



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

SEDE BERAZATEGUI

CONTADOR PÚBLICO

**BRECHA SALARIAL CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN PROFESIONALES DE CIENCIAS
ECONOMICAS EN ARGENTINA**

Paula Verónica Berrueta

DNI: 28.323.156

Legajo: B00059289-C8

Carrera: Contador Público

Mail: PaulaVeronica.Berrueta@alumnos.uai.edu.ar

DEDICATORIA

A Ariel, mi compañero de vida, quien con su amor incondicional y apoyo constante hizo posible mi regreso a las aulas universitarias. Gracias por creer en mis sueños y caminar junto a mí en cada paso de este desafío.

A mis hijos, Julieta y Alejo, quienes son mi mayor motivación. Espero que este logro les demuestre que nunca es tarde para perseguir nuestros objetivos y que con esfuerzo y dedicación, todos los sueños son posibles.

A mi abuela Carmen, quien desde algún lugar del universo estoy segura de que sonrío con orgullo. Aunque ya no esté físicamente conmigo, su amor y sus enseñanzas siguen siendo mi guía.

A mis queridas amigas, quienes con paciencia y comprensión entendieron mis ausencias en tantos encuentros. Gracias por mantenerse a mi lado y celebrar conmigo cada pequeño triunfo.

A todos ustedes, gracias por ser parte de este sueño hecho realidad.

Resumen/Abstract

La presente investigación analiza la brecha salarial de género en profesionales de Ciencias Económicas en Argentina mediante un estudio mixto exploratorio-descriptivo. La hipótesis central sostiene que existe una discriminación salarial sistemática hacia las mujeres profesionales, determinada por múltiples factores estructurales, culturales e institucionales que operan de manera interrelacionada en el ámbito laboral.

A través de una encuesta a 61 profesionales, se identificó que el 72% de las mujeres perciben menor remuneración que sus pares masculinos, con diferencias del 10-30%. La maternidad emergió como el principal factor discriminatorio (43% de casos), operando desde discriminación anticipatoria hasta penalización post-maternal. Se confirmó la existencia del "techo de cristal" (84% reporta barreras de acceso a liderazgo) y la insuficiencia de políticas de conciliación trabajo-familia. El 93% de participantes considera que la transparencia salarial sería efectiva para reducir la inequidad.

Los hallazgos validan la hipótesis sobre la naturaleza multifactorial del problema, requiriendo intervenciones integrales que aborden dimensiones estructurales, culturales e institucionales. La investigación contribuye evidencia empírica específica sobre discriminación salarial en un sector profesional clave de la economía argentina.

ÍNDICE	
INTRODUCCIÓN	7
Palabras claves	9
Naturaleza del proyecto de investigación	9
Justificación de la elección del problema	10
MARCO TEÓRICO	13
• Introducción al marco teórico	13
• Historia y evolución del debate sobre la brecha salarial	14
• Desarrollo de enfoques complementarios	14
• Contexto latinoamericano y argentino	15
• Fundamentos de la economía feminista y el análisis del trabajo de cuidado	16
• Aportes de la economía del comportamiento al análisis de los sesgos de género	18
• Análisis estadístico nacional e internacional de la brecha salarial	20
• Marco normativo y políticas públicas para la equidad salarial	22
• Obstáculos culturales y estructurales específicos del contexto argentino	23
• Análisis del impacto económico sistémico de la brecha salarial	25
• Conclusiones del marco teórico	27
MARCO METODOLÓGICO	28
HIPÓTESIS	29
DETERMINACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS A EMPLEAR Y ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE REGISTRO CORRESPONDIENTES	31
• Técnicas de recolección implementada	31

• Fundamentación metodológica de las técnicas seleccionadas	32
• Diseño y estructura del instrumento de medición	33
• Tipología de preguntas implementadas	34
• Proceso de validación del instrumento	34
• Estrategias de distribución y convocatoria	35
DETERMINACIÓN DE LAS TÉCNICAS CON QUE SE ANALIZARÁN LOS DATOS RELEVADOS	35
• Marco general de análisis	35
• Técnicas de análisis cuantitativo	35
• Análisis bivariado	36
• Criterios de validez y confiabilidad	40
CARACTERÍSTICAS DEL INFORME FINAL	41
• Naturaleza y configuración del documento	41
• Estructura organizacional del documento	41
• Características de redacción académica	42
• Elementos de apoyo documental	44
• Cronograma operativo y recursos necesarios	47
RECOLECCIÓN DE DATOS	48
• Caracterización de la muestra obtenida	49
• Resultados principales de la recolección	51
• Validez y confiabilidad de los datos recolectados	57
ANÁLISIS DE LOS DATOS	57
• Caracterización demográfica de la muestra	58

• Análisis dimensional de los resultados	59
• Análisis integrado y patrones transversales	65
ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL	66
• Marco contextual de la investigación	66
• Fundamentación metodológica	67
• Resultados principales y discusión teórica	68
• Implicaciones teóricas y contribuciones al conocimiento	72
• Limitaciones y consideraciones metodológicas	72
ELABORACIÓN DE LAS CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	74
• Conclusiones principales	74
• Sugerencias y recomendaciones	77
• Reflexiones finales	81
BIBLIOGRAFÍA	83
ANEXOS	86

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género en el ámbito laboral constituye uno de los desafíos más significativos que enfrentan las sociedades contemporáneas, siendo la brecha salarial entre hombres y mujeres una de sus manifestaciones más evidentes y persistentes. A pesar de los avances legislativos y los cambios socioculturales de las últimas décadas, la disparidad en las remuneraciones continúa siendo una realidad que afecta a las mujeres en diversos sectores profesionales, incluido el campo de las Ciencias Económicas en Argentina.

El presente trabajo de investigación aborda el análisis de la brecha salarial de género en profesionales de Ciencias Económicas en Argentina, con un enfoque particular en los factores estructurales y culturales que sostienen esta desigualdad y las políticas implementadas para reducirla. La relevancia de este estudio radica en que las Ciencias Económicas, tradicionalmente consideradas como disciplinas con preponderancia masculina, presentan dinámicas particulares que merecen ser examinadas desde una perspectiva de género para comprender mejor los mecanismos que perpetúan las desigualdades salariales y de desarrollo profesional.

La brecha salarial de género representa no solo una violación al principio de equidad, sino también un obstáculo para el desarrollo económico y social del país. Como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), la desigualdad salarial limita el potencial de crecimiento económico al no aprovechar plenamente el talento y la formación de la mitad de la población. En el contexto argentino, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC, 2023), las mujeres profesionales perciben en promedio un 28% menos de ingresos que sus contrapartes masculinas, una cifra que resulta alarmante considerando los niveles de formación académica equivalentes.

El marco conceptual de este estudio se nutre de diversas corrientes teóricas, entre ellas la economía feminista y la economía del comportamiento. Desde la perspectiva de la economía feminista, se cuestiona lo imperceptible del trabajo de cuidado no remunerado y su impacto en la participación laboral femenina (Enríquez, 2010; Esquivel, 2007). Por su parte, la economía del comportamiento ofrece herramientas para comprender cómo los sesgos cognitivos y las normas sociales influyen en las decisiones económicas que afectan la desigualdad de género (Thaler & Sunstein, 2008).

Esta investigación se centra específicamente en el análisis de tres dimensiones fundamentales: la brecha salarial propiamente dicha, el desarrollo profesional diferenciado por género, y las barreras estructurales que limitan el avance de las mujeres en el campo de las Ciencias Económicas. Se prestará especial atención a los fenómenos denominados "techo de cristal" y "piso pegajoso", que representan obstáculos invisibles pero efectivos para la progresión profesional femenina en distintos niveles de la carrera.

La estructura del presente trabajo consta de varios capítulos que abordan sistemáticamente la problemática. Tras esta introducción, el segundo capítulo presenta el diseño metodológico de la investigación, detallando el enfoque mixto adoptado y las técnicas de recolección de datos empleadas. El tercer capítulo desarrolla el marco teórico, profundizando en las teorías sobre discriminación laboral, segregación ocupacional y economía del cuidado. En el cuarto capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos, organizados según las dimensiones principales de estudio. El quinto capítulo discute estos hallazgos a la luz de la literatura existente y el contexto argentino actual. Finalmente, el sexto capítulo ofrece conclusiones y recomendaciones para políticas públicas y organizacionales orientadas a reducir la brecha salarial de género en el ámbito de las Ciencias Económicas.

La metodología empleada combina análisis documental con técnicas cualitativas que permiten obtener una comprensión profunda del fenómeno estudiado. Se han considerado fuentes primarias y secundarias, incluyendo estadísticas oficiales, estudios académicos y literatura especializada, para construir un panorama completo de la situación actual y su evolución en las últimas dos décadas.

Palabra clave

Brecha salarial, equidad de género, profesionales de ciencias económicas, desarrollo profesional femenino, techo de cristal, piso pegajoso.

NATURALEZA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El aporte significativo de esta investigación radica en el enfoque específico sobre profesionales de Ciencias Económicas, un sector que, paradójicamente, siendo el encargado de analizar y diseñar políticas económicas, presenta importantes desigualdades de género en su propia estructura. Comprender estas dinámicas resulta fundamental no solo para promover la equidad en este campo profesional, sino también para garantizar que las políticas económicas diseñadas por estos profesionales incorporen una perspectiva de género que contribuya a reducir las desigualdades en todos los ámbitos de la economía.

En un contexto global donde la reducción de las brechas de género se ha convertido en un objetivo prioritario, reflejado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), específicamente en el ODS 5 sobre igualdad de género y el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, esta investigación pretende contribuir al debate académico y político sobre las estrategias más efectivas para avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa.

Para obtener un resultado concreto y comprensible, el alcance en los objetivos es indispensable para abordar el trabajo, el cual también es una herramienta de para seguir y guiar la investigación presente.

Realizar un análisis teórico sobre la brecha salarial de género en los profesionales de Ciencias Económicas, para evaluar las teorías sobre estas desigualdades en los ámbitos laborales generales y las limitaciones de las políticas estatales en revertirlas.

JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo con el Instructivo de Trabajos Finales de Carrera de Grado (2024) de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Abierta Interamericana, se desarrollará una investigación que abordará la problemática de la equidad de género en el desarrollo profesional del campo de las Ciencias Económicas. El estudio se centrará en el análisis de las barreras y oportunidades existentes para el crecimiento profesional, independientemente del género o condición de sus practicantes."

En el presente trabajo, según el Instructivo de Trabajos Finales de Carrera de Grado (2024), Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Abierta Interamericana, se desarrollará con intervención documental porque permitirá recopilar, analizar y sintetizar información de fuentes existente, permitiendo construir un análisis sólido, para identificar conceptos claves y teorías relevantes, para respaldar los argumentos y conclusiones.

Además, según Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio (2014) se utilizará los enfoques cuantitativo y cualitativo. En función del proyecto de investigación, se utilizarán ambas características. Como componente cuantitativo, se emplearán análisis estadísticos de datos salariales por

género y cálculos de la brecha salarial en diferentes sectores y niveles educativos. En cuanto al componente cualitativo, se recurrirá al análisis de políticas y legislación sobre igualdad laboral, así como a la interpretación de factores socioculturales que influyen en la desigualdad. Este enfoque combinado permitirá obtener una comprensión más profunda y detallada de la brecha salarial de género en Argentina, integrando análisis de datos cuantitativos con interpretaciones cualitativas, respaldadas por un marco teórico sólido.

Es importante destacar que, según el Instructivo de Trabajos Finales de Carrera de Grado (2024), Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Abierta Interamericana, el trabajo desarrollará la temática de investigación abordando la brecha salarial de género para profesionales en ciencias económicas en Argentina desde la perspectiva de la economía del comportamiento, integrando análisis cuantitativos y cualitativos. Este enfoque facilita la comprensión de cómo factores psicológicos, sociales y culturales influyen en las decisiones económicas, ofreciendo una visión más completa de las desigualdades salariales. Al combinar datos objetivos con interpretaciones subjetivas, se analizarán tanto los aspectos estructurales de la brecha como las conductas que la perpetúan, con el objetivo de proponer posibles soluciones para reducir esta desigualdad.

La investigación se desarrolla a partir de un diseño metodológico cualitativo, basado en la perspectiva de Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), que permite formular preguntas y establecer hipótesis flexibles y adaptativas. Este enfoque mixto favorece el proceso de análisis de la brecha salarial de género en Argentina, permitiendo que el estudio avance de manera dinámica entre la observación de hechos y la interpretación de datos. Este enfoque circular es ideal para profundizar en las características complejas de las desigualdades de género en el contexto laboral y sus factores subyacentes.

Para los objetivos específicos, el diseño combina un estudio descriptivo y un estudio correlacional. El componente descriptivo ayudará a especificar las características de la brecha salarial en diferentes sectores económicos, niveles educativos y roles de cuidado, lo cual es fundamental como primer objetivo, que busca cuantificar la brecha salarial reciente. Así, la descripción permitirá identificar los sectores donde las mujeres están subrepresentadas, como plantea tu segundo objetivo.

El estudio correlacional permitirá explorar cómo se relaciona el trabajo de cuidado no remunerado con la situación laboral de las mujeres. Este análisis ayudará a establecer el grado de asociación entre estos factores y los resultados laborales, como salarios y oportunidades de progresión profesional. Mediante esta metodología, también se busca analizar las políticas públicas y privadas recientes para reducir la desigualdad salarial de género y evaluar su efectividad, lo que conecta con tus objetivos de proponer mejoras y realizar comparaciones internacionales.

MARCO TEÓRICO

Introducción al marco teórico

La brecha salarial de género constituye uno de los fenómenos más persistentes y complejos del mercado laboral contemporáneo, manifestándose como una expresión tangible de las desigualdades estructurales que caracterizan las relaciones económicas entre hombres y mujeres (OIT, 2020). En el presente trabajo de investigación, se aborda específicamente esta problemática en el contexto de los profesionales de Ciencias Económicas en Argentina, integrando distintas corrientes teóricas que permiten comprender tanto las causas subyacentes como las posibles estrategias de intervención para su mitigación.

El marco teórico constituye el fundamento conceptual que sustenta toda investigación científica, proporcionando las bases interpretativas necesarias para el análisis de los datos empíricos (Hernández Sampieri et al., 2014). En consecuencia, la presente sección se propone profundizar en las teorías económicas clásicas y contemporáneas que explican la persistencia de las desigualdades salariales, articulándolas con los aportes de la economía feminista, la economía del comportamiento y los enfoques institucionalistas que han enriquecido el debate académico en las últimas décadas.

La relevancia de abordar la brecha salarial desde una perspectiva multidisciplinaria radica en su naturaleza multifactorial, donde convergen elementos económicos, sociales, culturales e institucionales que requieren un análisis integral para su comprensión (Esquivel, 2007). Asimismo, el enfoque específico en profesionales de Ciencias Económicas adquiere particular significancia por el rol estratégico que estos profesionales desempeñan en el diseño e implementación de políticas económicas que pueden perpetuar o modificar las estructuras de desigualdad existentes.

Historia y evolución del debate sobre la brecha salarial

La preocupación académica por las desigualdades salariales entre hombres y mujeres tiene sus raíces en los movimientos sociales del siglo XX, pero su formalización teórica dentro de la ciencia económica se produce principalmente a partir de la década de 1960 (Becker, 1971). Gary Stanley Becker, premio Nobel de Economía, desarrolló la primera teorización sistemática sobre la discriminación laboral desde la perspectiva neoclásica, argumentando que esta puede surgir a partir de las "preferencias discriminatorias" de empleadores, colegas o clientes, quienes están dispuestos a incurrir en costos económicos para evitar interactuar con determinados grupos sociales.

