



¿Qué relación existe entre la brecha salarial de género y el crecimiento económico en Argentina desde la crisis económica de 2001-2002 hasta la actualidad?

Jimena Altamirano

Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Abierta Interamericana

Trabajo final

Alberto Nicolás Virdo

6 de agosto de 2026

Contenido

Presentación	4
Introducción	6
Problema	7
Marco teórico	8
Brecha salarial de género	9
Crecimiento económico	10
Teorías explicativas de la brecha salarial de género	11
Teoría del capital humano	11
Discriminación laboral	12
Segmentación y segregación ocupacional	12
Relación entre la brecha salarial de género y el crecimiento económico	13
Estado del arte	15
Hipótesis	18
Objetivos	19
Objetivo general	19
Objetivos específicos	19
Diseño metodológico	20
Enfoque y alcance	20
Fuentes y procedimiento de análisis	20
Limitaciones del estudio	21
Operacionalización de variables	21
Evidencia empírica	23

Evolución del crecimiento económico argentino.....	23
Tasa de actividad.....	25
Tasa de empleo.....	26
Tasa de desocupación.....	27
Salarios.....	28
Relación comparativa entre crecimiento económico y brecha salarial de género	30
Educación.....	31
Segregación ocupacional	32
Políticas de igualdad de género	33
Consideración final	36
Referencias.....	39

Presentación

El presente trabajo monográfico analiza la relación entre la brecha salarial de género y el crecimiento económico en Argentina desde la crisis económica y social de 2001-2002 hasta la actualidad. La elección de este período permite observar la evolución del fenómeno en distintos momentos de la economía nacional, entre ellos la recuperación posterior a la crisis, las etapas de crecimiento, los períodos de recesión, la pandemia de COVID-19 y la coyuntura económica reciente.

Para desarrollar el estudio se consideran aportes teóricos vinculados con el capital humano, la discriminación laboral, la segmentación del mercado de trabajo, la segregación ocupacional y los modelos de crecimiento económico. También se revisan investigaciones previas y datos oficiales relacionados con los ingresos laborales, las tasas de actividad, empleo y desocupación, el nivel educativo y la participación de mujeres y varones en diferentes sectores de la economía.

La investigación se basa principalmente en información secundaria proveniente del Instituto Nacional de Estadística y Censos, la Encuesta Permanente de Hogares, las cuentas nacionales y otros informes elaborados por organismos públicos. A partir de estos datos se realizan comparaciones entre distintos años y etapas económicas, con el propósito de identificar tendencias y observar si los cambios en la actividad económica estuvieron acompañados por modificaciones en la desigualdad salarial.

El trabajo se organiza mediante el desarrollo del problema de investigación, el marco teórico, el estado del arte, la hipótesis, los objetivos, la metodología, la evidencia empírica y las conclusiones. Su finalidad es aportar una comprensión general de la problemática, reconociendo que la brecha salarial no depende de una sola causa, sino de la combinación de distintos factores laborales, económicos y sociales presentes en el mercado de trabajo argentino.

Introducción

La brecha salarial de género se refiere a la diferencia entre los ingresos laborales percibidos por mujeres y varones. En Argentina, aunque las mujeres incrementaron su participación laboral y alcanzaron niveles educativos similares o superiores a los de los varones, persisten desigualdades en los ingresos, la inserción laboral, la estabilidad del empleo y el acceso a puestos de mayor responsabilidad (Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, 2021; Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2022).

El presente trabajo analiza la relación entre la brecha salarial de género y el crecimiento económico en Argentina desde la crisis de 2001-2002 hasta la actualidad. Para ello, se consideran indicadores económicos y laborales, como el Producto Interno Bruto, las tasas de actividad, empleo y desocupación, los ingresos laborales, el nivel educativo y la segregación ocupacional.

La investigación se basa en información secundaria proveniente principalmente del INDEC, la Encuesta Permanente de Hogares, las Cuentas Nacionales y estudios académicos vinculados con economía, género y mercado laboral. A partir de estos datos, se comparan distintos momentos del ciclo económico argentino para observar si los períodos de crecimiento estuvieron acompañados por una reducción de las diferencias salariales.

Los resultados permiten sostener que el crecimiento económico no garantiza por sí solo la disminución de la brecha salarial de género, ya que esta persiste por factores estructurales como la informalidad, la segregación ocupacional, la desigual distribución de las tareas de cuidado y el menor acceso de las mujeres a puestos jerárquicos.

Problema

En Argentina, las mujeres continúan percibiendo ingresos laborales inferiores a los de los varones, aun cuando alcanzan niveles educativos similares o superiores. Esta diferencia se mantiene en distintos períodos económicos y se relaciona con factores como la informalidad, la segregación ocupacional, la desigual distribución de las tareas de cuidado y el menor acceso a puestos jerárquicos (Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, 2021; Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2023).

Desde la crisis de 2001-2002, la economía argentina atravesó etapas de crecimiento, recesión, inflación y pandemia. Sin embargo, las mejoras en la actividad económica y el empleo no siempre estuvieron acompañadas por una reducción de la brecha salarial de género.

Por este motivo, el problema central consiste en analizar si existe una relación entre la evolución del crecimiento económico y las diferencias de ingresos entre mujeres y varones, o si la brecha salarial persiste debido a factores estructurales del mercado laboral.

Marco teórico

La brecha salarial de género se refiere a la diferencia promedio en los ingresos percibidos por mujeres y varones en el mercado laboral. Esta diferencia no solo se expresa en la remuneración recibida por el trabajo realizado, sino también en el acceso desigual a oportunidades laborales, educativas, ocupacionales y jerárquicas. En ese sentido, la brecha salarial constituye un indicador relevante para analizar cómo las desigualdades de género se manifiestan en el mercado de trabajo y cómo se vinculan con la dinámica económica de un país.

