Participación laboral y diferenciales salariales por género en Argentina: un análisis por cuantiles con corrección por selección

A. Daniela Cristina[‡], Valeria J. Blanco[§], Iván M. Iturralde[**]

Resumen

El trabajo analiza brechas de género en el mercado laboral argentino en el periodo 2018 – 2023. Con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), se estiman modelos de regresión por cuantiles con corrección por selección. Los resultados indican que la principal fuente de desigualdad no radica en diferencias salariales entre hombres y mujeres, sino en barreras que limitan el acceso de las mujeres al empleo ya que, una vez controladas las características observables, se evidencia una desigualdad persistente en la participación laboral. Las brechas en participación podrían deberse tanto a segregación ocupacional como a restricciones estructurales, lo que implica que las políticas públicas deberían enfocarse más bien en eliminar barreras estructurales que podrían estar afectando el acceso de las mujeres al mercado laboral, promoviendo la corresponsabilidad familiar, la diversificación profesional y la formalización del empleo y no tanto la equiparación salarial.

Códigos JEL: J16, J31, J71, J21.

Palabras clave: brecha de género, regresión por cuantiles

Abstract

This study examines gender disparities in the Argentine labour market between 2018 -2023, using data from the Permanent Household Survey (EPH) with quantile regression models with sample selection correction. The results indicate that the main source of inequality does not stem from wage differences between men and women, but rather from barriers that restrict women's access to employment. There is an inequality in labour force participation between men and women. Occupational segregation and structural constraints may account for a significant portion of the observed difference. These results suggest that public policy should focus on addressing structural barriers that hinder women's access to the labour market- promoting shared family responsibilities, professional diversification, and the formalisation of employment -rather than focusing only on achieving wage equalization.

JEL codes: J16, J31, J71, J21.

Keywords: *Gender gap, quantile regression*

[‡] Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Económicas. Instituto de Economía y Finanzas y Departamento de Economía y Finanzas - Centro de Investigaciones en Ciencias Económicas (CICE-CIECS), UNC-CONICET. Córdoba, Argentina. E-mail: daniela.cristina@unc.edu.ar. Código ORCID: 0000-0002-8646-0141.

[§] Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de Economía y Finanzas y Departamento de Economía y Finanzas. Córdoba, Argentina. E-mail: valeria.blanco@unc.edu.ar. Código ORCID: 0000-0002-6260-581X.

[**] Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de Economía y Finanzas y Departamento de Economía y Finanzas. Córdoba, Argentina. E-mail: ivan.iturralde@unc.edu.ar. Código ORCID: 0000-0002-9886-0820.

Se agradece la colaboración y comentarios de Alberto J. Figueras, Ana L. López Carballo y Katherine Pawluk De Toledo.

Declaración sobre uso de IA: este trabajo utilizó herramientas de inteligencia artificial (Grammarly y Google AI Studio Gemini 2.5 pro, agosto 2025) con fines de corrección en apoyo a la redacción y en la mejora de la claridad del texto. El contenido técnico, la elaboración argumental y las conclusiones son de completa responsabilidad de los autores.

I. Introducción

El trabajo busca analizar la existencia de brechas laborales entre hombres y mujeres en las provincias argentinas. Se plantean tres hipótesis centrales que orientan esta investigación. En primer lugar, se sostiene que existe un acceso diferencial al mercado laboral según el género, lo que implica que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para participar en el empleo en comparación con los hombres. En segundo lugar, se propone que, incluso después de controlar por determinantes observables clave como la formación académica y la experiencia laboral, persiste una remuneración diferenciada entre hombres y mujeres. Finalmente, se plantea que las diferencias en remuneración varían en función de la posición relativa que ocupan los individuos dentro de la distribución del ingreso, siendo más pronunciada en ciertos segmentos del mercado laboral.

Este trabajo se inscribe en una línea de investigación que combina enfoques teóricos y empíricos para abordar brechas de género desde una perspectiva integral. Se busca comprender los determinantes de las desigualdades en el mercado laboral argentino, contribuyendo al debate académico y a la formulación de políticas públicas orientadas a la equidad laboral.

El trabajo se organiza de la siguiente manera: en el siguiente acápite se revisa la literatura relevante. Primero, se aborda el marco teórico y la evidencia empírica sobre las causas de la discriminación laboral por género. Luego, se explora la literatura econométrica que fundamenta la metodología utilizada en esta investigación para analizar las brechas laborales, para a continuación presentar los datos empleados y la estimación del modelo. El trabajo culmina con una sección de conclusiones con implicancias de política económica.

II. Revisión de literatura

Principales enfoques de discriminación laboral

La existencia de un trato diferencial hacia individuos igualmente productivos basado en su género es un problema ampliamente abordado en el área de la economía laboral en el estudio de *mecanismos de discriminación laboral*, tanto sus causas, tipos y consecuencias.

De acuerdo con McConnell et al. (2021) estos mecanismos pueden clasificarse en: discriminación *pre-mercado*, que ocurre antes del ingreso al mercado laboral, originado por desigualdades en el acceso a educación, trayectorias laborales y redes de contacto, como así también debido a factores estructurales o sociales; y discriminación *post-mercado*, que se manifiesta una vez que la persona ya participa del mercado, originado en diferencias en contratación, en el salario o en posibilidades de ascenso.

Discriminación pre-mercado

Este grupo de explicaciones de los mecanismos de discriminación laboral se centra en la *interacción de las decisiones individuales con las instituciones y estructuras sociales* en la reproducción de desigualdades de género en el mercado laboral (Blau et al., 2014).

Desde un punto de vista clásico, la *teoría del capital humano* (Becker, 1985) *y discriminación anticipada* (Mincer y Polachek, 1974; Polachek, 1981) señala que las diferencias en educación o experiencia pueden no ser elecciones libres, sino el resultado de la anticipación de la discriminación o de los roles de género, llevando a las mujeres a restringir su oferta e invertir en trayectorias laborales con menores penalizaciones por interrupción por razones familiares (de maternidad, cuidado, entre otras). Así, las decisiones individuales racionales son influenciadas por las estructuras sociales (como roles de género o discriminación estructural). En este sentido, la desigualdad no necesariamente es “intencional” sino que puede surgir de decisiones de

optimización bajo restricciones sociales. Las consecuencias pueden ser la elección por parte de las mujeres de ocupaciones compatibles con interrupciones (como la docencia o trabajos administrativos), la selección de niveles o tipos de educación que permitan flexibilidad (aunque sean menos rentables) y una menor inversión en capital humano específico. De esta forma, las propias diferencias en la acumulación de capital humano resultan, en sí mismas, un resultado de trayectorias profesionales generizadas y condicionadas por el contexto social y las expectativas.

England (2005) y Bobbitt-Zeher (2007), aportan desde la sociología a la explicación de los mecanismos de discriminación salarial a partir de la *segmentación educativa y socialización de género*, que se entrelazan con la reproducción de desigualdades estructurales desde la niñez. Los autores señalan que las mujeres son guiadas desde la infancia hacia ocupaciones o áreas educativas menos valoradas. El punto fundamental es que esas decisiones reflejan normas estructurales que dirigen y limitan opciones desde la infancia. Así, desde temprana edad se construye el rol de género, en base a expectativas sociales que influyen en qué se enseña, cómo se enseña y qué se espera que los niños y jóvenes elijan. Esto trae como consecuencia la invisibilización de capacidades en los grupos de mujeres, que impacta en la autopercepción y, en definitiva, en las oportunidades futuras, ya que conduce a las mismas que sean orientadas hacia áreas menos valoradas económicamente y simbólicamente feminizadas, como el trabajo de cuidados, la docencia o servicios comunitarios.

Discriminación post-mercado

Desde un punto de vista histórico las primeras teorías acerca de la existencia de mecanismos de discriminación laboral parten de enfoques basados en la idea de toma de decisiones microeconómicas influenciadas por prejuicios o por la existencia de información imperfecta. En lo que se denomina la *discriminación por preferencias* (Becker, 1957) se sostiene que los prejuicios de empleadores, compañeros o clientes generan un "costo psíquico" (costo subjetivo negativo, no monetario) al tratar con mujeres. Así, un empleador con prejuicios actuará como si contratar a una mujer implicara un costo monetario adicional ("coeficiente de discriminación"). Por lo tanto, sólo contratará a una mujer si su salario es lo suficientemente bajo para compensar esta desutilidad percibida, o sólo contratará hombres si sus salarios no son excesivamente más altos que los de mujeres igualmente productivas. Esto puede llevar a dos consecuencias: una pérdida de eficiencia económica en las decisiones, ya que los empleadores discriminadores incurren en costos más altos al evitar contratar a trabajadoras igual o más productivas, y el surgimiento de brechas salariales persistentes o a la segregación ocupacional/sectorial. En ese último caso podría pensarse que, si los mercados son competitivos, este tipo de discriminación desaparecerá a largo plazo, ya que las empresas no discriminadoras serían más rentables. No obstante, la persistencia empírica de estas brechas salariales sugiere que o bien los mercados no son perfectamente competitivos, o que la discriminación por preferencias de clientes o compañeros (más difíciles de evitar por la competencia) juega un rol importante.

Por otra parte, en la *discriminación estadística* (Phelps, 1972; Arrow, 1973) se argumenta que, aún en ausencia de prejuicio o animosidad, en contextos de incertidumbre e información imperfecta, los empleadores usan el género de la persona como un proxy de la productividad promedio grupal para la toma de decisiones, aunque esa suposición no se aplique a todos los individuos. Incluso suponiendo una igual productividad en promedio, si el empleador considera que las señales de productividad (como educación, experiencia u otros atributos) poseen una mayor varianza y por lo tanto son percibidos como son menos fiables, ofrecerá salarios más bajos por la incertidumbre adicional[4].

[4] Si las mujeres tienen mayor rotación laboral por razones familiares, la consecuencia podría ser ofrecimientos salariales más bajos o que se evite contratar a mujeres, aunque esa suposición no se aplique a todo el grupo analizado, penalizando a mujeres individualmente productivas.

Por otra parte, existe un conjunto de enfoques centrados en cómo las *estructuras institucionales y organizativas* perpetúan desigualdades, más allá de las decisiones individuales o preferencias del mercado. La discriminación laboral puede explicarse mediante la existencia de mercados separados para distintos grupos (por ejemplo, mujeres y hombres; Bergmann, 1974). En esta *segmentación del mercado laboral*, puede conducir a las mujeres hacia ocupaciones con menor salario, menor prestigio y menores oportunidades de ascenso, no por falta de habilidades, sino por estructuras institucionales que limitan su movilidad. Como consecuencia, este patrón puede verse reforzado por un exceso de oferta laboral de mujeres en ciertos sectores, lo que reduce los salarios en esos segmentos y refuerza la desigualdad. En este contexto, Manning (2003) señala que los mecanismos de segregación ocupacional (conocidos como *crowding*) pueden potenciar el poder monopsónico de mercado de los empleadores por la capacidad de los empleadores de fijar salarios por debajo del producto marginal debido a la falta de competencia perfecta por los trabajadores. La consecuencia es la concentración de las mujeres en ocupaciones de bajos salarios y con un menor poder de negociación. Así, los empleadores pueden explotar esta menor elasticidad de la oferta laboral femenina ofreciendo salarios inferiores. Este poder de mercado puede evidenciarse especialmente sobre aquellos grupos con menor movilidad (como mujeres con responsabilidades familiares) o en ocupaciones con mayor compatibilidad con tareas de cuidado (que tengan por ejemplo, más flexibilidad horaria). Un punto importante a destacar es que la segregación en un conjunto limitado de ocupaciones ("ocupaciones femeninas") genera profecías autocumplidas, si las mujeres anticipan que recibirán menores retornos a la inversión en capital humano, reforzándose de esta manera los estereotipos iniciales.

Por último, el enfoque de *discriminación estructural u organizacional* -con efectos individuales- ocurre cuando ciertas reglas o prácticas generan efectos desproporcionados sobre grupos específicos sin una intención explícita de discriminarlos (Bertrand, 2011; Goldin, 2014). Estas reglas o prácticas pueden ser regulaciones laborales o prácticas empresariales que aun cuando aparenten ser neutras perjudican a ciertos grupos. Por ejemplo, la ausencia de políticas de licencias parentales equitativas, que dificultan la conciliación entre trabajo y cuidado familiar, afectando en particular a mujeres. También se clasifican dentro de este enfoque los sesgos en procesos de promoción y reconocimiento, donde las evaluaciones dependen de criterios subjetivos, aun cuando tengan iguales calificaciones y experiencia (conocido como “techo de cristal”).

III. Antecedentes de estudios empíricos a nivel mundial

Hay una vasta literatura internacional que analiza las brechas en el mercado laboral. Los influyentes trabajos de Blau y Kahn (2006, 2017) son fundamentales para comprender la dinámica de este fenómeno, ya que documentan la significativa reducción de la brecha en las décadas de 1980 y 1990, seguida de una notable desaceleración. Sus hallazgos demuestran una tendencia a un cambio en las fuentes de la desigualdad: los autores encuentran que mientras el capital humano (educación y experiencia) habría perdido poder explicativo, las diferencias en la distribución por ocupación e industria se han vuelto cruciales. Además, el análisis del sesgo de selección (Blau y Kahn, 2006) revela que hubo una fuerte selección positiva de las mujeres que ingresaron al mercado laboral en los ochenta. Complementando esta visión histórica, Goldin (2014) en su obra *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*, sostiene que el principal obstáculo para cerrar la brecha salarial radica en la penalización por la falta de flexibilidad horaria en los empleos de alta remuneración, argumentando que la brecha es ahora más bien un fenómeno dentro de las ocupaciones que entre ellas. Paralelamente a estos avances conceptuales, la literatura ha desarrollado herramientas econométricas más sofisticadas para abordar estas complejidades. El uso de la regresión por cuantiles, popularizado por Buchinsky (1994), permitió analizar la estructura salarial femenina en toda su distribución, haciendo posible identificar los fenómenos del "piso pegajoso" y el "techo de cristal" y, a su vez, corregir por sesgo de selección. Posteriormente,

Machado y Mata (2002) perfeccionaron este enfoque al desarrollar una descomposición contrafactual basada en cuantiles. Esta técnica permite separar los efectos de las características de los trabajadores de los efectos de los retornos a esas características en cada punto de la distribución, haciendo posible el análisis de cómo la discriminación y la propia estructura salarial impactan en la desigualdad.

