidad y $\Phi(\alpha)$ es una función de distribución acumulada de una variable aleatoria normal estándar. El cociente de estas dos expresiones representa una elasticidad que indica cuánto se mueve a la izquierda la esperanza de la variable aleatoria (X , en este caso u_{2i}) por truncar a la derecha de acuerdo a la magnitud de la elasticidad en ese punto. La literatura define a esta elasticidad de la función de distribución acumulada, conocida como la inversa de la razón de Mills, como:

$$\lambda(v) = \frac{\phi(v)}{\Phi(v)} \quad (\text{A.2})$$

A.2. Correlación entre variables explicativas

Para poder estimar por Mínimos Cuadrados Clásicos (MCC) y lograr estimadores insesgados, consistentes y eficientes se deben cumplir principalmente cuatro supuestos: linealidad, exogeneidad estricta, no multicolinealidad, varianza de los errores esféricos. La multicolinealidad es la existencia de una alta correlación entre las variables independientes en un modelo de regresión lineal; esto puede afectar negativamente la interpretación de los coeficientes de regresión y puede hacer que las predicciones sean menos precisas. Por ello, resulta relevante identificar una matriz de correlación entre las variables explicativas del modelo que estima el salario horario promedio de las mujeres y los varones. La Tabla A.2 presenta los valores de estas correlaciones que van desde -1 a 1; las correlaciones cercanas a -1 o 1 entre pares de variables independientes, indican una alta correlación y la posible presencia de multicolinealidad.

Cuadro A.1: Matriz de correlación de las variables explicativas

VAR	AñosEd	AntigLab	ExpLab	ExpLab ²	NivelEd	SecPriv	Nativo/a	TrabFor
AñosEd	1.000							
AntigLab	0.148	1.000						
ExpLab	-0.249	0.338	1.000					
ExpLab ²	-0.315	0.277	0.956	1.000				
NivelEd	0.933	0.152	-0.198	-0.271	1.000			
SecPriv	-0.007	0.004	-0.000	-0.000	-0.013	1.000		
Nativo/a	-0.003	0.032	-0.055	-0.052	-0.002	0.018	1.000	
TrabFor	0.315	0.433	0.257	0.154	0.327	-0.022	-0.000	1.000

Observaciones = 14,791