En Argentina, la brecha salarial de género debe comprenderse como una problemática estructural, vinculada con la organización del mercado laboral, la distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado, la informalidad, la segregación ocupacional y la menor presencia femenina en puestos de decisión. Estas desigualdades no se explican únicamente por diferencias individuales, como la educación o la experiencia, sino también por factores sociales, institucionales y económicos que condicionan las trayectorias laborales de mujeres y varones.

El período 2001-2002 hasta la actualidad es relevante para analizar esta problemática porque comienza luego de una crisis que representó un punto de inflexión para la economía argentina y el mercado laboral. En esos años se registraron una fuerte contracción de la actividad económica y elevados niveles de desocupación (Banco Mundial, s. f.; Instituto Nacional de Estadística y Censos, s. f.-a, s. f.-b). A partir de ese contexto, resulta pertinente analizar cómo evolucionó la brecha salarial de género en distintas etapas económicas: recuperación posterior a la crisis, crecimiento, recesiones, pandemia de COVID-19 y período posterior.

Este estudio se propone analizar la relación entre la brecha salarial de género y el crecimiento económico en Argentina durante el período 2001-2002 hasta la actualidad. La importancia de esta relación radica en que las desigualdades salariales se vinculan con la

participación laboral femenina, la asignación del capital humano, la productividad, el consumo y la distribución del ingreso. La brecha salarial de género no debe entenderse solo como una cuestión de equidad, sino también como una problemática económica relacionada con el desarrollo y el crecimiento del país.

Brecha salarial de género

La brecha salarial de género se refiere a la diferencia existente entre los ingresos laborales percibidos por mujeres y varones. Esta desigualdad puede analizarse mediante la comparación de remuneraciones mensuales o por hora trabajada. Ambas mediciones deben distinguirse, ya que el ingreso mensual también depende de la cantidad de horas trabajadas, la continuidad laboral y el tipo de jornada.

La existencia de esta brecha no responde a una única causa. Becker (1957) sostiene que las diferencias salariales pueden relacionarse con prácticas discriminatorias de los empleadores, quienes pueden ofrecer remuneraciones distintas aun cuando no existan diferencias reales de productividad entre los trabajadores.

Goldin (2014) señala que la brecha también se vincula con las características de las ocupaciones y con la forma en que algunas profesiones recompensan la disponibilidad horaria extensa y la continuidad laboral. Las responsabilidades familiares y de cuidado pueden limitar esa disponibilidad y afectar las trayectorias laborales de las mujeres.

Asimismo, Iversen y Rosenbluth (2010) destacan la importancia de la segregación ocupacional. Las mujeres y los varones suelen concentrarse en diferentes actividades y sectores productivos. Los trabajos tradicionalmente feminizados suelen presentar menores remuneraciones y posibilidades de ascenso, lo que contribuye a mantener la desigualdad salarial.

Por lo tanto, la brecha salarial puede estar relacionada tanto con factores individuales, como la experiencia, la formación y las horas trabajadas, como con factores estructurales. Entre estos últimos se encuentran la discriminación, la informalidad, la segregación ocupacional, la distribución desigual de las tareas de cuidado y las dificultades para acceder a puestos jerárquicos.

Crecimiento económico

El crecimiento económico puede definirse como el aumento sostenido de la producción, los ingresos y la capacidad productiva de una economía a lo largo del tiempo. Este proceso se encuentra relacionado con la disponibilidad de recursos, la inversión, el trabajo, el desarrollo tecnológico y la productividad.

Desde la teoría neoclásica, Solow (1956) sostiene que el crecimiento económico depende principalmente de la acumulación de capital, el aumento de la fuerza laboral y el progreso tecnológico. Este enfoque permite comprender que el desempeño de una economía no depende únicamente de la cantidad de personas que participan en el mercado laboral, sino también de la productividad con la que se utilizan sus capacidades.

Por su parte, Romer (1990), desde los modelos de crecimiento endógeno, destaca la importancia del conocimiento, la innovación y el capital humano. Las habilidades y la formación de las personas contribuyen al aumento de la productividad y a la generación de nuevas ideas, por lo que su aprovechamiento resulta fundamental para el desarrollo económico.

Estos enfoques permiten relacionar el crecimiento económico con la brecha salarial de género. Cuando las mujeres enfrentan menores ingresos, dificultades de inserción laboral o barreras para acceder a determinados sectores y puestos jerárquicos, una parte del capital

humano disponible no es utilizada plenamente. Por lo tanto, las desigualdades laborales pueden afectar la productividad y limitar el potencial de crecimiento económico.

Teorías explicativas de la brecha salarial de género

La brecha salarial de género no puede explicarse mediante una sola teoría. Su persistencia se relaciona tanto con diferencias en las trayectorias laborales como con factores estructurales presentes en el mercado de trabajo. Entre las principales explicaciones se encuentran la teoría del capital humano, la discriminación laboral y la segmentación y segregación ocupacional.

Teoría del capital humano

La teoría del capital humano, desarrollada por Becker (1964), sostiene que la educación, la capacitación y la experiencia laboral aumentan la productividad de las personas y, en consecuencia, sus posibilidades de acceder a mejores salarios.

Desde este enfoque, una parte de las diferencias salariales podría relacionarse con las trayectorias educativas y laborales. Sin embargo, en Argentina las mujeres alcanzan niveles educativos similares o superiores a los de los varones, por lo que la brecha salarial no puede atribuirse únicamente a diferencias de formación.

También debe considerarse la distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas. Estas responsabilidades recaen principalmente sobre las mujeres y pueden limitar su disponibilidad para trabajar jornadas completas, afectar la continuidad de sus trayectorias laborales y reducir sus posibilidades de acceder a puestos de mayor responsabilidad y remuneración.