IV. Evidencia empírica para Argentina

Existe una variedad de estudios que analizan las brechas salariales entre hombres y mujeres en Argentina. Estos trabajos cuestionan las causas económicas y estructurales de dichas diferencias, así como la mayor presencia de informalidad entre las mujeres en comparación con los varones.

Rojo Brizuela y Tumini (2008) encuentran que la segmentación laboral es un fenómeno que refleja la coexistencia de distintos "regímenes de empleo" dentro del mismo mercado. Señalan que esta segmentación laboral, producto de la heterogeneidad del sistema productivo, muestra que las mujeres tienden a desempeñarse en puestos que requieren calificación baja, mientras que los varones acceden en mayor medida a puestos profesionales y técnicos. Estas brechas se explican en parte, porque los varones y las mujeres acceden a gerencias diferentes, en características y contenidos. Además, los atributos altamente valorados para ocupar cargos gerenciales son poco compatibles con las responsabilidades del cuidado familiar que suelen tener las mujeres, constituyendo obstáculos para el acceso a cargos gerenciales. Otra dificultad se presenta en cuanto a la experiencia previa en cargos gerenciales, que genera un círculo vicioso difícil de romper. En consecuencia, las oportunidades laborales para mujeres continúan concentrándose mayoritariamente en sectores tradicionalmente feminizados. Lo cual implica, la vigencia de un techo de cristal como límite para los ascensos y para el desarrollo de las carreras laborales de las mujeres. Incluso, cuando se accede a cargos gerenciales, suelen percibir remuneraciones inferiores a las de sus colegas varones (Rojo Brizuela y Tumini, 2008).

En términos de estudios empíricos para Argentina, Mario (2005), López (2006) y Actis y Savino (2019) analizan la segregación de género por ocupaciones y por sectores en Argentina.En términos generales para el caso argentino, en SRT (2020) se señala que, las mujeres participan menos en el mercado de trabajo, presentan una mayor tasa de desempleo, trabajan menos horas para el mercado (no siempre voluntariamente) y obtienen menores ingresos laborales mensuales que los varones. Además encuentran un proceso de segregación horizontal con consecuencias salariales diferenciales.

En un caso particular para el aglomerado de Mar del Plata, Di Pasquale y Atucha (2003) encuentran que las horas dedicadas al trabajo remunerado y la rama de actividad son variables que contribuyen a generar una brecha favorable a los varones. La primera por su efecto en las características y la segunda, impacta en la parte residual de la brecha.

Esquivel (2007) encuentra diferencias entre los ingresos laborales horarios de varones y mujeres asalariados argentinos en los años 2003 y 2006. Señala que no sólo el salario horario observado de las mujeres es menor en promedio que el de los varones, sino que, ajustando por características personales asociadas a la productividad, sus salarios horarios deberían ser mayores a los de los varones en los dos períodos bajo análisis. Este es un indicio cierto de discriminación desfavorable hacia las mujeres.

Incluso, existen brechas relacionadas con la maternidad. Al convertirse en madres se observa una disminución en el empleo, las horas de trabajo y los ingresos laborales, además de un fuerte incremento en la informalidad laboral entre las mujeres trabajadoras. La mayor informalidad entre las mujeres trabajadoras se explica por la necesidad de flexibilidad para balancear el trabajo y las tareas del hogar, aunque esto trae aparejado el costo del deterioro de sus perspectivas laborales (Berniell et al.; 2020). Por último, Rubli (2002) subraya la importancia de considerar el

sesgo de selección a la hora de estudiar las brechas salariales. Ignorar este factor podría llevar a conclusiones erróneas con respecto al tamaño de las brechas y su evolución en el tiempo.

Paz (2020) complementa el análisis de la segregación ocupacional con una descomposición de las diferencias analizando factores vinculados a la persona y al puesto laboral. Más recientemente, Paz (2023) encontró que la segregación está asociada a las restricciones familiares que enfrentan las mujeres y que es más intensa en el segmento no formal. Casal y Barham (2013) explora la conexión entre la segregación del mercado laboral y las penalizaciones salariales por maternidad en Argentina, empleando estrategias de estimación tanto de regresión ordinaria como por cuantiles, así como las descomposiciones Blinder-Oaxaca y Ñopo para identificar las fuentes de las diferencias salariales. Encuentran evidencias de segmentación en el mercado laboral y que las penalizaciones salariales por maternidad difieren sustancialmente entre los sectores y en distintos cuantiles salariales.

V. Marco metodológico para el análisis de brechas en el mercado laboral

Analizar empíricamente los fenómenos de existencia de brechas y mecanismos de discriminación requiere superar desafíos metodológicos clave: el sesgo de selección muestral, que surge de observar sólo a quienes participan en el mercado laboral, y la heterogeneidad no observada, que causa que los efectos de las variables (como la educación) difieran a lo largo de la distribución de ingresos. La metodología de esta investigación se sitúa en la intersección de la literatura que aborda ambos problemas.

El trabajo pionero de Heckman (1979) planteó que estimar ecuaciones de salarios sólo con la muestra de individuos que trabajan puede generar resultados sesgados e inconsistentes. Esto ocurre si los factores no observados que determinan la decisión de trabajar (por ejemplo, la habilidad o la motivación) también están correlacionados con los factores no observados que determinan el salario. Su solución de dos etapas corrige este sesgo para el efecto promedio (la media condicional), pero no captura cómo la selección podría afectar a diferentes partes de la distribución salarial.

Para analizar la heterogeneidad de los efectos de las variables explicativas a lo largo de la distribución de una variable dependiente, la regresión por cuantiles (QR) (Koenker y Bassett, 1978) es una herramienta fundamental. Buchinsky (1998), plantea que la QR permite estimar el impacto de las variables en distintos puntos de la distribución condicional del resultado (por ejemplo, en el percentil 10, 50 o 90 de los salarios). Esto es crucial para estudiar la desigualdad, el "techo de cristal" o los "pisos pegajosos", ya que los retornos a la educación o los efectos de la discriminación pueden ser muy diferentes para los que ganan poco y los que ganan mucho.

Una contribución central que une ambas problemáticas señaladas es el método semiparamétrico para estimar modelos de la QR corrigiendo por selección muestral de Arellano y Bonhomme (2017). Su enfoque no extiende directamente el método de Heckman, sino que utiliza cópulas para modelar la estructura de dependencia entre el error de la ecuación de selección (la decisión de trabajar) y el error de la ecuación de resultado (el salario). Esto permite que dicha dependencia varíe para cada cuantil de interés. El método estima un modelo de selección en una primera etapa y luego estima los coeficientes cuantílicos con una función objetivo modificada que incorpora la corrección. Este método es especialmente relevante en estudios donde la participación laboral no es aleatoria. Finalmente, Biewen y Erhardt (2020) implementan el estimador de Arellano y Bonhomme (2017), permitiendo correr regresiones por cuantil condicionales en presencia de selección muestral, empleando cópulas para modelar la dependencia entre el error de selección y el error del resultado. El trabajo se apoya en este marco metodológico para comprender los determinantes de las brechas en el mercado laboral argentino.

VI. El modelo econométrico

El modelo se articula en torno a dos ecuaciones, la ecuación de selección y la ecuación de resultados. La ecuación de selección (decisión de participación) modela la probabilidad de ser observado en la muestra donde se registra la variable de resultado (es decir, la probabilidad de participar en el mercado laboral). Se postula una variable latente de participación, Y^* que determina la observación del resultado:

$$Y^* = X'\beta + u$$

$$D = 1\{ V \leq p(Z)\}$$

$$Y = Y^* \text{ si } D = 1,$$

donde Y^* es el resultado latente (en este caso el salario de mercado), D (el indicador de participación (empleo), X' es un vector de características observables (educación, edad, género, número de hijos, entre otros) que influyen en la decisión de participación, y u es un término de error que captura factores no observables que afectan esta decisión.

Por su parte, en la ecuación de resultado (salario por cuantiles) el modelo estima, para los individuos cuya variable de resultado es observada $(D = 1)$, el τ-ésimo cuantil condicional del logaritmo del salario (Y) como una función lineal de las covariables:

$$Q_\tau(Y \mid W) = \mathbf{W}'\gamma(\tau) + \epsilon(\tau),$$

donde **W** es un vector de características observables (que pueden coincidir o diferir con **X**) que incluye las variables que afectan al salario, y $\gamma(\tau)$ es el vector de coeficientes específicos para el cuantil τ, lo que permite que el impacto de cada covariable varíe a lo largo de la distribución salarial. $\epsilon(\tau)$ es el término de error para el cuantil τ.

El modelo de Arellano y Bonhomme modela la estructura de dependencia entre los errores no observados de ambas ecuaciones, u de la ecuación de selección y $\epsilon(\tau)$ de la ecuación de resultado. La ventaja del modelo es que, en lugar de las suposiciones más restrictivas de los modelos tradicionales, el mismo utiliza una cópula para vincular estos términos de error. Un parámetro central es ρ, que mide la correlación entre el error de la ecuación de selección u y el error de la ecuación de resultado, $\epsilon(\tau)$. Si ρ es estadísticamente significativo, indica la presencia de un sesgo de selección debido a factores no observables. Esto significa que los factores no medidos que influyen en la decisión de participar en el mercado laboral también están correlacionados con los factores no medidos que determinan el salario, y el modelo corrige por esta correlación.

Datos

Los datos utilizados en el trabajo provienen de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Esta encuesta releva de forma trimestral un total de 32 centros urbanos de Argentina de más de 100 mil habitantes. Cada base de microdatos cuenta con más de 45 mil registros individuales, alcanzando una representatividad del 71% del total de habitantes en centros urbanos del país y del 62% de la población total. El periodo considerado para el presente estudio comprende observaciones del tercer trimestre de los años 2018-2023. Se seleccionaron individuos de ambos géneros de entre 18 a 64 años de edad.

Para estimar las ecuaciones de selección y del logaritmo del salario horario, se emplea un conjunto de variables que abarca tanto características individuales como atributos relacionados con el establecimiento de empleo. Este enfoque permite dar cuenta de los aspectos de la oferta de trabajo y de la demanda de trabajo en el proceso de determinación salarial. La metodología de construcción de las variables se detalla en la Tabla 1 en la página 9.

Características individuales

El conjunto de características individuales busca capturar tanto variaciones en las dotaciones de capital humano como en los perfiles demográficos, que influyen tanto en la probabilidad de empleo como en los salarios:

Género (*varón*): Una variable dicotómica que indica si el individuo es hombre. Se espera que los hombres tengan una mayor probabilidad de empleo debido a roles de género tradicionales y barreras en la participación femenina, en tanto que, en términos de salarios, se espera una brecha salarial a favor de los hombres debido a discriminación, segregación ocupacional, entre otras.

Nivel educativo (*edu*): Esta variable representa el nivel de instrucción alcanzado por el individuo, medida en años de escolarización equivalente. Sirve como proxy clave del capital humano (Becker, 1985; Mincer, 1974). Se espera que una mayor educación aumente tanto la probabilidad de empleo como los salarios, debido tanto a su influencia sobre la productividad, como a su influencia según las teorías de señalización.

Edad*:** Denota la edad del individuo en años. Se incluye además el término cuadrático ***edad2 para capturar efectos no lineales del ciclo de vida tanto en la probabilidad de empleo como en los salarios. En términos de signos esperados, se espera que la probabilidad de empleo aumente con la edad hasta un punto, de un pico de actividad laboral, y luego disminuya, con forma de "U" invertida, en tanto que en términos de salario se espera que los salarios aumenten con la edad, por la acumulación de capital humano hasta cierto punto y luego se estabilicen o disminuyan.

Experiencia*:** denota la experiencia laboral del individuo en años, mientras que ***experiencia2 es su término al cuadrado. Estas variables sirven asimismo como una medida de los efectos del ciclo de vida y la acumulación de capital humano, a menudo consideradas un proxy más directo de las habilidades acumuladas que la edad (Mincer, 1974). En términos de signos esperados, al igual que en el caso de la edad, la probabilidad de empleo podría aumentar con la experiencia y luego disminuir. En términos de salarios, se espera que aumenten con la experiencia (por la acumulación de capital humano específico al puesto de trabajo) hasta cierto punto, y luego se estabilicen o disminuyan.

Número de hijos (*ninios*): Esta variable representa el número de miembros del hogar menores de 11 años. Se utiliza para dar cuenta de las responsabilidades domésticas, particularmente de cuidado, que pueden afectar las decisiones de oferta de trabajo, especialmente para mujeres debido la hipótesis que la carga de cuidado no se distribuye equitativamente. Se espera en el caso de las mujeres, que un mayor número de hijos disminuya la probabilidad de empleo.

Estatus de pareja (*pareja*): Tiene un signo esperado mixto, dado que el efecto sobre la probabilidad de empleo puede variar (positivo por efecto de trabajador adicional o negativo por efecto trabajador desalentado)[5].

