

Departamento de Economía

Tipo de documento: Tesis de maestría



Maestría en Economía Aplicada

¿En qué medida persiste la desigualdad salarial en Argentina? La brecha de género en el Mercado Laboral Argentino

Autoría: Ríos, María Verónica

Fecha: 2024

¿Cómo citar este trabajo?

Ríos, M. (2024). *¿En qué medida persiste la desigualdad salarial en Argentina? La brecha de género en el Mercado Laboral Argentino*. [Tesis de maestría. Universidad Torcuato Di Tella]. Repositorio Digital Universidad Torcuato Di Tella
<https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/13242>

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 Internacional
Dirección: <https://repositorio.utdt.edu>



**UNIVERSIDAD
TORCUATO DI TELLA**

UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

MAESTRÍA EN ECONOMÍA APLICADA

¿En qué medida persiste la desigualdad salarial en Argentina?

La brecha de género en el Mercado Laboral Argentino

Alumno: María Verónica Ríos (Legajo: 20M2541)

Tutor: Pablo Sanguinetti

Fecha: Julio 2024

¿En qué medida persiste la desigualdad salarial en Argentina?

La brecha de género en el Mercado Laboral Argentino

Resumen

La brecha de género se asocia de manera automática con la desigualdad en los ingresos de las trabajadoras, pero las consecuencias y sus causas son mucho más abarcativas.

Este trabajo aborda la persistente brecha de género en el mercado laboral argentino, destacando su impacto en la desigualdad salarial, el acceso a los puestos de alta responsabilidad (techo de cristal o segregación vertical), y la segmentación laboral en distintas ramas de las actividades (paredes de cristal o segregación horizontal).

Se analiza el mercado laboral argentino, en base la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC), realizando una descripción del mismo y utilizando el Modelo de Descomposición Oaxaca-Blinder. Este trabajo, exhibe que la brecha salarial de género persiste significativamente incluso al considerar variables como la educación, la calificación laboral y la jerarquía.

Por lo que se sugiere que se implementen políticas públicas y medidas organizacionales enfocadas en promover la igualdad salarial, la educación y capacitación, así como la conciliación laboral y familiar, las cuales son esenciales para abordar esta problemática y avanzar hacia una sociedad más equitativa.

Palabras Clave: desigualdad de género, brecha salarial, mercado laboral.

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
MÉTODOS	8
RESULTADOS	11
CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS	25
APÉNDICE I.	26

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se analiza la brecha salarial de género en el mercado laboral argentino, proporcionando definiciones claras y exploraciones detalladas de la segregación horizontal y vertical, con base en las contribuciones de la OIT, Claudia Goldin, Fran Blau y Lawrence Kahn, Leonardo Gasparini y Mariana Marchionni, y Mercedes D'Alessandro, entre otros autores relevantes. La principal contribución de este trabajo es proporcionar una comprensión más profunda de las causas y consecuencias de la brecha salarial de género a través de un análisis empírico utilizando la descomposición Oaxaca-Blinder y estadísticas del EPH-INDEC (tercer trimestre de 2017, 2019, 2021 y 2023).

A través de un conjunto de regresiones, controlando variables como la educación, la experiencia laboral y la ocupación, se revela que la brecha salarial de género persiste significativamente incluso después de ajustar por estos factores. Este hallazgo sugiere que la discriminación y la segregación ocupacional son factores cruciales detrás de esta disparidad. La OIT define la **brecha salarial de género** como la diferencia en los salarios promedio entre hombres y mujeres, reflejando factores como la discriminación y la segregación ocupacional.

La ONU-Mujeres define a la brecha salarial de género como el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. Este porcentaje es la respuesta a la siguiente pregunta. ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres? y ¿por qué? (ONU Mujeres, n.d.)

Claudia Goldin, en su obra "Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women," argumenta que la brecha salarial ha disminuido con el tiempo, pero persisten diferencias significativas debido a la discriminación en el lugar de trabajo, la segregación ocupacional y las diferencias en la acumulación de capital humano. Estos factores se analizan en esta tesis, utilizando datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para trazar la evolución de la brecha salarial de género.

La **segregación horizontal** se refiere a la distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones o sectores. La OIT describe esta segregación como un fenómeno donde hombres y mujeres tienden a trabajar en diferentes tipos de trabajos, influenciados por estereotipos de género y barreras estructurales. En nuestro análisis, se observa que las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones de menor remuneración, lo que contribuye a la persistencia de la brecha salarial.

Por otro lado, la **segregación vertical** se refiere a la concentración de hombres y mujeres en diferentes niveles jerárquicos dentro de una misma ocupación o sector. La OIT define esta segregación como la tendencia de las mujeres a estar subrepresentadas en los niveles superiores de las organizaciones. En esta tesis, se señala cómo las barreras estructurales y las normas sociales limitan el avance de las mujeres en sus carreras, perpetuando la desigualdad salarial.

Otros autores relevantes, como Fran Blau y Lawrence Kahn, destacan que la brecha salarial de género está influenciada por una combinación de factores, incluyendo la discriminación y las diferencias en la educación y la experiencia laboral, así como la elección de la ocupación y la

industria. Sus investigaciones corroboran lo expuesto en esta tesis, donde indican que, aunque la brecha se ha reducido en las últimas décadas, persisten importantes desigualdades.

En resumen, esta tesis ofrece una exposición de las dinámicas detrás de la brecha salarial de género, utilizando un enfoque empírico y una revisión detallada de la literatura para destacar los factores clave que han contribuido a esta desigualdad persistente.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

El punto de partida de la revisión literaria nos lleva a la ganadora del Premio Nobel de economía 2023, la economista de origen estadounidense, Claudia Goldin (Goldin, 1992) ha documentado y analizado la evolución de la brecha salarial de género en Estados Unidos desde finales del siglo XIX hasta nuestros días.

En el mismo, se define a la discriminación salarial como la diferencia en los salarios entre hombres y mujeres que no puede ser explicada por diferencias por factores convencionales, como la educación y la experiencia laboral. Considera que existe discriminación salarial cuando, después de controlar factores como la educación y la experiencia, las mujeres aún ganan menos que los hombres.

En el libro se otorga un papel crucial al avance en la educación de las mujeres como factor determinante en la reducción de la brecha salarial; donde, a medida que más mujeres han obtenido títulos universitarios y posgrados, la brecha salarial se ha ido reducido. A pesar de lo cual, se mantienen diferencias significativas en el mercado laboral (ya sea en los salarios como en el acceso a puestos jerárquicos) entre hombres y mujeres con análogos niveles educativos. Se analiza cómo la relación entre la discriminación y las elecciones de las carreras influyen en la brecha salarial. Ya que, si bien se observa una disminución en la discriminación directa, la brecha salarial se encuentra influenciada por las carreras que están feminizadas (educación, limpieza doméstica, etc.) en relación aquellas dominadas por los hombres). Es revelador, el estudio histórico referido al sector administrativo en particular, donde a pesar de contar con niveles similares de educación y experiencia, las mujeres eran significativamente menores a los hombres; el cual debería, en parte, a las políticas de las empresas que excluían a las mujeres de trabajos con trayectorias de promoción largas y lucrativas.

Siendo que la discriminación salarial no solo afecta los ingresos de las mujeres, sino también su participación en el mercado laboral y sus oportunidades de desarrollo profesional. Las políticas que limitaban las oportunidades de las mujeres y la segregación ocupacional contribuyeron a perpetuar la desigualdad de género en el lugar de trabajo.

Goldin, concluye que el avance económico de las mujeres es el resultado de tendencias históricas a largo plazo y no de cambios sociales abruptos. A pesar del progreso, las mujeres continúan enfrentando discriminación y segregación en el lugar de trabajo.

Francine Blau y Lawrence Kahn (Blau & Kahn, 2017) analizan la brecha salarial de género en Estados Unidos, donde describen que brecha salarial de género disminuyó significativamente durante el período analizado de 1980 a 2010, pero que aún 2010 seguía siendo significativa, especialmente en la parte superior de la distribución salarial.

Plantean que la brecha salarial de género muestra una disminución, pero no de manera uniforme, siendo que la reducción fue más lenta en los niveles superiores de ingresos en comparación con los niveles medios y bajos.

Señalan que si bien, los factores de capital humano (educación y experiencia laboral) explican una parte de la brecha, las diferencias de género en ocupaciones y ramas de la industria están asociados de manera significativa a la brecha salarial; donde los roles de género y la división del trabajo por género suelen ser determinantes.

Luego de análisis de las estadísticas, los autores aluden a que la discriminación de género no puede ser descartada como una explicación de la brecha salarial. Donde, más allá de los factores de capital humano, las interrupciones en la carrera y las horas de trabajo más cortas de las mujeres siguen siendo relevantes en ocupaciones altamente calificadas.

Los autores no soslayan que las diferencias en las habilidades no cognitivas o atributos psicológicos entre hombres y mujeres también contribuyen a la brecha salarial, establecen que la menor contribución de las mismas en comparación con los efectos de la ocupación y las ramas de la industria.

Destacan como factores clave en la persistencia de la brecha salarial, las diferencias en las elecciones de ocupación e industria entre hombres y mujeres. Siendo que la segregación horizontal (diferencias en los tipos de trabajo realizados por hombres y mujeres) y la segregación vertical (diferencias en los niveles jerárquicos ocupados) explican significativamente la brecha salarial.

El trabajo en conjunto de Leonardo Gasparini y Mariana Marchionni (Gasparini Mariana Marchionni et al., n.d.) analiza cómo la creciente participación laboral femenina en América Latina (PLF) ha impactado en la pobreza, la desigualdad, el empleo y la educación. Señalan que, si bien hubo un crecimiento desde la década de 1960, este crecimiento se desaceleró a principios de los 2000. Se describe que el fenómeno de un fuerte incremento de la PLF durante los '90 y una significativa caída del ritmo de aumento en los 2000 fue experimentado por la mayoría de los países de la región (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Venezuela). Si bien la desaceleración se dio en todos los grupos, fue particularmente notable entre las mujeres más vulnerables: aquellas con poca educación, en áreas rurales, con hijos y con parejas de ingresos bajos.