Discriminación laboral

Becker (1957) explica que algunos empleadores pueden tomar decisiones basadas en prejuicios y ofrecer salarios diferentes a trabajadores con capacidades productivas similares. De este modo, la discriminación produce una asignación ineficiente de los recursos laborales.

Arrow (1973) y Phelps (1972) desarrollan el concepto de discriminación estadística. Según este enfoque, cuando los empleadores no poseen información completa sobre la productividad individual, pueden recurrir a características grupales, como el género, para tomar decisiones de contratación, promoción o remuneración.

Estas generalizaciones pueden perjudicar a las mujeres cuando se supone, por ejemplo, que tendrán mayores interrupciones laborales por responsabilidades familiares. Así, la discriminación contribuye a limitar sus oportunidades y a mantener las diferencias salariales.

Segmentación y segregación ocupacional

La teoría de la segmentación laboral sostiene que el mercado de trabajo se divide en diferentes sectores. Algunos ofrecen estabilidad, mejores salarios, protección social y posibilidades de ascenso, mientras que otros se caracterizan por la informalidad, la precariedad y las bajas remuneraciones.

Las mujeres suelen encontrarse sobrerrepresentadas en los segmentos más precarios y en determinadas actividades de menor remuneración. Esta distribución se relaciona con la segregación ocupacional, que puede ser horizontal o vertical.

La segregación horizontal se produce cuando mujeres y varones se concentran en diferentes sectores y ocupaciones. Según Rojo Brizuela y Tumini (2008), las mujeres tienen una mayor presencia en actividades vinculadas con la educación, los servicios y los cuidados, mientras que los varones predominan en sectores industriales, técnicos y productivos.

La segregación vertical se refiere a las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a puestos jerárquicos y de decisión. Esta situación, conocida como “techo de cristal”, limita sus posibilidades de ascenso y de acceder a remuneraciones más elevadas.

En conjunto, estas teorías permiten comprender que la brecha salarial de género se encuentra asociada tanto con las trayectorias laborales individuales como con la discriminación, las tareas de cuidado, la informalidad y la distribución desigual de mujeres y varones dentro del mercado de trabajo.

Relación entre la brecha salarial de género y el crecimiento económico

La relación entre la brecha salarial de género y el crecimiento económico puede analizarse a partir del uso eficiente del capital humano. Cuando las mujeres enfrentan menores salarios, dificultades para acceder a empleos de calidad o barreras para ocupar puestos jerárquicos, una parte de sus capacidades y conocimientos no se aprovecha plenamente. Esta situación puede afectar la productividad y limitar el potencial de crecimiento de la economía.

Cuberes y Teignier (2016) sostienen que las restricciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral provocan una asignación ineficiente del talento. Cuando las oportunidades laborales se encuentran condicionadas por el género y no por las capacidades individuales, la economía utiliza de manera incompleta sus recursos productivos.

Del mismo modo, Hsieh et al. (2019) señalan que la reducción de las barreras laborales permite una mejor asignación del talento y puede generar aumentos de productividad. Desde esta perspectiva, la igualdad de oportunidades no solo constituye una cuestión de equidad, sino también un factor relevante para el desempeño económico.

Los modelos de crecimiento endógeno desarrollados por Romer (1986, 1990) y Lucas (1988) destacan la importancia del conocimiento y del capital humano. La educación, la

experiencia y las habilidades de las personas contribuyen al aumento de la productividad y al desarrollo económico. Por lo tanto, cuando las mujeres no pueden utilizar plenamente su formación debido a la discriminación, la segregación ocupacional o las tareas de cuidado, el crecimiento potencial puede verse limitado.

Seguino (2000) advierte que una brecha salarial elevada puede reducir los costos laborales y favorecer temporalmente la competitividad de algunos sectores. Sin embargo, a largo plazo puede perjudicar el crecimiento, debido a que desincentiva la participación laboral y la inversión en educación y capacitación de las mujeres.

Por su parte, Schober y Winter-Ebmer (2011) relacionan la igualdad salarial con una mayor acumulación de capital humano y productividad. Desde este enfoque, la reducción de las desigualdades laborales puede favorecer un crecimiento económico más sostenido.

En consecuencia, el crecimiento económico puede mejorar los niveles generales de empleo e ingresos, pero no garantiza por sí solo una reducción de la brecha salarial. Para que sus beneficios se distribuyan de manera más equitativa, también deben disminuir las barreras estructurales que afectan la participación laboral, los ingresos y las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres.

Estado del arte

Los estudios sobre la brecha salarial de género en Argentina coinciden en señalar que se trata de una problemática persistente, vinculada con la forma en que mujeres y varones se insertan en el mercado laboral. Las investigaciones revisadas analizan factores como la participación laboral, la informalidad, la segregación ocupacional, las tareas de cuidado, la discriminación y el acceso desigual a puestos jerárquicos. Estos antecedentes permiten comprender que las diferencias de ingresos no dependen solamente de la educación o de la experiencia individual, sino también de condiciones estructurales del mercado de trabajo.

Paz (2019) analiza la brecha salarial de género en Argentina a partir de la segmentación laboral. Mediante métodos de descomposición salarial, distingue entre los factores observables y aquellos que no pueden explicarse directamente por las características individuales de las personas trabajadoras. Sus resultados indican que una parte importante de la brecha se relaciona con las diferencias en la intensidad de la participación laboral de mujeres y varones, mientras que el resto se vincula con la segmentación y la concentración en distintas ramas de actividad. Este aporte permite observar que las desigualdades salariales también dependen del tipo de inserción ocupacional.

Trombetta y Cabezón Cruz (2020) estudian la brecha salarial dentro de la estructura productiva argentina. Los autores señalan que la segregación horizontal y vertical contribuye a las diferencias de ingresos, debido a que mujeres y varones no se distribuyen de manera homogénea entre los sectores económicos ni entre los niveles jerárquicos. También reconocen la presencia de factores no observables y limitaciones estadísticas que dificultan explicar completamente la desigualdad salarial. Su trabajo demuestra que la educación y la experiencia no resultan suficientes para comprender la totalidad de la brecha.