Estatus migratorio (*intraprov*, *migotraspcias*, *migrant_internac*): Se espera que los migrantes internacionales puedan enfrentar penalizaciones salariales debido a barreras de idioma, falta de reconocimiento de credenciales educativas, o discriminación, aunque también podrían tener selección positiva (según el modelo de Roy). El signo de las migraciones internas también podría estar influenciado por el modelo de Roy (pudiendo ser negativo o positivo), en tanto se pueden esperar retornos positivos si se considera a la migración como una inversión en capital humano.

[5] Véase la discusión de *Joint Labor Supply Decisions within the Household,* Ehremberg y Smith (2018), pp. 276-281.

Características del empleador y regionales

Además de las características individuales, se incluye un conjunto de variables ligadas al establecimiento de trabajo (tamaño y rubro) y su contexto regional. Las características a nivel de empresa y del lugar de trabajo son cruciales para comprender los diferenciales salariales, ya que diferentes establecimientos pueden pagar salarios distintos a empleados con habilidades similares (Abowd, Kramarz y Margolis, 1999; Cardoso, 2016).

Dummies de tamaño del empleador: categorizan a las empresas en pequeñas, medianas y grandes según el número de empleados. Se espera que trabajar en empresas más grandes se asocie con salarios más altos debido a la existencia de salarios de eficiencia, mayor sindicalización, o la participación de los empleados en rentas (Oi e Idson, 1999).

Dummies de rubro de actividad: Estas variables dicotómicas categorizan la actividad económica principal del individuo, y buscan capturar los diferenciales salariales interindustriales. Se espera que algunos sectores paguen salarios más altos debido a mayor productividad o poder de mercado, mientras que aquellos rubros de la actividad económica que estén ligados a trabajos de baja calificación paguen salarios más bajos.

Dummies regionales: Estas variables permiten capturar disparidades regionales en las condiciones del mercado laboral, el costo de vida y la estructura económica. Se espera que regiones con mayor desarrollo económico o costo de vida más alto presenten salarios más altos, mientras que regiones con menor dinamismo económico podrían tener salarios más bajos.

Este conjunto de variables permite diferenciar los efectos de los atributos individuales (tanto de capital humano y demográficos) de aquellos atribuibles a las características del puesto de trabajo.

Tabla 1. Variables

Variable	Descripción	Construcción
Dependiente		
l_w_h	Logaritmo natural del salario por hora.	l_w_h = ln(w_hora). El salario por hora se calcula como P21 / (PP3E_TOT * 4).
Capital humano y demográficas		
edu	Nivel de escolaridad, medido en años equivalentes de escolaridad.	= 1 si ch12==1 & ch13==1 ; edunva = 8 si ch12==2 & ch13==1 ; edunva = 10 si ch12==3 & ch13==1 ; edunva = 13 si ch12==4 | ch12==5 & ch13==1; =16 si ch12==6 & ch13==1; =18 si ch12==7 & ch13==1; =20 si ch12==8 & ch13==1; =ch14+1 si ch12==2 & ch13==2 & ch14<90; =ch14+7 si ch12==3 & ch13==2 & ch14<90; =ch14+8 si ch12==4 & ch13==2& ch14<90; =ch14+10 si ch12==5 & ch13==2 & ch14<90; =ch14+12 si ch12==6 & ch13==2 & ch14<90; =ch14+15 si ch12==7 & ch13==2 & ch14<90; =ch14+17 si ch12==8 & ch13==2 & ch14<90
varon	Dummy: 1 si es hombre, 0 si es mujer.	= 1 si CH04==1
edad	Edad en años.	variable numérica
edad2	Edad al cuadrado.	= CH06 * CH06
experiencia	Experiencia en el mercado laboral en años.	=CH06 - años de educación - 5
experiencia2	Experiencia en el mercado laboral al cuadrado.	= experiencia * experiencia
ninios	Número de miembros del hogar menores de 11 años.	Calculado para cada hogar. Primero se toma la encuesta a nivel individual para niños menores de 11 años: = 1 si el cad 06 < 11'. Luego, colapsa los datos por identificador hogar, lo que da como resultado el recuento total de niños menores de 11 años para ese hogar.
varon_ninios	Término de interacción: Hombre x Número de hijos.	var_ninio = varon * ninios.
jefe	Dummy: 1 si el individuo es jefe de hogar.	=1 si CH03==01

Variable	Descripción	Construcción
formal	Dummy: 1 si el individuo tiene trabajo formal (si cuenta con aportes jubilatorios)	=1 si (pp07i==1 |pp07h==1)
pareja	Dummy: 1 si el individuo tiene pareja (unión o casado).	=1 si (CH07==1 | CH07==2)
Dummies regionales		**Categoría de referencia: Región Noreste Argentino (NEA = 1 si REGION==41).**
GBA	Dummy: 1 si vive en el Gran Buenos Aires.	= 1 si REGION==1
NOA	Dummy: 1 si se vive en la Región Noroeste Argentino.	= 1 si REGION==40
Cuyo	Dummy: 1 si se vive en la Región de Cuyo.	= 1 si REGION==42
Pampeana	Dummy: 1 si se vive en la Región Pampeana.	= 1 si REGION==43
Patagonica	Dummy: 1 si vive en la Región Patagónica.	= 1 si REGION==44
Dummies del tamaño del empleador		**Categoría de referencia: Menos de 6 empleados** (=1 si PP04C<6)
entre6y40empleados	Dummy: 1 si la empresa tiene de 6 a 40 empleados.	= 1 si PP04C between 6 and 8, or PP04C=99 & PP04C99=2).
mas41empleados	Dummy: 1 si la empresa tiene más de 41 empleados.	= 1 si PP04C > 8, or PP04C=99 & PP04C99=3).
Dummies de estatus migratorio		**Categoría de referencia: No migrante** (CH15==1)
intraprov	Dummy: 1 si migra dentro de la misma provincia.	= 1 si CH15==2 (CH15 es una variable categórica para el estado migratorio).
migotraspcias	Dummy: 1 si migra de otra provincia.	= 1 si CH15==3
migrant_internac	Dummy: 1 si es migrante internacional.	= 1 si CH15==4|CH15==5
Dummies del sector industrial		Basado en PP04B_COD (códigos de la industria CAES).
rubro_A_AgroPesca	Dummy: 1 si está en el rubro de la Agricultura, Silvicultura, Pesca.	= 1 si PP04B_COD >= 0101 & PP04B_COD <= 0400 & !missing(PP04B_COD)
rubro_B_Mineria	Dummy: 1 si está en Minería y Canteras.	= 1 si PP04B_COD >= 0500 & PP04B_COD <= 0999 & !missing(PP04B_COD)
rubro_C_Industria	Dummy: 1 si está en la industria manufacturera	= 1 si PP04B_COD >= 1000 & PP04B_COD <= 3399 & !missing(PP04B_COD)
rubro_F_Construccion	Dummy: 1 si está en Construcción.	= 1 si PP04B_COD >= 4000 & PP04B_COD <= 4500 & !missing(PP04B_COD)
rubro_G_Comercio	Dummy: 1 si está en Comercio mayorista y minorista.	= 1 si PP04B_COD >= 4500 & PP04B_COD <= 4899 & !missing(PP04B_COD)
rubro_H_Transporte	Dummy: 1 si está en Transporte y Almacenamiento.	= 1 si PP04B_COD >= 4900 & PP04B_COD <= 5499 & !missing(PP04B_COD)
rubro_I_HoteleriaGastronomia	Dummy: 1 si está en Servicios de Alojamiento y Comida.	= 1 si PP04B_COD >= 5500 & PP04B_COD <= 5699 & !missing(PP04B_COD)
rubro_J_InfoComu	Dummy: 1 si está en Información y Comunicaciones.	= 1 si PP04B_COD >= 5800 & PP04B_COD <= 6399 & !missing(PP04B_COD)
rubro_K_FinanzasSeguros	Dummy: 1 si está en Actividades financieras y de seguros.	= 1 si PP04B_COD >= 6400 & PP04B_COD <= 6699 & !missing(PP04B_COD)
rubro_M_Profesionales	Dummy: 1 si está en Prof., Servicios Científicos y Técnicos.	= 1 si PP04B_COD >= 6900 & PP04B_COD <= 7599 & !missing(PP04B_COD)
rubro_N_Administrativas	Dummy: 1 si está en Servicios Administrativos y de Apoyo.	= 1 si PP04B_COD >= 7700 & PP04B_COD <= 8299 & !missing(PP04B_COD)
rubro_O_AdmPublica	Dummy: 1 si está en Administración Pública y Defensa.	= 1 si PP04B_COD >= 8400 & PP04B_COD <= 8499 & !missing(PP04B_COD)
rubro_Q_Salud	Dummy: 1 si está en Servicios de Salud Humana y Trabajo Social.	= 1 si PP04B_COD >= 8600 & PP04B_COD <= 8899 & !missing(PP04B_COD)
rubro_R_ArtesEntret	Dummy: 1 si está en Artes, Entretenimiento y Recreación.	= 1 si PP04B_COD >= 9000 & PP04B_COD <= 9399 & !missing(PP04B_COD)
rubro_T_HogaresEmpleadores	Dummy: 1 si está en Actividades de los hogares como empleadores.	= 1 si PP04B_COD >= 9700 & PP04B_COD <= 9899 & !missing(PP04B_COD)
Variables base/intermedias		
CH04	Dummy para el género (1=Hombre, 2=Mujer).	Fuente de varón.
PP04B_COD	Código de actividad económica.	Fuente para dummies de la industria.
REGIÓN	Código numérico para la región geográfica.	Fuente para dummies regionales; 1="GBA", 40="NOA", 41="NEA", 42="Cuyo", 43="Pampeana", 44="Patagonia".
P21	Ingreso de la ocupación principal	Fuente para w_hora.
PP3E_TOT	Total de horas trabajadas por semana en la ocupación principal.	Fuente para w_hora.

VII. Análisis Empírico

En esta sección se presentan los resultados del análisis econométrico utilizando datos del tercer trimestre para los años 2018 a 2023 para los aglomerados urbanos de Argentina para analizar los determinantes de la probabilidad de empleo en primera instancia, y del salario horario en los aglomerados urbanos argentinos relevados por la EPH, en una segunda instancia. Se emplea el modelo de regresión por cuantiles con corrección por selección de Arellano y Bonhomme (2017). Este modelo permite estimar una ecuación de selección y ecuaciones de salarios por cuantiles, corrigiendo por sesgo de selección muestral.

La decisión de participación

Siguiendo a Buchinsky (1998), el modelo comienza con la estimación de una ecuación de selección que modela la probabilidad de que un individuo se encuentre empleado. Esta etapa es crucial para abordar el sesgo de selección muestral, ya que los salarios sólo se observan para los individuos empleados. Para mayor claridad, en esta sección se presentan los hallazgos para el año 2023, mientras que los resultados para los terceros trimestres de los demás años se pueden consultar en el Apéndice I. La especificación principal utiliza la experiencia laboral potencial (*experiencia*) y su término cuadrático (*experiencia2*) como proxy del ciclo de vida[6]. Los resultados son robustos y consistentes a través de los años.

Tabla 2. Especificación con experiencia, 2023

Variables	Selección	Q25	Q50	Q75
ninios	-0.109***			
	(0.0125)			
varon_ninios	0.226***			
	(0.0190)			
jefe	0.388***			
	(0.0169)			
pareja	0.0197			
	(0.0173)			
edu	0.000385	0.0492***	0.0519***	0.0581***
	(0.00258)	(0.00220)	(0.00197)	(0.00221)
varon	0.245***	0.0248	0.0101	0.0171
	(0.0182)	(0.0156)	(0.0143)	(0.0201)
experiencia	0.0783***	0.00729**	0.00787***	0.00787**
	(0.00201)	(0.00286)	(0.00249)	(0.00332)
experiencia2	-0.00173***	-2.29e-06	1.28e-05	4.88e-05
	(4.29e-05)	(5.85e-05)	(5.57e-05)	(6.84e-05)
formal		0.454***	0.317***	0.190***
		(0.0166)	(0.0185)	(0.0214)
NOA		-0.0690***	-0.101***	-0.0764***
		(0.0189)	(0.0202)	(0.0221)
GBA		0.178***	0.191***	0.236***
		(0.0234)	(0.0219)	(0.0274)
Cuyo		0.00588	0.0153	0.0370
		(0.0242)	(0.0199)	(0.0287)
Pampeana		0.157***	0.149***	0.155***
		(0.0197)	(0.0182)	(0.0199)
Patagonica		0.354***	0.310***	0.317***
		(0.0221)	(0.0227)	(0.0246)
entre6y40empleados		0.127***	0.0875***	0.0489***

[6] Para verificar la robustez de los resultados, se estimó un modelo alternativo que utiliza la *edad* y su término cuadrático en lugar de las variables *experiencia* y *experiencia2*, que se presenta en el Anexo I, Tabla 5 y Tabla 6. Los resultados son cualitativa y cuantitativamente muy similares en la gran mayoría de las variables, incluyendo los hallazgos clave en relación a las brechas en la participación en el mercado laboral, la no significatividad de la brecha de género "pura", los retornos crecientes a la educación, el premio por formalidad y las disparidades sectoriales y regionales. El parámetro rho que confirma el sesgo de selección es positivo y altamente significativo en ambos modelos, validando de esta manera el enfoque metodológico.