Al analizar las posibles causas de esta desaceleración de la PLF, se centran en que el fuerte crecimiento económico que experimentó la región en los 2000 podría haber dado lugar a un aumento en los ingresos y en los beneficios de la seguridad social que hayan desacelerado la entrada de mujeres al mercado de trabajo. Sin la presión de tener que conseguir un empleo, dado los mayores ingresos de su pareja y los mayores beneficios de los nuevos programas

sociales, algunas mujeres pueden haber retardado la decisión de ingresar al mundo laboral (reforzando el esquema tradicional de reparto de roles por género en el hogar). Esta identificación entre maternidad biológica y maternidad social, operaría como mecanismo de legitimación para la asignación de las tareas domésticas como pertinentes al género femenino (Gasparini Mariana Marchionni et al., n.d.).

La economista argentina, Mercedes D'Alessandro, estudia las brechas salariales de género (D'Alessandro, 2018). En el mismo describe, mediante la comparación de estadísticas argentinas y del resto del mundo, que las mujeres ganan menos que los hombres, que hacen más trabajo doméstico no remunerado que ellos, enfrentan tasas de desempleo más altas y son más pobres, cuando se jubilan ganan menos dinero, son dueñas de menos propiedades y poseen menos riqueza. Al igual que Goldin, sostiene que, a pesar de contar con igual o incluso, mayores niveles educativos que los hombres, enfrentan grandes obstáculos para llegar a lugares de poder o jerarquías en casi todos los ámbitos" (D'Alessandro, 2018).

D'Alessandro, explica que parte de las diferencias salariales pueden explicarse por factores claros, objetivos y que podemos medir. Pero que hay muchas variables que no se pueden aislar y observar tan fácilmente. En el lado oscuro de la brecha salarial –la brecha no explicable-, caen el machismo, los prejuicios, las preferencias de los trabajadores, los grados de competitividad, dinámicas laborales que excluyen a las mujeres, derechos inequitativos

En el libro se cita un estudio de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), donde “se analizó la información de 38 países en donde se comparan los ingresos de los trabajadores considerando que tengan la misma educación, experiencia, ocupación, categoría profesional, zona de residencia y tiempo que trabajaron por mes y por semana. Asumiendo que los trabajadores son similares en todas estas características (brecha explicable), encontraron que la brecha se debería invertir: si no existiera el resto –le brecha no explicable-, entonces las mujeres deberían ganar más que sus pares varones en 19 de los casos estudiados. Algo similar sucede en Brasil, Suecia, Lituania, Eslovenia o Rusia, donde incluso la brecha debería ser a favor de las mujeres; es decir, tienen más educación, experiencia que sus compañeros y ganan menos: si no existiese discriminación, debería ser al revés. Incluso, en muchos casos, cuando se analizan las diferencias salariales en trabajadores con altos ingresos, la parte no explicada por sus características es mayor todavía y representa casi el total de la brecha”.

D'Alessandro analiza diferentes estudios con estadísticas de Argentina, donde a igualdad de variables (educación, experiencia, horas trabajadas), las mujeres reciben un menor salario que los hombres. Y destaca que esta brecha salarial se profundiza en el caso de que las mujeres tengan hijos, ya que la maternidad estaría estrechamente asociada con dedicar menos tiempo a todas las actividades relacionadas con el trabajo remunerado, mientras que para los hombres las responsabilidades familiares tienen un efecto inverso en su carrera. “Formar una familia sigue siendo uno de los mayores obstáculos que enfrenta una mujer para desarrollarse en su vida laboral, política, deportiva o académica. Las mujeres se integran a un mundo laboral preparado para hombres; además, este hombre promedio que se toma de referencia es uno que solo tiene obligaciones con su trabajo y cuyo rol en la casa no pasa de sacar la basura o llevar a los chicos a pasear el fin de semana”.

MÉTODOS

En primer lugar, se presenta La estadística de los principales indicadores que caracterizan al mercado laboral argentino, desagregados por género. Luego se estima la brecha de salarios entre géneros mediante regresiones en base al Modelo Oaxaca - Blinder.

En este trabajo se utilizan los datos provenientes de la base de Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) para individuos para los años 2017, 2019, 2021 y 2023 con periodicidad trimestral, específicamente el tercer trimestre de cada año, para los treinta y un aglomerados urbanos.

Descripción de los Datos

Para este estudio se utilizan datos de la base de Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Se seleccionaron datos correspondientes a los años 2017, 2019, 2021 y 2023, específicamente del tercer trimestre de cada año, abarcando los treinta y un aglomerados urbanos de Argentina. Los datos incluyen individuos de entre de más 14 años. (<https://www.indec.gob.ar/indec/web/institucional-indec-bases-de-datos>, n.d.)

A) Método Descriptivo

Se presentan los principales indicadores del mercado laboral argentino desagregados por género, lo cual incluye: Tasa de Actividad, Tasa de Empleo y Tasa de Desempleo.

Además, se analizan indicadores relativos a ingresos, horas trabajadas, nivel educativo, calificación del puesto de trabajo y jerarquía laboral. Este análisis descriptivo inicial permite identificar las diferencias de género en el mercado laboral y establece una base para el análisis econométrico posterior.

B) Método Econométrico

Modelo Oaxaca-Blinder

Para estimar la brecha salarial de género se utiliza la descomposición Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1974) (Cahuc et al., 2014). Esta técnica permite descomponer la diferencia promedio en salarios entre hombres y mujeres en dos componentes:

- **Componente Explicado (Efecto Endowment):** Asociado a diferencias en características observables como educación, experiencia y tipo de ocupación.

- **Componente No Explicado (Efecto Coeficiente/Discriminación):** Atribuido a diferencias en cómo se valoran estas características entre hombres y mujeres, y puede interpretarse como una medida de discriminación.

Procedimiento

1. Estimación de Regresiones Salariales:

Se estima una regresión de salarios de forma independiente para hombres (H) y mujeres (M),

$$\ln W_{Hi} = X_{Hi}\beta_H + \varepsilon_{Hi} \quad (1)$$

$$\ln W_{Mi} = X_{Mi}\beta_M + \varepsilon_{Mi} \quad (2)$$

Donde:

W_{Mi} : representa el salario de un individuo i perteneciente al género de las mujeres

W_{Hi} : representa el salario de un individuo i perteneciente al género de los hombres

X_{Mi} : representa el conjunto de variables observables de un individuo i perteneciente al género de las mujeres

X_{Hi} : representa el conjunto de variables observables de un individuo i perteneciente al género de los hombres

β_M y β_H : representan los coeficientes a estimar para las mujeres y los hombres, respectivamente

ε_{Mi} y ε_{Hi} : representan los términos de error para los individuos i para las mujeres y los hombres respectivamente

2. Diferencia de salarios promedios:

Siendo que la diferencia entre el promedio de los salarios logarítmicos se expresa como:

$$\Delta = E(\ln W_H) - E(\ln W_M), \text{ obtenemos:}$$

A partir de lo cual, realizamos la diferencia de los salarios promedios, tal que:

$$\Delta = E(X_H)\beta_H + E(\varepsilon_H) - E(X_M)\beta_M - E(\varepsilon_M) \quad (3)$$

Suponiendo que $E(\varepsilon_A) = E(\varepsilon_B) = 0$, tenemos que:

$$\Delta = E(X_H)\beta_H - E(X_M)\beta_M \quad (4)$$

Reemplazando en (4) los valores esperados por sus medias grupales, tenemos que:

$$\hat{\Delta} = \overline{X_H} \hat{\beta}_H - \overline{X_M} \hat{\beta}_M \quad (5)$$

3. Descomposición Oaxaca-Blinder:

Ahora, sumamos y restamos en (5), el salario hipotético promedio que las trabajadoras mujeres habrían ganado bajo la estructura salarial de los hombres, $\overline{X_M} \hat{\beta}_H$, de modo tal que tenemos la descomposición:

Ecuación 1: Descomposición Oaxaca-Blinder

$$\underbrace{\overline{\ln W_H} - \overline{\ln W_M}}_{\text{Brecha de salario}} = \underbrace{(\overline{X_H} - \overline{X_M}) \hat{\beta}_H}_{\text{"Explicado" - Caract.}} + \underbrace{\overline{X_M} (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M)}_{\text{"Inexplicable" - Coef.}} \quad (6)$$

Brecha de salario "Explicado" – Caract. "Inexplicable" – Coef.

Donde:

$\overline{X_H}$ y $\overline{X_M}$ designan los valores promedio de los vectores de características observadas.

$(\overline{X_H} - \overline{X_M}) \hat{\beta}_H$, representa el componente "explicado" de las diferencias salariales entre grupos, también llamado efecto composición (Efecto Endowment). La parte de la brecha salarial que se explica por las diferencias en las características observables (educación, la experiencia, el entorno social y la naturaleza de los puestos de trabajo desempeñados) entre hombres y mujeres.

El segundo término, $\overline{X_M} (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M)$, representa el componente "inexplicable", también llamado efecto de estructura salarial (Efecto Coeficiente/Discriminación). Mide, para las mujeres, las diferencias de retorno a las características debido a ser mujeres. La parte de la brecha salarial que se debe a las diferencias en cómo se valoran estas características entre los dos grupos. Esta parte puede interpretarse como una medida de discriminación o diferencias en la eficiencia de los mercados laborales.