Rodríguez Repeti y Marcel (2021) comparan el comportamiento de la brecha salarial durante 2019, 2020 y 2021. A partir de la descomposición de Blinder-Oaxaca, analizan los componentes explicados por características como la escolaridad y la antigüedad, y los componentes no explicados que pueden relacionarse con barreras estructurales o prácticas discriminatorias. Los resultados muestran que la pandemia profundizó desigualdades ya existentes en el mercado laboral y afectó de manera diferenciada las oportunidades de mujeres y varones.

En la misma línea, Favieri (2024) analiza los cambios y continuidades de la diferencia salarial de género entre 2019 y 2021. El autor destaca que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en empleos de menor remuneración y estabilidad, mientras que tienen una menor presencia en cargos de liderazgo. Esta distribución desigual permite explicar parte de la persistencia de la brecha salarial durante los períodos de crisis. Además, señala que la segmentación laboral puede tener efectos sobre la productividad y el funcionamiento general de la economía.

Los informes elaborados por organismos públicos también aportan evidencia sobre esta problemática. El Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2023) identifica diferencias en la participación laboral femenina, el acceso a puestos de decisión, los salarios y la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Por su parte, la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2021) relaciona la desigualdad salarial con la mayor presencia femenina en empleos informales, la concentración en sectores de menor remuneración, la menor participación en cargos jerárquicos y la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Desde una perspectiva vinculada con el crecimiento económico, Cuberes y Teignier (2016) sostienen que las restricciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral generan una utilización incompleta del talento y del capital humano disponible. Cuando el acceso al empleo, a mejores ingresos o a puestos de decisión se encuentra condicionado por el género, la economía no asigna sus recursos de manera eficiente. Este enfoque permite considerar que la reducción de la brecha salarial no constituye solamente una cuestión de igualdad, sino que también puede relacionarse con la productividad y el crecimiento económico.

En conjunto, los antecedentes revisados muestran que la brecha salarial de género en Argentina es un fenómeno complejo, explicado por la combinación de factores individuales y estructurales. La educación y la experiencia influyen en los ingresos, pero no explican por sí solas las diferencias observadas. La informalidad, la segregación ocupacional, las responsabilidades de cuidado, la discriminación y el acceso limitado a puestos jerárquicos aparecen como elementos centrales.

A partir de estos estudios, el presente trabajo busca ampliar el análisis mediante una comparación de la brecha salarial y el crecimiento económico argentino desde la crisis de 2001-2002 hasta la actualidad. La investigación considera diferentes momentos del ciclo económico, como la recuperación posterior a la crisis, las recesiones, la pandemia y el período reciente. De este modo, se procura observar si las variaciones de la actividad económica estuvieron acompañadas por cambios en la desigualdad de ingresos entre mujeres y varones, sin establecer una relación causal directa entre ambas variables.

Hipótesis

El crecimiento económico argentino no garantiza por sí solo la reducción de la brecha salarial de género, ya que su persistencia se encuentra asociada principalmente con factores estructurales del mercado laboral, como la informalidad, la segregación ocupacional, la desigual distribución de las tareas de cuidado y el menor acceso de las mujeres a puestos jerárquicos.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la relación entre la brecha salarial de género y el crecimiento económico en Argentina durante el período 2001-2002 hasta la actualidad, con el fin de observar cómo evolucionaron las desigualdades salariales entre mujeres y varones en distintos contextos de la dinámica económica nacional.

Objetivos específicos

Describir las principales transformaciones económicas, sociales y laborales ocurridas en Argentina desde la crisis de 2001-2002 hasta la actualidad, considerando los cambios en la actividad económica, el empleo y los ingresos laborales.

Comparar la evolución de la brecha salarial de género en Argentina durante el período analizado, identificando tendencias, cambios significativos y persistencias en las diferencias de ingresos entre mujeres y varones.

Analizar la relación entre la evolución del crecimiento económico y la brecha salarial de género, considerando indicadores como el PIB real, la actividad laboral, el empleo, la desocupación y los ingresos.

Examinar los factores que contribuyen a la persistencia de la brecha salarial de género en Argentina, tales como la educación, la informalidad, la segregación ocupacional, la desigual distribución de las tareas de cuidado y el acceso a puestos jerárquicos.

Relevar las principales políticas, normativas e iniciativas implementadas en Argentina vinculadas con la igualdad laboral y salarial, evaluando su relación con la participación laboral femenina y la reducción de desigualdades.

Diseño metodológico

Enfoque y alcance

El presente trabajo se desarrolló mediante un diseño observacional, retrospectivo y no experimental, con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo-correlacional. Se analizaron datos secundarios correspondientes a la economía y al mercado laboral argentino desde la crisis de 2001-2002 hasta 2025, último año considerado de acuerdo con la información oficial disponible.

El estudio fue observacional porque las variables no fueron manipuladas, sino examinadas a partir de hechos ya ocurridos. También tuvo carácter longitudinal, dado que se compararon distintos años y etapas económicas: crisis, recuperación, crecimiento, recesión, pandemia de COVID-19 y período posterior.

El alcance fue descriptivo porque se caracterizó la evolución de la brecha salarial y de los principales indicadores económicos y laborales. A su vez, fue correlacional en un sentido exploratorio, ya que se comparó temporalmente la variación del PIB real con la brecha salarial de género, sin afirmar una relación causal directa entre ambas variables.

Fuentes y procedimiento de análisis

La investigación se basó en información secundaria proveniente principalmente del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), las Cuentas Nacionales, los informes de distribución del ingreso, el Banco Mundial y documentos elaborados por organismos públicos vinculados con economía, género y mercado laboral. También se consultaron estudios académicos y normativa argentina relacionada con la igualdad laboral y las tareas de cuidado.