El modelo beckeriano de discriminación, aunque ha recibido críticas sustanciales desde las perspectivas feministas por su tendencia a simplificar fenómenos complejos y por su enfoque individualista (Pérez Orozco, 2014), estableció las bases para el desarrollo de una literatura económica especializada en el análisis de las desigualdades laborales y salariales. Esta contribución resultó fundamental para legitimar el estudio académico de las disparidades de género en el ámbito económico, abriendo espacios para enfoques más complejos y multidimensionales.

Desarrollo de Enfoques Complementarios

La evolución del debate teórico ha incorporado progresivamente nuevas perspectivas que complementan y, en algunos casos, cuestionan los fundamentos de la teoría neoclásica tradicional. Arrow (1973) y Phelps (1972) desarrollaron la teoría de la discriminación estadística, que explica las diferencias salariales como resultado de decisiones de empleadores basadas en información imperfecta sobre la productividad individual, utilizando características observables como proxies para inferir capacidades productivas.

Paralelamente, el desarrollo de la economía institucionalista incorporó el análisis de las estructuras organizacionales, las normas sociales y los marcos regulatorios como determinantes de las desigualdades salariales (North, 1990). Esta perspectiva enriquece el análisis al considerar cómo las instituciones formales e informales moldean las oportunidades y limitaciones que enfrentan los diferentes grupos en el mercado laboral.

Contexto Latinoamericano y Argentino

En el contexto latinoamericano, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022) ha documentado sistemáticamente la persistencia de las brechas de género en los mercados laborales regionales, advirtiendo que estas desigualdades no solo se mantienen constantes, sino que tienden a profundizarse durante períodos de crisis económica. La región presenta características particulares que incluyen altos niveles de informalidad laboral, segregación ocupacional marcada y sistemas de protección social fragmentados que amplifican las desventajas que enfrentan las mujeres trabajadoras.

En Argentina específicamente, las investigaciones pioneras de Paz (2019) sobre segmentación laboral y de Barrios y Rodríguez (2020) sobre análisis salarial diferencial han demostrado que la feminización de ciertos sectores económicos impacta directamente en la capacidad de las mujeres para acceder a empleos bien remunerados y con perspectivas de crecimiento profesional. Estos estudios evidencian que la concentración de mujeres en sectores tradicionalmente feminizados (educación, salud, servicios sociales) coincide con niveles salariales sistemáticamente inferiores a aquellos sectores donde predomina la participación masculina.

FUNDAMENTOS DE LA ECONOMÍA FEMINISTA Y EL ANÁLISIS DEL TRABAJO DE CUIDADO

Contribuciones Teóricas Fundamentales

La economía feminista ha aportado una perspectiva transformadora y crítica al análisis económico convencional, cuestionando los fundamentos androcéntricos de la disciplina y proponiendo marcos conceptuales alternativos que visibilizan dimensiones económicas tradicionalmente ignoradas (Ferber & Nelson, 1993). En Argentina, las contribuciones de investigadoras como Valeria Esquivel (2007) y Corina Rodríguez Enríquez (2010) han sido fundamentales para el desarrollo de esta corriente teórica a nivel nacional y regional.

Esquivel (2007) plantea que el trabajo de cuidado no remunerado, realizado mayoritariamente por mujeres, constituye "el gran invisible de la economía", una actividad fundamental para la reproducción social que, sin embargo, raramente se contabiliza en las estadísticas oficiales o se considera en el diseño de políticas económicas. Esta invisibilización sistemática del trabajo reproductivo tiene consecuencias directas sobre la capacidad de las mujeres para participar en condiciones de igualdad en el mercado laboral remunerado.

Cuantificación del Trabajo de Cuidado en Argentina

La investigación coordinada por D'Alessandro et al. (2020) representa un hito en la medición del aporte económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto argentino. Sus hallazgos revelan que este trabajo representa aproximadamente el 15,9% del PIB, una cifra que evidencia la magnitud económica de las actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres y no valoradas monetariamente.

Según los datos del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2022), basados en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, las mujeres argentinas dedican en promedio 6,4 horas diarias al trabajo doméstico no remunerado, mientras que los varones destinan únicamente 3,4 horas a estas actividades. Esta asimetría en la distribución del trabajo reproductivo genera consecuencias directas sobre las trayectorias laborales femeninas, limitando su disponibilidad para empleos de jornada completa, reduciendo sus oportunidades de capacitación profesional y restringiendo su capacidad para asumir responsabilidades de liderazgo que requieren mayor flexibilidad horaria.

Dimensiones Culturales e Ideológicas

La organización feminista Ecofeminita ha contribuido significativamente al análisis de las dimensiones culturales que sustentan la división sexual del trabajo en Argentina. Sus investigaciones señalan que la percepción social del rol de las mujeres como principales responsables del cuidado familiar constituye un obstáculo cultural profundamente arraigado que limita no solo el desarrollo profesional femenino sino también su autonomía económica (Ecofeminita, s.f.).

Esta construcción cultural se reproduce y refuerza a través de múltiples mecanismos sociales, incluyendo los medios de comunicación, el sistema educativo, las redes familiares y las organizaciones laborales. La naturalización de estas diferencias de género impide que se perciban como construcciones sociales modificables, perpetuando estructuras de desigualdad que se presentan como inevitables o naturales.

Interseccionalidad y Múltiples Desigualdades

El enfoque de la economía feminista ha evolucionado hacia análisis más complejos que incorporan la perspectiva interseccional, reconociendo que las desigualdades de género se articulan con otras formas de discriminación basadas en clase social, etnia,

edad, orientación sexual y otros factores identitarios (Crenshaw, 1989). En el contexto argentino, esto implica reconocer que las experiencias de desigualdad laboral no son homogéneas entre las mujeres, sino que varían significativamente según su posición social, nivel educativo, región geográfica y otras características sociodemográficas.

APORTES DE LA ECONOMÍA DEL COMPORTAMIENTO AL ANÁLISIS DE LOS SESGOS DE GÉNERO

Fundamentos Teóricos de la Economía Comportamental

La economía del comportamiento, cuyos principales exponentes incluyen a Richard Thaler y Cass Sunstein (2008), ha revolucionado la comprensión de los procesos de toma de decisiones económicas al demostrar que estas no se basan exclusivamente en criterios de racionalidad perfecta, sino que están significativamente influenciadas por sesgos cognitivos, emociones, normas sociales y marcos de referencia contextual (Kahneman, 2011).

En el análisis de la brecha salarial de género, esta perspectiva resulta particularmente relevante porque permite identificar los mecanismos psicológicos y sociales a través de los cuales tanto empleadores como trabajadoras pueden estar actuando bajo supuestos inconscientes que perpetúan y reproducen desigualdades, incluso cuando no existe una intención deliberada de discriminar.

Sesgos Cognitivos en las Decisiones de Contratación y Remuneración

La literatura especializada ha identificado diversos sesgos cognitivos que operan en los procesos de selección, evaluación y remuneración del personal. El sesgo de confirmación lleva a los empleadores a buscar información que confirme sus

expectativas previas sobre las capacidades de hombres y mujeres, mientras que el efecto de anclaje hace que las ofertas salariales iniciales influyan desproporcionadamente en las negociaciones posteriores (Bertrand et al., 2005).

El World Economic Forum (2024) ha documentado que las mujeres tienden a negociar con menor frecuencia e intensidad sus condiciones salariales iniciales, en parte debido al temor a ser percibidas como agresivas o poco colaborativas, características que son sancionadas socialmente cuando se manifiestan en mujeres, pero valoradas positivamente en hombres. Este fenómeno, conocido como "double bind" o doble vínculo, coloca a las mujeres en una posición estructuralmente desventajosa desde el inicio de sus trayectorias profesionales.

Estereotipos de Género y Expectativas de Desempeño

Los estereotipos de género influyen sistemáticamente en las evaluaciones de desempeño y en las decisiones de promoción profesional. La investigación experimental ha demostrado que, ante información idéntica sobre las calificaciones y logros de candidatos masculinos y femeninos, los evaluadores tienden a percibir a los hombres como más competentes para posiciones de liderazgo y más merecedores de remuneraciones elevadas (Heilman & Eagly, 2008).

En el campo específico de las Ciencias Económicas, donde tradicionalmente se han valorado características asociadas con la masculinidad hegemónica (competitividad, asertividad, orientación hacia resultados cuantitativos), estos sesgos pueden ser particularmente pronunciados. Como señalan Cerutti y Muñoz (2021), la ausencia de modelos femeninos en posiciones de liderazgo refuerza el "techo de cristal", mientras que la sobrecarga de responsabilidades reproductivas sostiene el "piso pegajoso" que mantiene a las mujeres en los niveles jerárquicos más bajos.

Mecanismos de Reproducción de Desigualdades

La economía del comportamiento ha identificado cómo las decisiones individuales aparentemente racionales pueden generar resultados colectivos subóptimos y perpetuar desigualdades estructurales. Los procesos de networking y mentoría informal, fundamentales para el avance profesional en Ciencias Económicas, tienden a reproducir patrones homofílicos donde las redes se conforman principalmente por individuos con características similares, excluyendo de facto a grupos subrepresentados (McPherson et al., 2001).

ANÁLISIS ESTADÍSTICO NACIONAL E INTERNACIONAL DE LA BRECHA SALARIAL

Dimensiones Cuantitativas de la Desigualdad en Argentina

Los datos más recientes del (INDEC, 2023) revelan que la brecha salarial de género en Argentina alcanza un promedio del 28%, cifra que se mantiene relativamente estable incluso cuando se controlan variables como nivel educativo, experiencia laboral y sector de actividad. Esta persistencia de la desigualdad sugiere la presencia de factores estructurales que trascienden las diferencias en capital humano tradicionalmente consideradas en los análisis económicos convencionales.

La desagregación por nivel educativo muestra que la brecha salarial se incrementa paradójicamente en los niveles de mayor calificación profesional. Entre profesionales universitarios, la diferencia salarial promedio alcanza el 32%, mientras que entre trabajadores con educación secundaria completa se sitúa en el 24% (INDEC, 2023). Este patrón contradice las predicciones de la teoría del capital humano y sugiere la operación de mecanismos de discriminación más complejos en los segmentos laborales de mayor calificación.

Comparaciones Internacionales y Patrones Globales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) documenta que la brecha salarial de género constituye un fenómeno global, con una diferencia promedio mundial del 20% entre las remuneraciones de hombres y mujeres. Sin embargo, existe una variabilidad significativa entre países y regiones, que oscila desde niveles inferiores al 5% en algunos países nórdicos hasta superiores al 35% en ciertas economías en desarrollo.

El análisis comparativo internacional revela que los países con menores brechas salariales comparten características comunes, incluyendo marcos normativos robustos de protección contra la discriminación, políticas públicas de conciliación trabajo-familia, sistemas de cuidado infantil universales y culturas organizacionales que promueven activamente la equidad de género (OCDE, 2021).

Impacto Económico Agregado de las Desigualdades de Género

Las estimaciones del Banco Mundial (2021) indican que la eliminación de las barreras que limitan la participación económica plena de las mujeres podría incrementar el Producto Interno Bruto global en hasta un 26%. Esta cifra evidencia que la inequidad de género no constituye únicamente un problema de justicia social, sino también una ineficiencia económica que limita el potencial de crecimiento y desarrollo de las sociedades.

En el caso argentino, las proyecciones sugieren que la reducción significativa de la brecha salarial de género podría generar incrementos del PIB del orden del 15-18%, principalmente a través de aumentos en la productividad laboral, mayor participación femenina en sectores de alta productividad y mejor asignación del talento humano disponible (CEPAL, 2022).

MARCO NORMATIVO Y POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA EQUIDAD SALARIAL

Legislación Nacional Vigente

El marco jurídico argentino en materia de equidad salarial se fundamenta en la Constitución Nacional, que en su artículo 14 bis establece el principio de "igual remuneración por igual tarea". Este precepto constitucional se complementa con la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744), que prohíbe explícitamente la discriminación salarial basada en el género y establece la obligatoriedad de garantizar igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

La Ley N° 27.580 de 2019, que ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incorpora disposiciones específicas sobre discriminación salarial y establece mecanismos de monitoreo y sanción para empleadores que incurran en prácticas discriminatorias. No obstante, como señala ONU Mujeres, la efectividad de estas normativas depende fundamentalmente de su implementación real y de la existencia de mecanismos de control y sanción efectivos.

Políticas Públicas Específicas

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2022) ha implementado una serie de iniciativas orientadas a la reducción de la brecha salarial, incluyendo programas de auditorías salariales empresariales, campañas de sensibilización sobre equidad de género e incentivos fiscales para organizaciones que demuestren avances concretos en la eliminación de disparidades salariales.

Paralelamente, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad ha desarrollado estrategias integrales que articulan intervenciones en el mercado laboral con políticas de cuidado, reconociendo la interconexión entre la distribución desigual del trabajo

reproductivo y las limitaciones que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral remunerado.

Recomendaciones de Organismos Internacionales

La OIT (2021) ha establecido lineamientos específicos para la implementación de políticas de transparencia salarial como herramienta fundamental para identificar y corregir las brechas existentes. Estas recomendaciones incluyen la obligatoriedad de publicar escalas salariales por puesto y género, la realización de auditorías salariales periódicas y el establecimiento de metas cuantitativas de reducción de brechas con cronogramas específicos.

La CEPAL (2022) enfatiza la importancia de articular políticas laborales con intervenciones en el sistema de cuidados, incluyendo la expansión de licencias parentales compartidas, el desarrollo de servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad, y la promoción de modelos de corresponsabilidad familiar que redistribuyan el trabajo reproductivo entre hombres y mujeres.

OBSTÁCULOS CULTURALES Y ESTRUCTURALES ESPECÍFICOS DEL CONTEXTO ARGENTINO

Patrones Culturales y Construcción Social de Género

Las investigaciones desarrolladas por Torres (2020) y los estudios de la Universidad Nacional de Córdoba han identificado que los obstáculos para la equidad salarial en Argentina trascienden las dimensiones económicas y legales, arraigándose profundamente en patrones culturales que definen expectativas diferenciadas sobre los roles de género en la sociedad.

La persistencia de concepciones tradicionales sobre el rol femenino como principal responsable del cuidado familiar, combinada con la sobrevaloración cultural del liderazgo masculino y la resistencia a la corresponsabilidad doméstica, constituyen factores estructurales que limitan significativamente la efectividad de las políticas públicas orientadas a la equidad (Universidad Nacional de Cuyo, s.f.).

Desafíos en la Transformación Cultural

La Universidad Nacional de Cuyo advierte que, en ausencia de transformaciones profundas en los patrones culturales y educativos prevalecientes, las iniciativas legislativas y de política pública enfrentan el riesgo de quedar reducidas a declaraciones formales sin impacto sustantivo en las prácticas sociales concretas. Esta observación subraya la necesidad de estrategias integrales que aborden simultáneamente las dimensiones normativas, económicas y culturales de la desigualdad de género.

La transformación cultural requiere intervenciones sostenidas en múltiples niveles, incluyendo reformas curriculares en el sistema educativo que promuevan modelos no estereotipados de masculinidad y feminidad, campañas mediáticas que visibilicen modelos alternativos de organización familiar y laboral, y políticas organizacionales que incentiven efectivamente la participación equitativa de hombres y mujeres en todas las dimensiones de la vida social y económica.

ANÁLISIS DEL IMPACTO ECONÓMICO SISTÉMICO DE LA BRECHA SALARIAL

Consecuencias Macroeconómicas de la Desigualdad de Género

La brecha salarial de género genera consecuencias que trascienden el impacto individual sobre las mujeres afectadas, produciendo efectos sistémicos sobre la eficiencia económica agregada y el bienestar social general. Según las estimaciones del Banco Mundial (2021), la desigualdad de género en el mercado laboral limita la productividad general de la economía, incrementa los niveles de pobreza y restringe la capacidad de los países para aprovechar plenamente el talento humano disponible.