RESULTADOS

A) METODO DESCRIPTIVO

- **TASA DE ACTIVIDAD**

La **Tasa de Actividad** es consistentemente mayor entre los hombres (la diferencia ronda, en promedio, los 20 puntos porcentuales). Esto podría ser explicado por múltiples causas. Una de ellas es que unas importantes porciones de las mujeres en edad laboral dediquen su tiempo a realizar tareas domésticas no remuneradas, en lugar de tener una actividad en el mercado de trabajo. Otra razón posible podría ser el hecho de que las mujeres tiendan, en promedio, a educarse más que sus pares varones.

Tabla 1: Tasa de actividad por género para el 3° trimestre del período 2017-2023¹

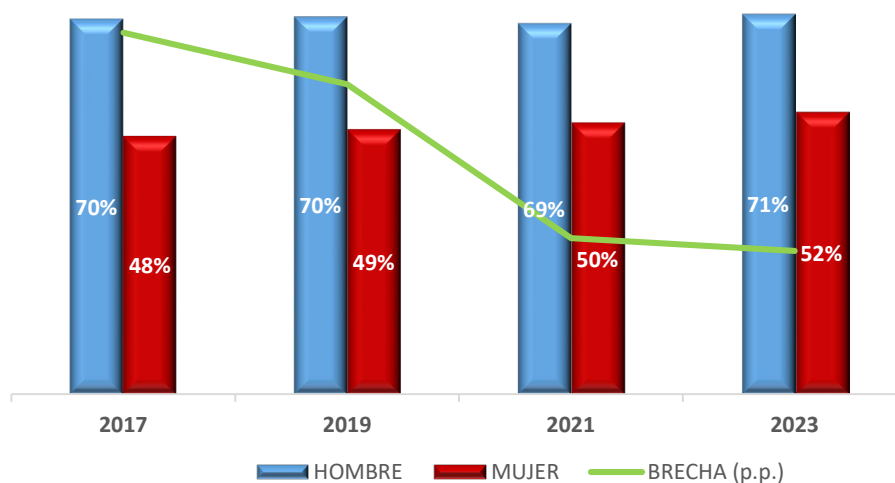
TASA DE ACTIVIDAD	2017	2019	2021	2023
HOMBRE	69,8%	70,2%	69,0%	70,7%
MUJER	47,9%	49,2%	50,4%	52,3%
BRECHA (p.p.)	21,88%	21,04%	18,54%	18,33%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

¹ Tasa de actividad: se calcula como la suma de la población de 14 años y más ocupada y desocupada sobre el total de la población de 14 años y más, por cien.

Gráfico 1: Tasa de actividad por género para el 3° trimestre 2017-2023

TASA DE ACTIVIDAD POR GENERO
3° Trim 2017-2023



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

- **TASA DE EMPLEO**

La **Tasa de Empleo**, por su parte, exhibe una diferencia significativa entre hombres y mujeres (en promedio, 19 puntos porcentuales), denotando el mismo fenómeno anteriormente mencionado.

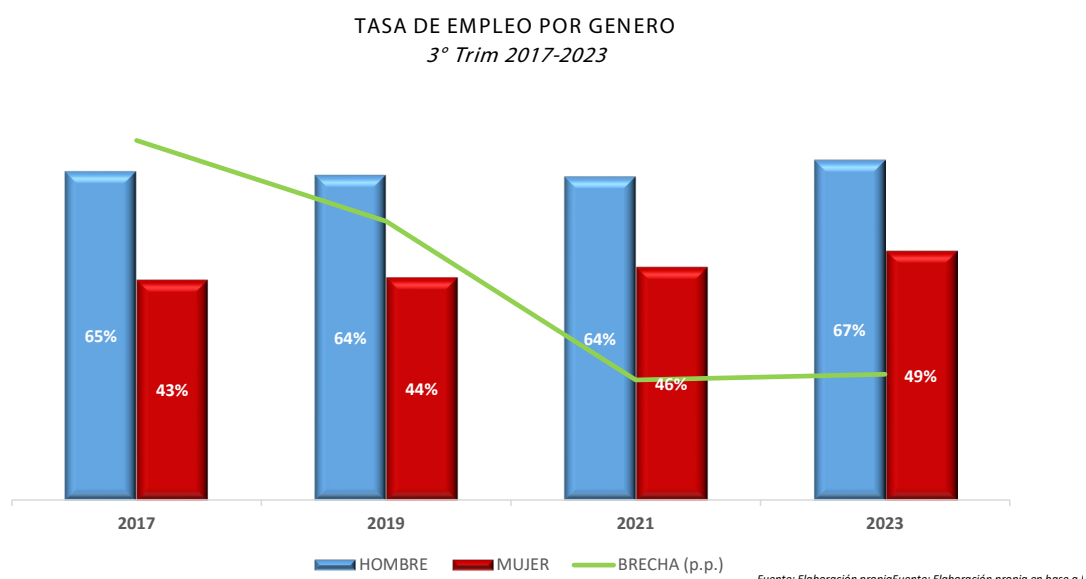
Tabla 2: Tasa de empleo por género para el 3° trimestre del período 2017-2023²

TASA DE EMPLEO	2017	2019	2021	2023
HOMBRE	64,7%	64,0%	63,7%	66,9%
MUJER	43,4%	43,9%	45,9%	49,1%
BRECHA (p.p.)	21,32	20,12	17,78	17,86

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

² Tasa de empleo: se calcula como la suma de la población de 14 años y más ocupada sobre el total de población de 14 años y más, por cien.

Gráfico 2: Tasa de empleo por género para el 3° trimestre 2017-2023



- **TASA DE DESOCUPACION**

La **Tasas de Desocupación** refleja mujeres enfrentan una tasa de desocupación más alta que los hombres, indicando mayores dificultades para conseguir empleo a pesar de ser una minoría en el mercado laboral.

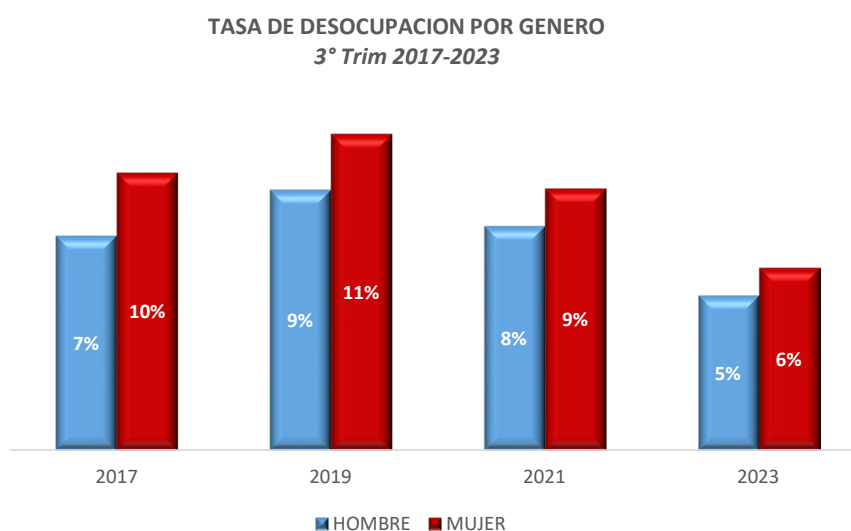
Tabla 3: Tasa de desocupación por género para el período 2017-2019³

	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
DESOCUPADO	528.843	525.904	663.412	623.950	577.237	536.032	417.514	396.147
PEA	7.208.462	5.531.528	7.456.605	5.762.538	7.536.318	5.979.343	7.879.023	6.330.462
TASA DE DESOCUPACION	7,3%	9,5%	8,9%	10,8%	7,7%	9,0%	5,3%	6,3%
BRECHA (p.p.)	-2,17		-1,93		-1,31		-0,96	

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

³ Tasa de desocupación: relación entre la población de 14 años y más desocupada sobre la población económicamente activa o fuerza de trabajo (población ocupada más la población desocupada), por cien.

Gráfico 3: Tasa de desocupación por género para el período 2017-2019



- **TASA DE INFORMALIDAD**

La **Tasa de Informalidad** es mayor entre las mujeres en comparación con los hombres, lo cual contribuye a la precariedad laboral y a la persistencia de la brecha salarial.

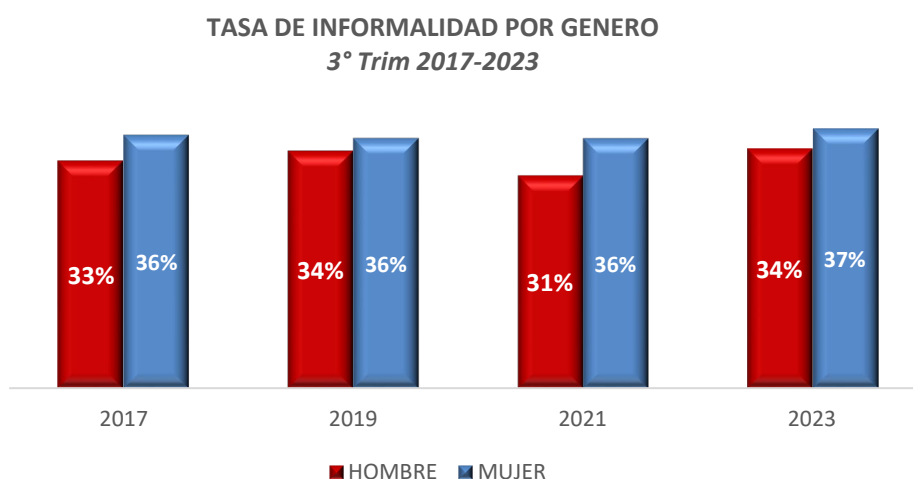
Tabla 4: Tasa de informalidad por género para el 3° trimestre 2017-2023⁴

TASA DE INFORMALIDAD	3er Trimestre			
	2017	2019	2021	2023
HOMBRE	32,7%	34,2%	30,6%	34,5%
MUJER	36,4%	36,0%	36,0%	37,4%
<i>BRECHA (p.p.)</i>	-3,71	-1,83	-5,35	-2,88

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

⁴ Tasa de informalidad: Es la proporción de personas asalariadas a las que no se les hace aportes previsionales o jubilatorios sobre el total de las personas asalariadas.