La información se organizó mediante matrices de registro por año, género, indicador y fuente. Se seleccionaron años representativos del período para observar los cambios en el PIB

real, las tasas de actividad, empleo y desocupación, los ingresos laborales, el nivel educativo y la distribución ocupacional por sector.

El procedimiento consistió en comparar las tendencias de cada indicador y analizar si los períodos de crecimiento o contracción económica estuvieron acompañados por modificaciones en la brecha salarial. Las diferencias se expresaron principalmente en porcentajes y puntos porcentuales, debido a que la inflación impide comparar de manera directa salarios nominales correspondientes a años muy distintos.

Limitaciones del estudio

El análisis presenta algunas limitaciones. En primer lugar, depende de la disponibilidad y de la forma de presentación de los datos publicados por los organismos oficiales. Además, los registros cercanos a la crisis de 2001-2002 corresponden a la EPH puntual, mientras que los posteriores pertenecen a la EPH continua, por lo que las comparaciones históricas deben interpretarse con cautela.

Otra limitación es que numerosos indicadores de la EPH representan aglomerados urbanos y no siempre reflejan la totalidad del territorio nacional. También existen diferencias entre las mediciones salariales: algunos informes utilizan ingresos mensuales de la ocupación principal y otros calculan remuneraciones por hora o brechas ajustadas.

Finalmente, la investigación es descriptivo-correlacional y no demuestra causalidad. La comparación permite identificar tendencias y comportamientos conjuntos, pero la brecha salarial también se encuentra influida por factores estructurales como la informalidad, la segregación ocupacional, las tareas de cuidado y el acceso desigual a puestos jerárquicos.

Operacionalización de variables

La Tabla 1 presenta las variables principales y los indicadores empleados para su análisis.

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variable	Definición operativa	Indicador	Fuente y forma de análisis
Brecha salarial de género	Diferencia entre los ingresos laborales promedio de mujeres y varones.	Diferencia porcentual de ingresos.	INDEC, EPH e informes de distribución del ingreso. Comparación por género y período.
Crecimiento económico	Variación de la producción y de la actividad económica nacional.	Variación anual del PIB real.	INDEC, Cuentas Nacionales y Banco Mundial. Comparación de años representativos.
Tasa de actividad	Participación de personas ocupadas o que buscan empleo.	Tasa de actividad por género.	EPH-INDEC. Comparación entre mujeres y varones.
Tasa de empleo	Proporción de la población que se encuentra ocupada.	Tasa de empleo por género.	EPH-INDEC. Análisis de la inserción laboral efectiva.
Tasa de desocupación	Personas económicamente activas sin empleo y en búsqueda laboral.	Tasa de desocupación por género.	EPH-INDEC. Comparación de las dificultades de acceso al empleo.
Nivel educativo	Máximo nivel de formación alcanzado.	Porcentaje por nivel educativo y género.	INDEC y dosieres estadísticos. Comparación por género.
Segregación ocupacional	Distribución desigual de mujeres y varones entre sectores y jerarquías.	Participación por género y sector de actividad.	INDEC e informes sobre género y mercado laboral.
Políticas de igualdad de género	Normas y medidas orientadas a reducir desigualdades laborales.	Leyes, decretos y resoluciones.	Normativa argentina. Revisión descriptiva de su relación con la brecha salarial.

Nota. Elaboración propia, 2026.

Para calcular la brecha salarial de género se utilizó la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial (\%)} = \frac{[(\text{Ingreso promedio de varones} - \text{Ingreso promedio de mujeres}) / \text{Ingreso promedio de varones}] \times 100}{}$$

Esta fórmula expresa cuánto menor es, en términos porcentuales, el ingreso promedio de las mujeres respecto del ingreso promedio de los varones, lo que facilita la comparación entre distintos años y períodos.

Evidencia empírica

La evidencia empírica analiza la evolución de la brecha salarial de género y del crecimiento económico en Argentina desde la crisis de 2001-2002 hasta la actualidad. Para ello, se utilizan datos secundarios provenientes principalmente del Instituto Nacional de Estadística y Censos, la Encuesta Permanente de Hogares, las cuentas nacionales y otros informes oficiales.

Se consideran indicadores relacionados con la actividad económica, el empleo y los ingresos laborales. Entre ellos se encuentran la variación del Producto Interno Bruto, las tasas de actividad, empleo y desocupación, los ingresos promedio, el nivel educativo y la distribución de mujeres y varones entre distintos sectores de actividad.

En algunos cuadros se incorporan años anteriores a 2001-2002 únicamente como referencia, con el fin de comparar la situación previa a la crisis con las etapas posteriores. El análisis no busca demostrar una relación causal directa entre el crecimiento económico y la brecha salarial, sino identificar tendencias y observar cómo se comportaron ambas variables en distintos contextos económicos.

Evolución del crecimiento económico argentino

Para analizar el comportamiento de la economía argentina durante el período estudiado, se utiliza como indicador la variación anual del Producto Interno Bruto real. Este indicador permite identificar los años de crecimiento y contracción económica y relacionarlos posteriormente con la evolución de la brecha salarial de género. Los valores seleccionados se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2*Variación anual del PIB real en Argentina*

Año	Variación anual del PIB real
2001	−4,40 %
2002	−10,90 %
2004	9,00 %
2007	9,00 %
2011	6,00 %
2019	−2,00 %
2020	−9,90 %
2021	10,40 %
2022	5,20 %
2023	−1,60 %
2024	−1,70 %
2025	4,40 %

Nota. Elaboración propia con datos del Banco Mundial (s. f.) y del Instituto Nacional de Estadística y Censos (s. f.-b). Se seleccionaron años representativos de las distintas etapas económicas del período analizado.