Variables	Selección	Q25	Q50	Q75
		(0.0164)	(0.0143)	(0.0183)
mas41empleados		0.184***	0.162***	0.128***
		(0.0183)	(0.0188)	(0.0194)
Intraprov		-0.0142	0.00207	0.0283
		(0.0186)	(0.0181)	(0.0226)
Migotraspcias		0.0458***	0.0539***	0.0581***
		(0.0122)	(0.0132)	(0.0142)
migrant_internac		0.0279	0.0206	0.0300
		(0.0342)	(0.0316)	(0.0387)
rubro_A_AgroPesca		-0.300***	-0.257***	-0.248***
		(0.0417)	(0.0564)	(0.0765)
rubro_B_Mineria		0.140**	0.187***	0.219***
		(0.0649)	(0.0539)	(0.0753)
rubro_C_Industria		-0.220***	-0.233***	-0.211***
		(0.0233)	(0.0229)	(0.0270)
rubro_F_Construccion		-0.113***	-0.203***	-0.245***
		(0.0250)	(0.0202)	(0.0241)
rubro_G_Comercio		-0.250***	-0.288***	-0.299***
		(0.0227)	(0.0167)	(0.0203)
rubro_H_Transporte		-0.157***	-0.163***	-0.141***
		(0.0256)	(0.0286)	(0.0380)
rubro_I_HoteleriaGastronomia		-0.280***	-0.340***	-0.303***
		(0.0282)	(0.0300)	(0.0327)
rubro_J_InfoComu		-0.0609	-0.0148	0.0169
		(0.0516)	(0.0456)	(0.0597)
rubro_K_FinanzasSeguros		0.0717	0.0292	0.169***
		(0.0523)	(0.0468)	(0.0559)
rubro_L_Inmobiliarias		-0.0523	-0.0947	-0.133
		(0.0716)	(0.0701)	(0.105)
rubro_M_Profesionales		0.0138	0.0725**	0.0535
		(0.0450)	(0.0361)	(0.0427)
rubro_N_Administrativas		-0.322***	-0.395***	-0.328***
		(0.0264)	(0.0318)	(0.0313)
rubro_O_AdmPublica		-0.0814***	-0.111***	-0.0648**
		(0.0196)	(0.0179)	(0.0300)
rubro_Q_Salud		-0.139***	-0.146***	-0.0938***
		(0.0232)	(0.0255)	(0.0279)
rubro_R_ArtesEntret		-0.215***	-0.240***	-0.137**
		(0.0401)	(0.0556)	(0.0655)
rubro_T_HogaresEmpleadores		-0.184***	-0.246***	-0.320***
		(0.0296)	(0.0224)	(0.0292)
rho	0.333***			
	(0.0739)			
Constante	-0.652***	5.477***	5.910***	6.207***
	(0.0438)	(0.0696)	(0.0601)	(0.0794)
Observaciones	29,477	29,477	29,477	29,477

Standard errors in parentheses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Los resultados muestran que el efecto del ciclo de vida es positivo y altamente significativo sobre la probabilidad de empleo, con rendimientos decrecientes: el coeficiente de la experiencia es 0.0783 y experiencia al cuadrado es -0.00173, lo que indica una relación en forma de "U invertida" entre experiencia y participación laboral. La educación, en cambio, presenta un efecto positivo pero no estadísticamente significativo sobre la participación para el año 2023. Este es un hallazgo particular de este año, ya que en el resto del período analizado la educación sí presenta un efecto positivo y significativo sobre la probabilidad de empleo (véase Apéndice I, Tabla 3 y Tabla 4).

Existe una brecha de género en la participación laboral[7]: ser varón incrementa significativamente la probabilidad de empleo (coeficiente 0.245), mientras que el término de interacción varón*niño es positivo y significativo (0.226), lo que indica que tener hijos penaliza a las

[7] Este resultado es consistente en todos los periodos analizados y en las dos especificaciones del modelo.

mujeres pero aumenta la propensión a trabajar en los hombres[8], lo que es consistente con los roles de género tradicionales en el mercado laboral. Este hallazgo subraya el impacto de las responsabilidades de cuidado en la participación laboral, lo que es consistente con la literatura sobre las barreras a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (Mincer y Polachek, 1974; Polachek, 1981). Por otro lado, ser jefe de hogar también aumenta la probabilidad de empleo (coeficiente 0.388).

Un hallazgo fundamental es que el parámetro rho del modelo de Arellano y Bonhomme, que mide la correlación entre los errores no observables de la ecuación de selección y la de salarios, resulta positivo y altamente significativo en todos los años (en 2023, rho = 0.333). Este resultado denota la existencia de un sesgo de selección muestral positivo y significativo, lo que confirma la necesidad de utilizar el modelo con corrección por selección. Un rho positivo significa que u y ε se mueven en la misma dirección, lo que implicaría que las personas con alta motivación, ambición, mejores redes de contacto (factores que las impulsan a trabajar) y otros factores no observables son también las que tienden a tener mayores habilidades no medidas y, por lo tanto, a ganar salarios más altos una vez que están empleadas.

Ecuaciones de salario por cuantiles

La segunda etapa del análisis consiste en la estimación de las ecuaciones de salarios para los individuos empleados, utilizando regresión por cuantiles para analizar la heterogeneidad de los efectos a lo largo de la distribución salarial (Buchinsky, 1998; Koenker y Bassett, 1978). A diferencia de las metodologías de dos pasos que estiman primero el modelo Probit y luego aplican un factor de corrección en la regresión (el enfoque de Heckman), el modelo de Arellano y Bonhomme (2017) utiliza una cópula Gausiana para modelar la dependencia entre la decisión de participación y los salarios de forma simultánea y semi-paramétrica, lo que permite obtener coeficientes cuantílicos condicionales que ya incorporan la corrección por selección.

Un hallazgo clave es que la prima salarial por ser varón no es estadísticamente significativa en ninguno de los cuantiles analizados (este resultado se repite en general para la especificación de edad y los años analizados, véase Apéndice I). Este hallazgo estaría indicando que el ajuste en el mercado laboral es predominantemente vía probabilidad de empleo.

La educación se confirma como un determinante consistentemente positivo, altamente significativo del salario en todos los cuantiles y años, subrayando la importancia del capital humano en la determinación de los salarios. A su vez, el retorno a la educación es creciente a lo largo de la distribución salarial: la educación tiene un mayor impacto en los salarios altos: la educación amplía la brecha salarial (para 2023, los coeficientes son, respectivamente, 0.0492 en Q0.25, 0.0519 en Q0.50, 0.0581 en Q0.75).

Tener un empleo formal se asocia con una prima salarial positiva y altamente significativa. Su efecto es marcadamente decreciente a lo largo de la distribución salarial. En 2023, el premio por formalidad[9] es de aproximadamente un 57% en el cuantil bajo (Q0.25) y se reduce a un 21% en el cuantil alto (Q0.75), lo que enfatiza el rol de la formalidad como un importante mecanismo de protección para los salarios más bajos.

---

[8] El efecto de un hijo adicional sobre el índice de propensión a trabajar de una mujer es el coeficiente de *ninios*. Por cada hijo adicional, el índice de propensión a trabajar de una mujer disminuye en 0.1095 (lo que se conoce como la "penalización por maternidad" en la participación laboral). En cambio, el efecto de un hijo adicional sobre el índice de propensión a trabajar de un hombre es la suma de los coeficientes de *ninios* y *varon_ninio* (-0.1095 + 0.2262 = +0.1167), lo que indica que, por cada hijo adicional, el índice de propensión a trabajar de un hombre aumenta en 0.1167.

[9] Debido a que la variable dependiente está en logaritmos, el efecto porcentual de la variable binaria *formal* se calcula con la fórmula (exp(β) - 1) * 100. Por lo tanto, para el año 2023, en el cuantil 0.25 donde el coeficiente es 0.454, el premio por formalidad es (exp(0.454) - 1) * 100 ≈ 57.5%. En el cuantil 0.5, el coeficiente asociado es 0.317, por lo tanto, el premio estimado es 37.3%. Y en el cuantil 0.75, donde el coeficiente es 0.190, el premio es (exp(0.190) - 1) * 100 ≈ 20.9%.

El coeficiente de experiencia es positivo y significativo en las ecuaciones salariales, mientras que su término al cuadrado no resulta estadísticamente significativo. Esto indica que, si bien la experiencia laboral acumulada se asocia con mayores salarios, no se encuentra evidencia de que este efecto disminuya en etapas avanzadas de la carrera laboral.

El análisis de la condición de migrante revela efectos heterogéneos sobre los salarios de los trabajadores. Los resultados muestran que los migrantes que se trasladan dentro de su misma provincia (*intraprov*) no presentan diferencias salariales estadísticamente significativas en comparación con los no migrantes. Por otro lado, los migrantes internos que provienen de otras provincias argentinas (*mig_otraspcias*) experimentan un premio salarial positivo y significativo en la mayoría de los cuantiles y años, lo que sugiere una selección positiva de individuos que logran mejoras económicas al cambiar de región (o bien, que existen retornos a la migración en este caso), en tanto, los migrantes internacionales (*migrant_internac*) exhiben patrones poco concluyentes (el efecto de es inconsistente y no significativo en la mayoría de los años).

Finalmente, se observan disparidades regionales y sectoriales significativas: GBA y Patagonia exhiben primas salariales, mientras que NOA presenta penalizaciones. Por su parte, las primas por tamaño de empresa son positivas y significativas, más intensas en la base de la distribución, esto es, el efecto disminuye a medida que aumenta el cuantil[10]. Las diferencias sectoriales son marcadas, con penalizaciones en Construcción, Comercio, Hotelería y servicios administrativos, mientras que Minería y Finanzas lideran en remuneraciones.

VIII. Conclusiones

Este estudio aporta evidencia empírica sobre la existencia de brechas en el mercado laboral argentino, diferenciando entre la brecha en la participación laboral y la brecha salarial "pura". Los resultados muestran que el principal obstáculo para la igualdad en el mercado laboral no radica en diferenciales salariales entre hombres y mujeres, sino en las barreras que limitan el acceso de las mujeres al empleo.

El principal hallazgo del trabajo es que, para el periodo trabajado, la condición de ser hombre incrementa significativamente la probabilidad de empleo, lo que implica una brecha en la participación laboral. Además, mientras que la presencia de hijos reduce de manera significativa la actividad laboral femenina (una "penalización por maternidad"), el efecto de un hijo adicional aumenta la participación masculina. Este hallazgo refuerza la hipótesis de que las responsabilidades de cuidado y los roles de género tradicionales son determinantes en la inserción laboral de las mujeres.

En segundo lugar, no se encuentra evidencia que apoye la hipótesis de la existencia de una brecha salarial "pura". Esto indicaría que las diferencias en ingresos podrían explicarse principalmente por segregación ocupacional, la concentración femenina en sectores de baja productividad, una menor presencia en grandes empresas, y no por una discriminación directa en las remuneraciones por igual trabajo. Una primera intuición sugiere la existencia de una concentración de mujeres trabajadoras en sectores productivos que estructuralmente presentan brechas salariales de género (véase Anexo II, Gráfico 1).

El análisis por cuantiles muestra que los retornos a la educación son crecientes a lo largo de la distribución salarial, lo que implica que la educación tiene un mayor impacto en los salarios altos. Por otro lado, la formalidad se asocia con un premio salarial positivo, con un efecto decreciente a lo largo de la distribución salarial, destacando el rol de la formalidad como un mecanismo de protección para los salarios más bajos.

[10] Por ejemplo, para *mas41empleados*, el coeficiente pasa de 0.184 (para el Q25), a 0.162 (Q50) y a 0.128 (Q75).

Esto podría implicar que las mujeres, al estar subrepresentadas en los sectores y ocupaciones de mayores ingresos, enfrentan una doble penalización: no sólo acceden menos a empleos bien remunerados, sino que también se benefician menos de los factores que amplifican los ingresos en los niveles altos. Esta heterogeneidad en los efectos a lo largo de la distribución refuerza la idea de que la desigualdad no se manifiesta de forma uniforme, sino que se intensifica en los extremos del mercado laboral. En síntesis, el problema central no parece ser que a una mujer se le pague menos que a un hombre por hacer exactamente el mismo trabajo**,** sino que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder al mercado laboral y, una vez dentro, para posicionarse en los sectores y roles mejor remunerados (discriminación pre-mercado y segregación ocupacional).

Los resultados sugieren que las políticas públicas deberían ir más allá de buscar la igualdad salarial y enfocarse en las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad principalmente en cuanto al acceso laboral. Entre las medidas que se podrían impulsar, se destacan: la ampliación de la red de jardines maternales y de infantes, reforma del régimen de licencias familiares para impulsar licencias igualitarias según el género, de manera tal de impulsar la promoción de la corresponsabilidad familiar; la diversificación profesional, con programas de incentivos y formación para que más mujeres ingresen a carreras y sectores tradicionalmente masculinos y de alta productividad (como finanzas, la industria, en general o carreras STEM) y campañas de sensibilización y orientación vocacional desde la escuela para desafiar los estereotipos de género asociados a las profesiones, y la formalización laboral. En resumen, el enfoque de la política económica debería transitar desde una visión centrada únicamente en el salario hacia una estrategia integral que impulse el acceso equitativo al mercado laboral.

IX. Referencias

Abowd, J. M., Kramarz, F., y Margolis, D. N. (1999). High Wage Workers and High Wage Firms. *Econometrica*, 67(2), 251–333. http://www.jstor.org/stable/2999586

Actis Di Pasquale, E., y Atucha, A. J. (2003). Brechas salariales: discriminación o diferencias de productividad. *Momento Económico, (126)*, 23–33. http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/385

Actis Di Pasquale, E., y Savino, J. (2019). *Participación y segregación ocupacional de mujeres y varones en Argentina (2003 y 2017): ¿Evolución o estancamiento?* [Ponencia]. XIV Jornadas de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, Mar del Plata, Argentina.