Gráfico 4: Tasa de informalidad por género para el 3° trimestre 2017-2023



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDE

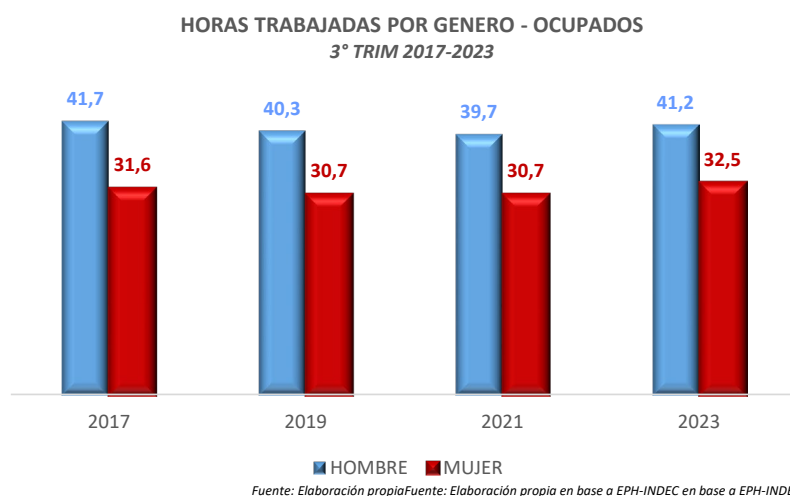
- HORAS PROMEDIO SEMANALES TRABAJADAS**

Tabla 5: Horas promedio semanales trabajadas (Ocupados) por género para el 3° trimestre 2017-2023

HS. SEMANALES (media)	2017	2019	2021	2023
HOMBRE	41,7	40,3	39,7	41,2
MUJER	31,6	30,7	30,7	32,5
BRECHA	24,2%	23,8%	22,7%	21,2%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Gráfico 5: Horas promedio semanales trabajadas (ocupados) por género para el 3° trimestre 2017-2023



- **TASA DE FEMINIZACION**

Este fenómeno (**Paredes de cristal / segregación horizontal**) ha aumentado en los últimos años, lo que refleja una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral.

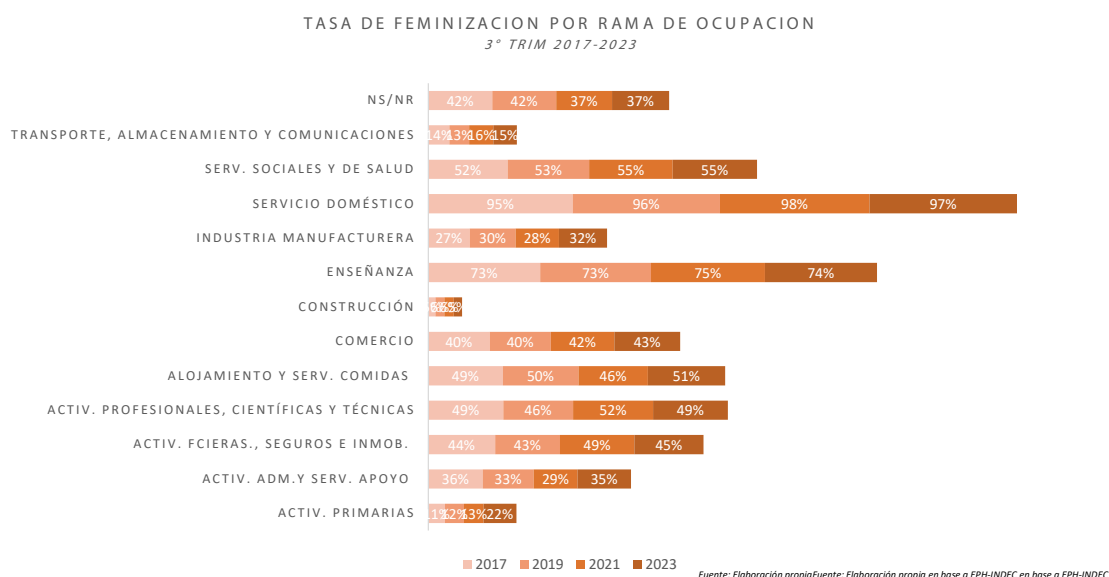
Tabla 6: Tasa de feminización por rama de actividad entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023⁵

RAMAS DE ACTIVIDAD		2017	2019	2021	2023
TASA DE FEMINIZACION	Activ. Primarias	11%	12%	13%	22%
	Activ. Adm.y Serv. Apoyo	36%	33%	29%	35%
	Activ. Fcieras., Seguros e Inmob.	44%	43%	49%	45%
	Activ. Profesionales, científicas y técnicas	49%	46%	52%	49%
	Alojamiento y serv. comidas	49%	50%	46%	51%
	Comercio	40%	40%	42%	43%
	Construcción	5%	6%	6%	5%
	Enseñanza	73%	73%	75%	74%
	Industria manufacturera	27%	30%	28%	32%
	Servicio doméstico	95%	96%	98%	97%
	Serv. Sociales y de salud	52%	53%	55%	55%
	Transporte, almacenamiento y comunicacio	14%	13%	16%	15%
	Ns/Nr	42%	42%	37%	37%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

⁵ Tasa de feminización: se define como la proporción de mujeres sobre el total de trabajadores/as en la rama de actividad.

Gráfico 6: Tasa de feminización por rama de actividad entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023



- **INDICADOR DE CARGOS JERARQUICOS ENTRE OCUPADAS/OS**

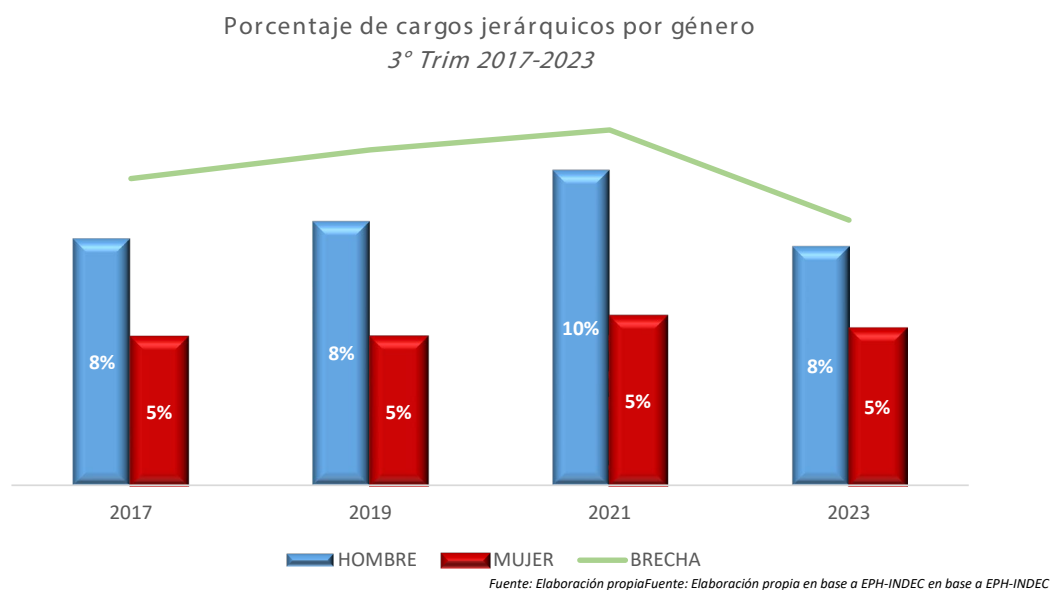
Esta problemática (**techo de cristal** o **segregación vertical**) del mercado de trabajo, se ve reflejada en la subrepresentación de las mujeres en los puestos jerárquicos altos. Si bien en el último período se observa una disminución, en los anteriores han ido aumentando de manera constante.

Tabla 7: Indicador de cargos jerárquicos entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023

JERARQUIA	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Dirección	5,9%	3,6%	6,4%	3,6%	6,3%	3,6%	5,1%	3,6%
Cuenta propia	23,1%	18,4%	24,4%	20,6%	24,6%	21,2%	23,0%	19,7%
Jefes	1,9%	1,1%	1,9%	1,1%	3,6%	1,7%	2,5%	1,3%
Trabajadores asalariados	68,6%	76,5%	65,7%	73,5%	64,7%	72,5%	69,2%	75,0%
Sin especificar	0,6%	0,4%	1,6%	1,2%	0,8%	1,0%	0,3%	0,4%
Cargos de Dirección y Jefatura	7,8%	4,6%	8,3%	4,7%	9,9%	5,3%	7,5%	4,9%
BRECHA	40,3%		44,0%		46,6%		34,8%	

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Gráfico 7: Indicador de cargos jerárquicos entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023