Los datos muestran que la economía argentina atravesó importantes variaciones desde la crisis de 2001-2002. En 2002 se registró la mayor contracción del período seleccionado, con una caída del PIB del 10,9 %. Posteriormente, la economía inició una etapa de recuperación, con crecimientos del 9 % en 2004 y 2007.

En 2020, la pandemia de COVID-19 produjo una nueva caída significativa de la actividad económica. Durante 2021 y 2022 se observó una recuperación, aunque en 2023 y 2024 el PIB volvió a disminuir. En 2025 se registró nuevamente una variación positiva.

Esta evolución permite observar que el período analizado estuvo marcado por etapas de crecimiento, crisis y recuperación. Sin embargo, las mejoras en la actividad económica no necesariamente estuvieron acompañadas por una reducción de las diferencias salariales entre mujeres y varones.

Tasa de actividad

La tasa de actividad permite observar la participación de mujeres y varones en el mercado laboral. Este indicador resulta relevante para identificar las diferencias existentes en el acceso y la permanencia dentro de la población económicamente activa. Los resultados se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3

Tasa de actividad por género en Argentina

Año o período	Mujeres	Varones	Brecha varones-mujeres
2002	50,80 %	78,30 %	27,5 p.p.
2004	56,90 %	81,20 %	24,3 p.p.
2019 – 4.º trimestre	49,40 %	69,40 %	20,0 p.p.
2020 – 4.º trimestre	47,60 %	68,40 %	20,8 p.p.
2021 – 4.º trimestre	50,30 %	69,70 %	19,4 p.p.
2024 – 4.º trimestre	53,10 %	70,80 %	17,7 p.p.
2025 – 4.º trimestre	52,40 %	70,00 %	17,6 p.p.

Nota. Cálculos propios a partir de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares para los años seleccionados (Instituto Nacional de Estadística y Censos, s. f.-a) y del informe del cuarto trimestre de 2025 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2026a).

Los datos muestran que la tasa de actividad masculina fue superior a la femenina durante todo el período analizado. En 2002, la diferencia alcanzó 27,5 puntos porcentuales, mientras que en 2025 se redujo a 17,6 puntos.

Aunque se observa una disminución de la distancia entre ambos grupos, la participación laboral femenina continúa siendo menor. Esta situación puede vincularse con las responsabilidades de cuidado, la informalidad y las dificultades para sostener trayectorias laborales continuas.

Tasa de empleo

La tasa de empleo muestra la proporción de la población que se encuentra efectivamente ocupada. Su análisis permite identificar las diferencias existentes entre mujeres y varones en el acceso al empleo remunerado. Los resultados se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4

Tasa de empleo por género en Argentina

Año o período	Mujeres	Varones	Brecha varones-mujeres
2002	41,10 %	62,40 %	21,3 p.p.
2004 – 4.º trimestre	48,20 %	72,20 %	24,0 p.p.
2019 – 4.º trimestre	44,70 %	63,60 %	18,9 p.p.
2020 – 4.º trimestre	41,90 %	61,40 %	19,5 p.p.
2021 – 4.º trimestre	46,40 %	65,30 %	18,9 p.p.
2024 – 4.º trimestre	49,40 %	66,50 %	17,1 p.p.
2025 – 4.º trimestre	48,20 %	65,00 %	16,8 p.p.

Nota. Cálculos propios a partir de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares para los años seleccionados (Instituto Nacional de Estadística y Censos, s. f.-a) y del informe del cuarto trimestre de 2025 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2026a).

Los datos indican que la tasa de empleo masculina fue superior a la femenina durante todo el período analizado. En 2002, la tasa de empleo de las mujeres fue del 41,1 %, mientras que la de los varones alcanzó el 62,4 %, lo que representó una diferencia de 21,3 puntos porcentuales.

Durante la pandemia de COVID-19 se produjo una disminución del empleo en ambos grupos. Posteriormente, las tasas volvieron a aumentar, aunque la diferencia por género continuó presente. En el cuarto trimestre de 2025, la tasa femenina fue del 48,2 % y la masculina del 65 %, con una brecha de 16,8 puntos porcentuales.

Si bien la distancia entre mujeres y varones se redujo respecto de los primeros años analizados, las mujeres continúan presentando una menor inserción efectiva en el mercado laboral.

Tasa de desocupación

La tasa de desocupación representa la proporción de personas que no tienen empleo, pero se encuentran disponibles y buscan activamente una ocupación. Este indicador permite observar las dificultades de inserción laboral de mujeres y varones. Los resultados se presentan en la Tabla 5.

Tabla 5

Tasa de desocupación por género en Argentina

Año o período	Mujeres	Varones	Brecha mujeres-varones
2002	18,90 %	20,20 %	-1,3 p.p.
2004 – 4.º trimestre	13,50 %	10,50 %	3,0 p.p.
2019 – 4.º trimestre	9,50 %	8,40 %	1,1 p.p.
2020 – 4.º trimestre	11,90 %	10,20 %	1,7 p.p.
2021 – 4.º trimestre	7,70 %	6,40 %	1,3 p.p.
2024 – 4.º trimestre	6,90 %	6,10 %	0,8 p.p.
2025 – 4.º trimestre	7,90 %	7,20 %	0,7 p.p.

Nota. Cálculos propios a partir de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares para los años seleccionados (Instituto Nacional de Estadística y Censos, s. f.-a) y del informe del cuarto trimestre de 2025 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2026a).

Durante la crisis de 2001-2002, la desocupación alcanzó niveles elevados en ambos grupos. En 2002, la tasa femenina fue del 18,9 % y la masculina del 20,2 %. Esta diferencia no debe interpretarse como una mejor situación para las mujeres, sino como consecuencia del deterioro general del mercado laboral.