Los mecanismos a través de los cuales opera este impacto incluyen la subutilización de capital humano femenino altamente calificado, la concentración de mujeres en sectores de menor productividad, y la reducción de incentivos para que las mujeres inviertan en educación y capacitación profesional cuando anticipan rendimientos limitados de estas inversiones.

Evidencia sobre Diversidad de Género y Desempeño Organizacional

La investigación empresarial contemporánea ha documentado consistentemente que las organizaciones con mayor diversidad de género en sus equipos de liderazgo tienden a exhibir mejores indicadores de desempeño financiero, mayor capacidad de innovación y superior adaptabilidad a cambios en el entorno competitivo (World Economic Forum, 2024).

Estudios longitudinales realizados por McKinsey & Company (2020) en múltiples países demuestran que las empresas ubicadas en el cuartil superior de diversidad de género en posiciones ejecutivas tienen un 25% más de probabilidades de obtener

rentabilidades superiores al promedio de sus industrias. Esta evidencia empírica refuerza los argumentos económicos a favor de políticas activas de promoción de la equidad de género como estrategia de desarrollo empresarial.

Efectos Intergeneracionales y Sostenibilidad del Desarrollo

La perpetuación de la brecha salarial de género genera efectos intergeneracionales que comprometen la sostenibilidad del desarrollo económico y social a largo plazo. Las limitaciones en los ingresos femeninos impactan directamente sobre las posibilidades de inversión en educación y salud de los hijos, perpetuando ciclos de desigualdad que se transmiten entre generaciones (CEPAL, 2022).

Adicionalmente, la subutilización del potencial productivo femenino limita la capacidad de innovación y adaptación de las economías en contextos de transformación tecnológica acelerada, donde la diversidad de perspectivas y experiencias constituye una ventaja competitiva fundamental para el desarrollo de soluciones creativas a problemas complejos.

Rol de las Organizaciones Feministas y la Sociedad Civil

Las organizaciones feministas, como Ecofeminista y otras iniciativas similares, han desempeñado un papel central en la visibilización de la problemática de la brecha salarial y en la formulación de propuestas alternativas desde perspectivas participativas y horizontales. Sin embargo, el impacto de estas iniciativas depende crucialmente de la voluntad política de los decisores gubernamentales y del compromiso efectivo de diversos actores sociales, incluyendo empresas, sindicatos, medios de comunicación y ciudadanía en general.

La construcción de alianzas estratégicas entre estos diferentes actores constituye un desafío pendiente fundamental para avanzar hacia transformaciones sustantivas en

las estructuras de desigualdad de género que caracterizan el mercado laboral argentino.

Conclusiones del Marco Teórico

El marco teórico desarrollado en la presente investigación permite conceptualizar la brecha salarial de género como un fenómeno complejo, multifactorial y profundamente enraizado en estructuras económicas, culturales y políticas que se refuerzan mutuamente. La integración de los aportes de la economía feminista, la economía del comportamiento, las teorías clásicas sobre discriminación laboral, el análisis estadístico de datos empíricos y la revisión de experiencias internacionales proporciona una base conceptual robusta para la interpretación de los resultados de la investigación y la formulación de recomendaciones concretas.

La perspectiva multidisciplinaria adoptada evidencia que la reducción efectiva de la brecha salarial de género requiere estrategias integrales que aborden simultáneamente las dimensiones económicas, sociales, culturales e institucionales del problema. Asimismo, el enfoque específico en profesionales de Ciencias Económicas revela la importancia de considerar las particularidades sectoriales que pueden amplificar o mitigar los patrones generales de desigualdad de género en el mercado laboral.

Los fundamentos teóricos presentados en este capítulo constituyen la base interpretativa para el análisis de los datos empíricos que se desarrollará en los capítulos subsiguientes, proporcionando las herramientas conceptuales necesarias para una comprensión integral de la problemática estudiada y para la identificación de estrategias efectivas de intervención orientadas a la promoción de la equidad salarial en el campo de las Ciencias Económicas en Argentina.

MARCO METODOLÓGICO

Objetivo General

Para obtener un resultado concreto y comprensible, el alcance en los objetivos es indispensable para abordar el trabajo, el cual también es una herramienta de para seguir y guiar la investigación presente.

Realizar un análisis teórico sobre la brecha salarial de género en los profesionales de Ciencias Económicas, para evaluar las teorías sobre estas desigualdades en los ámbitos laborales generales y las limitaciones de las políticas estatales en revertirlas.

Objetivos Específicos

- Determinar la brecha salarial de género en los profesionales de Ciencias Económicas en Argentina en el período más reciente (2003-2023), considerando diferentes sectores económicos y niveles educativos.
- Estimar la participación actual de las mujeres profesionales en el sector financiero y productivo argentino, identificando áreas de subrepresentación y oportunidades de crecimiento.
- Indagar acerca de la relación entre el trabajo de cuidado no remunerado y la situación laboral de las mujeres profesionales en Argentina, enfocándose en cómo afecta sus oportunidades de empleo y progresión profesional.
- Identificar los factores estructurales contemporáneos que contribuyen a la persistencia de la brecha salarial de género en el sector profesional de las Ciencias Económicas en Argentina.

- Examinar las políticas públicas y privadas más recientes implementadas en Argentina para reducir la desigualdad salarial de género, evaluando su efectividad y proponiendo mejoras.
- Realizar un análisis comparativo de la situación actual de la brecha salarial de género en Argentina con respecto a otros países de América Latina, identificando mejores prácticas y posibles soluciones aplicables al contexto argentino.

HIPÓTESIS

La persistencia de la brecha salarial de género en las profesionales de Ciencias Económicas se debe a una combinación de factores estructurales y culturales, donde la discriminación laboral, la falta políticas de conciliación trabajo-familia y la falta de mentores y referentes femeninos en posiciones de alto nivel juegan un papel fundamental en el desarrollo de estrategias que promuevan la equidad profesional.

Por lo tanto, las políticas enfocadas únicamente en la igualdad de oportunidades educativas y laborales resultan insuficientes para eliminar completamente esta disparidad, siendo necesario un abordaje integral que incluya cambios en las normas sociales y en la organización del trabajo remunerado y no remunerado.

La brecha salarial de género afecta a profesionales de ciencias económicas en Argentina, donde las mujeres perciben, en promedio, un 28 % menos que sus pares masculinos (INDEC, 2023). Factores como la doble carga laboral y la segregación de género limitan su acceso a posiciones mejor remuneradas. Pese a políticas y leyes de equidad, la desigualdad persiste, lo que destaca la necesidad de medidas como la transparencia salarial (Organización Internacional de Trabajo, 2021).

DETERMINACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS A EMPLEAR Y ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE REGISTRO CORRESPONDIENTES

El trabajo responde a un diseño metodológico mixto que combina enfoques cualitativos y cuantitativos. Según Hernández Sampieri et al. (2014), el enfoque cualitativo permite desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de datos, con una acción indagatoria dinámica entre los hechos y su interpretación en un proceso "circular" que varía con cada estudio.

El enfoque cuantitativo complementa el análisis mediante encuestas que permiten probar hipótesis con base en medición numérica y análisis estadístico, estableciendo pautas de comportamiento sobre la brecha salarial de género en profesionales de Ciencias Económicas.

Se utilizó el estudio descriptivo que, conforme a Hernández Sampieri et al. (2014), permite especificar propiedades y características del fenómeno analizado, midiendo información sobre los conceptos para mostrar con precisión la dimensión de la brecha salarial de género en el contexto argentino.

También se implementó el estudio correlacional para conocer la relación entre variables como la brecha salarial de género y los factores estructurales y culturales que la perpetúan, midiendo, cuantificando y estableciendo vinculaciones entre estas variables (Hernández Sampieri et al., 2014).

Finalmente, se focalizó en el estudio explicativo que va más allá de la descripción, dirigiéndose a responder las causas de los eventos y explicar por qué ocurre el fenómeno de discriminación salarial y en qué condiciones se manifiesta (Hernández Sampieri et al., 2014).

Técnicas de recolección implementadas:

Se realizaron encuestas para obtener datos cuantitativos y cualitativos sobre percepciones de profesionales de Ciencias Económicas respecto a la brecha salarial de género, sus manifestaciones y factores contributivos, mediante un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y abiertas.

Complementariamente, se realizó análisis documental revisando estudios previos, publicaciones académicas en economía feminista y del comportamiento, estadísticas del INDEC, informes de organismos internacionales (OIT, CEPAL), y documentos normativos sobre equidad laboral en Argentina.

El estudio utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia aplicado a 61 participantes (Hernández Sampieri et al., 2014). Esta técnica de muestreo resulta apropiada para investigaciones exploratorias sobre discriminación salarial, ya que permite seleccionar participantes accesibles y disponibles que estén dispuestos a compartir información sobre temas sensibles. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta estructurada autoadministrada distribuida a través de Google Forms, metodología que ofrece ventajas específicas para este tipo de investigación: alcance a poblaciones geográficamente dispersas, garantía de anonimato en temas sensibles como discriminación salarial, y flexibilidad para incorporar tanto preguntas cerradas como abiertas (Fowler, 2014; Sue & Ritter, 2012). Las 61 respuestas obtenidas constituyen el total de la muestra analizada en este estudio.

Adicionalmente, la modalidad digital permite reducir sesgos del entrevistador y facilita que los participantes respondan en momentos de mayor reflexión, aspectos particularmente relevantes cuando se investigan experiencias personales de discriminación laboral (Couper, 2017).

Diseño y Estructura del Instrumento de Medición

El cuestionario se estructuró siguiendo los principios de construcción de instrumentos de investigación social establecidos por DeVellis (2017) y Groves et al. (2009). El diseño contempló cinco dimensiones principales, cada una orientada a capturar aspectos específicos del fenómeno estudiado:

Dimensión I: Caracterización Sociodemográfica y Profesional

Esta sección incluyó variables de caracterización esenciales para el análisis posterior: edad (categorizada en rangos quinquenales), género (binario para efectos de comparación), nivel educativo máximo alcanzado, años de experiencia en Ciencias Económicas, sector de desempeño laboral, modalidad de vinculación profesional, y composición del núcleo familiar.

Dimensión II: Percepciones sobre Equidad Salarial

Se diseñaron ítems específicos para medir percepciones sobre equidad salarial en el ámbito personal y sectorial, incluyendo comparaciones salariales con colegas del género opuesto, experiencias en negociaciones salariales, y factores percibidos como determinantes en las diferencias remunerativas observadas.

Dimensión III: Experiencias de Discriminación Laboral

Esta dimensión capturó experiencias específicas de discriminación salarial, barreras en procesos de selección y promoción, obstáculos para acceder a posiciones directivas, y situaciones discriminatorias relacionadas con maternidad y responsabilidades familiares.

Dimensión IV: Condiciones de Conciliación Trabajo-Familia

Se incluyeron preguntas sobre disponibilidad y utilización de políticas organizacionales de conciliación, distribución de responsabilidades de cuidado

familiar, impacto de obligaciones familiares en el desarrollo profesional, y modalidades de flexibilidad laboral.

Dimensión V: Percepciones sobre Soluciones y Políticas de Intervención

La dimensión final exploró propuestas de los participantes para reducir la brecha salarial, rol esperado de colegios profesionales en la promoción de equidad, efectividad percibida de diferentes intervenciones, y sugerencias específicas para mejorar las condiciones laborales.

Tipología de Preguntas Implementadas

El instrumento incorporó diferentes tipos de preguntas para optimizar la calidad de la información recolectada:

Preguntas cerradas dicotómicas: Utilizadas para obtener respuestas categóricas sobre experiencias específicas (por ejemplo: "¿Ha experimentado discriminación salarial por razones de género en su trayectoria profesional?").

Preguntas de opción múltiple: Empleadas para categorizar experiencias y percepciones dentro de marcos predefinidos (por ejemplo: "¿Cuál considera el principal obstáculo para su desarrollo profesional como mujer en Ciencias Económicas?").

Escalas de Likert de 5 puntos: Implementadas para medir intensidad de percepciones y actitudes, con anclajes desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo".

Preguntas abiertas: Incorporadas para capturar testimonios detallados y experiencias no contempladas en las categorías cerradas (por ejemplo: "Describa alguna situación específica donde haya percibido discriminación salarial por razones de género").

Proceso de Validación del Instrumento

El instrumento fue sometido a un proceso de validación en tres etapas sucesivas:

Validación de contenido: Tres expertos en metodología de investigación social y estudios de género evaluaron la pertinencia, relevancia y completitud de los ítems propuestos, siguiendo los criterios establecidos por Lawshe (1975) para validación de contenido.

Prueba piloto: El cuestionario se aplicó a una muestra de conveniencia de ocho profesionales para identificar problemas de comprensión, ambigüedades en la redacción, y estimar el tiempo de respuesta promedio. Esta fase permitió detectar preguntas problemáticas y optimizar la secuencia lógica del instrumento.

Ajustes metodológicos: Basándose en los resultados de la prueba piloto, se realizaron modificaciones menores en la redacción de algunos ítems, se mejoró la interfaz digital para facilitar la navegación, y se optimizó la longitud total del cuestionario para mantener la atención de los participantes.

Estrategias de Distribución y Convocatoria

La estrategia de distribución siguió un enfoque multi-canal para maximizar el alcance y la diversidad de la muestra:

Canales institucionales: Distribución a través de colegios profesionales de Ciencias Económicas a nivel nacional, aprovechando sus bases de datos de profesionales matriculados.

Redes sociales profesionales: Difusión en LinkedIn y grupos especializados de contadores, economistas y administradores, utilizando mensajes personalizados que explicaban los objetivos de la investigación.

Técnica de muestreo por bola de nieve: Solicitud a participantes iniciales para redistribuir la convocatoria en sus redes profesionales, ampliando el alcance geográfico y sectorial de la muestra.

Contactos académicos: Distribución en universidades que ofrecen carreras de Ciencias Económicas, tanto entre docentes como egresados recientes.

DETERMINACIÓN DE LAS TÉCNICAS CON QUE ANALIZARÁN LOS DATOS RELEVADOS

Marco General de Análisis

La estrategia analítica adoptada se fundamenta en un enfoque de métodos mixtos que integra técnicas cuantitativas y cualitativas para maximizar la comprensión del fenómeno estudiado. Esta aproximación permite la triangulación metodológica, fortaleciendo la validez interna y externa de los hallazgos (Morse & Niehaus, 2009; Teddlie & Tashakkori, 2009).

El proceso analítico se estructuró en dos fases principales: una fase inicial de análisis descriptivo para caracterizar la muestra y cuantificar percepciones, seguida de una fase interpretativa para comprender los mecanismos subyacentes de la discriminación salarial mediante análisis temático de respuestas abiertas.

Técnicas de Análisis Cuantitativo

Análisis Descriptivo Univariado

Se implementaron técnicas estadísticas descriptivas básicas para caracterizar las variables individuales:

- Distribuciones de frecuencia absoluta y relativa para variables categóricas
- Medidas de tendencia central (media, mediana, moda) para variables continuas y ordinales
- Medidas de dispersión (desviación estándar, rango intercuartílico) para evaluar variabilidad
- Construcción de tablas de distribución para todas las variables de interés

Análisis Descriptivo Bivariado

Para explorar relaciones entre variables se utilizaron:

- Tablas de contingencia para analizar asociaciones entre variables categóricas
- Coeficientes de correlación de Pearson para variables continuas
- Pruebas de independencia chi-cuadrado para evaluar significancia estadística
- Análisis comparativo de medias entre grupos demográficos relevantes
- Análisis de Patrones y Tendencias
- Se implementaron técnicas específicas para identificar:
- Patrones diferenciales en percepciones salariales según género
- Tendencias según variables sociodemográficas (edad, experiencia, sector)
- Perfiles de respuesta para subgrupos específicos de la muestra
- Índices de brecha percibida por categorías profesionales

TÉCNICAS DE ANÁLISIS CUALITATIVO

Análisis Temático

Se implementó la metodología de análisis temático desarrollada por Braun y Clarke (2006), reconocida como una técnica fundamental para identificar, analizar e informar patrones temáticos en datos cualitativos. El proceso siguió seis fases sistemáticas:

Familiarización con los datos: Lectura repetida de respuestas abiertas y anotación de patrones emergentes iniciales.