Arellano, M., y Bonhomme, S. (2017). Quantile selection models with an application to understanding changes in wage inequality. *Econometrica, 85*(1), 1–28. https://doi.org/10.3982/ECTA14030

Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. En O. Ashenfelter y A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3–33). Princeton University Press.

Ashenfelter, O., y Hannan, T. (1986). Sex discrimination and product market competition: The case of the banking industry. *Quarterly Journal of Economics, 101*(1), 149–173.

Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination* (2.ª ed.). University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics, 3*(1), S33–S58.

Bergmann, B. R. (1974a). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal, 1*(2), 103–110.

Bergmann, B. R. (1974b). The economic risks of being a housewife and the economic rewards of being a bachelor. *American Economic Review, 64*(2), 242–247.

Berniell, I., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M., y Marchionni, M. (2021). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics, 150*, 102599.

Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. En *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4B, pp. 1545–1592). Elsevier.

Biewen, M., y Erhardt, P. (2020). *ARHOMME: Stata module to estimate Arellano and Bonhomme quantile selection model*. Boston College Department of Economics. https://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s458890.html

Black, S. E., y Strahan, P. E. (2001). The division of spoils: Rent-sharing and discrimination in a regulated industry. *American Economic Review, 91*(4), 814–831.

Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspectives, 14*(4), 75–99. https://doi.org/10.1257/jep.14.4.75

Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2006). The U.S. gender pay gap in the 1990s: Slowing convergence. *Industrial and Labor Relations Review, 60*(1), 45-66.

Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature, 55*(3), 789–865. https://doi.org/10.1257/jel.20160995

Blau, F. D., Ferber, M. A., y Winkler, A. E. (2014). *The economics of women, men, and work* (7.ª ed.). Oxford University Press.

Bobbitt-Zeher, D. (2007). The gender income gap and the role of education. *Sociology of Education, 80*(1), 1–22. https://doi.org/10.1177/003804070708000101

Buchinsky, M. (1994). Changes in the U.S. wage structure 1963–1987: Application of quantile regression. *Econometrica, 62*(2), 405–458. https://doi.org/10.2307/2951618

Buchinsky, M. (1998). The dynamics of changes in the female wage distribution in the USA: A quantile regression approach. *Journal of Applied Econometrics, 13*(1), 1–30. https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1255(199801/02)13:1<1::AID-JAE474>3.0.CO;2-A

Card, D., Cardoso, A. R., Heining, J., y Kline, P. (2018). Firms and labor market inequality: Evidence and some theory. *Journal of Labor Economics, 36*(S1), S13–S70. https://doi.org/10.1086/694153

Card, D., Cardoso, A. R., y Kline, P. (2016). Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *Quarterly Journal of Economics, 131*(2), 633–686.

Carranza, J. P., y Peralta, P. I. (2012). Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo. El caso de la Ciudad de Córdoba, Argentina. *Nomadías, (16)*, 137–163. Disponible en: https://nomadias.uchile.cl/index.php/NO/article/view/24968

Casal, M. P., y Barham, B. L. (2013). Motherhood wage penalties and labour market segmentation: Evidence from Argentina. *Revista CEPAL*.

Ehrenberg, R. G., y Smith, R. S. (2018). *Modern labor economics: Theory and public policy* (13.ª ed.). Routledge.

England, P. (2005). Emerging theories of care work. *Annual Review of Sociology, 31*, 381–399. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122317

Esquivel, V. (2007). Género y diferenciales de salarios en la Argentina. En M. Novick y H. Palomino (Coords.), *Estructura productiva y empleo: Un enfoque transversal* (pp. 363–392). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Falch, T. (2011). Teacher mobility responses to wage changes: Evidence from a quasi-natural experiment. *American Economic Review, 101*(3), 460–465.

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review, 104*(4), 1091–1119. https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091

Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica, 47*(1), 153–161. https://doi.org/10.2307/1912352

Koenker, R., y Bassett, G. (1978). Regression quantiles. *Econometrica, 46*(1), 33-50.

López, G. (2006). *Segregación del mercado de trabajo en Argentina: Un abordaje de los cambios ocurridos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde la perspectiva de género. Estudio para el período 1998- 2003*. CLACSO, Biblioteca virtual.

Machado, J. A. F., y Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics, 20*(4), 445–465.

Manning, A. (2003). *Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets*. Princeton University Press.

Mario, S. I. (2005). *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo argentino*. VIII Jornadas Argentinas de Estudios de Población, Asociación de Estudios de Población de la Argentina, Tandil, Argentina. https://www.aacademica.org/viiijornadasaepa/50.pdf

McConnell, C., Brue, S., y Macpherson, D. (2021). *Contemporary labor economics* (12.ª ed.). McGraw Hill.

Mincer, J., y Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy, 82*(2), S76–S108. https://doi.org/10.1086/260293

Oi, W., e Idson, T. (1999). Workers are more productive in large firms. American Economic Review, 89(2), 104–108. https://doi.org/10.1257/aer.89.2.104

Olivetti, C., Pan, J., y Petrongolo, B. (2024). *The evolution of gender in the labor market.* Discussion Paper no. 17559. Institute of Labor Economics. https://www.iza.org/en/publications/dp/17559

Paz, J. (2020). *Introducción al estudio de la segregación ocupacional por género en la Argentina* (Documentos de Trabajo RedNIE, 2020-10).

Paz, J. (2023). Segregación por género en el mercado de trabajo argentino. La importancia de la segmentación laboral y otros factores asociados. *Trabajo y sociedad, 24*(40), 35-60.

Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review, 62*(4), 659–661. https://www.jstor.org/stable/1806107

Polachek, S. (1981). Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure. *Review of Economics and Statistics, 63*(1), 60–69. https://doi.org/10.2307/1924229

Ransom, M. R., y Sims, D. P. (2010). Estimating the firm's labor supply curve in a "new monopsony" framework: Schoolteachers in Missouri. *Journal of Labor Economics, 28*(2), 331–355.

Rojo Brizuela, S., y Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de Trabajo*. Año 4, número 6, agosto-diciembre, 53-70. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2009n06_revistadetrabajo.pdf

Rubli, A. (2012). La importancia de corregir por el sesgo de selección en el análisis de las brechas salariales por género: un estudio para Argentina, Brasil y México. *Ensayos Revista de Economía, 31*(2), 1-36.

SRT - Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2020). Desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral argentino. Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_observatorio_srt.pdf

Anexo I. Especificaciones del modelo

Tabla 3. Especificaciones con experiencia, 2021-2023

	2023				2022				2021			
Variables	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**
ninios	-0.109***				-0.0994***				-0.0902***			
	(0.0125)				(0.0121)				(0.0122)			
varon_ninio	0.226***				0.196***				0.197***			
	(0.0190)				(0.0181)				(0.0183)			
jefe	0.388***				0.380***				0.364***			
	(0.0169)				(0.0169)				(0.0171)			
pareja	0.0197				0.0784***				0.0608***			
	(0.0173)				(0.0171)				(0.0172)			
edu	0.000385	0.0492***	0.0519***	0.0581***	0.00498**	0.0446***	0.0498***	0.0586***	0.00829***	0.0453***	0.0526***	0.0595***
	(0.00258)	(0.00220)	(0.00197)	(0.00221)	(0.00254)	(0.00191)	(0.00189)	(0.00246)	(0.00252)	(0.00169)	(0.00206)	(0.00262)
varon	0.245***	0.0248	0.0101	0.0171	0.277***	0.0149	-0.00693	-0.00926	0.292***	0.0193	-0.00866	-0.0420
	(0.0182)	(0.0156)	(0.0143)	(0.0201)	(0.0181)	(0.0165)	(0.0181)	(0.0243)	(0.0183)	(0.0172)	(0.0215)	(0.0381)
experiencia	0.0783***	0.00729**	0.00787***	0.00787**	0.0783***	0.00607**	0.00349	0.00205	0.0814***	0.00403	0.00117	-0.00412
	(0.00201)	(0.00286)	(0.00249)	(0.00332)	(0.00200)	(0.00290)	(0.00292)	(0.00357)	(0.00203)	(0.00356)	(0.00434)	(0.00564)
	-				-				-			
experiencia2	0.00173***	-2.29e-06	1.28e-05	4.88e-05	0.00173***	3.02e-05	0.000120*	0.000177**	0.00178***	0.000116	0.000188**	0.000339***
	(4.29e-05)	(5.85e-05)	(5.57e-05)	(6.84e-05)	(4.24e-05)	(6.15e-05)	(6.29e-05)	(7.53e-05)	(4.27e-05)	(7.14e-05)	(9.21e-05)	(0.000129)
formal		0.454***	0.317***	0.190***		0.378***	0.253***	0.135***		0.418***	0.273***	0.0926***
		(0.0166)	(0.0185)	(0.0214)		(0.0171)	(0.0189)	(0.0293)		(0.0164)	(0.0195)	(0.0308)
		-		-								
NOA		0.0690***	-0.101***	0.0764***		0.00984	-0.0147	0.0156		0.0113	-0.0803***	-0.116***
		(0.0189)	(0.0202)	(0.0221)		(0.0174)	(0.0156)	(0.0236)		(0.0212)	(0.0189)	(0.0288)
GBA		0.178***	0.191***	0.236***		0.247***	0.293***	0.366***		0.267***	0.267***	0.346***
		(0.0234)	(0.0219)	(0.0274)		(0.0226)	(0.0194)	(0.0270)		(0.0288)	(0.0273)	(0.0390)
Cuyo		0.00588	0.0153	0.0370		0.143***	0.127***	0.152***		0.116***	0.0544***	0.0397
		(0.0242)	(0.0199)	(0.0287)		(0.0215)	(0.0211)	(0.0307)		(0.0235)	(0.0210)	(0.0305)
Pampeana		0.157***	0.149***	0.155***		0.234***	0.223***	0.226***		0.185***	0.121***	0.127***
		(0.0197)	(0.0182)	(0.0199)		(0.0172)	(0.0152)	(0.0218)		(0.0208)	(0.0196)	(0.0322)
Patagonica		0.354***	0.310***	0.317***		0.410***	0.395***	0.378***		0.434***	0.341***	0.307***
		(0.0221)	(0.0227)	(0.0246)		(0.0188)	(0.0160)	(0.0245)		(0.0224)	(0.0204)	(0.0338)
entre6y40empleados		0.127***	0.0875***	0.0489***		0.166***	0.111***	0.0465**		0.139***	0.0998***	0.0943***
		(0.0164)	(0.0143)	(0.0183)		(0.0159)	(0.0162)	(0.0230)		(0.0144)	(0.0171)	(0.0252)
mas41empleados		0.184***	0.162***	0.128***		0.222***	0.182***	0.146***		0.183***	0.157***	0.142***
		(0.0183)	(0.0188)	(0.0194)		(0.0168)	(0.0172)	(0.0263)		(0.0142)	(0.0183)	(0.0262)
intraprov		-0.0142	0.00207	0.0283		0.0324*	0.0309*	0.0483*		0.0163	0.0294*	0.0305
		(0.0186)	(0.0181)	(0.0226)		(0.0197)	(0.0161)	(0.0277)		(0.0173)	(0.0169)	(0.0258)
migotraspcias		0.0458***	0.0539***	0.0581***		0.0307**	0.0197	0.0259		-0.00199	0.00791	0.0373*
		(0.0122)	(0.0132)	(0.0142)		(0.0153)	(0.0123)	(0.0180)		(0.0142)	(0.0151)	(0.0203)
migrant_internac		0.0279	0.0206	0.0300		-0.0402	-0.0340	0.0608		-0.0576**	-0.0642**	-0.0643
		(0.0342)	(0.0316)	(0.0387)		(0.0381)	(0.0355)	(0.0530)		(0.0274)	(0.0299)	(0.0434)
rubro_A_AgroPesca		-0.300***	-0.257***	-0.248***		-0.319***	-0.313***	-0.288***		-0.310***	-0.257***	-0.166*
		(0.0417)	(0.0564)	(0.0765)		(0.0715)	(0.0490)	(0.0819)		(0.0528)	(0.0701)	(0.0912)
rubro_B_Mineria		0.140**	0.187***	0.219***		0.265***	0.232***	0.225**		0.183***	0.207***	0.256***