En los años posteriores, la desocupación disminuyó, aunque la tasa femenina fue generalmente superior a la masculina. Durante la pandemia volvió a aumentar y alcanzó el 11,9 % entre las mujeres y el 10,2 % entre los varones.

En el cuarto trimestre de 2025, la desocupación femenina fue del 7,9 % y la masculina del 7,2 %. Aunque la diferencia se redujo, los resultados muestran que las mujeres continúan enfrentando mayores dificultades para acceder a una ocupación.

Salarios

El análisis de los ingresos laborales resulta central para estudiar la brecha salarial de género, ya que permite observar las diferencias existentes entre las remuneraciones percibidas por mujeres y varones.

Debido a la inflación y a los cambios en el poder adquisitivo ocurridos durante el período analizado, no resulta adecuado comparar directamente los salarios nominales en pesos de años muy diferentes. Por este motivo, se utiliza principalmente la brecha porcentual de ingresos, que permite realizar comparaciones entre distintos momentos. La Tabla 6 resume los años seleccionados.

Tabla 6*Brecha de ingresos laborales por género en Argentina*

Año	Brecha aproximada
2001	2 %
2007	7 %
2019	2 %
2021	4 %

Nota. Elaboración propia con base en Urquidí y Chalup (2023). Los autores estiman la brecha total de ingresos laborales por hora mediante la descomposición de Blinder-Oaxaca, utilizando encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo.

Los datos muestran que la diferencia de ingresos por hora se mantuvo presente en los distintos años seleccionados, aunque su magnitud presentó variaciones. Los valores más bajos observados durante determinados períodos no necesariamente representan una mejora estructural, ya que las crisis económicas pueden modificar la composición del empleo, la cantidad de personas ocupadas y el nivel de informalidad.

También debe distinguirse entre la brecha calculada por hora y la brecha mensual. La primera compara la remuneración por unidad de tiempo, mientras que la segunda también refleja la cantidad de horas trabajadas, el empleo de jornada parcial, la informalidad y las interrupciones en las trayectorias laborales. Por este motivo, ambas mediciones pueden presentar resultados diferentes.

Relación comparativa entre crecimiento económico y brecha salarial de género

Para observar la relación entre el crecimiento económico y la brecha salarial de género, se compara la variación anual del Producto Interno Bruto real con la diferencia porcentual entre los ingresos promedio de mujeres y varones durante el período 2021-2025.

La Tabla 7 utiliza una brecha mensual calculada a partir de los ingresos de la ocupación principal, distinta de la brecha por hora presentada en la Tabla 6. Su finalidad es comparar la evolución del PIB real con esta medición mensual durante 2021-2025 y observar si ambas variables presentan comportamientos relacionados.

Tabla 7

Variación del PIB real y brecha salarial de género en Argentina

Año	Variación anual del PIB real	Brecha salarial aproximada
2021	10,40 %	28,30 %
2022	5,20 %	22,90 %
2023	-1,60 %	25,40 %
2024	-1,70 %	26,20 %
2025	4,40 %	29,60 %

Nota. Elaboración propia con datos del Banco Mundial (s. f.), del Instituto Nacional de Estadística y Censos (s. f.-b) y de la serie 2021-2025 sobre ingresos de la ocupación principal (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2026b).

Los datos muestran que la brecha salarial no evoluciona necesariamente en el mismo sentido que el crecimiento económico. En 2021, la economía registró una fuerte recuperación, pero la diferencia de ingresos continuó siendo elevada. En 2022, la brecha disminuyó, aunque volvió a aumentar durante 2023 y 2024, años de contracción económica.

En 2025, el PIB volvió a crecer, pero la brecha salarial alcanzó el valor más alto del período analizado. Esto permite observar que el crecimiento económico, por sí solo, no garantiza una reducción de las desigualdades de ingresos entre mujeres y varones.

La comparación no permite afirmar una relación causal directa, pero muestra que la evolución de la brecha también depende de factores estructurales del mercado laboral, como la informalidad, la segregación ocupacional, las tareas de cuidado y el acceso desigual a puestos jerárquicos.

Educación

La educación constituye una variable relevante para analizar la brecha salarial de género, ya que, según la teoría del capital humano, una mayor formación debería favorecer el acceso a mejores empleos y remuneraciones. Por este motivo, resulta importante comparar los niveles educativos alcanzados por mujeres y varones, como se muestra en la Tabla 8.

Tabla 8

Máximo nivel educativo alcanzado por la población de 25 años y más, por sexo. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2021

Nivel educativo alcanzado	Mujeres	Varones	Diferencia mujeres-varones
Hasta secundaria incompleta	24,80 %	36,50 %	-11,7 p.p.
Secundaria completa	27,90 %	27,30 %	0,6 p.p.
Superior o universitario completo o incompleto	44,70 %	38,70 %	6,0 p.p.

Nota. Elaboración propia con base en el dossier estadístico del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2022).

Los datos muestran que las mujeres presentan una menor participación en los niveles educativos más bajos y una mayor presencia en la educación superior o universitaria. El 44,7 % de las mujeres alcanzó estudios superiores o universitarios, frente al 38,7 % de los varones.

Este resultado indica que la brecha salarial no puede explicarse únicamente por diferencias de formación. Aunque las mujeres alcanzan niveles educativos similares o superiores, continúan percibiendo menores ingresos laborales. Por lo tanto, deben considerarse otros factores, como la segregación ocupacional, la informalidad, las tareas de cuidado y el menor acceso a puestos jerárquicos.

Segregación ocupacional

La segregación ocupacional se refiere a la distribución desigual de mujeres y varones entre diferentes sectores de actividad y niveles jerárquicos. Su análisis permite observar cómo la concentración por género en determinadas ocupaciones puede influir en las diferencias salariales. La Tabla 9 presenta los sectores seleccionados.