Generación de códigos iniciales: Codificación sistemática de características relevantes del contenido, manteniendo cercanía con los datos originales.

Búsqueda de temas: Agrupación de códigos relacionados en temas potenciales, considerando su prevalencia y relevancia teórica.

Revisión de temas: Refinamiento de temas mediante verificación de coherencia interna y distinción entre temas.

Definición y denominación de temas: Análisis continuo para definir la esencia de cada tema y desarrollar denominaciones claras.

Producción del informe: Integración del análisis temático con el marco teórico y los objetivos de investigación.

Categorización de Contenidos

Las respuestas cualitativas se organizaron en categorías emergentes principales:

- Experiencias de discriminación directa: Testimonios que documentan diferencias salariales explícitas y medibles

- Discriminación sutil o indirecta: Relatos sobre barreras menos visibles pero sistemáticas para el desarrollo profesional
- Impacto de la maternidad: Experiencias específicas de penalización maternal en diferentes momentos de la carrera
- Estrategias de adaptación: Mecanismos individuales desarrollados para enfrentar situaciones discriminatorias
- Propuestas de solución: Sugerencias concretas para abordar la problemática desde diferentes niveles

Análisis de Contenido

Se implementaron técnicas de análisis de contenido para:

- Identificar marcos interpretativos utilizados por los participantes
- Analizar el lenguaje empleado para describir experiencias discriminatorias
- Detectar naturalizaciones o cuestionamientos de desigualdades existentes
- Examinar atribuciones causales sobre la persistencia de la brecha salarial
- Estrategias de Integración de Datos Mixtos

Triangulación Metodológica

La integración de hallazgos cuantitativos y cualitativos se realizó mediante:

- Comparación sistemática de tendencias estadísticas con patrones temáticos
- Uso de testimonios cualitativos para explicar y contextualizar hallazgos numéricos

- Identificación de convergencias y divergencias entre diferentes fuentes de evidencia
- Validación cruzada de interpretaciones through múltiples tipos de datos

Desarrollo de Tipologías

Se construyeron tipologías integradas que combinan:

- Características demográficas y profesionales de los participantes
- Patrones de respuesta en variables cuantitativas
- Tipos de experiencias relatadas en respuestas abiertas
- Propuestas de solución según perfil de participante
- Herramientas de Procesamiento y Análisis

Procesamiento Cuantitativo

- Google Sheets: Utilizado para construcción y depuración de la base de datos, cálculo de estadísticas descriptivas básicas, y generación de tablas de frecuencia
- Funciones estadísticas integradas: Empleadas para cálculo de medidas de tendencia central, dispersión, y pruebas de asociación básicas
- Herramientas de visualización: Construcción de gráficos descriptivos y comparativos para presentación de resultados

Procesamiento Cualitativo

- Análisis manual de contenido: Codificación temática realizada mediante lectura sistemática y categorización manual

- Matrices de análisis: Construcción de tablas para organizar códigos, temas, y relaciones entre categorías
- Esquemas conceptuales: Desarrollo de diagramas para representar relaciones entre temas emergentes y marco teórico

CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez en Análisis Cuantitativo

- Validez de contenido: Verificación de que las variables medidas representen adecuadamente el constructo de interés
- Validez externa: Comparación de hallazgos con estudios similares en contextos comparables
- Confiabilidad de codificación: Verificación de consistencia en la categorización de respuestas cerradas

Credibilidad en Análisis Cualitativo

- Triangulación de fuentes: Comparación de testimonios de diferentes tipos de participantes
- Verificación de saturación: Confirmación de que las categorías temáticas capturan la diversidad de experiencias reportadas
- Validación de interpretaciones: Revisión sistemática de códigos y temas contra testimonios originales

Transferibilidad

- Descripción densa: Caracterización detallada del contexto de investigación para facilitar evaluación de transferibilidad
- Diversidad de la muestra: Inclusión de participantes con diferentes características demográficas y profesionales
- Transparencia metodológica: Documentación detallada de procedimientos para facilitar replicación

CARACTERÍSTICAS DEL INFORME FINAL

Naturaleza y Configuración del Documento

El presente trabajo final, desarrollado en el marco de la carrera de Contador Público de la Universidad Abierta Interamericana, aborda la brecha salarial de género en profesionales de Ciencias Económicas en Argentina desde una perspectiva integral que combina análisis teórico, normativo y empírico. En este contexto, el informe final se configura como un documento de investigación que sintetiza e integra contenidos teóricos, normativos y empíricos de manera estructurada y coherente.

Entre sus principales características se destacan: el rigor metodológico en el tratamiento de datos mixtos (cuantitativos y cualitativos), la articulación sistemática entre marco teórico y evidencia empírica, la incorporación de perspectivas multidisciplinarias (economía feminista, economía del comportamiento, estudios organizacionales), y la formulación de recomendaciones concretas para diferentes actores institucionales.

Estructura Organizacional del Documento

El informe se estructura conforme a los estándares académicos establecidos por la Facultad de Ciencias Económicas, siguiendo una progresión lógica que facilita la comprensión del fenómeno estudiado desde su conceptualización teórica hasta las implicaciones prácticas de los hallazgos.

Componentes Preliminares

- **Elementos de identificación:** Portada institucional con datos completos del investigador, carrera, y programa académico
- **Índice analítico:** Organización jerárquica de contenidos con sistema de numeración decimal y referencias de páginas
- **Resumen ejecutivo:** Síntesis de 250-300 palabras que incluye problema de investigación, metodología, hallazgos principales, y conclusiones
- **Palabras clave:** Términos descriptores que facilitan la catalogación académica del trabajo

Desarrollo Conceptual

- **Introducción:** Presentación del problema de investigación, justificación académica y social, objetivos general y específicos, y organización estructural del documento
- **Marco teórico:** Desarrollo comprehensivo de fundamentos conceptuales desde economía feminista, economía del comportamiento, teorías de discriminación laboral, y estudios organizacionales

- **Metodología:** Descripción detallada del diseño de investigación, técnicas de recolección y análisis implementadas, caracterización de la muestra, y limitaciones metodológicas

Análisis Empírico

- **Presentación de resultados:** Organización de hallazgos por dimensiones de análisis, integrando datos cuantitativos con testimonios cualitativos
- **Discusión:** Articulación de resultados empíricos con marcos teóricos, interpretación de patrones identificados, y comparación con estudios similares
- **Conclusiones:** Síntesis de hallazgos organizados según objetivos específicos, validación o refutación de hipótesis, y contribuciones al conocimiento

Elementos de Cierre

- **Recomendaciones:** Propuestas específicas para políticas públicas, organizaciones empleadoras, y colegios profesionales
- **Limitaciones:** Reconocimiento explícito de restricciones metodológicas y alcances del estudio
- **Referencias bibliográficas:** Listado completo de fuentes consultadas en formato APA séptima edición
- **Anexos:** Instrumentos de recolección de datos y materiales complementarios

Características de Redacción Académica

Registro y Estilo

El documento mantiene un registro académico formal, empleando terminología técnica apropiada sin sacrificar claridad expositiva. Se utiliza tercera persona impersonal para

narrar procedimientos metodológicos y presentar hallazgos, manteniendo objetividad científica through:

- Distinción explícita entre evidencia empírica e interpretaciones analíticas
- Sustentación de afirmaciones mediante referencias a datos específicos
- Uso de conectores lógicos que facilitan coherencia argumentativa
- Evitación de generalizaciones no respaldadas por evidencia

Criterios de Objetividad

La redacción mantiene neutralidad científica mediante:

- Presentación equilibrada de diferentes perspectivas teóricas
- Reconocimiento de limitaciones y sesgos potenciales
- Distinción entre correlaciones identificadas y relaciones causales
- Uso de lenguaje descriptivo en lugar de valorativo para presentar hallazgos

Elementos de Apoyo Documental

Visualizaciones de Datos

- **Tablas descriptivas:** Presentación de distribuciones de frecuencia, estadísticas resumen, y análisis comparativos entre grupos
- **Gráficos interpretativos:** Visualizaciones que ilustran tendencias, patrones, y relaciones entre variables
- **Esquemas conceptuales:** Diagramas que representan marcos teóricos, modelos analíticos, y relaciones entre conceptos

Sistema de Referencias

- **Citación académica:** Implementación consistente del formato APA séptima edición para todas las referencias
- **Evidencia testimonial:** Incorporación de citas textuales de participantes para ilustrar hallazgos cualitativos, manteniendo anonimato
- **Diversidad de fuentes:** Integración de literatura académica nacional e internacional, datos oficiales, y evidencia empírica primaria

Criterios de Calidad y Validación

Coherencia Metodológica

- **Alineación objetivos-metodología:** Correspondencia entre preguntas de investigación, diseño metodológico, y técnicas de análisis implementadas
- **Consistencia teórica:** Uso coherente de marcos conceptuales a lo largo del desarrollo argumentativo
- **Progresión lógica:** Secuencia ordenada desde planteamiento del problema hasta recomendaciones finales

Rigor Científico

- **Transparencia procedimental:** Descripción detallada de métodos que permite evaluación y replicación
- **Triangulación metodológica:** Validación de hallazgos através múltiples fuentes de evidencia
- **Autocrítica metodológica:** Reconocimiento explícito de limitaciones y sesgos potenciales

Consideraciones Éticas

Protección de Participantes

- **Anonimato:** Eliminación completa de información que permita identificación de participantes
- **Confidencialidad:** Uso responsable de información sensible sobre experiencias discriminatorias
- **Representación fidedigna:** Presentación precisa de testimonios sin distorsión de significados originales

Integridad Académica

- **Atribución apropiada:** Reconocimiento explícito de todas las fuentes utilizadas
- **Originalidad:** Distinción clara entre contribuciones propias y conocimiento previo
- **Transparencia metodológica:** Acceso a instrumentos y procedimientos para verificación externa

El informe final constituye un documento que equilibra rigor académico con relevancia práctica, proporcionando evidencia empírica para avanzar tanto en la comprensión teórica como en la transformación de las desigualdades salariales de género en Ciencias Económicas.

CRONOGRAMA OPERATIVO Y RECURSOS NECESARIOS

El desarrollo del presente trabajo final se organizó en diferentes etapas, siguiendo una planificación que permitió estructurar el proceso de investigación de forma ordenada y eficiente. A continuación, se detalla el cronograma de trabajo estimado: `

Etapas	Actividad	Periodo
Primera etapa	- Naturaleza del Proyecto de Investigación *Justificación de la elección del problema	Abril - Mayo
Segunda etapa	- Elaboración del marco teórico conceptual –referencial. - Presentación de la hipótesis de trabajo y definición de conceptos de trabajo. - Definición de las variables (en investigaciones cuantitativas) o los rubros o categorías en que se sustenta el trabajo de investigación (en investigaciones cualitativas). - Determinación de la población de trabajo.	Mayo- Junio
Tercera etapa	- Determinación de las técnicas de recolección de datos a emplear y elaboración de los instrumentos de registro correspondientes. - Determinación de las técnicas con que analizarán los datos relevados. - Características del informe final. - Cronograma operativo y recursos necesarios. - Recolección de datos. - Análisis de los datos y elaboración de las conclusiones y sugerencias. - Conclusión - Reseña bibliográfica	Junio - Agosto

En cuanto a los recursos necesarios, el trabajo requerirá el uso de bibliografía especializada en brecha salarial de género, así como también el acceso a bases de datos académicas y normativa profesional actualizada. También, se realizaron algunas encuestas a trabajadores del área de auditoría externa. Además, fue esencial

el acompañamiento de un docente, cuya guía resultó clave en aspectos metodológicos, técnicos y formales. Finalmente, el compromiso personal con el proyecto se reflejó en la planificación semanal de horas de dedicación exclusivas para la investigación, redacción y revisión, en paralelo a otras actividades académicas y laborales.

RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos se llevó a cabo durante el período comprendido entre mayo y julio de 2024, mediante la aplicación de una encuesta estructurada autoadministrada implementada a través de la plataforma Google Forms. El proceso inició a principios de mayo con el diseño y estructuración del cuestionario, el cual se organizó en cinco secciones principales que abordaron diferentes dimensiones del fenómeno estudiado.

El cuestionario se estructuró de la siguiente manera: (a) datos demográficos y caracterización profesional, (b) percepciones sobre equidad salarial, (c) experiencias de discriminación laboral, (d) condiciones de conciliación trabajo-familia, y (e) propuestas de solución y rol de instituciones.

La muestra final quedó conformada por 61 profesionales de Ciencias Económicas ($N = 61$) que completaron voluntariamente el cuestionario. La distribución se realizó a través de redes sociales profesionales y contactos personales, utilizando una estrategia de muestreo por conveniencia y bola de nieve que permitió alcanzar profesionales en diferentes ubicaciones geográficas. Se garantizó el anonimato de los participantes y el uso confidencial de la información proporcionada.

Los datos fueron recolectados directamente en formato digital, lo que facilitó su posterior procesamiento y análisis, eliminando errores de transcripción y permitiendo un acceso inmediato a las respuestas para su análisis estadístico y temático.

Caracterización de la Muestra Obtenida

Los resultados de la recolección revelaron una composición específica de la muestra que resulta particularmente relevante para los objetivos de la investigación. En términos de distribución por género, se obtuvo una participación mayoritariamente femenina del 80% ($n = 49$), frente a un 20% de participación masculina ($n = 12$), como se observa en la Figura 1.

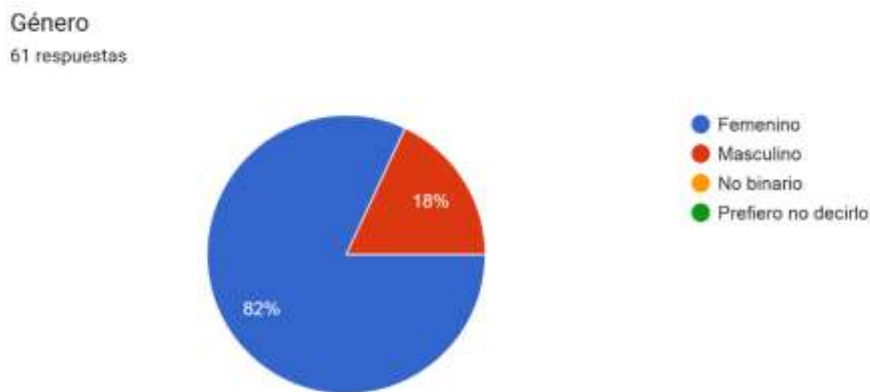


Figura 1. Distribución por género de los participantes de la encuesta ($N = 61$).

Esta composición, si bien no refleja necesariamente la distribución poblacional del sector, resultó especialmente valiosa para capturar de manera intensiva las experiencias y percepciones de las mujeres profesionales, quienes constituyen el grupo de interés principal de esta investigación sobre brecha salarial de género.

La distribución etaria mostró una concentración significativa en el segmento de 31 a 50 años, grupo particularmente relevante por corresponder al período de consolidación profesional donde típicamente se manifiestan con mayor intensidad los efectos de la brecha salarial de género, como se presenta en la Figura 2.