- INDICADOR DE CALIFICACION DEL PUESTO**

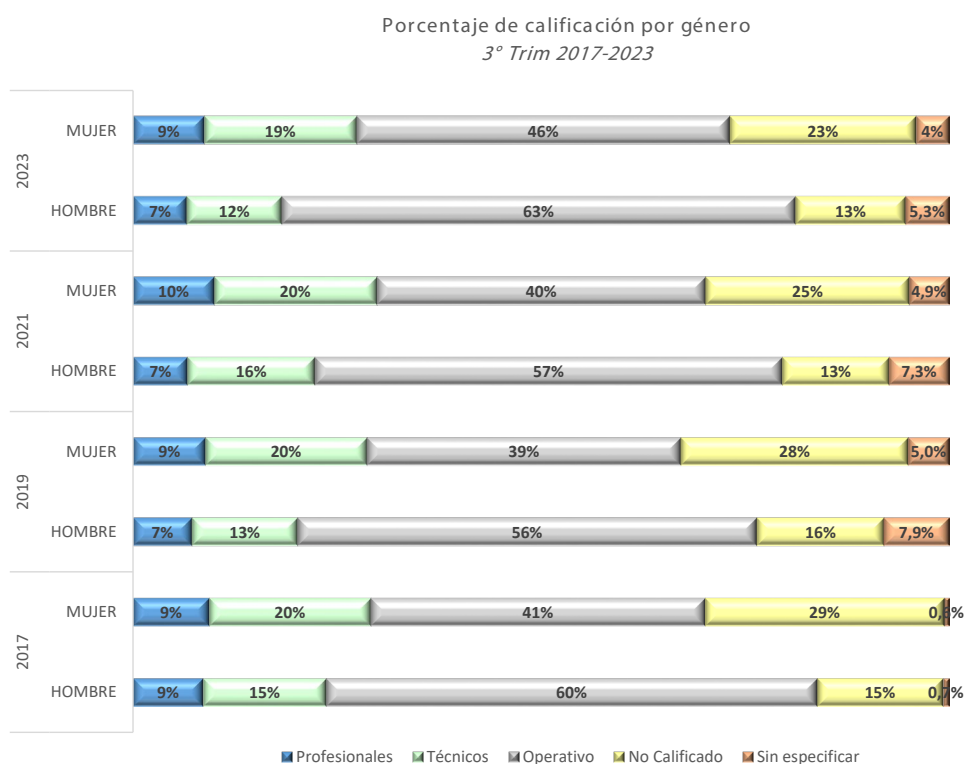
Las mujeres tienden a ocupar trabajos que requieren altas calificaciones, ocupando mayores proporciones que los hombres en el segmento de profesionales y técnicos).

Tabla 8: Indicador de calificación del puesto entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023

CALIFICACION	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Profesionales	8,6%	9,4%	7,2%	8,9%	6,7%	9,9%	6,6%	8,7%
Técnicos	15,1%	19,7%	12,9%	19,7%	15,6%	19,9%	11,6%	18,7%
Operativo	60,2%	41,0%	56,3%	38,5%	57,3%	40,3%	63,0%	45,8%
No Calificado	15,4%	29,3%	15,6%	27,9%	13,2%	25,0%	13,5%	22,8%
Sin especificar	0,7%	0,6%	7,9%	5,0%	7,3%	4,9%	5,3%	4,0%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Gráfico 8: Indicador de calificación del puesto entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023



- NIVEL EDUCATIVO**

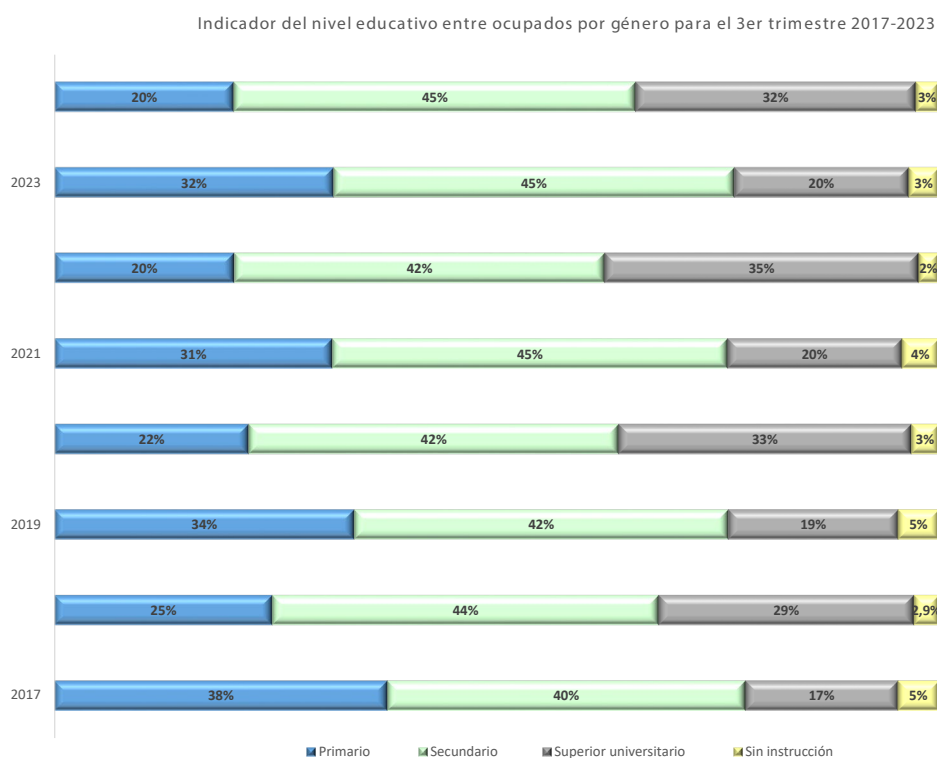
Las mujeres igualan a los hombres en el nivel educativo medio y los superan en el superior, este avance ha sido consistente a través de los distintos períodos.

Tabla 9: Indicador del nivel educativo entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023

NIVEL EDUCATIVO	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Primario	38%	25%	34%	22%	31%	20%	32%	20%
Secundario	40%	44%	42%	42%	45%	42%	45%	45%
Superior universitario	17%	29%	19%	33%	20%	35%	20%	32%
Sin instrucción	5%	2,9%	5%	3%	4%	2%	3%	3%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Gráfico 9: Indicador de nivel educativo entre ocupados para el 3° Trimestre 2017-2023



Fuente: Elaboración propiaFuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC en base a EPH-INDEC

- **BRECHA SALARIAL DE GENERO MENSUAL:**

La brecha salarial de género persiste tanto en los ingresos totales como en los individuales. Las mujeres ganan menos que los hombres en términos absolutos y relativos.

Tabla 10: Brecha de género de los Ingresos Total Individual y de la Ocupación Principal entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023⁶

BRECHA SALARIAL	2017	2019	2021	2023
Ingreso Total Individual	26,4%	29,0%	28,4%	26,4%
Ingreso Ocupación Ppal.	25,7%	26,1%	26,0%	23,1%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

⁶ Brecha de Ingreso Total Individual: El ingreso total contempla ingresos laborales y no laborales, como rentas o subsidios. Este indicador calcula la diferencia entre los ingresos individuales promedios de los hombres y las mujeres, expresada en términos del ingreso de los hombres.

Brecha de la ocupación principal: Este indicador es la brecha de ingresos derivada de la ocupación principal, que calcula la diferencia entre los ingresos promedios percibidos por el empleo principal de los hombres y las mujeres, expresada en términos del promedio percibido por los hombres. Excluye los ingresos no laborales, como rentas o subsidios.

Gráfico 10: Brecha de género de los Ingresos Total Individual y de la Ocupación Principal entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023

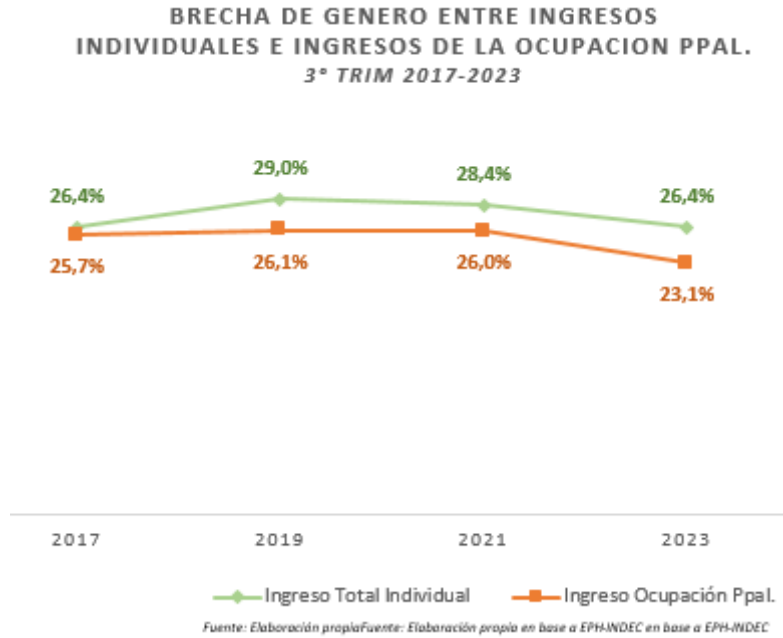
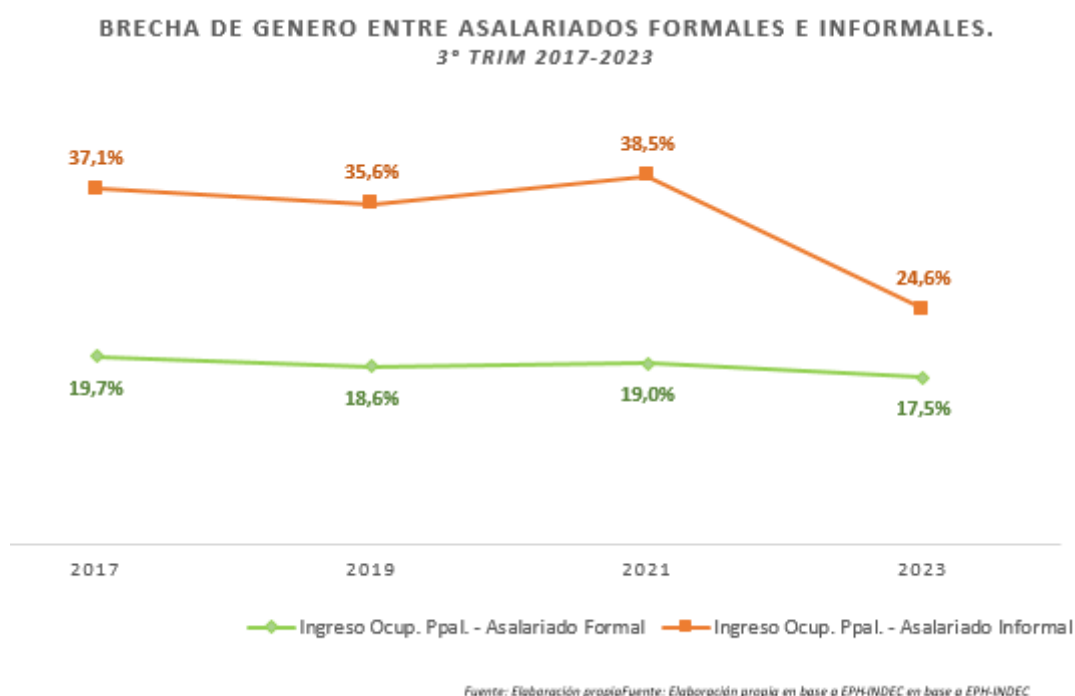