	2023				2022				2021			
Variables	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**
		(0.0649)	(0.0539)	(0.0753)		(0.0669)	(0.0658)	(0.108)		(0.0609)	(0.0553)	(0.0567)
rubro_C_Industria		-0.220***	-0.233***	-0.211***		-0.180***	-0.232***	-0.267***		-0.176***	-0.190***	-0.191***
		(0.0233)	(0.0229)	(0.0270)		(0.0202)	(0.0182)	(0.0241)		(0.0220)	(0.0257)	(0.0422)
rubro_F_Construccion		-0.113***	-0.203***	-0.245***		-0.104***	-0.219***	-0.297***		-0.139***	-0.217***	-0.302***
		(0.0250)	(0.0202)	(0.0241)		(0.0233)	(0.0245)	(0.0345)		(0.0239)	(0.0230)	(0.0340)
rubro_G_Comercio		-0.250***	-0.288***	-0.299***		-0.233***	-0.277***	-0.279***		-0.267***	-0.283***	-0.308***
		(0.0227)	(0.0167)	(0.0203)		(0.0204)	(0.0197)	(0.0234)		(0.0197)	(0.0220)	(0.0320)
rubro_H_Transporte		-0.157***	-0.163***	-0.141***		-0.166***	-0.167***	-0.143***		-0.125***	-0.131***	-0.119***
		(0.0256)	(0.0286)	(0.0380)		(0.0300)	(0.0297)	(0.0445)		(0.0272)	(0.0320)	(0.0347)
rubro_I_HoteleriaGastronomia		-0.280***	-0.340***	-0.303***		-0.252***	-0.325***	-0.358***		-0.331***	-0.335***	-0.454***
		(0.0282)	(0.0300)	(0.0327)		(0.0346)	(0.0351)	(0.0380)		(0.0291)	(0.0280)	(0.0650)
rubro_J_InfoComu		-0.0609	-0.0148	0.0169		-0.0213	0.00311	0.160**		-0.0187	0.0386	0.112
		(0.0516)	(0.0456)	(0.0597)		(0.0328)	(0.0825)	(0.0718)		(0.0634)	(0.0514)	(0.109)
rubro_K_FinanzasSeguros		0.0717	0.0292	0.169***		0.0745**	0.0705*	0.113*		0.144***	0.133***	0.119*
		(0.0523)	(0.0468)	(0.0559)		(0.0323)	(0.0364)	(0.0655)		(0.0478)	(0.0436)	(0.0702)
rubro_L_Inmobiliarias		-0.0523	-0.0947	-0.133		-0.00995	-0.0189	-0.153		-0.106	-0.0436	-0.137
		(0.0716)	(0.0701)	(0.105)		(0.0820)	(0.0581)	(0.184)		(0.110)	(0.0918)	(0.156)
rubro_M_Profesionales		0.0138	0.0725**	0.0535		0.0967**	0.0721**	0.166**		0.0633	0.104**	0.0862
		(0.0450)	(0.0361)	(0.0427)		(0.0388)	(0.0315)	(0.0670)		(0.0427)	(0.0483)	(0.0579)
rubro_N_Administrativas		-0.322***	-0.395***	-0.328***		-0.252***	-0.297***	-0.275***		-0.323***	-0.306***	-0.269***
		(0.0264)	(0.0318)	(0.0313)		(0.0331)	(0.0400)	(0.0402)		(0.0423)	(0.0291)	(0.0760)
		-				-	-			-		
rubro_O_AdmPublica		0.0814***	-0.111***	-0.0648**		0.0729***	0.0823***	-0.0730***		0.0669***	-0.0904***	-0.0147
		(0.0196)	(0.0179)	(0.0300)		(0.0168)	(0.0178)	(0.0276)		(0.0187)	(0.0179)	(0.0309)
				-								
rubro_Q_Salud		-0.139***	-0.146***	0.0938***		-0.109***	-0.126***	-0.0805**		-0.117***	-0.131***	-0.0611
		(0.0232)	(0.0255)	(0.0279)		(0.0276)	(0.0248)	(0.0405)		(0.0220)	(0.0252)	(0.0414)
rubro_R_ArtesEntret		-0.215***	-0.240***	-0.137**		-0.167***	-0.184***	-0.0986		-0.170***	-0.173***	-0.230***
		(0.0401)	(0.0556)	(0.0655)		(0.0409)	(0.0449)	(0.0680)		(0.0512)	(0.0423)	(0.0692)
rubro_T_HogaresEmpleadores		-0.184***	-0.246***	-0.320***		-0.109***	-0.235***	-0.330***		-0.169***	-0.273***	-0.365***
		(0.0296)	(0.0224)	(0.0292)		(0.0243)	(0.0241)	(0.0362)		(0.0262)	(0.0316)	(0.0354)
rho		0.333***				0.494***				0.590***		
		(0.0739)				(0.0731)				(0.0746)		
Constant	-0.652***	5.477***	5.910***	6.207***	-0.775***	4.718***	5.156***	5.472***	-0.862***	4.243***	4.720***	5.161***
	(0.0438)	(0.0696)	(0.0601)	(0.0794)	(0.0433)	(0.0692)	(0.0652)	(0.0954)	(0.0435)	(0.0799)	(0.0962)	(0.116)
Observations	29,477	29,477	29,477	29,477	29,868	29,868	29,868	29,868	29,611	29,611	29,611	29,611

Standard errors in parentheses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabla 4. Especificaciones con experiencia, 2018-2020

	2020				2019				2018			
Variables	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**
ninios	-0.0971***				-0.0805***				-0.0728***			
	(0.0132)				(0.0104)				(0.0104)			
varon_ninio	0.204***				0.168***				0.169***			
	(0.0189)				(0.0154)				(0.0154)			
jefe	0.362***				0.372***				0.356***			
	(0.0187)				(0.0161)				(0.0162)			
pareja	0.0808***				0.0217				0.0434***			
	(0.0187)				(0.0164)				(0.0163)			
edu	0.0202***	0.0418***	0.0508***	0.0577***	0.0232***	0.0499***	0.0545***	0.0618***	0.0115***	0.0529***	0.0542***	0.0613***
	(0.00268)	(0.00294)	(0.00243)	(0.00323)	(0.00235)	(0.00218)	(0.00180)	(0.00209)	(0.00234)	(0.00197)	(0.00163)	(0.00189)
varon	0.306***	0.00999	-0.0236	-0.0218	0.353***	0.0169	0.00491	0.0247	0.326***	0.0319**	0.0219	0.00524
	(0.0202)	(0.0288)	(0.0239)	(0.0437)	(0.0176)	(0.0179)	(0.0159)	(0.0216)	(0.0178)	(0.0154)	(0.0152)	(0.0197)
experiencia	0.0798***	0.00711*	0.00559	0.00481	0.0845***	0.0129***	0.0121***	0.00998***	0.0809***	0.00910***	0.00890***	0.0118***
	(0.00224)	(0.00389)	(0.00373)	(0.00534)	(0.00190)	(0.00288)	(0.00270)	(0.00335)	(0.00190)	(0.00265)	(0.00295)	(0.00272)
experiencia2	-0.00176***	5.65e-05	0.000134	0.000202*	-0.00176***	-9.17e-05	-4.65e-05	2.27e-05	-0.00171***	-1.55e-05	9.11e-06	-1.80e-05
	(4.74e-05)	(8.12e-05)	(8.27e-05)	(0.000119)	(3.97e-05)	(5.76e-05)	(5.61e-05)	(7.06e-05)	(3.98e-05)	(5.91e-05)	(6.53e-05)	(5.82e-05)
formal		0.506***	0.322***	0.178***		0.443***	0.286***	0.167***		0.418***	0.271***	0.155***
		(0.0318)	(0.0232)	(0.0442)		(0.0196)	(0.0182)	(0.0214)		(0.0262)	(0.0213)	(0.0242)
NOA		0.0684***	0.0226	0.0346		-0.0227	-0.0268	-0.0226		0.0465***	0.0567***	0.0238
		(0.0236)	(0.0209)	(0.0318)		(0.0209)	(0.0184)	(0.0180)		(0.0174)	(0.0179)	(0.0218)
GBA		0.325***	0.361***	0.393***		0.172***	0.220***	0.252***		0.195***	0.260***	0.230***
		(0.0300)	(0.0330)	(0.0385)		(0.0236)	(0.0202)	(0.0213)		(0.0196)	(0.0195)	(0.0249)
Cuyo		0.243***	0.183***	0.165***		0.0802***	0.0645***	0.0685***		0.133***	0.114***	0.0436
		(0.0220)	(0.0234)	(0.0332)		(0.0222)	(0.0223)	(0.0203)		(0.0210)	(0.0230)	(0.0268)
Pampeana		0.259***	0.212***	0.204***		0.155***	0.143***	0.159***		0.196***	0.189***	0.168***
		(0.0208)	(0.0209)	(0.0256)		(0.0204)	(0.0199)	(0.0200)		(0.0159)	(0.0179)	(0.0226)
Patagonica		0.450***	0.423***	0.455***		0.314***	0.302***	0.328***		0.405***	0.418***	0.385***
		(0.0271)	(0.0218)	(0.0467)		(0.0204)	(0.0169)	(0.0206)		(0.0197)	(0.0198)	(0.0253)
entre6y40empleados		0.196***	0.138***	0.0834***		0.147***	0.0921***	0.0503***		0.166***	0.103***	0.0469**
		(0.0188)	(0.0176)	(0.0295)		(0.0151)	(0.0144)	(0.0164)		(0.0186)	(0.0160)	(0.0221)
mas41empleados		0.260***	0.196***	0.164***		0.219***	0.168***	0.122***		0.236***	0.176***	0.117***
		(0.0202)	(0.0173)	(0.0333)		(0.0172)	(0.0147)	(0.0192)		(0.0207)	(0.0159)	(0.0264)
intraprov		0.00872	0.0314	0.104**		0.0125	0.0260	0.0388*		-0.00782	-0.00253	0.0199
		(0.0237)	(0.0276)	(0.0413)		(0.0177)	(0.0166)	(0.0205)		(0.0185)	(0.0139)	(0.0207)
migotraspcias		0.0385**	0.0476***	0.0529*		0.0438***	0.0253**	0.0229*		0.0628***	0.0633***	0.0529***
		(0.0188)	(0.0162)	(0.0283)		(0.0145)	(0.0125)	(0.0128)		(0.0131)	(0.0128)	(0.0162)
migrant_internac		-0.0323	-0.0354	0.00182		-0.0297	-0.0704***	-0.0521		-0.0285	-0.0604***	-0.0602**
		(0.0573)	(0.0400)	(0.0868)		(0.0312)	(0.0255)	(0.0356)		(0.0249)	(0.0230)	(0.0286)
rubro_A_AgroPesca		-0.414***	-0.381***	-0.441***		-0.377***	-0.404***	-0.324***		-0.229***	-0.329***	-0.239***
		(0.0772)	(0.0614)	(0.0997)		(0.0564)	(0.0434)	(0.0675)		(0.0540)	(0.0692)	(0.0908)
rubro_B_Mineria		0.0554	0.163**	0.0486		0.197***	0.241***	0.267***		0.155***	0.162***	0.187***
		(0.0777)	(0.0640)	(0.0663)		(0.0494)	(0.0604)	(0.0790)		(0.0532)	(0.0389)	(0.0446)
rubro_C_Industria		-0.251***	-0.297***	-0.384***		-0.243***	-0.235***	-0.245***		-0.168***	-0.189***	-0.185***
		(0.0308)	(0.0292)	(0.0388)		(0.0226)	(0.0180)	(0.0262)		(0.0214)	(0.0204)	(0.0238)
rubro_F_Construccion		-0.132***	-0.229***	-0.382***		-0.159***	-0.227***	-0.257***		-0.136***	-0.195***	-0.223***

	2020				2019				2018			
Variables	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**
		(0.0304)	(0.0355)	(0.0424)		(0.0211)	(0.0202)	(0.0259)		(0.0217)	(0.0220)	(0.0241)
rubro_G_Comercio		-0.267***	-0.325***	-0.420***		-0.277***	-0.294***	-0.305***		-0.251***	-0.278***	-0.306***
		(0.0228)	(0.0256)	(0.0387)		(0.0155)	(0.0160)	(0.0213)		(0.0177)	(0.0155)	(0.0196)
rubro_H_Transporte		-0.160***	-0.182***	-0.270***		-0.197***	-0.190***	-0.191***		-0.193***	-0.197***	-0.140***
		(0.0388)	(0.0390)	(0.0655)		(0.0208)	(0.0309)	(0.0299)		(0.0301)	(0.0279)	(0.0324)
rubro_I_HoteleriaGastronomia		-0.310***	-0.417***	-0.483***		-0.341***	-0.342***	-0.345***		-0.282***	-0.328***	-0.313***
		(0.0384)	(0.0413)	(0.0518)		(0.0313)	(0.0289)	(0.0371)		(0.0309)	(0.0311)	(0.0342)
rubro_J_InfoComu		0.0183	-0.0850	-0.201**		-0.0860**	-0.0659*	-0.0574		-0.0929**	-0.107***	-0.159***
		(0.0501)	(0.0537)	(0.0790)		(0.0365)	(0.0376)	(0.0566)		(0.0449)	(0.0375)	(0.0391)
rubro_K_FinanzasSeguros		0.0834	0.0420	0.0293		0.0397	0.0578*	0.123***		0.0917***	0.126***	0.150***
		(0.0508)	(0.0491)	(0.0821)		(0.0285)	(0.0347)	(0.0437)		(0.0304)	(0.0371)	(0.0455)
rubro_L_Inmobiliarias		-0.0145	0.0113	-0.159		-0.0573	-0.0768	-0.0892		-0.0560	-0.0297	-0.0726
		(0.110)	(0.146)	(0.130)		(0.0737)	(0.0614)	(0.153)		(0.107)	(0.0874)	(0.126)
rubro_M_Profesionales		0.130**	0.0660	-0.00250		0.0577	0.0726***	0.150***		0.0653	0.0975**	0.134***
		(0.0532)	(0.0429)	(0.0565)		(0.0419)	(0.0273)	(0.0472)		(0.0418)	(0.0408)	(0.0478)
rubro_N_Administrativas		-0.270***	-0.343***	-0.376***		-0.365***	-0.347***	-0.299***		-0.324***	-0.308***	-0.294***
		(0.0392)	(0.0383)	(0.0595)		(0.0238)	(0.0248)	(0.0414)		(0.0306)	(0.0281)	(0.0371)
rubro_O_AdmPublica		-0.0473**	-0.0660***	-0.0251		-0.0671***	-0.0468***	-0.00915		-0.0536***	-0.0636***	-0.0539***
		(0.0230)	(0.0253)	(0.0372)		(0.0168)	(0.0163)	(0.0206)		(0.0168)	(0.0160)	(0.0193)
rubro_Q_Salud		-0.181***	-0.175***	-0.130***		-0.135***	-0.105***	-0.0536*		-0.122***	-0.103***	-0.0702**
		(0.0250)	(0.0341)	(0.0445)		(0.0213)	(0.0212)	(0.0293)		(0.0198)	(0.0205)	(0.0312)
rubro_R_ArtesEntret		-0.160**	-0.175***	-0.114		-0.111***	-0.0654*	-0.0145		-0.0852**	-0.0425	0.000649
		(0.0699)	(0.0638)	(0.108)		(0.0363)	(0.0370)	(0.0550)		(0.0387)	(0.0371)	(0.0696)
rubro_T_HogaresEmpleadores		-0.116***	-0.259***	-0.377***		-0.202***	-0.249***	-0.315***		-0.115***	-0.174***	-0.273***
		(0.0346)	(0.0377)	(0.0552)		(0.0280)	(0.0239)	(0.0280)		(0.0250)	(0.0229)	(0.0364)
rho		0.494***				0.410***				0.410***		
		(0.0808)				(0.0725)				(0.0745)		
Constant	-1.179***	3.731***	4.206***	4.645***	-1.056***	3.462***	3.869***	4.168***	-0.921***	3.063***	3.495***	3.828***
	(0.0470)	(0.104)	(0.108)	(0.132)	(0.0408)	(0.0783)	(0.0822)	(0.0724)	(0.0404)	(0.0583)	(0.0646)	(0.0790)
Observations	25,120	25,120	25,120	25,120	34,041	34,041	34,041	34,041	33,819	33,819	33,819	33,819