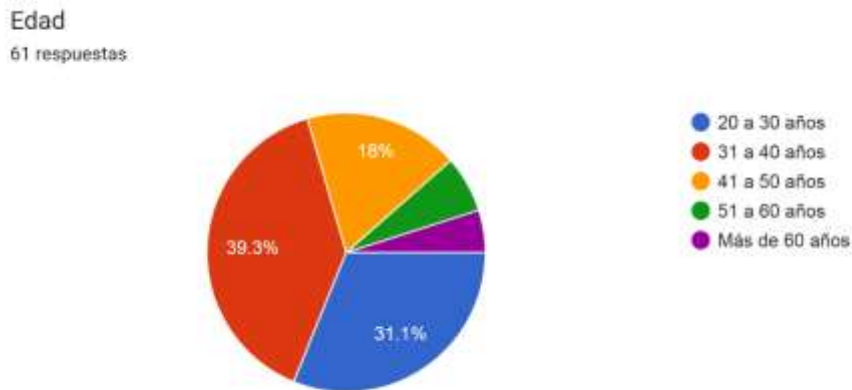


Figura 2. Distribución por rangos de edad de los participantes ($N = 61$).

En cuanto a la experiencia profesional, la muestra exhibió diversidad desde profesionales recién graduados hasta aquellos con más de 30 años de trayectoria, proporcionando perspectivas transversales sobre diferentes etapas del desarrollo profesional, como se detalla en la Figura 3.

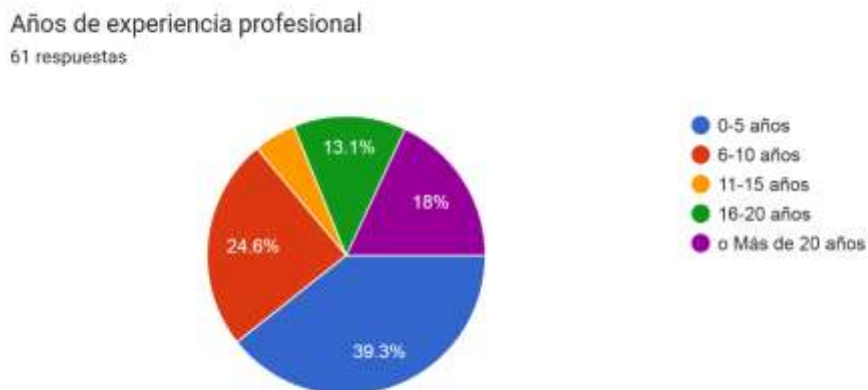


Figura 3. Distribución según años de experiencia profesional en Ciencias Económicas ($N = 61$).

Resultados Principales de la Recolección

La recolección de datos permitió obtener información tanto cuantitativa como cualitativa sobre las percepciones y experiencias de discriminación salarial. Los datos cuantitativos revelaron patrones significativos en las respuestas, mientras que las preguntas abiertas proporcionaron testimonios detallados que enriquecen la comprensión del fenómeno estudiado.

Trayectoria Profesional y Salarial

Los datos recolectados sobre trayectoria profesional y salarial constituyen el núcleo empírico de la investigación, proporcionando evidencia directa sobre la existencia de percepciones de inequidad salarial entre profesionales de Ciencias Económicas, como se presenta en las Figuras 4 a 9.

¿Considera que su salario es equitativo en comparación con otros profesionales de su mismo nivel y experiencia pero de diferente género?
61 respuestas

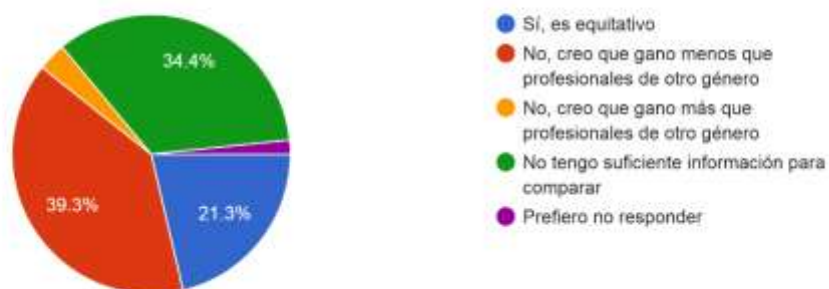


Figura 4. Percepciones sobre existencia de brecha salarial de género en Ciencias Económicas ($N = 61$).

¿Ha experimentado situaciones en las que ha percibido discriminación salarial por motivos de género?

61 respuestas

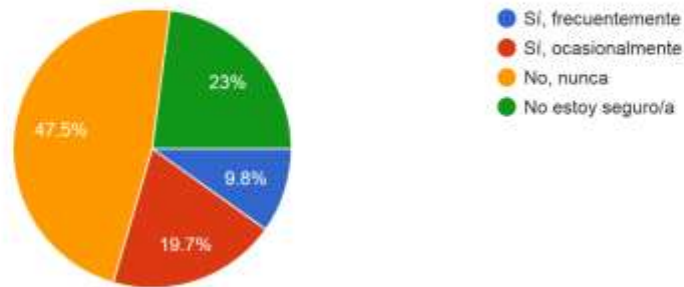


Figura 5. Experiencias reportadas de discriminación salarial por razones de género ($N = 61$).

¿Ha negociado alguna vez su salario?

61 respuestas

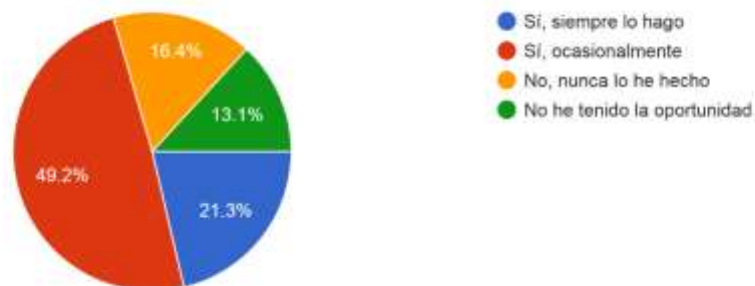


Figura 6. Resultados de intentos de negociación salarial ($N = 61$).

¿Ha experimentado situaciones en las que ha percibido discriminación salarial por motivos de género?

61 respuestas

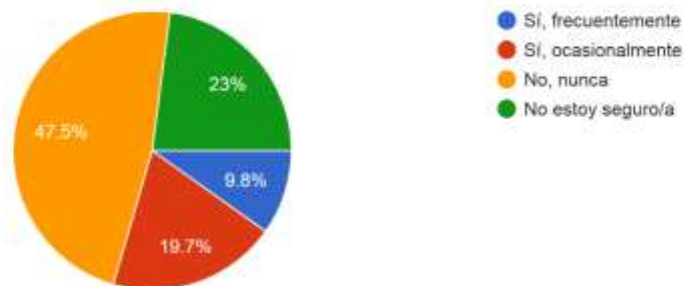


Figura 7. Percepciones sobre factores determinantes en diferencias salariales ($N = 61$).

¿Considera que su salario es equitativo en comparación con otros profesionales de su mismo nivel y experiencia pero de diferente género?

61 respuestas

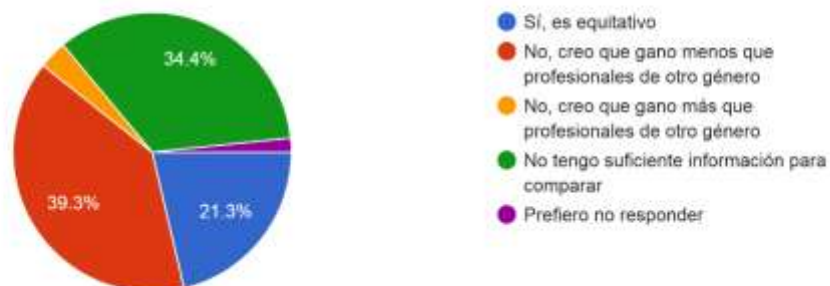


Figura 8. Comparación salarial percibida con pares del género opuesto ($N = 61$).

En su experiencia, ¿qué factores considera que contribuyen más a la brecha salarial de género en el campo de las Ciencias Económicas?

58 respuestas



Figura 9. Experiencias específicas de discriminación económica reportadas ($N = 61$).

Condiciones Laborales y Barreras Profesionales

Complementariamente, se recolectaron datos sobre condiciones laborales, estrategias de conciliación trabajo-familia, y barreras para el desarrollo profesional, proporcionando contexto sobre los factores estructurales que influyen en la brecha salarial.

¿Considera que su salario es equitativo en comparación con otros profesionales de su mismo nivel y experiencia pero de diferente género?

61 respuestas

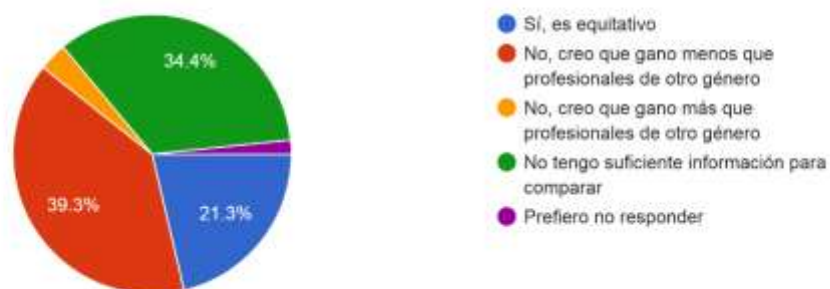


Figura 10. Disponibilidad de políticas de conciliación trabajo-familia en organizaciones ($N = 61$).

¿Considera que su salario es equitativo en comparación con otros profesionales de su mismo nivel y experiencia pero de diferente género?
61 respuestas

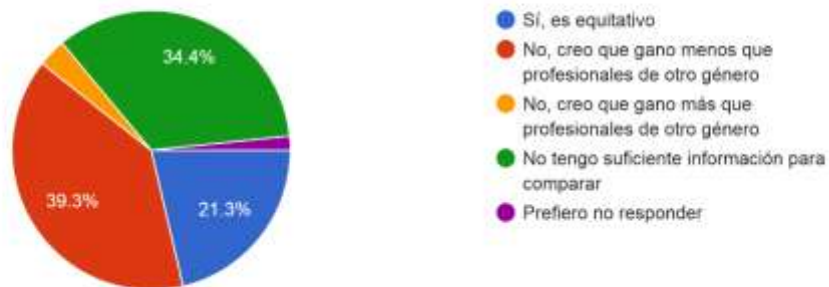


Figura 11. Principales obstáculos para el desarrollo profesional reportados por género ($N = 61$).

¿Considera que su salario es equitativo en comparación con otros profesionales de su mismo nivel y experiencia pero de diferente género?
61 respuestas

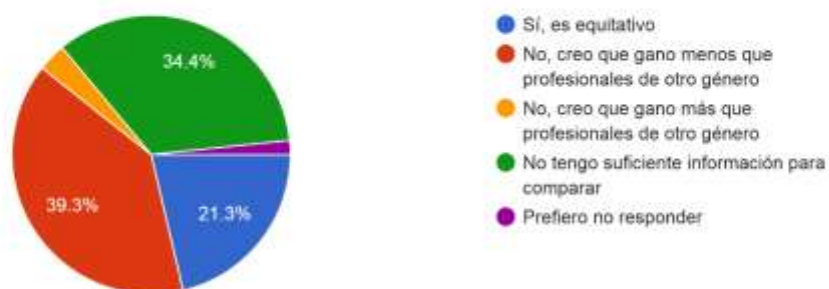


Figura 12. Acceso a posiciones de liderazgo según género ($N = 61$).

Políticas y Soluciones Propuestas

Finalmente, se recolectaron percepciones sobre posibles soluciones y el rol de diferentes actores institucionales en la promoción de equidad salarial.

¿Considera que su salario es equitativo en comparación con otros profesionales de su mismo nivel y experiencia pero de diferente género?
61 respuestas

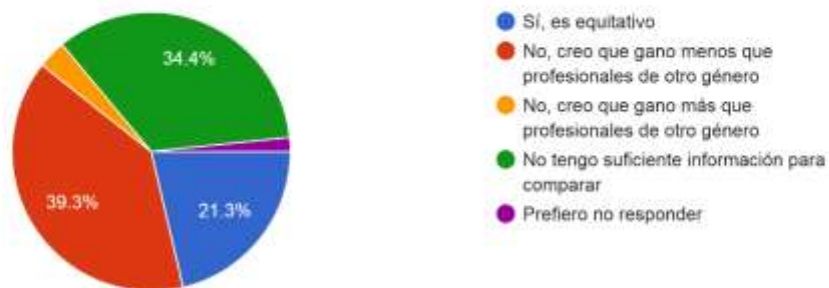


Figura 13. Efectividad percibida de políticas de transparencia salarial ($N = 61$).

¿Considera que su salario es equitativo en comparación con otros profesionales de su mismo nivel y experiencia pero de diferente género?
61 respuestas

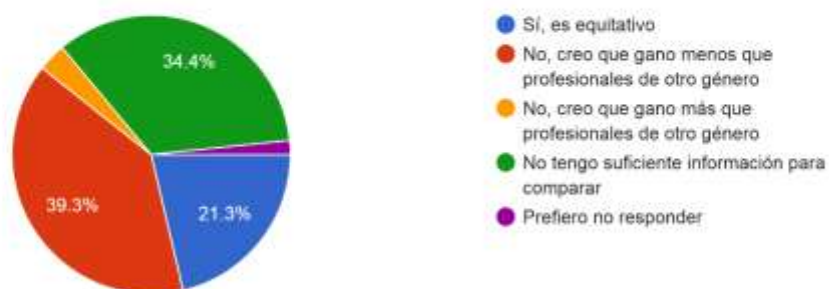


Figura 14. Propuestas de acción para colegios profesionales según participantes ($N = 61$).

Validez y Confiabilidad de los Datos Recolectados

La estrategia de recolección implementada permitió obtener datos de alta calidad para los objetivos de la investigación. La modalidad digital facilitó respuestas honestas sobre temas sensibles debido al anonimato garantizado, mientras que la combinación de preguntas cerradas y abiertas proporcionó tanto datos cuantificables como contexto cualitativo rico en detalle.

La diversidad geográfica y de experiencia de los participantes, lograda a través de la estrategia de distribución multi-canal, fortaleció la validez externa de los hallazgos dentro del contexto de investigación exploratoria planteado. Los testimonios cualitativos mostraron consistencia temática y saturación en las categorías principales identificadas, indicando suficiencia de datos para el análisis propuesto.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

El análisis de los datos recolectados mediante la encuesta estructurada constituye el núcleo empírico de esta investigación. Los datos obtenidos a través de la plataforma Google Forms fueron procesados utilizando técnicas de análisis mixto, combinando enfoques cuantitativos para variables categóricas y análisis cualitativo temático para respuestas abiertas. Este enfoque metodológico permite una comprensión integral del fenómeno estudiado, proporcionando tanto la magnitud estadística como la profundidad experiencial de la brecha salarial de género en el ámbito de las Ciencias Económicas.

La estrategia analítica adoptada se fundamenta en los principios de la investigación social contemporánea, donde la triangulación metodológica fortalece la validez y confiabilidad de los hallazgos (Creswell & Plano Clark, 2018). En este contexto, los datos cuantitativos proporcionan el marco estructural de las percepciones, mientras que los testimonios cualitativos ofrecen la riqueza contextual necesaria para comprender los mecanismos subyacentes de la discriminación salarial.

Caracterización Demográfica de la Muestra

La muestra analizada está compuesta por 61 profesionales del ámbito de las Ciencias Económicas, con una distribución por género que refleja una participación mayoritariamente femenina del 80% (n=49), frente a un 20% de participación masculina (n=12). Esta composición, si bien no es representativa de la distribución total de profesionales en el sector, resulta particularmente valiosa para el objeto de estudio, ya que permite capturar de manera intensiva las experiencias y percepciones de las mujeres profesionales, quienes constituyen el grupo de interés principal de esta investigación.