Tabla 11: Brecha de género de los Ingresos de los asalariados formales e Informales entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023

BRECHA SALARIAL	2017	2019	2021	2023
Ingreso Ocup. Ppal. - Asalariado Formal	19,7%	18,6%	19,0%	17,5%
Ingreso Ocup. Ppal. - Asalariado Informal	37,1%	35,6%	38,5%	24,6%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Gráfico 11: Brecha de género de los Ingresos de los asalariados formales e Informales entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023



B) METODO ECONOMETRICO

Descomposición Oaxaca-Blinder:

En el siguiente cuadro se resumen los datos surgidos de aplicar la Descomposición Oaxaca-Blinder para analizar la brecha salarial de género, se consideraron tres determinantes, a saber: nivel educativo, jerarquía ocupacional y calificación del trabajador. Se incluyeron las siguientes variables en el modelo: ch04 (1=Hombre, 2=Mujer), nivel_ed (Primario completo e incompleto, Secundario completo e incompleto, Superior Universitario completo e incompleto, Sin instrucción), cat_jerarquica (Dirección, Cuenta propia, Jefes, Trabajadores Independientes, Sin especificar), cat_calificacion (Profesionales, Técnicos, Operativo, No calificado, Sin especificar). Se ha utilizado la base de Microdatos de la EPH-INDEC para una población de más de 14 años.

Tabla 12: Descomposición Oaxaca-Blinder

		2017	2019	2021	2023
	Diferencia Total (Dif. log. Ingresos)	0,3504	0,3503	0,3660	0,3684
BRECHA SALARIAL	Componentes de la brecha salarial				
	Dotaciones (Endowments)	-0,0635	-0,0458	-0,0214	-0,0599
	Coefficients (Coefficients)	0,4139	0,3961	0,3874	0,4282
	Dotaciones (Endowments)				
EXPLICADO	Nivel educativo	-0,0523	-0,0419	-0,0064	-0,0448
	Jerarquía	-0,0152	-0,0064	-0,0273	-0,0144
	Calificación	0,0041	0,0026	0,0123	-0,0007
	Componentes de la brecha salarial				
NO EXPLICADO	Nivel educativo	-0,0980	-0,2479	-0,4314	-0,1627
	Jerarquía	-0,1658	-0,1816	-0,0271	-0,2228
	Calificación	0,2963	0,2042	-0,0207	0,2409

Elaborado a partir del comando Oaxaca en STATA, en base a la EPH-INDEC

Para cada año, la diferencia total en el logaritmo de ingresos es positiva y significativa, indicando una **brecha salarial de género** a favor de los hombres.

El **componente explicado** es negativo, lo que sugiere que, basándonos en las características observables, las mujeres deberían ganar más que los hombres. Sin embargo, esto no se traduce en la realidad, lo que refleja una discriminación sistémica.

- **Nivel Educativo:** La contribución del nivel educativo es negativa, indicando que las mujeres tienen un nivel educativo igual o superior que no se traduce en salarios equivalentes.
- **Jerarquía:** También muestra una contribución negativa, sugiriendo que las mujeres en posiciones jerárquicas similares a los hombres no reciben el mismo nivel de remuneración.
- **Calificación:** La calificación tiene una contribución mínima y en algunos años no es estadísticamente significativa.

El **componente no explicado** es positivo y significativo, indicando que una parte significativa de la brecha salarial se debe a factores no observados, que pueden incluir discriminación directa o indirecta.

- **Nivel Educativo:** En algunos años, la contribución del nivel educativo en el componente no explicado es significativa y negativa, lo que sugiere que el retorno salarial del nivel educativo es menor para las mujeres.
- **Jerarquía:** Muestra una contribución negativa significativa, indicando una posible discriminación en cómo se recompensa la jerarquía.

- **Calificación:** Tiene una contribución positiva significativa, sugiriendo que hay un retorno salarial más alto para los hombres con las mismas calificaciones.

CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio confirman la persistencia de la brecha salarial de género en el mercado laboral argentino. A pesar de que las mujeres presentan niveles educativos y ocupacionales comparables a los hombres, estas características no se reflejan en salarios equivalentes.

El análisis de la descomposición Oaxaca-Blinder revela que, aunque parte de la brecha puede explicarse por diferencias en las características observables como el nivel educativo, la jerarquía y la calificación, una proporción significativa de la brecha permanece sin explicación y puede atribuirse a discriminación en el mercado laboral.

Implicaciones de Políticas Públicas

1. **Promoción de la Igualdad Salarial:** Se deben implementar políticas que promuevan la igualdad salarial, como la transparencia salarial y la revisión de las estructuras salariales dentro de las organizaciones.
2. **Fomento de la Educación y Capacitación:** Continuar fomentando la educación y la capacitación para las mujeres, asegurando que estas inversiones en capital humano se traduzcan en mejores oportunidades laborales y salarios justos.
3. **Medidas contra la Discriminación Laboral:** Reforzar las leyes y políticas contra la discriminación laboral, asegurando su cumplimiento efectivo para proteger los derechos laborales de las mujeres.
4. **Apoyo a la Conciliación Laboral y Familiar:** Implementar políticas que apoyen la conciliación laboral y familiar, como licencias parentales equitativas y flexibilidad laboral, para reducir las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

En resumen, la brecha salarial de género es una problemática compleja que requiere un enfoque multidimensional para su solución. La implementación de políticas públicas efectivas, junto con un cambio cultural hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, es fundamental para cerrar esta brecha y promover una sociedad más equitativa.

REFERENCIAS

- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations [Article]. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014). *Labor Economics*.
- D'Alessandro, M. (2018). *Economía feminista : cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)* (4a ed.) [Book]. Sudamericana.
- Gasparini Mariana Marchionni, L., Joaquín Serrano, A., Badaracco, N., García Domench, C., Funes, V., Reyes, G., Bracco, J., Galeano, L., Caruso, M., Amendolaggine, J., Parada, C., Maciel, G., & Marchioni Rosa, C. (n.d.). *La participación laboral femenina en América Latina: avances, retrocesos y desafíos **.
- Goldin, C. Dale. (1992). *Understanding the gender gap : an economic history of american women* [Book]. Oxford University Press.
- <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>. (n.d.).
<https://Www.Indec.Gob.Ar/Indec/Web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>.
- ONU Mujeres. (n.d.). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*.

APÉNDICE I.

Tabla 1: Tasa de actividad por género para el 3° trimestre del período 2017-2023

	3° Trimestre							
	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
POBLACION	10.325.767	11.541.128	10.618.304	11.717.030	10.926.970	11.856.216	11.148.165	12.093.535
PEA	7.208.462	5.531.528	7.456.605	5.762.538	7.536.318	5.979.343	7.879.023	6.330.462
INACTIVOS	3.117.305	6.009.600	3.161.699	5.954.492	3.390.652	5.876.873	3.269.142	5.763.073
TASA DE ACTIVIDAD	69,8%	47,9%	70%	49%	69%	50%	70,7%	52,3%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Tabla 2: Tasa de empleo por género para el 3° trimestre del período 2017-2023

	3er Trimestre							
	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
ESTADO								
Ocupado	6.679.619	5.005.624	6.793.193	5.138.588	6.959.081	5.443.311	7.461.509	5.934.315
Desocupado	528.843	525.904	663.412	623.950	577.237	536.032	417.514	396.147
PEA	7.208.462	5.531.528	7.456.605	5.762.538	7.536.318	5.979.343	7.879.023	6.330.462
TASA DE EMPLEO	64,7%	43,4%	64,0%	43,9%	63,7%	45,9%	66,9%	49,1%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Tabla 3: Tasa de desocupación por género para el período 2017-2019

	3er Trimestre							
	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
DESOCUPADO	528.843	525.904	663.412	623.950	577.237	536.032	417.514	396.147
PEA	7.208.462	5.531.528	7.456.605	5.762.538	7.536.318	5.979.343	7.879.023	6.330.462
TASA DE DESOCUPACION	7,3%	9,5%	8,9%	10,8%	7,7%	9,0%	5,3%	6,3%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Tabla 4: Tasa de informalidad por género para el 3° trimestre 2017-2023

	3er Trimestre							
	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
FORMAL	3.222.430	2.486.447	3.133.946	2.502.496	3.356.147	2.625.583	3.562.625	2.872.809
INFORMAL	1.568.211	1.425.607	1.625.449	1.406.703	1.480.443	1.474.069	1.875.216	1.713.667
ASALARIADO	4.790.641	3.912.054	4.759.395	3.909.199	4.836.590	4.099.652	5.437.841	4.586.476

Fuente: Elaboración propia en base a E

	3er Trimestre							
	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
FORMAL	67%	64%	66%	64%	69%	64%	66%	63%
INFORMAL	33%	36%	34%	36%	31%	36%	34%	37%
ASALARIADO	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a E

Tabla 6: Tasa de feminización por rama de actividad entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023