Standard errors in parentheses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabla 5. Especificaciones con edad 2021-2023

VARIABLES	2023				2022				2021			
	Selección	**Q25**	**Q50**	**Q75**	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**
ninios	-0.102***				-0.0927***				-0.0844***			
	(0.0125)				(0.0122)				(0.0121)			
varon_ninio	0.232***				0.202***				0.201***			
	(0.0191)				(0.0183)				(0.0185)			
jefe	0.361***				0.354***				0.342***			
	(0.0170)				(0.0170)				(0.0172)			
pareja	1.78e-05				0.0606***				0.0520***			
	(0.0174)				(0.0171)				(0.0172)			
edu	0.00766***	0.0423***	0.0434***	0.0477***	0.0130***	0.0372***	0.0409***	0.0477***	0.0145***	0.0360***	0.0425***	0.0462***
	(0.00234)	(0.00199)	(0.00173)	(0.00195)	(0.00229)	(0.00166)	(0.00180)	(0.00237)	(0.00228)	(0.00157)	(0.00191)	(0.00235)
varon	0.263***	0.0251	0.00934	0.0175	0.294***	0.0141	-0.00786	-0.00875	0.312***	0.0194	-0.00366	-0.0500
	(0.0182)	(0.0173)	(0.0156)	(0.0197)	(0.0181)	(0.0167)	(0.0174)	(0.0224)	(0.0183)	(0.0162)	(0.0222)	(0.0363)
edad	0.178***	0.00625	0.00589	0.00597	0.179***	0.00133	-0.00688	-0.0134	0.183***	-0.00308	-0.0114	-0.0218
	(0.00408)	(0.00662)	(0.00542)	(0.00631)	(0.00405)	(0.00704)	(0.00733)	(0.00913)	(0.00405)	(0.00776)	(0.00918)	(0.0148)
edad2	-0.00219***	1.15e-05	3.24e-05	5.08e-05	-0.00221***	7.49e-05	0.000196**	0.000292***	-0.00225***	0.000153*	0.000262**	0.000405**
	(4.99e-05)	(7.91e-05)	(6.74e-05)	(7.69e-05)	(4.94e-05)	(8.53e-05)	(8.94e-05)	(0.000112)	(4.92e-05)	(9.27e-05)	(0.000112)	(0.000187)
formal		0.453***	0.314***	0.188***		0.373***	0.256***	0.131***		0.417***	0.274***	0.0903***
		(0.0176)	(0.0196)	(0.0214)		(0.0174)	(0.0175)	(0.0248)		(0.0169)	(0.0195)	(0.0324)
NOA		-0.0676***	-0.0962***	-0.0744***		0.0116	-0.0163	0.0156		0.0122	-0.0760***	-0.124***
		(0.0189)	(0.0196)	(0.0209)		(0.0172)	(0.0170)	(0.0222)		(0.0211)	(0.0200)	(0.0267)
GBA		0.178***	0.194***	0.240***		0.249***	0.294***	0.375***		0.269***	0.272***	0.343***
		(0.0234)	(0.0212)	(0.0264)		(0.0224)	(0.0209)	(0.0287)		(0.0279)	(0.0265)	(0.0378)
Cuyo		0.00516	0.0168	0.0377		0.147***	0.131***	0.157***		0.117***	0.0543**	0.0435
		(0.0242)	(0.0201)	(0.0288)		(0.0205)	(0.0212)	(0.0323)		(0.0231)	(0.0214)	(0.0276)
Pampeana		0.157***	0.151***	0.158***		0.233***	0.220***	0.225***		0.186***	0.121***	0.124***
		(0.0207)	(0.0189)	(0.0195)		(0.0166)	(0.0155)	(0.0202)		(0.0207)	(0.0197)	(0.0289)
Patagonica		0.353***	0.316***	0.320***		0.415***	0.397***	0.379***		0.435***	0.346***	0.298***
		(0.0232)	(0.0218)	(0.0256)		(0.0184)	(0.0178)	(0.0220)		(0.0223)	(0.0216)	(0.0304)
entre6y40empleados		0.127***	0.0894***	0.0499***		0.167***	0.110***	0.0455**		0.139***	0.101***	0.0862***
		(0.0170)	(0.0140)	(0.0178)		(0.0161)	(0.0166)	(0.0230)		(0.0145)	(0.0167)	(0.0259)
mas41empleados		0.183***	0.164***	0.129***		0.226***	0.180***	0.145***		0.184***	0.159***	0.135***
		(0.0187)	(0.0183)	(0.0186)		(0.0164)	(0.0179)	(0.0250)		(0.0138)	(0.0179)	(0.0276)
intraprov		-0.0188	6.89e-05	0.0286		0.0279	0.0323**	0.0451*		0.0101	0.0250	0.0286
		(0.0184)	(0.0171)	(0.0236)		(0.0192)	(0.0155)	(0.0265)		(0.0155)	(0.0156)	(0.0254)
migotraspcias		0.0438***	0.0503***	0.0586***		0.0259*	0.0178	0.0272		-0.00504	0.00172	0.0379**
		(0.0127)	(0.0139)	(0.0142)		(0.0154)	(0.0127)	(0.0178)		(0.0138)	(0.0148)	(0.0185)
migrant_internac		0.0270	0.0141	0.0249		-0.0522	-0.0323	0.0544		-0.0612**	-0.0727**	-0.0518
		(0.0336)	(0.0327)	(0.0378)		(0.0396)	(0.0361)	(0.0538)		(0.0268)	(0.0330)	(0.0381)
rubro_A_AgroPesca		-0.291***	-0.256***	-0.241***		-0.294***	-0.312***	-0.289***		-0.316***	-0.232***	-0.185*
		(0.0428)	(0.0590)	(0.0746)		(0.0727)	(0.0491)	(0.0924)		(0.0570)	(0.0725)	(0.0969)
rubro_B_Mineria		0.143**	0.187***	0.224***		0.246***	0.229***	0.187		0.178***	0.196***	0.243***
		(0.0644)	(0.0513)	(0.0742)		(0.0719)	(0.0645)	(0.125)		(0.0577)	(0.0551)	(0.0527)
rubro_C_Industria		-0.220***	-0.232***	-0.213***		-0.176***	-0.229***	-0.272***		-0.179***	-0.197***	-0.190***
		(0.0232)	(0.0239)	(0.0259)		(0.0196)	(0.0178)	(0.0252)		(0.0222)	(0.0239)	(0.0364)
rubro_F_Construccion		-0.112***	-0.202***	-0.242***		-0.103***	-0.213***	-0.314***		-0.139***	-0.216***	-0.302***

		(0.0246)	(0.0210)	(0.0228)		(0.0234)	(0.0240)	(0.0347)		(0.0252)	(0.0212)	(0.0317)
rubro_G_Comercio		-0.251***	-0.288***	-0.300***		-0.228***	-0.274***	-0.285***		-0.267***	-0.283***	-0.319***
		(0.0227)	(0.0175)	(0.0190)		(0.0208)	(0.0183)	(0.0253)		(0.0192)	(0.0193)	(0.0335)
rubro_H_Transporte		-0.158***	-0.161***	-0.146***		-0.166***	-0.162***	-0.150***		-0.127***	-0.134***	-0.118***
		(0.0254)	(0.0296)	(0.0375)		(0.0304)	(0.0292)	(0.0451)		(0.0282)	(0.0310)	(0.0321)
rubro_I_HoteleriaGastronomia		-0.279***	-0.337***	-0.300***		-0.245***	-0.315***	-0.376***		-0.326***	-0.342***	-0.441***
		(0.0285)	(0.0289)	(0.0314)		(0.0351)	(0.0336)	(0.0361)		(0.0298)	(0.0268)	(0.0507)
rubro_J_InfoComu		-0.0606	-0.0248	0.00654		-0.0219	-0.0109	0.137*		-0.0144	0.0489	0.104
		(0.0542)	(0.0481)	(0.0575)		(0.0322)	(0.0825)	(0.0717)		(0.0663)	(0.0619)	(0.111)
rubro_K_FinanzasSeguros		0.0744	0.0241	0.171***		0.0761**	0.0732**	0.106*		0.141***	0.146***	0.118*
		(0.0534)	(0.0454)	(0.0588)		(0.0316)	(0.0352)	(0.0609)		(0.0456)	(0.0411)	(0.0702)
rubro_L_Inmobiliarias		-0.0510	-0.0894	-0.142		0.00176	-0.0176	-0.136		-0.105	-0.0671	-0.145
		(0.0713)	(0.0698)	(0.102)		(0.0786)	(0.0599)	(0.155)		(0.106)	(0.0910)	(0.157)
rubro_M_Profesionales		0.0135	0.0676*	0.0515		0.100***	0.0686**	0.152**		0.0733*	0.104**	0.106**
		(0.0447)	(0.0349)	(0.0413)		(0.0344)	(0.0319)	(0.0626)		(0.0415)	(0.0449)	(0.0470)
rubro_N_Administrativas		-0.319***	-0.396***	-0.326***		-0.258***	-0.286***	-0.298***		-0.321***	-0.303***	-0.286***
		(0.0249)	(0.0323)	(0.0329)		(0.0327)	(0.0352)	(0.0499)		(0.0387)	(0.0286)	(0.0729)
rubro_O_AdmPublica		-0.0815***	-0.111***	-0.0640**		-0.0696***	-0.0829***	-0.0751***		-0.0724***	-0.0893***	-0.0140
		(0.0196)	(0.0178)	(0.0299)		(0.0166)	(0.0167)	(0.0280)		(0.0197)	(0.0162)	(0.0279)
rubro_Q_Salud		-0.139***	-0.144***	-0.0941***		-0.110***	-0.123***	-0.0892**		-0.122***	-0.136***	-0.0735
		(0.0238)	(0.0250)	(0.0274)		(0.0269)	(0.0241)	(0.0391)		(0.0206)	(0.0239)	(0.0451)
rubro_R_ArtesEntret		-0.214***	-0.238***	-0.126**		-0.168***	-0.182***	-0.133**		-0.169***	-0.183***	-0.224***
		(0.0428)	(0.0543)	(0.0596)		(0.0413)	(0.0443)	(0.0618)		(0.0531)	(0.0405)	(0.0579)
rubro_T_HogaresEmpleadores		-0.184***	-0.250***	-0.321***		-0.106***	-0.233***	-0.334***		-0.179***	-0.266***	-0.387***
		(0.0311)	(0.0237)	(0.0268)		(0.0242)	(0.0244)	(0.0349)		(0.0253)	(0.0302)	(0.0363)
rho		0.333***				0.494***				0.590***		
		(0.0803)				(0.0793)				(0.0785)		
Constant	-3.430***	5.455***	5.908***	6.216***	-3.583***	4.783***	5.357***	5.810***	-3.699***	4.385***	4.994***	5.646***
	(0.0806)	(0.166)	(0.137)	(0.157)	(0.0799)	(0.172)	(0.178)	(0.232)	(0.0805)	(0.193)	(0.228)	(0.343)
Observations	29,477	29,477	29,477	29,477	29,868	29,868	29,868	29,868	29,611	29,611	29,611	29,611

Standard errors in parentheses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabla 6. Especificaciones con edad, 2018-2020