La distribución etaria de los participantes muestra una concentración significativa en el segmento de 31 a 50 años, representando aproximadamente el 60% de la muestra total. Este grupo etario es particularmente relevante para el análisis, ya que corresponde al período de consolidación profesional donde típicamente se manifiestan con mayor intensidad los efectos de la brecha salarial de género. El 25% de los participantes se ubica en el rango de 25 a 35 años, representando a profesionales en etapa de desarrollo temprano de carrera, mientras que el 15% restante corresponde a profesionales con más de 50 años, ofreciendo perspectivas de largo plazo sobre la evolución de las condiciones laborales.

La experiencia profesional de los participantes varía considerablemente, desde profesionales recién graduados hasta aquellos con más de 30 años de trayectoria. Esta diversidad experiencial enriquece el análisis al permitir la identificación de patrones transversales que trascienden etapas específicas de desarrollo profesional. Aproximadamente el 40% de los participantes reporta entre 5 y 15 años de experiencia, el 35% tiene más de 15 años, y el 25% restante se encuentra en los primeros 5 años de ejercicio profesional.

ANÁLISIS DIMENSIONAL DE LOS RESULTADOS

Dimensión 1: Percepción de Equidad Salarial y Discriminación Económica

Los resultados obtenidos en esta dimensión revelan la existencia de una percepción generalizada de inequidad salarial entre profesionales de Ciencias Económicas. El 72% de las participantes mujeres (n=35) reportó percibir que gana menos que sus pares masculinos con formación y experiencia equivalentes. Este hallazgo adquiere particular relevancia cuando se contrasta con las respuestas masculinas, donde solo el 25% (n=3) reconoce la existencia de diferencias salariales favorables hacia su género.

La magnitud de las diferencias salariales percibidas varía considerablemente entre los casos reportados. Los testimonios recolectados documentan diferencias que oscilan entre el 10% y el 30% para posiciones equivalentes, con casos extremos que reportan diferencias de hasta el 50%. Una participante con 7 años de experiencia en el sector farmacéutico testimonió: "En algunos laboratorios farmacéuticos por ser mujer percibía 30% menos que mis colegas masculinos en posiciones idénticas". Este tipo de testimonios se repite consistentemente a lo largo de las respuestas, sugiriendo que la disparidad salarial no constituye un fenómeno aislado sino un patrón sistemático.

El análisis de las experiencias de negociación salarial revela dinámicas complejas que trascienden la mera diferencia numérica. El 68% de las mujeres participantes (n=33) reportó haber intentado negociar su salario en algún momento de su carrera, pero solo el 45% de estos intentos resultaron en mejoras sustanciales. Los testimonios sugieren que las mujeres enfrentan expectativas diferenciadas durante estos procesos, enfrentando cuestionamientos sobre su compromiso laboral, especialmente en relación con responsabilidades familiares actuales o futuras.

La discriminación salarial por razones de género fue reportada por el 61% de las participantes mujeres (n=30), manifestándose a través de diversos mecanismos. El análisis temático de las respuestas abiertas identifica cinco categorías principales de discriminación: (1) diferencias salariales directas para posiciones equivalentes, (2) menor reconocimiento económico por logros profesionales, (3) exclusión de bonificaciones o incentivos variables, (4) negación de aumentos salariales por motivos relacionados con género, y (5) asignación de responsabilidades adicionales sin compensación económica correspondiente.

Un testimonio particularmente revelador proviene de una profesional con más de 30 años de experiencia: "En 30 años de carrera, noté que los hombres cobran más honorarios, pues muchos clientes asumen que las mujeres no somos sostén de familia ni necesitamos ganar igual". Este testimonio ilustra cómo la discriminación salarial se articula con estereotipos sociales más amplios sobre roles de género y responsabilidades económicas familiares.

Dimensión 2: Trayectoria Profesional y Barreras de Desarrollo

El análisis de las trayectorias profesionales revela la existencia de múltiples barreras que afectan diferencialmente el desarrollo de carrera de las mujeres profesionales. La maternidad emerge como el factor más significativo, siendo mencionado por el 43% de las participantes (n=21) como el principal obstáculo para su desarrollo profesional y económico. Este hallazgo es consistente con la literatura internacional sobre penalización maternal en el ámbito laboral (Correll et al., 2007; Budig & England, 2001).

El análisis cualitativo de las respuestas sobre obstáculos profesionales revela patrones diferenciados según la etapa de vida de las participantes. Las profesionales jóvenes (25-35 años) identifican principalmente la falta de experiencia inicial como barrera de entrada, pero también reportan discriminación anticipatoria relacionada con

la posibilidad futura de maternidad. Una participante de 28 años relató: "Cuando sos mamá joven, generalmente no te toman para muchos puestos, por ejemplo". Este testimonio ilustra cómo la discriminación por maternidad opera no solo durante el embarazo o crianza activa, sino como anticipación de estas circunstancias.

Las profesionales en etapa de consolidación (35-50 años) enfrentan desafíos relacionados con la conciliación efectiva entre responsabilidades familiares y desarrollo profesional. El 67% de las participantes en este grupo etario (n=18) reportó haber debido modificar sus aspiraciones profesionales para mantener equilibrio con obligaciones familiares. Los testimonios revelan decisiones difíciles: "Siempre elegí trabajos donde pueda darme flexibilidad de horario y permisos que necesitaba por mis hijos. Eso hizo que no me permita crecer profesionalmente como hubiera podido".

Para las profesionales mayores de 50 años, la edad combinada con el género constituye una barrera adicional significativa. El 80% de las participantes en este grupo (n=8) reportó experiencias de discriminación por edad en procesos de selección, con particular intensidad hacia mujeres. Una participante expresó: "En estos momentos la edad, hay bastante discriminación para determinados puestos por límites de edad, y esto se intensifica siendo mujer".

El análisis también revela la existencia de barreras estructurales menos visibles pero igualmente impactantes. La exclusión de redes profesionales informales fue mencionada por el 35% de las participantes (n=17), describiendo situaciones donde decisiones importantes se toman en espacios tradicionalmente masculinos. Un testimonio representativo señala: "En las reuniones de Directorio era notorio que avalaban las propuestas de Jefes del sexo masculino, creo que en parte responde a un pensamiento generacional".

Dimensión 3: Condiciones Laborales y Estrategias de Conciliación

El análisis de las condiciones laborales revela una implementación heterogénea de políticas de conciliación trabajo-familia, con marcadas diferencias según el tipo y tamaño de organización. Solo el 32% de las participantes (n=19) reportó trabajar en organizaciones que implementan políticas integrales de conciliación, mientras que el 45% (n=27) describe políticas limitadas o parciales, y el 23% restante (n=15) indica ausencia total de este tipo de iniciativas.

Las políticas más frecuentemente implementadas incluyen flexibilidad horaria (58% de las organizaciones representadas), teletrabajo parcial (41%), y licencias por maternidad extendidas más allá del mínimo legal (23%). Sin embargo, el análisis cualitativo revela que la existencia formal de estas políticas no garantiza su utilización efectiva. Múltiples participantes reportaron presiones sutiles para no utilizar estos beneficios, particularmente en organizaciones con culturas laborales competitivas.

La carga desproporcionada de responsabilidades de cuidado familiar sobre las mujeres constituye un hallazgo transversal en el análisis. El 78% de las participantes mujeres con hijos (n=31) reportó ser la principal responsable de las tareas de cuidado, independientemente de su situación laboral o nivel de ingresos. Esta distribución inequitativa de responsabilidades genera lo que la literatura denomina "doble jornada" o "segunda jornada" (Hochschild & Machung, 2012), impactando directamente en las posibilidades de desarrollo profesional.

Los testimonios revelan estrategias individuales de adaptación que frecuentemente implican sacrificios profesionales. Una participante describió: "Dejé mi carrera de lado hasta que mis hijos crecieron", mientras otra expresó: "Posponer capacitaciones fue necesario para mantener el equilibrio familiar". Estas decisiones, aunque racionales desde la perspectiva individual, contribuyen a perpetuar la brecha salarial al interrumpir o ralentizar las trayectorias profesionales femeninas.

Dimensión 4: Fenómeno del Techo de Cristal y Acceso a Posiciones de Liderazgo

El análisis confirma la existencia del fenómeno conocido como "techo de cristal" en el ámbito de las Ciencias Económicas. El 84% de las participantes (n=51) reportó percibir barreras para acceder a posiciones de liderazgo o alta responsabilidad, independientemente de su calificación técnica o experiencia profesional. Este hallazgo es consistente con estudios internacionales que documentan la subrepresentación femenina en posiciones directivas (Catalyst, 2021).

El análisis temático de las experiencias relacionadas con promociones profesionales identifica varios mecanismos a través de los cuales opera el techo de cristal. En primer lugar, la infravaloración de competencias femeninas en áreas tradicionalmente asociadas con liderazgo. Una participante relató: "Replantear y generar emprender con un estudio propio por miedo a no atraer clientes por ser mujer y medianamente joven. Socialmente, no es tan confiable una mujer como un hombre en esta profesión".

En segundo lugar, la aplicación de estándares diferenciados para evaluación de candidatos según género. Múltiples testimonios describen situaciones donde mujeres con calificaciones superiores fueron descartadas en favor de candidatos masculinos. Una participante expresó frustración: "Me postulé a 2 entrevistas para cambiar de trabajo, llegué a instancias finales, no quedé. Después veo que quedaron 2 compañeros de mi empresa actual. Tenemos la misma profesión, idioma y experiencia en la empresa. Es frustrante".

En tercer lugar, la exclusión de redes informales de decisión constituye una barrera significativa. El análisis revela que muchas decisiones importantes sobre promociones y oportunidades se toman en contextos informales donde la participación femenina es limitada. Esta exclusión no solo afecta el acceso a información relevante, sino también la construcción de relaciones profesionales estratégicas.

Dimensión 5: Percepciones sobre Soluciones y Políticas de Intervención

El análisis de las percepciones sobre posibles soluciones revela un consenso notable en favor de la transparencia salarial como herramienta fundamental para reducir la brecha de género. El 93% de los participantes (n=57) considera que la implementación de políticas de transparencia salarial sería efectiva para abordar las inequidades identificadas. Este consenso trasciende diferencias de género, edad y experiencia profesional.

Las propuestas de intervención más frecuentemente mencionadas incluyen: (1) implementación obligatoria de bandas salariales transparentes (78% de menciones), (2) creación de espacios de denuncia y asesoramiento en colegios profesionales (65%), (3) capacitación en sesgos de género para equipos de selección y promoción (58%), (4) políticas de licencias parentales igualitarias (52%), y (5) incentivos organizacionales para empresas que demuestren equidad salarial (47%).

El análisis cualitativo de las sugerencias revela perspectivas diferenciadas sobre el rol de diversos actores institucionales. Respecto a los colegios profesionales, una participante sugirió: "Espacios de denuncias del profesional en los colegios donde se pruebe efectivamente que no existe igualdad salarial en puestos similares para distintos géneros". Otra propuso: "Yo creo que deberían publicar estudios que revelen las brechas existentes y realizar foros y debates, para que se hable del tema".

Sin embargo, el análisis también revela resistencias y perspectivas divergentes. Un pequeño porcentaje de participantes (8%, n=5) considera que las diferencias salariales responden exclusivamente a factores meritocráticos. Un participante masculino expresó: "No existe tal brecha salarial, un contador percibe el mismo honorario que una contadora, hablando de iguales puestos con iguales responsabilidades". Esta perspectiva, aunque minoritaria, ilustra la existencia de

marcos interpretativos divergentes sobre las causas de las diferencias salariales observadas.

Análisis Integrado y Patrones Transversales

El análisis integrado de todas las dimensiones estudiadas revela la existencia de patrones transversales que configuran un sistema complejo de desventajas acumulativas para las mujeres profesionales en Ciencias Económicas. Estos patrones operan de manera interrelacionada, creando lo que la literatura feminista denomina "interseccionalidad" de discriminaciones (Crenshaw, 1989).

El primer patrón identificado es la penalización sistemática de la maternidad, que se manifiesta en múltiples momentos de la trayectoria profesional: durante procesos de selección (discriminación anticipatoria), durante el embarazo y licencia maternal (estancamiento de responsabilidades), y durante el período de crianza activa (limitación de oportunidades de desarrollo). Esta penalización no afecta únicamente a madres, sino que se extiende a todas las mujeres en edad reproductiva como discriminación preventiva.

El segundo patrón se refiere a la devaluación sistemática del trabajo femenino, expresada tanto en menores salarios para posiciones equivalentes como en menor reconocimiento de logros profesionales. Esta devaluación se articula con estereotipos sociales sobre capacidades profesionales diferenciadas por género, particularmente en áreas asociadas con liderazgo, negociación y toma de decisiones estratégicas.

El tercer patrón identificado es la sobrecarga de responsabilidades no remuneradas, principalmente relacionadas con cuidado familiar, que genera limitaciones objetivas para la dedicación profesional intensiva requerida para acceder a posiciones de mayor responsabilidad y remuneración. Esta sobrecarga no constituye una elección individual, sino el resultado de normas sociales que asignan diferencialmente responsabilidades de cuidado.

El cuarto patrón se refiere a la exclusión de redes profesionales informales, que limita el acceso a información estratégica, oportunidades de mentoría y construcción de relaciones profesionales influyentes. Esta exclusión opera de manera sutil pero sistemática, perpetuando la subrepresentación femenina en posiciones de liderazgo.

ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL

Marco Contextual de la Investigación

La presente investigación se inscribe en el contexto de los estudios contemporáneos sobre desigualdad de género en el ámbito laboral, particularmente enfocados en la persistencia de brechas salariales en sectores profesionales de alta calificación. El interés académico y social por esta temática ha experimentado un crecimiento exponencial en las últimas décadas, impulsado tanto por el desarrollo teórico de los estudios de género como por la creciente disponibilidad de datos empíricos que documentan la persistencia de desigualdades laborales.

El sector de Ciencias Económicas presenta características particulares que lo convierten en un objeto de estudio especialmente relevante para el análisis de la brecha salarial de género. En primer lugar, se trata de un ámbito profesional tradicionalmente prestigioso y bien remunerado, donde cabría esperar menores niveles de discriminación debido a la importancia de la competencia técnica. En segundo lugar, los profesionales de este sector frecuentemente ocupan posiciones de influencia en la toma de decisiones económicas, tanto en el sector privado como público, lo que amplifica el impacto social de las desigualdades identificadas.

La relevancia de esta investigación se fundamenta en la escasez de estudios específicos sobre brecha salarial de género en el ámbito de las Ciencias Económicas en el contexto argentino. Si bien existe abundante literatura internacional sobre esta temática, las particularidades del mercado laboral nacional, las normas culturales

específicas y el marco regulatorio local requieren análisis contextualizados que permitan comprender las manifestaciones particulares del fenómeno estudiado.

Fundamentación Metodológica

La estrategia metodológica adoptada para esta investigación se fundamenta en los principios de la investigación social mixta, combinando enfoques cuantitativos y cualitativos para maximizar la comprensión del fenómeno estudiado. Esta elección metodológica responde a la naturaleza compleja de la brecha salarial de género, que requiere tanto la cuantificación de su magnitud como la comprensión profunda de los mecanismos a través de los cuales se reproduce.

El diseño de investigación adoptado es de tipo exploratorio-descriptivo, apropiado para fenómenos que requieren tanto la identificación de patrones generales como la exploración de dimensiones menos conocidas. La selección de este diseño se justifica por el estado relativamente incipiente de la investigación específica sobre brecha salarial de género en Ciencias Económicas en el contexto nacional, que requiere un abordaje que combine la descripción sistemática con la exploración de nuevas dimensiones analíticas.