RAMAS	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
	6.679.619	5.005.624	6.793.193	5.138.588	6.959.081	5.443.311	7.461.509	5.934.315
Activ. Primarias	100.897	12.381	99.089	14.111	118.935	17.539	111.399	30.547
Activ. Adm.y Serv. Apoyo	309.348	171.713	321.950	161.642	342.714	137.938	358.942	194.174
Activ. Fcieras., Seuros e Inmob.	158.155	123.288	172.805	127.949	173.953	165.248	200.070	166.300
Activ. Profesionales, científicas y técnicas	227.544	220.372	280.324	236.724	231.195	253.786	248.747	239.605
Alojamiento y serv. comidas	248.956	237.941	206.886	203.584	223.714	186.924	292.829	300.255
Comercio	1.262.909	851.550	1.331.231	889.844	1.363.086	972.449	1.469.076	1.115.486
Construcción	1.131.679	55.942	1.142.008	70.886	1.115.653	73.511	1.272.637	72.113
Enseñanza	255.209	702.031	277.266	737.750	255.486	750.431	294.793	819.427
Industria manufacturera	1.011.582	377.455	978.189	421.394	916.384	363.108	1.051.871	484.495
Servicio doméstico	48.214	854.959	30.889	846.694	14.994	762.750	26.933	786.217
Serv. Sociales y de salud	1.112.242	1.209.682	1.106.751	1.264.438	1.258.468	1.526.912	1.237.644	1.524.474
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	709.458	113.494	781.884	117.492	800.079	149.471	807.021	147.578
Ns/Nr	103.426	74.816	63.921	46.080	144.420	83.244	89.547	53.644

RAMAS	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Activ. Primarias	89%	11%	88%	12%	87%	13%	78%	22%
Activ. Adm.y Serv. Apoyo	64%	36%	67%	33%	71%	29%	65%	35%
Activ. Fcieras., Seuros e Inmob.	56%	44%	57%	43%	51%	49%	55%	45%
Activ. Profesionales, científicas y técnicas	51%	49%	54%	46%	48%	52%	51%	49%
Alojamiento y serv. comidas	51%	49%	50%	50%	54%	46%	49%	51%
Comercio	60%	40%	60%	40%	58%	42%	57%	43%
Construcción	95%	5%	94%	6%	94%	6%	95%	5%
Enseñanza	27%	73%	27%	73%	25%	75%	26%	74%
Industria manufacturera	73%	27%	70%	30%	72%	28%	68%	32%
Servicio doméstico	5%	95%	4%	96%	2%	98%	3%	97%
Serv. Sociales y de salud	48%	52%	47%	53%	45%	55%	45%	55%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	86%	14%	87%	13%	84%	16%	85%	15%
Ns/Nr	58%	42%	58%	42%	63%	37%	63%	37%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Tabla 7: Indicador de cargos jerárquicos entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023

	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
CARGOS JERARQUICOS	6.679.619	5.005.624	6.793.193	5.138.588	6.959.081	5.443.311	7.461.509	5.934.315
Dirección	393.398	178.296	434.421	182.439	439.335	198.515	377.623	214.733
Cuenta propia	1.541.917	921.929	1.660.120	1.059.224	1.709.090	1.152.071	1.718.210	1.169.739
Jefes	126.303	54.368	130.807	56.910	251.861	90.027	184.326	76.654
Trabajadores asalariados	4.579.927	3.829.883	4.461.526	3.778.428	4.500.381	3.948.934	5.161.961	4.449.226
Sin especificar	38.074	21.148	106.319	61.587	58.414	53.764	19.389	23.963
CARGOS DE DIRECCION Y JEFATURAS	519.701	232.664	565.228	239.349	691.196	288.542	561.949	291.387

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Tabla 8: Indicador de calificación del puesto entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023

	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
CALIFICACION	6.679.619	5.005.624	6.793.193	5.138.588	6.959.081	5.443.311	7.461.509	5.934.315
Profesionales	572.967	468.031	491.270	456.298	464.812	540.621	492.014	517.236
Técnicos	1.007.245	988.405	877.593	1.014.800	1.085.690	1.084.552	867.209	1.107.731
Operativo	4.019.996	2.054.004	3.823.267	1.978.978	3.984.725	2.195.099	4.698.092	2.715.472
No Calificado	1.029.920	1.464.316	1.061.552	1.431.839	915.574	1.358.163	1.007.182	1.354.201
Sin especificar	49.491	30.868	539.511	256.673	508.280	264.876	397.012	239.675

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Tabla 9: Indicador del nivel educativo entre ocupados por género para el 3er trimestre 2017-2023⁷

NIVEL EDUCATIVO	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Primario incompleto	276.055	122.755	296.214	144.567	246.223	108.066	234.092	139.747
Primario completo	1.187.740	588.690	1.009.450	536.320	921.808	448.386	944.363	501.196
Secundario incompleto	1.326.072	644.501	1.293.282	592.775	1.264.759	658.681	1.411.237	704.152
Secundario completo	1.864.152	1.347.653	1.945.670	1.319.126	2.112.927	1.274.313	2.311.845	1.658.773
Superior universitario incompleto	839.387	839.487	927.400	830.548	995.355	1.006.132	1.066.715	1.036.270
Superior universitario completo	1.152.936	1.442.481	1.304.198	1.698.656	1.373.561	1.928.741	1.471.391	1.876.571
Sin instrucción	33.277	20.057	16.979	16.596	44.448	18.992	21.866	17.606
TOTAL	4.790.641	3.912.054	4.759.395	3.909.199	4.836.590	4.099.652	5.437.841	4.586.476

NIVEL EDUCATIVO	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Primario incompleto	6%	3%	6%	4%	5%	3%	4%	3%
Primario completo	25%	15%	21%	14%	19%	11%	17%	11%
Secundario incompleto	28%	16%	27%	15%	26%	16%	26%	15%
Secundario completo	39%	34%	41%	34%	44%	31%	43%	36%
Superior universitario incompleto	18%	21%	19%	21%	21%	25%	20%	23%
Superior universitario completo	24%	37%	27%	43%	28%	47%	27%	41%
Sin instrucción	1%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%

NIVEL EDUCATIVO	2017		2019		2021		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Primario	2.513.812	1.233.191	2.302.732	1.129.095	2.186.567	1.107.067	2.355.600	1.205.348
Secundario	2.703.539	2.187.140	2.873.070	2.149.674	3.108.282	2.280.445	3.378.560	2.695.043
Superior universitario	1.152.936	1.442.481	1.304.198	1.698.656	1.373.561	1.928.741	1.471.391	1.876.571
Sin instrucción	309.332	142.812	313.193	161.163	290.671	127.058	255.958	157.353
	6.679.619	5.005.624	6.793.193	5.138.588	6.959.081	5.443.311	7.461.509	5.934.315

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Tabla 12: Descomposición Oaxaca-Blinder

2017

Model for group 1
(running regress on estimation sample)

Survey: Linear regression

Number of strata	=	1	Number of obs	=	22,708
Number of PSUs	=	22,708	Population size	=	10,829,296
			Subpop. no. obs	=	10,622
			Subpop. size	=	6,167,802
			Design df	=	22,707
			F(3, 22705)	=	224.58
			Prob > F	=	0.0000
			R-squared	=	0.1768

ln_ingreso	Linearized				
	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
nivel_ed	.1166237	.0092852	12.56	0.000	.0984242 .1348233
cat_jerarquia	.2064601	.0148406	13.91	0.000	.1773714 .2355487
cat_calificacion	-.1934718	.0185277	-10.44	0.000	-.2297874 -.1571562
_cons	8.959723	.0797364	112.37	0.000	8.803434 9.116012

⁷ Primario= Primario completo más Secundario incompleto. Secundario=Secundario completo más Superior Universitario incompleto. Universitario=Superior Universitario incompleto. Sin instrucción=Sin instrucción más Primaria incompleta.

Model for group 2
(running regress on estimation sample)

Survey: Linear regression

Number of strata	=	1	Number of obs	=	22,708
Number of PSUs	=	22,708	Population size	=	10,829,296
			Subpop. no. obs	=	8,458
			Subpop. size	=	4,661,494
			Design df	=	22,707
			F(3, 22705)	=	358.19
			Prob > F	=	0.0000
			R-squared	=	0.2502

ln_ingreso	Linearized				
	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
nivel_ed	.1368394	.013157	10.40	0.000	.1110508 .1626279
cat_jerarquia	.267604	.0222644	12.02	0.000	.2239643 .3112437
cat_calificacion	-.2916125	.020868	-13.97	0.000	-.3325152 -.2507098
_cons	8.578211	.1089096	78.76	0.000	8.364741 8.791682

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of strata	=	1	Number of obs	=	22,708
Number of PSUs	=	22,708	Population size	=	10,829,296
			Design df	=	22,707
			Model	=	linear
Group 1: ch04 = 1			N of obs 1	=	12,893
Group 2: ch04 = 2			N of obs 2	=	9,815

explained: $(X1 - X2) * \mathbf{b}$
unexplained: $X1 * (\mathbf{b1} - \mathbf{b}) + X2 * (\mathbf{b} - \mathbf{b2})$
with $\mathbf{b} = 2 * \mathbf{b1} + (1 - 2) * \mathbf{b2}$

ln_ingreso	Linearized				
	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
overall					
group_1	9.347761	.012507	747.40	0.000	9.323246 9.372275
group_2	8.997329	.0152346	590.58	0.000	8.967468 9.02719
difference	.3504322	.0197109	17.78	0.000	.3117976 .3890669
explained	-.063489	.0141715	-4.48	0.000	-.0912661 -.035712
unexplained	.4139212	.0212467	19.48	0.000	.3722762 .4555663
explained					
nivel_ed	-.0523431	.0127697	-4.10	0.000	-.0773726 -.0273136
cat_jerarquia	-.0151968	.0048669	-3.12	0.002	-.0247362 -.0056573
cat_calificacion	.0040508	.0026277	1.54	0.123	-.0010996 .0092012
unexplained					
nivel_ed	-.0980372	.0781024	-1.26	0.209	-.2511232 .0550488
cat_jerarquia	-.1658059	.0725843	-2.28	0.022	-.3080761 -.0235358
cat_calificacion	.2962528	.084304	3.51	0.000	.1310112 .4614945
_cons	.3815115	.1349786	2.83	0.005	.1169443 .6460787