VARIABLES	2020				2019				2018			
	Selección	**Q25**	**Q50**	**Q75**	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**	**Selección**	**Q25**	**Q50**	**Q75**
ninios	-0.0892***				-0.0721***				-0.0640***			
	(0.0132)				(0.0104)				(0.0105)			
varon_ninio	0.211***				0.178***				0.176***			
	(0.0191)				(0.0156)				(0.0156)			
jefe	0.342***				0.344***				0.333***			
	(0.0188)				(0.0163)				(0.0163)			
pareja	0.0698***				0.00682				0.0302*			
	(0.0188)				(0.0164)				(0.0163)			
edu	0.0258***	0.0320***	0.0388***	0.0426***	0.0232***	0.0417***	0.0451***	0.0510***	0.0124***	0.0453***	0.0454***	0.0509***
	(0.00243)	(0.00276)	(0.00221)	(0.00311)	(0.00212)	(0.00226)	(0.00170)	(0.00179)	(0.00212)	(0.00200)	(0.00148)	(0.00173)
varon	0.325***	0.00904	-0.0227	-0.0217	0.374***	0.0150	0.00501	0.0245	0.347***	0.0334**	0.0218	0.00564
	(0.0202)	(0.0310)	(0.0261)	(0.0461)	(0.0176)	(0.0226)	(0.0191)	(0.0237)	(0.0177)	(0.0137)	(0.0139)	(0.0190)
edad	0.179***	0.00392	-0.00470	-0.0156	0.186***	0.0127*	0.00986	0.00616	0.180***	0.00645	0.00385	0.00444
	(0.00442)	(0.00967)	(0.00940)	(0.0128)	(0.00384)	(0.00670)	(0.00683)	(0.00890)	(0.00382)	(0.00564)	(0.00580)	(0.00699)
edad2	-0.00221***	7.14e-05	0.000202*	0.000371**	-0.00224***	-4.82e-05	1.76e-06	6.02e-05	-0.00219***	2.36e-05	6.76e-05	8.38e-05
	(5.39e-05)	(0.000118)	(0.000117)	(0.000163)	(4.66e-05)	(7.92e-05)	(8.19e-05)	(0.000108)	(4.67e-05)	(6.98e-05)	(7.19e-05)	(8.62e-05)
formal		0.502***	0.323***	0.176***		0.442***	0.285***	0.162***		0.417***	0.272***	0.155***
		(0.0335)	(0.0258)	(0.0428)		(0.0214)	(0.0195)	(0.0228)		(0.0255)	(0.0206)	(0.0254)
NOA		0.0680***	0.0186	0.0278		-0.0209	-0.0274	-0.0218		0.0489***	0.0534***	0.0277
		(0.0240)	(0.0229)	(0.0301)		(0.0203)	(0.0186)	(0.0183)		(0.0180)	(0.0175)	(0.0227)
GBA		0.319***	0.360***	0.376***		0.170***	0.221***	0.255***		0.199***	0.259***	0.235***
		(0.0314)	(0.0331)	(0.0443)		(0.0232)	(0.0198)	(0.0223)		(0.0198)	(0.0198)	(0.0262)
Cuyo		0.243***	0.177***	0.151***		0.0834***	0.0667***	0.0697***		0.136***	0.114***	0.0446*
		(0.0222)	(0.0240)	(0.0380)		(0.0234)	(0.0230)	(0.0202)		(0.0210)	(0.0230)	(0.0265)
Pampeana		0.256***	0.209***	0.200***		0.154***	0.142***	0.161***		0.198***	0.189***	0.167***
		(0.0221)	(0.0228)	(0.0284)		(0.0194)	(0.0207)	(0.0201)		(0.0164)	(0.0177)	(0.0240)
Patagonica		0.447***	0.421***	0.465***		0.317***	0.304***	0.330***		0.407***	0.418***	0.391***
		(0.0269)	(0.0235)	(0.0430)		(0.0195)	(0.0177)	(0.0211)		(0.0199)	(0.0208)	(0.0247)
entre6y40empleados		0.196***	0.136***	0.0912***		0.146***	0.0926***	0.0531***		0.164***	0.105***	0.0418
		(0.0180)	(0.0185)	(0.0285)		(0.0164)	(0.0142)	(0.0150)		(0.0189)	(0.0154)	(0.0255)
mas41empleados		0.260***	0.198***	0.173***		0.217***	0.168***	0.125***		0.234***	0.176***	0.116***
		(0.0199)	(0.0183)	(0.0316)		(0.0173)	(0.0147)	(0.0188)		(0.0214)	(0.0158)	(0.0267)
intraprov		0.00336	0.0293	0.108**		0.00378	0.0198	0.0360*		-0.0169	-0.00152	0.0121
		(0.0245)	(0.0277)	(0.0445)		(0.0181)	(0.0170)	(0.0198)		(0.0180)	(0.0142)	(0.0210)
migotraspcias		0.0328*	0.0501***	0.0599*		0.0387***	0.0249**	0.0211		0.0601***	0.0624***	0.0483***
		(0.0181)	(0.0164)	(0.0310)		(0.0146)	(0.0126)	(0.0135)		(0.0132)	(0.0127)	(0.0165)
migrant_internac		-0.0362	-0.0267	0.0100		-0.0389	-0.0712***	-0.0606*		-0.0313	-0.0615***	-0.0613**
		(0.0565)	(0.0353)	(0.0758)		(0.0319)	(0.0245)	(0.0357)		(0.0243)	(0.0209)	(0.0279)
rubro_A_AgroPesca		-0.406***	-0.379***	-0.432***		-0.378***	-0.400***	-0.319***		-0.225***	-0.325***	-0.238***

		(0.0770)	(0.0591)	(0.101)		(0.0579)	(0.0422)	(0.0650)		(0.0541)	(0.0696)	(0.0886)
rubro_B_Mineria		0.0470	0.164**	0.0406		0.199***	0.231***	0.258***		0.154***	0.163***	0.190***
		(0.0768)	(0.0689)	(0.0642)		(0.0502)	(0.0640)	(0.0775)		(0.0531)	(0.0408)	(0.0430)
rubro_C_Industria		-0.248***	-0.293***	-0.382***		-0.240***	-0.235***	-0.241***		-0.169***	-0.188***	-0.190***
		(0.0345)	(0.0290)	(0.0376)		(0.0224)	(0.0182)	(0.0263)		(0.0207)	(0.0211)	(0.0242)
rubro_F_Construccion		-0.136***	-0.231***	-0.385***		-0.158***	-0.224***	-0.260***		-0.136***	-0.189***	-0.226***
		(0.0321)	(0.0368)	(0.0405)		(0.0218)	(0.0199)	(0.0248)		(0.0213)	(0.0210)	(0.0250)
rubro_G_Comercio		-0.271***	-0.327***	-0.426***		-0.279***	-0.295***	-0.301***		-0.251***	-0.273***	-0.307***
		(0.0233)	(0.0247)	(0.0366)		(0.0157)	(0.0159)	(0.0213)		(0.0172)	(0.0141)	(0.0189)
rubro_H_Transporte		-0.168***	-0.180***	-0.267***		-0.206***	-0.200***	-0.193***		-0.199***	-0.194***	-0.137***
		(0.0394)	(0.0396)	(0.0684)		(0.0215)	(0.0289)	(0.0276)		(0.0302)	(0.0285)	(0.0344)
rubro_I_HoteleriaGastronomia		-0.313***	-0.418***	-0.479***		-0.349***	-0.344***	-0.346***		-0.279***	-0.320***	-0.314***
		(0.0397)	(0.0404)	(0.0508)		(0.0324)	(0.0290)	(0.0385)		(0.0312)	(0.0306)	(0.0346)
rubro_J_InfoComu		0.000497	-0.0746	-0.184**		-0.0850**	-0.0676*	-0.0546		-0.0973**	-0.104***	-0.160***
		(0.0500)	(0.0539)	(0.0729)		(0.0353)	(0.0382)	(0.0550)		(0.0430)	(0.0351)	(0.0409)
rubro_K_FinanzasSeguros		0.0785	0.0296	0.0445		0.0389	0.0504	0.126***		0.0880***	0.125***	0.145***
		(0.0504)	(0.0457)	(0.0922)		(0.0283)	(0.0339)	(0.0460)		(0.0313)	(0.0383)	(0.0449)
rubro_L_Inmobiliarias		-0.0170	0.0268	-0.151		-0.0475	-0.0720	-0.0854		-0.0503	-0.0271	-0.0867
		(0.113)	(0.150)	(0.112)		(0.0714)	(0.0646)	(0.145)		(0.110)	(0.0855)	(0.107)
rubro_M_Profesionales		0.121**	0.0703*	-0.0118		0.0462	0.0637**	0.151***		0.0661*	0.0901**	0.129***
		(0.0515)	(0.0419)	(0.0576)		(0.0437)	(0.0292)	(0.0517)		(0.0391)	(0.0408)	(0.0493)
rubro_N_Administrativas		-0.270***	-0.341***	-0.385***		-0.365***	-0.352***	-0.301***		-0.321***	-0.306***	-0.294***
		(0.0405)	(0.0373)	(0.0558)		(0.0249)	(0.0262)	(0.0401)		(0.0287)	(0.0296)	(0.0343)
			-			-	-			-	-	-
rubro_O_AdmPublica		-0.0506**	0.0678***	-0.0228		0.0684***	0.0462***	-0.00727		0.0530***	0.0628***	0.0572***
		(0.0225)	(0.0249)	(0.0374)		(0.0172)	(0.0172)	(0.0200)		(0.0154)	(0.0152)	(0.0193)
rubro_Q_Salud		-0.183***	-0.180***	-0.136***		-0.136***	-0.111***	-0.0579**		-0.126***	-0.100***	-0.0702**
		(0.0255)	(0.0354)	(0.0428)		(0.0215)	(0.0231)	(0.0276)		(0.0198)	(0.0199)	(0.0300)
rubro_R_ArtesEntret		-0.161**	-0.185***	-0.106		-0.118***	-0.0803**	-0.00882		-0.0819**	-0.0460	0.00434
		(0.0730)	(0.0614)	(0.106)		(0.0375)	(0.0366)	(0.0513)		(0.0365)	(0.0360)	(0.0637)
rubro_T_HogaresEmpleadores		-0.127***	-0.253***	-0.372***		-0.216***	-0.252***	-0.322***		-0.115***	-0.169***	-0.282***
		(0.0360)	(0.0376)	(0.0579)		(0.0306)	(0.0245)	(0.0281)		(0.0246)	(0.0223)	(0.0374)
		0.494***				0.410***				0.410***		
		(0.0911)				(0.0917)				(0.0709)		
Constant	-3.931***	3.778***	4.411***	5.057***	-3.859***	3.374***	3.831***	4.191***	-3.621***	3.052***	3.537***	3.892***
	(0.0880)	(0.252)	(0.255)	(0.323)	(0.0757)	(0.184)	(0.196)	(0.208)	(0.0747)	(0.132)	(0.141)	(0.181)
Observations	25,120	25,120	25,120	25,120	34,041	34,041	34,041	34,041	33,819	33,819	33,819	33,819

Standard errors in parentheses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Anexo II

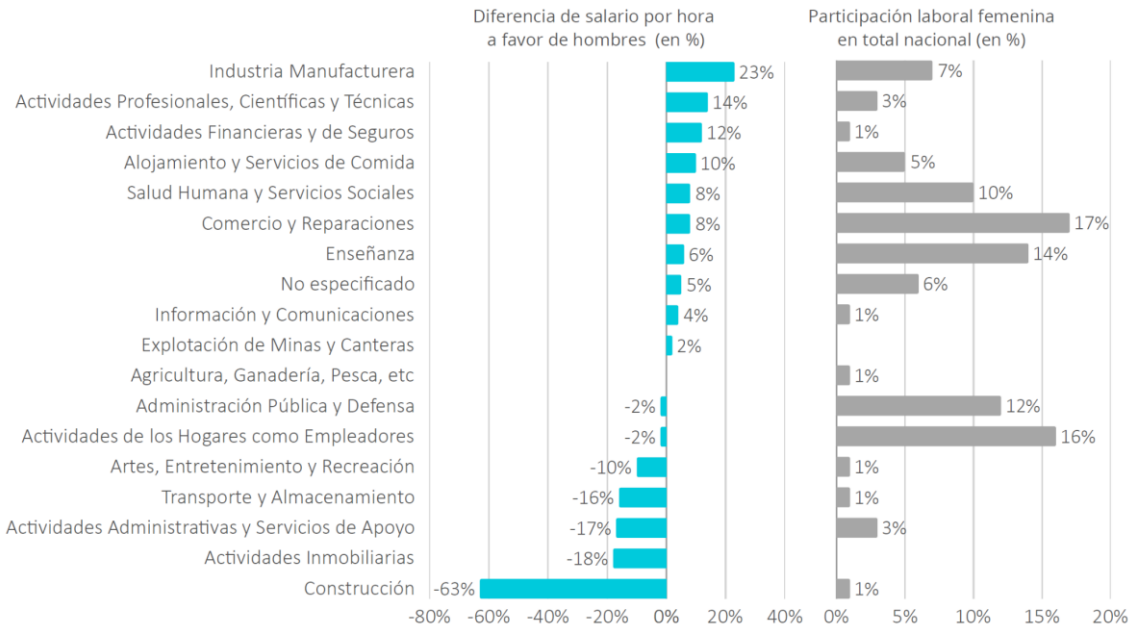
Brecha salarial y participación de las mujeres por rubro de actividad

El Gráfico 1 muestra a nivel de rubros las brechas salariales existentes a favor de hombres respecto de mujeres, en conjunto con la participación que tienen las mujeres en cada rubro, respecto del total de mujeres participando en el mercado laboral. En otras palabras, el gráfico nos ofrece una mirada panorámica de los sectores a donde acceden laboralmente las mujeres y cuáles son las brechas salariales por género existentes.

El punto más saliente es que en aquellos rubros donde existe una diferencia salarial en contra de hombres (a favor de mujeres), se trata de rubros donde hay pocas mujeres empleadas, menos del 6% del total de mujeres participantes en el mercado laboral (sectores como construcción; actividades inmobiliarias; actividades administrativas; transporte y almacenamiento; artes entretenimiento y recreación).

Al mismo tiempo podemos observar que los sectores con brechas salariales a favor de hombres se encuentran el 66% de las mujeres que participan del mercado laboral (industria manufacturera, comercio y reparaciones, alojamiento y servicios de comida, actividades profesionales y técnicas, enseñanza, salud y servicios sociales). En brechas salariales bajas, entre 2% y -2% se encuentra el 28% restante (administración pública y defensa y actividades de los hogares como empleadores).

Gráfico 1. Brecha salarial y participación de las mujeres por rubro de actividad



Fuente: elaboración propia en base a EPH 2023, tercera onda.