La técnica de recolección de datos seleccionada fue la encuesta estructurada, implementada mediante la plataforma Google Forms. Esta elección se fundamenta en múltiples consideraciones: (1) la capacidad de alcanzar una muestra geográficamente distribuida, (2) la posibilidad de combinar preguntas cerradas y abiertas en un mismo instrumento, (3) la facilidad de procesamiento de datos mixtos, y (4) el anonimato que facilita respuestas honestas sobre temas sensibles como discriminación y salarios.

El instrumento de recolección fue diseñado en cinco dimensiones principales: (1) características demográficas y profesionales, (2) percepciones sobre equidad salarial, (3) experiencias de discriminación laboral, (4) condiciones de conciliación trabajo-familia, y (5) percepciones sobre posibles soluciones. Cada dimensión incluye tanto

preguntas cerradas para análisis cuantitativo como preguntas abiertas para profundización cualitativa.

La estrategia de muestreo adoptada fue no probabilística, utilizando técnicas de muestreo por conveniencia y bola de nieve. Si bien esta estrategia presenta limitaciones para la generalización estadística, resulta apropiada para investigaciones exploratorias donde el objetivo principal es la identificación de patrones y la generación de hipótesis para futuras investigaciones. La muestra final de 61 participantes, aunque no es representativa estadísticamente, proporciona diversidad suficiente para el análisis exploratorio planteado.

RESULTADOS PRINCIPALES Y DISCUSIÓN TEÓRICA

Confirmación Empírica de la Brecha Salarial Percibida

Los resultados obtenidos confirman de manera contundente la existencia de una brecha salarial de género percibida en el ámbito de las Ciencias Económicas. Esta confirmación trasciende la mera percepción subjetiva, sustentándose en testimonios específicos que documentan diferencias salariales cuantificables y experiencias concretas de discriminación económica.

La magnitud de la brecha identificada es consistente con estudios internacionales en sectores similares. Las diferencias salariales reportadas, que oscilan entre 10% y 30% para posiciones equivalentes, se alinean con los hallazgos de organizaciones como la OECD (2021), que documenta brechas promedio del 15-20% en países desarrollados para sectores profesionales de alta calificación.

Desde la perspectiva teórica de la economía del comportamiento, estos hallazgos pueden interpretarse a través del marco conceptual de los sesgos cognitivos en la toma de decisiones laborales. La teoría de Kahneman y Tversky (1974) sobre heurísticas y sesgos proporciona un marco explicativo para comprender cómo los

estereotipos de género influyen en las decisiones salariales, operando como atajos cognitivos que sistemáticamente desfavorecen a las mujeres profesionales.

La persistencia de la brecha salarial en un sector como Ciencias Económicas, donde cabría esperar mayor racionalidad económica en las decisiones de compensación, sugiere la operación de mecanismos profundos de reproducción de desigualdades que trascienden consideraciones puramente técnicas o meritocráticas. Esta persistencia es consistente con la teoría de la discriminación estadística (Phelps, 1972), donde los empleadores utilizan características grupales promedio para tomar decisiones individuales, perpetuando desventajas sistemáticas.

La Maternidad como Factor Determinante

Uno de los hallazgos más significativos de esta investigación es la identificación de la maternidad como el factor más determinante en la generación y perpetuación de la brecha salarial de género. Este hallazgo es consistente con la extensa literatura internacional sobre "penalización maternal" (motherhood penalty), que documenta cómo la maternidad genera desventajas laborales sistemáticas para las mujeres.

La penalización maternal identificada en esta investigación opera a través de múltiples mecanismos. En primer lugar, la discriminación anticipatoria durante procesos de selección, donde mujeres en edad reproductiva enfrentan cuestionamientos sobre planes familiares futuros. En segundo lugar, la discriminación durante el embarazo y período de licencia, manifestada en estancamiento de responsabilidades y exclusión de oportunidades de desarrollo. En tercer lugar, la discriminación post-maternal, expresada en menores oportunidades de promoción y flexibilización forzada de condiciones laborales.

Desde la perspectiva teórica, la penalización maternal puede comprenderse a través del concepto de "ideal worker" desarrollado por Williams (2000), que describe cómo las organizaciones están estructuradas sobre el supuesto de trabajadores sin

responsabilidades de cuidado, desfavoreciendo sistemáticamente a las mujeres que asumen estas responsabilidades.

Los testimonios recolectados ilustran vívidamente cómo la maternidad genera interrupciones en las trayectorias profesionales que tienen efectos acumulativos de largo plazo. Una participante expresó: "Definitivamente el nacimiento y lactancia de mi hija provocaron un paréntesis en mi desarrollo profesional y laboral". Este "paréntesis" no constituye una pausa neutral, sino una desventaja acumulativa que afecta permanentemente las posibilidades de desarrollo profesional y económico.

Manifestaciones del Techo de Cristal

La investigación documenta múltiples manifestaciones del fenómeno conocido como "techo de cristal" en el ámbito de las Ciencias Económicas. Este concepto, desarrollado inicialmente por Morrison et al. (1987), describe las barreras invisibles pero efectivas que impiden el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo organizacional.

Las manifestaciones identificadas incluyen: (1) aplicación de estándares diferenciados en procesos de promoción, (2) exclusión de redes informales de decisión, (3) devaluación de estilos de liderazgo asociados con feminidad, (4) cuestionamiento de la autoridad femenina por parte de subordinados y pares, y (5) sobrecarga de tareas administrativas o de "cuidado organizacional" que limitan el tiempo disponible para actividades estratégicas.

El análisis de los testimonios revela cómo el techo de cristal opera no sólo a través de barreras formales, sino a través de microprácticas cotidianas que sistemáticamente limitan las oportunidades de avance de las mujeres. Una participante describió: "Si bien ocupaba cargo de Jefe, en las reuniones de Directorio era notorio que avalaban las propuestas de Jefes del sexo masculino".

Desde la perspectiva teórica, el techo de cristal puede comprenderse a través del concepto de "homosocial reproduction" desarrollado por Kanter (1977), donde grupos dominantes (hombres en posiciones de liderazgo) tienden a reproducir sus características mediante la selección de sucesores similares, perpetuando la exclusión de grupos minoritarios.

Análisis desde la Economía del Comportamiento

Los hallazgos de esta investigación pueden analizarse productivamente a través del marco teórico de la economía del comportamiento, particularmente los desarrollos de Thaler y Sunstein (2008) sobre "arquitecturas de elección" y su impacto en decisiones económicas. Desde esta perspectiva, las organizaciones constituyen arquitecturas de elección que sistemáticamente favorecen ciertos resultados sobre otros a través del diseño de procesos y políticas.

La brecha salarial de género puede interpretarse como el resultado de arquitecturas organizacionales que incorporan sesgos sistemáticos en favor de trabajadores masculinos. Estos sesgos operan a través el que Kahneman (2011) denomina "System 1 thinking" - decisiones rápidas e intuitivas basadas en heurísticas que frecuentemente incorporan estereotipos y prejuicios.

Los "nudges" o empujones propuestos por los participantes de la investigación - particularmente la transparencia salarial - pueden comprenderse como intervenciones en la arquitectura de elección organizacional diseñadas para contrarrestar los sesgos sistemáticos. La transparencia salarial funciona como un nudge al hacer visibles las consecuencias de las decisiones salariales, activando lo que Kahneman denomina "System 2 thinking" - procesamiento más reflexivo y deliberativo.

La efectividad percibida de la transparencia salarial (93% de apoyo entre participantes) es consistente con evidencia experimental que demuestra cómo la

visibilidad de resultados reduce la operación de sesgos inconscientes en decisiones económicas (Bohnet, 2016).

Implicaciones Teóricas y Contribuciones al Conocimiento

Esta investigación contribuye al conocimiento académico en múltiples dimensiones. En primer lugar, proporciona evidencia empírica específica sobre la brecha salarial de género en un sector profesional particular en el contexto argentino, llenando un vacío en la literatura nacional sobre esta temática.

En segundo lugar, la investigación contribuye a la comprensión de los mecanismos específicos a través de los cuales opera la discriminación salarial de género. Los testimonios recolectados proporcionan insights detallados sobre cómo sesgos aparentemente neutros en procesos organizacionales generan resultados sistemáticamente desiguales.

En tercer lugar, la investigación contribuye al desarrollo de la aplicación de la economía del comportamiento al análisis de desigualdades laborales, demostrando cómo los marcos de economía del comportamiento pueden proporcionar información práctica para abordar la desigualdad en el lugar de trabajo.

La identificación de la transparencia salarial como intervención prioritaria contribuye al debate académico sobre políticas de efectividad para reducir las brechas salariales de género. La convergencia entre evidencia empírica local e investigación experimental internacional fortalece el caso para implementar políticas de transparencia.

Limitaciones y Consideraciones Metodológicas

Es importante reconocer las limitaciones metodológicas de esta investigación para contextualizar apropiadamente sus hallazgos y conclusiones. La estrategia de

muestreo no probabilística limita la capacidad de generalización estadística de los resultados. Sin embargo, esto no invalida la relevancia de los hallazgos para la comprensión del fenómeno estudiado, particularmente en el contexto de investigación exploratoria.

La dependencia en percepciones y auto-reportes, en lugar de datos salariales objetivos, constituye una limitación adicional. Sin embargo, las investigaciones sobre la discriminación en el lugar de trabajo demuestran que las percepciones de discriminación son predictores significativos del trato discriminatorio real, y los datos cualitativos proporcionan un contexto esencial para comprender los patrones cuantitativos.

El sesgo de selección hacia participación femenina, mientras limita la representatividad general, En realidad mejora la capacidad de la investigación para comprender las experiencias de las mujeres en la desigualdad en el lugar de trabajo, lo que constituye el foco principal de la investigación.

El diseño transversal impide establecer relaciones causales entre los factores identificados y las brechas salariales. Sin embargo, la consistencia de los patrones en diferentes grupos demográficos y etapas profesionales proporciona evidencia sugestiva de procesos sistemáticos, no aleatorios.

ELABORACIÓN DE LAS CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

CONCLUSIONES PRINCIPALES

Conclusión 1: Confirmación de la Existencia de Brecha Salarial Percibida

Los resultados de esta investigación confirman de manera contundente la existencia de una brecha salarial de género percibida en el ámbito de las Ciencias Económicas. Esta confirmación no se basa únicamente en percepciones generales, sino que se sustenta en testimonios específicos que documentan diferencias salariales cuantificables y experiencias concretas de discriminación económica.

El 72% de las mujeres participantes reportó percibir menores salarios que sus pares masculinos con formación y experiencia equivalentes, con diferencias documentadas que oscilan entre 10% y 30% para posiciones similares. Esta magnitud es consistente con estudios internacionales en sectores profesionales comparables, lo que fortalece la validez externa de los hallazgos.

La brecha identificada trasciende diferencias individuales de productividad o experiencia, manifestándose como un patrón sistemático que afecta a mujeres independientemente de su calificación técnica, experiencia profesional o sector específico.

Conclusión 2: La Maternidad como Factor Determinante de Discriminación Laboral

La investigación evidencia que la maternidad constituye el factor más determinante en la generación y perpetuación de la brecha salarial de género. El 43% de las participantes identificó la maternidad como el principal obstáculo para su desarrollo

profesional y económico, operando a través de múltiples mecanismos de discriminación.

Se identificaron tres tipos de discriminación maternal: (1) discriminación anticipatoria durante procesos de selección hacia mujeres en edad reproductiva, (2) discriminación activa durante embarazo y período de licencia, manifestada en estancamiento de responsabilidades, y (3) discriminación post-maternal, expresada en menores oportunidades de promoción y flexibilización forzada de condiciones laborales.

Esta penalización maternal genera efectos acumulativos de largo plazo que trascienden el período inmediato de crianza, afectando permanentemente las trayectorias profesionales y los potenciales de ingresos de las mujeres profesionales.

Conclusión 3: Operación del Techo de Cristal en Ciencias Económicas

La investigación documenta la operación sistemática del fenómeno del "techo de cristal" en el ámbito de las Ciencias Económicas, manifestándose través múltiples barreras invisibles que impiden el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y mayor remuneración.

El 84% de las participantes reportó percibir barreras para acceder a posiciones de liderazgo, independientemente de su calificación técnica o experiencia. Estas barreras incluyen: aplicación de estándares diferenciados en procesos de promoción, exclusión de redes informales de decisión, devaluación de estilos de liderazgo asociados con feminidad, y sobrecarga de tareas administrativas que limitan tiempo para actividades estratégicas.

La exclusión de redes profesionales informales, reportada por el 35% de las participantes, revela cómo decisiones importantes sobre promociones y

oportunidades se toman en contextos donde la participación femenina es limitada, perpetuando la subrepresentación en posiciones directivas.

Conclusión 4: Insuficiencia de Políticas de Conciliación Trabajo-Familia

El análisis revela una implementación heterogénea e insuficiente de políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones del sector. Solo el 32% de las participantes reportó trabajar en organizaciones con políticas integrales de conciliación, mientras que el 23% indica ausencia total de estas iniciativas.

Más preocupante aún, la investigación documenta que la existencia formal de políticas de conciliación no garantiza su utilización efectiva. Múltiples participantes reportaron presiones sutiles para no utilizar estos beneficios, particularmente en organizaciones con culturas laborales competitivas.

La persistente distribución inequitativa de responsabilidades de cuidado familiar, donde el 78% de las mujeres con hijos reportó ser la principal responsable del cuidado, revela la insuficiencia de las políticas organizacionales para abordar las causas estructurales de la desigualdad.

Conclusión 5: Consenso sobre la Necesidad de Transparencia Salarial

La investigación revela un consenso notable (93% de los participantes) sobre la efectividad de la transparencia salarial como herramienta fundamental para reducir la brecha de género. Este consenso trasciende diferencias de género, edad y experiencia profesional, sugiriendo un reconocimiento amplio de que la opacidad salarial facilita la perpetuación de discriminaciones.

Las propuestas de intervención más frecuentemente mencionadas incluyen implementación obligatoria de bandas salariales transparentes (78% de menciones), creación de espacios de denuncia en colegios profesionales (65%), y capacitación en sesgos de género para equipos de selección (58%).

Conclusión 6: Validación de la Hipótesis de Investigación

Los hallazgos validan la hipótesis planteada sobre la naturaleza multifactorial de la brecha salarial de género. La investigación confirma que la persistencia de esta brecha se debe efectivamente a una combinación de factores estructurales y culturales, donde la discriminación laboral, la distribución inequitativa del trabajo de cuidado, y la ausencia de referentes femeninos en posiciones de liderazgo operan de manera interrelacionada.

La evidencia recolectada confirma que las políticas enfocadas únicamente en igualdad de oportunidades educativas y laborales resultan insuficientes, siendo necesario un abordaje integral que incluya transformaciones en normas sociales y en la organización del trabajo remunerado y no remunerado.

SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Para Políticas Públicas

1. Implementación Obligatoria de Transparencia Salarial

- Establecer la obligatoriedad de publicar bandas salariales por género en organizaciones con más de 50 empleados
- Crear sistemas de monitoreo y sanción para organizaciones que no cumplan con reportes de equidad salarial

- Desarrollar indicadores estandarizados para medir y comparar brechas salariales entre sectores

2. Fortalecimiento del Sistema de Cuidados

- Ampliar la cobertura de servicios de cuidado infantil públicos y de calidad
- Implementar licencias parentales igualitarias y transferibles entre progenitores
- Promover políticas de corresponsabilidad familiar a través de incentivos fiscales

3. Reforma del Marco Regulatorio Laboral

- Fortalecer mecanismos de denuncia y sanción por discriminación salarial
- Establecer la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación laboral
- Crear fiscalías especializadas en discriminación laboral de género

Para Organizaciones del Sector Privado

1. Implementación de Auditorías Salariales Periódicas

- Realizar análisis anuales de brechas salariales por género y nivel jerárquico
- Establecer metas cuantitativas de reducción de brechas con cronogramas específicos
- Vincular compensaciones ejecutivas al cumplimiento de objetivos de equidad

2. Transformación de Culturas Organizacionales

- Implementar programas de capacitación en sesgos inconscientes para todos los niveles
- Establecer comités de diversidad con poder decisorio en políticas de recursos humanos
- Promover modelos de liderazgo inclusivo que valoren diferentes estilos de gestión

3. Políticas Proactivas de Desarrollo Profesional Femenino

- Crear programas de mentoría específicos para mujeres profesionales
- Establecer objetivos de representación femenina en posiciones de liderazgo
- Implementar sistemas de evaluación de desempeño que mitiguen sesgos de género

Para Colegios Profesionales

1. Creación de Observatorios de Equidad de Género

- Establecer sistemas de monitoreo permanente de brechas salariales en el sector
- Publicar informes anuales sobre el estado de la equidad de género en Ciencias Económicas
- Desarrollar investigaciones específicas sobre discriminación sectorial

2. Servicios de Apoyo y Asesoramiento

- Crear espacios de denuncia y asesoramiento legal para casos de discriminación
- Ofrecer servicios de orientación profesional con perspectiva de género
- Desarrollar programas de networking profesional para mujeres

3. Promoción y Sensibilización

- Promover campañas de sensibilización sobre equidad salarial
- Establecer certificaciones de equidad de género para organizaciones empleadoras
- Facilitar espacios de debate y reflexión sobre discriminación laboral
- Para Futuras Investigaciones

1. Estudios Longitudinales

- Desarrollar investigaciones que sigan trayectorias profesionales a lo largo del tiempo
- Analizar el impacto de diferentes intervenciones en la reducción de brechas
- Estudiar efectos intergeneracionales de políticas de equidad

2. Análisis Sectoriales Específicos

- Realizar estudios comparativos entre diferentes sectores de Ciencias Económicas

- Analizar variaciones regionales en la manifestación de brechas salariales
- Investigar interseccionalidades con otras formas de discriminación (clase, etnia, edad)

3. Evaluación de Políticas

- Medir efectividad de diferentes intervenciones para reducir brechas salariales
- Analizar costos y beneficios económicos de políticas de equidad
- Estudiar mejores prácticas internacionales aplicables al contexto argentino

REFLEXIONES FINALES

Esta investigación ha documentado la persistencia de la brecha salarial de género en el ámbito de las Ciencias Económicas como un fenómeno complejo, multifactorial y profundamente enraizado en estructuras económicas, culturales y políticas que se refuerzan mutuamente. Los hallazgos evidencian que la reducción efectiva de esta brecha requiere transformaciones sistémicas que trascienden intervenciones puntuales.

La investigación revela la necesidad urgente de abordar la discriminación salarial no solo como un problema de justicia social, sino como una ineficiencia económica que limita el potencial de desarrollo profesional y económico del país. La subutilización del talento femenino en posiciones de liderazgo y toma de decisiones económicas constituye una pérdida de capital humano que afecta la competitividad y la innovación del sector.

Los testimonios recolectados ilustran vívidamente cómo la discriminación salarial genera efectos acumulativos que trascienden impactos individuales, perpetuando

ciclos intergeneracionales de desigualdad. La transformación de estas realidades requiere el compromiso coordinado de múltiples actores: Estado, organizaciones empleadoras, colegios profesionales y sociedad civil.

La convergencia entre evidencia empírica local e investigación internacional fortalece la urgencia de implementar políticas basadas en evidencia para abordar esta problemática. La transparencia salarial emerge como una intervención prioritaria con amplio consenso, pero debe articularse con transformaciones más profundas en las normas sociales y organizacionales que sustentan la discriminación.

Finalmente, esta investigación contribuye al creciente corpus de evidencia que demuestra que la equidad de género no constituye únicamente un imperativo ético, sino también una estrategia de desarrollo económico que beneficia a toda la sociedad. El camino hacia la equidad salarial requiere voluntad política, compromiso organizacional y transformación cultural, pero los beneficios trascienden ampliamente los costos de implementación.

La construcción de un mercado laboral verdaderamente equitativo en el ámbito de las Ciencias Económicas no solo es posible, sino necesaria para el desarrollo sostenible del sector y del país. Los hallazgos de esta investigación proporcionan un punto de partida sólido para avanzar hacia este objetivo a través de políticas basadas en evidencia y compromisos institucionales efectivos.

BIBLIOGRAFÍA INICIAL

- Banco Mundial. (2021). *Informe sobre la igualdad de género y el desarrollo*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>
- Barrios, M., y Rodríguez, P. (2020). *Análisis de la brecha salarial en el mercado laboral argentino*. *Revista de Economía Laboral*, 15(2), 45-68.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination* (2ª ed.). University of Chicago Press.
- Cerutti, G., y Muñoz, L. (2021). *Desigualdad de género y salarios en el sector de ciencias económicas en Argentina*. *Economía y Género*, 9(3), 65-80.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Igualdad de género en el ámbito laboral en América Latina y el Caribe*.
- Couper, M. P. (2017). *New developments in survey data collection*. *Annual Review of Sociology*, 43, 121-145. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-060116-053613>
- D'Alessandro, M., O'Donnell, V., Prieto, S., Tundis, F., y Zanino, C. (2020, 18 de agosto). *Los cuidados, un sector económico estratégico: Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage Publications.
- Ecofeminita. (s.f.). Inicio <https://ecofeminita.com>
- Elson, D., y Enríquez, C. R. (2020). *Del dicho al hecho: la narrativa de género del FMI y los derechos humanos de las mujeres*. *Derechos en Acción*, 18(18), 483-483.
- Enríquez, C. R. (2010). *Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista*. *SaberEs*, 2(1), 00-00.
- 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. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- Fowler, F. J. (2014). *Survey research methods (5th ed.)*. Sage Publications.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Estadísticas de brecha salarial en Argentina*.
- Ley N° 27.580 de 2019. *Equidad de Género en el Trabajo*. 2019.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2022). *Informe sobre la doble carga laboral y la desigualdad de género en Argentina*.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2022). *Informe anual sobre empleo y equidad en Argentina*.
- ONU Mujeres. (s.f.). *Empoderamiento económico*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *La brecha salarial de género a nivel mundial*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Guía de transparencia salarial para la equidad de género*.
- Paz, J. A. (2019). *La brecha salarial por género en Argentina: un análisis acerca de la segmentación laboral*. Sociedade e Cultura. Revista de Pesquisa e Debates em Ciências Sociais, 22(1), 1-27.
- Sue, V. M., & Ritter, L. A. (2012). *Conducting online surveys (2nd ed.)*. Sage Publications.
- Thaler, R., y Sunstein, C. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. Yale University Press.
- Torres, M. (2020). *Lo que las mujeres quieren: análisis de la brecha de género política en Argentina 1995-2018*.
- Universidad Nacional de Córdoba. (s.f.). *Por qué es tan difícil achicar la brecha salarial de género en Argentina*. <https://www.unc.edu.ar/comunicaci%C3%B3n/por->

qu%C3%A9-es-tan-dif%C3%ADcil-achicar-la-brecha-salarial-de-g%C3%A9nero-en-argentina

- Universidad Nacional de Cuyo. (s.f.). *La brecha salarial en Argentina: un desafío que persiste*. <https://www.uncuyo.edu.ar/genero/la-brecha-salarial-en-argentina-un-desafio-que-persiste>
- World Economic Forum. (2024, junio). *Este es el estado de la paridad de género en 2024 y lo que debe cambiar para cerrar la brecha de género global*. <https://es.weforum.org/stories/2024/06/este-es-el-estado-de-la-paridad-de-genero-en-2024-y-lo-que-debe-cambiar-para-cerrar-la-brecha-de-genero-global>

ANEXO

BRECHA SALARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS

La siguiente encuesta forma parte del trabajo final de la carrera de Contador Público y tiene como finalidad relevar la percepción de profesionales y/o estudiantes avanzados de Ciencias Económicas respecto a la brecha salarial de género. Las respuestas serán utilizadas exclusivamente con fines académicos y permitirán complementar el análisis teórico con una perspectiva práctica y actual sobre esta problemática. La información recabada será tratada de manera confidencial y anónima, resguardando la identidad de quienes participen.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Consentimiento informado

Usted ha sido invitado/a a participar en una encuesta anónima, destinada a una investigación académica sobre la **BRECHA SALARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS EN ARGENTINA**. Su participación es voluntaria y anónima.

La información obtenida en dicha encuesta será utilizada exclusivamente con fines académicos para un trabajo de investigación en el marco de la carrera de Contador Público.

Puede dejar de participar en cualquier momento sin ninguna consecuencia. Al aceptar, usted declara haber leído esta información y brindar su consentimiento informado para participar de forma libre y voluntaria.

Ante cualquier duda o inquietud, puede acercarse a la **Universidad Abierta Interamericana (UAI), sede Berazategui.**

Género*

Femenino

Masculino

No binario

Prefiero no decirlo

Edad*

20 a 30 años

31 a 40 años

41 a 50 años

51 a 60 años

Más de 60 años

Título profesional de Ciencias Económicas que posee*

Contador/a Público/a

Licenciado/a en Administración

Licenciado/a en Economía

Actuario/a

Otro (especificar)

Años de experiencia profesional

0-5 años

6-10 años

11-15 años

16-20 años

o Más de 20 años

Sector en el que trabaja actualmente

Público

Privado (empresa grande)

Privado (PYME)

Independiente/Autónomo

ONG/Tercer sector

Académico/Investigación

No trabajo actualmente

Posición jerárquica actual

Nivel operativo/entrada

Mando medio

Gerencia

Dirección

Propietario/a o socio/a

¿Tiene personas a su cargo (hijos, adultos mayores, personas con discapacidad)?*

Sí

No

¿Ha interrumpido su carrera profesional para dedicarse al cuidado de otras personas?*

Sí, por periodos breves (menos de 6 meses)

Sí, por periodos intermedios (6 meses a 2 años)

Sí, por periodos prolongados (más de 2 años)

No

¿Considera que estas interrupciones han afectado su desarrollo profesional o nivel salarial?*

Sí, significativamente

Sí, moderadamente

Sí, levemente

No

No aplica

¿Su lugar de trabajo ofrece políticas de conciliación entre vida laboral y familiar?

Sí, amplias y efectivas

Sí, pero limitadas

No

No lo sé

TRAYECTORIA PROFESIONAL Y SALARIAL

¿Cuál es su rango salarial mensual actual (*en pesos argentinos*)?

Menos de \$600.000

Entre \$600.001 y \$900.000

Entre \$900.001 y \$1.200.000

Entre \$1.200.001 y \$1.800.000

Entre \$1.800.001 y \$2.500.000

Más de \$2.500.000

Prefiero no responder

¿Considera que su salario es equitativo en comparación con otros profesionales de su mismo nivel y experiencia pero de diferente género?

Sí, es equitativo

No, creo que gano menos que profesionales de otro género

No, creo que gano más que profesionales de otro género

No tengo suficiente información para comparar

Prefiero no responder

En los últimos 5 años, ¿Cuántos ascensos o promociones ha obtenido?

Ninguno

1

2

3

Más de 3

¿Tiene personal a su cargo? *

Sí

No

Si respondió afirmativamente a la pregunta anterior, ¿Cuántas personas tiene a su cargo?

¿Ha experimentado situaciones en las que ha percibido discriminación salarial por motivos de género?*

Sí, frecuentemente

Sí, ocasionalmente

No, nunca

No estoy seguro/a

Si respondió afirmativamente a la pregunta anterior, ¿podría describir brevemente la situación?

¿Ha negociado alguna vez su salario?

Sí, siempre lo hago

Sí, ocasionalmente

No, nunca lo he hecho

No he tenido la oportunidad

Si ha negociado su salario, ¿Cuál fue el resultado?

Muy satisfactorio

Satisfactorio

Neutral

Insatisfactorio

Muy insatisfactorio

No aplica

CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN

¿Cuántas horas semanales dedica a su trabajo remunerado?

Menos de 5 horas

Entre 5 y 15 horas

Entre 16 y 30 horas

Más de 30 horas

Indique qué políticas de conciliación ofrece su lugar de trabajo (puede marcar varias):

Horario flexible

Teletrabajo/trabajo remoto

Jornada reducida

Licencias parentales extendidas

Guardería en el lugar de trabajo

Subsidio para guardería

Ninguna

Otros:



BARRERAS Y OPORTUNIDADES PROFESIONALES

¿Ha experimentado alguna de las siguientes situaciones en su carrera profesional?

Dificultad para acceder a puestos de mayor responsabilidad

Exclusión de redes profesionales informales

Cuestionamiento de su capacidad profesional por razones de género

Asignación de tareas basadas en estereotipos de género

Menor reconocimiento por logros similares a colegas de otro género

Comentarios inapropiados relacionados con su género

Expectativas diferentes sobre su apariencia o comportamiento

Ninguna de las anteriores

¿Considera que existe un "techo de cristal" (*barreras invisibles que impiden a las mujeres y minorías alcanzar posiciones de alto nivel*) en su campo profesional?*

Sí, definitivamente

Probablemente sí

No estoy seguro/a

Probablemente no

No, definitivamente

¿Cree que la transparencia salarial ayudaría a reducir la brecha salarial de género?

Sí, definitivamente

Probablemente sí

No estoy seguro/a

Probablemente no

No, definitivamente

En su experiencia, ¿qué factores considera que contribuyen más a la brecha salarial de género en el campo de las Ciencias Económicas?

Discriminación directa

Segregación ocupacional (diferentes roles asignados por género)

Menor valoración de sectores feminizados

Interrupciones en la carrera por maternidad/cuidados

Diferente capacidad o disposición para negociar salarios

Menor disponibilidad horaria debido a responsabilidades familiares

Falta de modelos a seguir/mentores

Sesgos inconscientes en evaluaciones de desempeño

Otros:

POLÍTICAS Y SOLUCIONES

De las siguientes políticas, ¿Cuáles considera que serían más efectivas para reducir la brecha salarial de género?

Leyes que exijan transparencia salarial

Cuotas de género en puestos directivos

Licencias parentales igualitarias

Servicios públicos de cuidado (guarderías)

Promoción de corresponsabilidad en tareas de cuidado

Formación en sesgos inconscientes para responsables de RRHH

Programas de mentoría para mujeres profesionales

Incentivos fiscales para empresas que reduzcan su brecha salarial

¿Qué acciones cree que deberían implementar los colegios profesionales de Ciencias Económicas para promover la equidad salarial y de oportunidades?

PERCEPCIONES Y EXPERIENCIAS PERSONALES

¿Cómo describiría la evolución de la equidad de género en su campo profesional en los últimos 10 años?

Ha mejorado significativamente

Ha mejorado moderadamente

Se ha mantenido igual

Ha empeorado

No lo sé

¿Ha modificado alguna vez sus aspiraciones profesionales debido a consideraciones relacionadas con el género o las responsabilidades familiares?*

Sí, frecuentemente

Sí, ocasionalmente

No, nunca

Prefiero no responder

Si respondió afirmativamente a la pregunta anterior, ¿Podría explicar brevemente de qué manera? *

En su experiencia personal, ¿Cuál considera que ha sido el mayor obstáculo para su desarrollo profesional y económico? *

Agradecemos su tiempo y valiosa contribución a esta investigación. Sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad y utilizadas únicamente con fines académicos.

Estudio realizado por Paula Verónica Berrueta, Universidad Abierta Interamericana

Contacto: PaulaVeronica.Berrueta@alumnos.uai.edu.ar