2019

Model for group 1
(running regress on estimation sample)

Survey: Linear regression

Number of strata	=	1	Number of obs	=	22,232
Number of PSUs	=	22,232	Population size	=	10,971,910
			Subpop. no. obs	=	10,884
			Subpop. size	=	6,189,749
			Design df	=	22,231
			F(3, 22229)	=	212.12
			Prob > F	=	0.0000
			R-squared	=	0.1809

ln_ingreso	Linearized				
	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
nivel_ed	.1267441	.0097876	12.95	0.000	.1075597 .1459286
cat_jerarquia	.1633229	.0136482	11.97	0.000	.1365715 .1900744
cat_calificacion	-.1941964	.0188413	-10.31	0.000	-.2311267 -.1572661
_cons	9.563663	.0733155	130.45	0.000	9.419959 9.707367

Model for group 2
(running regress on estimation sample)

Survey: Linear regression

Number of strata	=	1	Number of obs	=	22,232
Number of PSUs	=	22,232	Population size	=	10,971,910
			Subpop. no. obs	=	8,664
			Subpop. size	=	4,782,161
			Design df	=	22,231
			F(3, 22229)	=	376.52
			Prob > F	=	0.0000
			R-squared	=	0.2740

ln_ingreso	Linearized				
	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
nivel_ed	.1769125	.0152466	11.60	0.000	.147028 .206797
cat_jerarquia	.2311323	.0188767	12.24	0.000	.1941326 .2681319
cat_calificacion	-.2626916	.0251623	-10.44	0.000	-.3120116 -.2133716
_cons	8.942348	.1193985	74.89	0.000	8.708319 9.176378

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of strata = 1 Number of obs = 22,232
 Number of PSUs = 22,232 Population size = 10,971,910
 Design df = 22,231
 Model = linear
 Group 1: ch04 = 1 N of obs 1 = 12,547
 Group 2: ch04 = 2 N of obs 2 = 9,685

explained: $(X1 - X2) * b$
 unexplained: $X1 * (b1 - b) + X2 * (b - b2)$
 with $b = 2 * b1 + (1 - 2) * b2$

ln_ingreso	Coef.	Linearized Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	9.895305	.0129397	764.72	0.000	9.869943	9.920668
group_2	9.54497	.0166249	574.14	0.000	9.512384	9.577556
difference	.3503351	.0210671	16.63	0.000	.3090421	.3916282
explained	-.0457834	.0145027	-3.16	0.002	-.0742097	-.0173571
unexplained	.3961185	.0235997	16.78	0.000	.3498615	.4423756
explained						
nivel_ed	-.0419154	.0138436	-3.03	0.002	-.0690498	-.0147809
cat_jerarquia	-.0064238	.0034269	-1.87	0.061	-.0131406	.0002931
cat_calificacion	.0025557	.0032726	0.78	0.435	-.0038589	.0089704
unexplained						
nivel_ed	-.2478637	.0895601	-2.77	0.006	-.4234079	-.0723196
cat_jerarquia	-.181577	.0624459	-2.91	0.004	-.3039753	-.0591787
cat_calificacion	.2042443	.0937779	2.18	0.029	.020433	.3880557
_cons	.621315	.1401113	4.43	0.000	.346687	.8959429

2021

Model for group 1
 (running regress on estimation sample)

Survey: Linear regression

Number of strata = 1 Number of obs = 19,311
 Number of PSUs = 19,311 Population size = 11,420,951
 Subpop. no. obs = 8,884
 Subpop. size = 6,354,820
 Design df = 19,310
 F(3, 19308) = 138.81
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.2213

ln_ingreso	Coef.	Linearized Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
nivel_ed	.0952199	.0170027	5.60	0.000	.0618931	.1285467
cat_jerarquia	.2249323	.0219899	10.23	0.000	.1818302	.2680344
cat_calificacion	-.2847996	.03333	-8.54	0.000	-.3501293	-.2194698
_cons	10.47687	.1474781	71.04	0.000	10.1878	10.76594

Model for group 2
 (running regress on estimation sample)

Survey: Linear regression

Number of strata = 1 Number of obs = 19,311
 Number of PSUs = 19,311 Population size = 11,420,951
 Subpop. no. obs = 7,302
 Subpop. size = 5,066,131
 Design df = 19,310
 F(3, 19308) = 212.46
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.2910

ln_ingreso	Coef.	Linearized Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
nivel_ed	.1794631	.0214007	8.39	0.000	.1375159	.2214104
cat_jerarquia	.2349527	.0247454	9.49	0.000	.1864496	.2834558
cat_calificacion	-.2777691	.0344455	-8.06	0.000	-.3452852	-.2102529
_cons	9.610232	.1639828	58.61	0.000	9.288811	9.931652

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of strata = 1 Number of obs = 19,311
 Number of PSUs = 19,311 Population size = 11,420,951
 Design df = 19,310
 Model = linear
 Group 1: ch04 = 1 N of obs 1 = 10,784
 Group 2: ch04 = 2 N of obs 2 = 8,527

explained: $(X1 - X2) * b$
 unexplained: $X1 * (b1 - b) + X2 * (b - b2)$
 with $b = 2 * b1 + (1 - 2) * b2$

ln_ingreso	Coef.	Linearized Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	10.58754	.0194529	544.27	0.000	10.54941	10.62567
group_2	10.22153	.0233071	438.56	0.000	10.17584	10.26721
difference	.3660117	.0303584	12.06	0.000	.3065065	.4255168
explained	-.0214287	.0271783	-0.79	0.430	-.0747005	.0318432
unexplained	.3874403	.0376847	10.28	0.000	.3135751	.4613056
explained						
nivel_ed	-.0064078	.0234614	-0.27	0.785	-.0523941	.0395785
cat_jerarquia	-.0272769	.0101067	-2.70	0.007	-.0470869	-.0074668
cat_calificacion	.012256	.0106312	1.15	0.249	-.0085822	.0330941
unexplained						
nivel_ed	-.4313784	.1401157	-3.08	0.002	-.7060174	-.1567394
cat_jerarquia	-.0270772	.0894567	-0.30	0.762	-.2024201	.1482657
cat_calificacion	-.0207456	.1414357	-0.15	0.883	-.2979718	.2564806
_cons	.8666415	.2205451	3.93	0.000	.4343539	1.298929

2023

Model for group 1
 (running regress on estimation sample)

Survey: Linear regression

Number of strata = 1 Number of obs = 20,505
 Number of PSUs = 20,505 Population size = 12,496,934
 Subpop. no. obs = 9,029
 Subpop. size = 6,936,865
 Design df = 20,504
 F(3, 20502) = 169.73
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.2042

ln_ingreso	Coef.	Linearized Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
nivel_ed	.1319954	.0130997	10.08	0.000	.106319	.1576717
cat_jerarquia	.2150408	.0199572	10.78	0.000	.1759231	.2541584
cat_calificacion	-.2372826	.0212514	-11.17	0.000	-.2789371	-.1956281
_cons	11.54667	.1012954	113.99	0.000	11.34812	11.74521

Model for group 2
 (running regress on estimation sample)

Survey: Linear regression

Number of strata = 1 Number of obs = 20,505
 Number of PSUs = 20,505 Population size = 12,496,934
 Subpop. no. obs = 7,703
 Subpop. size = 5,560,069
 Design df = 20,504
 F(3, 20502) = 253.81
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.2684

ln_ingreso	Coef.	Linearized Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
nivel_ed	.165279	.0187969	8.79	0.000	.1284357	.2021224
cat_jerarquia	.2974979	.0310534	9.58	0.000	.2366308	.3583649
cat_calificacion	-.321122	.024237	-13.25	0.000	-.3686285	-.2736156
_cons	10.97381	.1590331	69.00	0.000	10.66209	11.28552

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of strata = 1 Number of obs = 20,505
 Number of PSUs = 20,505 Population size = 12,496,934
 Design df = 20,504
 Model = linear
 Group 1: ch04 = 1 N of obs 1 = 11,234
 Group 2: ch04 = 2 N of obs 2 = 9,271

explained: $(X1 - X2) * \mathbf{b}$
 unexplained: $X1 * (\mathbf{b1} - \mathbf{b}) + X2 * (\mathbf{b} - \mathbf{b2})$
 with $\mathbf{b} = 2 * \mathbf{b1} + (1 - 2) * \mathbf{b2}$

ln_ingreso	Linearized				[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.	t	P> t		
overall						
group_1	11.92263	.0159237	748.73	0.000	11.89142	11.95384
group_2	11.55427	.0216744	533.08	0.000	11.51178	11.59675
difference	.368363	.0268951	13.70	0.000	.3156465	.4210795
explained	-.0598637	.0165174	-3.62	0.000	-.092239	-.0274884
unexplained	.4282268	.0266409	16.07	0.000	.3760085	.480445
explained						
nivel_ed	-.0447732	.0151211	-2.96	0.003	-.0744117	-.0151348
cat_jerarquia	-.014394	.0064309	-2.24	0.025	-.0269991	-.0017888
cat_calificacion	-.0006965	.0034683	-0.20	0.841	-.0074947	.0061017
unexplained						
nivel_ed	-.1626843	.1120051	-1.45	0.146	-.3822233	.0568546
cat_jerarquia	-.2228004	.0997944	-2.23	0.026	-.4184054	-.0271955
cat_calificacion	.2408525	.0926557	2.60	0.009	.0592398	.4224651
_cons	.572859	.1885531	3.04	0.002	.20328	.9424381