Tabla 9

Segregación ocupacional por sector de actividad en Argentina, 2021

Sector de actividad	Participación predominante	Dato observado	Clasificación
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Varones	86,70 %	Sector masculinizado
Explotación de minas y canteras	Varones	87,90 %	Sector masculinizado
Enseñanza pública	Mujeres	69,90 %	Sector feminizado
Hogares privados con servicio doméstico	Mujeres	97,60 %	Sector altamente feminizado

Nota. Elaboración propia con base en el dosier estadístico del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2022).

Los datos muestran una marcada distribución del empleo por género. Los varones predominan en actividades como la agricultura y la minería, mientras que las mujeres presentan una mayor concentración en la enseñanza y, especialmente, en el servicio doméstico.

Esta distribución resulta relevante porque los sectores feminizados suelen presentar menores remuneraciones, mayores niveles de informalidad o menos posibilidades de ascenso. Por consiguiente, la segregación ocupacional contribuye a explicar por qué la brecha salarial persiste incluso cuando las mujeres poseen niveles educativos similares o superiores a los de los varones.

También debe considerarse la segregación vertical, vinculada con las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a puestos jerárquicos y de decisión. Estas limitaciones reducen sus posibilidades de ascenso y de alcanzar remuneraciones más elevadas.

Políticas de igualdad de género

Las políticas y normas vinculadas con la igualdad de género forman parte del contexto institucional en el que se desarrolla la brecha salarial. Estas medidas buscan prevenir la discriminación, garantizar condiciones laborales adecuadas, facilitar las tareas de cuidado y promover el acceso de las mujeres a espacios de decisión. La Tabla 10 resume las principales normas consideradas.

Tabla 10

Principales políticas y normativas vinculadas con igualdad de género y mercado laboral en Argentina

Política o normativa	Año	Contenido principal	Relación con la brecha salarial
Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744	1974	Garantiza la igualdad de trato y prohíbe la discriminación por sexo.	Constituye la base legal de la igualdad laboral.
Ley N.º 26.485 de Protección Integral a las Mujeres	2009	Previene y sanciona la violencia contra las mujeres, incluida la violencia laboral.	Protege la inserción y la continuidad laboral.
Ley N.º 27.580	2020	Aprueba el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo.	Promueve ámbitos laborales libres de violencia y discriminación.
Resolución General IGJ N.º 34/2020	2020	Estableció criterios de diversidad de género en determinados órganos de administración y fiscalización.	Se vincula con el acceso a espacios de decisión.
Decreto N.º 144/2022	2022	Reglamenta espacios de cuidado infantil en establecimientos laborales.	Busca reducir obstáculos a la participación laboral femenina.

Nota. Elaboración propia con base en la Ley N.º 20.744 (1974), la Ley N.º 26.485 (2009), la Ley N.º 27.580 (2020), la Resolución General IGJ N.º 34/2020 (2020) y el Decreto N.º 144/2022 (2022).

Las normas analizadas abordan distintas dimensiones de la desigualdad laboral, como la discriminación, la violencia, el acceso a puestos de decisión y la organización de las tareas de cuidado. Estas medidas resultan importantes para mejorar las condiciones de participación de las mujeres en el mercado laboral.

Sin embargo, la existencia de normas no garantiza por sí sola la eliminación de la brecha salarial. Su efectividad depende de la aplicación, la fiscalización y el acompañamiento de políticas que favorezcan el acceso a empleos formales, mejores remuneraciones y puestos jerárquicos.

Consideración final

A partir del análisis realizado, puede concluirse que la brecha salarial de género en Argentina se relaciona con el crecimiento económico, aunque no de manera directa ni automática. Desde la crisis de 2001-2002 hasta la actualidad, la economía argentina atravesó distintas etapas, como crisis, recuperación, crecimiento, recesión, pandemia y pospandemia. En esos contextos, la desigualdad salarial entre mujeres y varones persistió como una problemática estructural del mercado laboral.

La evidencia empírica muestra que, si bien la participación laboral femenina aumentó en comparación con los años cercanos a la crisis de 2001-2002, las mujeres continúan presentando menores tasas de actividad y empleo que los varones. También se observan mayores dificultades de inserción laboral, diferencias de ingresos y una distribución desigual dentro de los sectores económicos. Esto permite sostener que las mejoras macroeconómicas pueden favorecer ciertos indicadores generales del mercado laboral, aunque resultan insuficientes si no se modifican las desigualdades estructurales que condicionan la inserción y los ingresos de las mujeres.

Uno de los aspectos más relevantes del trabajo es que la desigualdad salarial no puede explicarse solo por diferencias educativas o de formación. Los datos analizados muestran que las mujeres alcanzan niveles educativos similares o incluso superiores a los varones, pero esta situación no se traduce automáticamente en igualdad de ingresos. Por consiguiente, la brecha salarial debe comprenderse a partir de factores estructurales como la segregación ocupacional, la informalidad, la discriminación laboral, la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado, y el menor acceso a puestos jerárquicos.

La segregación ocupacional aparece como un elemento central para comprender la persistencia de la brecha. Las mujeres tienden a concentrarse en sectores feminizados, muchas

veces asociados con menores remuneraciones, menor estabilidad o menores posibilidades de ascenso. En cambio, los varones tienen mayor presencia en sectores productivos tradicionalmente mejor remunerados. Esta distribución desigual limita las oportunidades laborales de las mujeres y condiciona su participación en los beneficios del crecimiento económico.

El análisis del período de la pandemia de COVID-19 evidencia con mayor claridad la vulnerabilidad de la inserción laboral femenina. La caída de la actividad económica, la pérdida de empleos y el aumento de las tareas domésticas y de cuidado afectaron de manera significativa a las mujeres. Aunque en la etapa posterior se registró una recuperación de algunos indicadores laborales, esto no implicó la desaparición de las desigualdades previas.

Asimismo, las políticas y normativas de igualdad de género constituyen herramientas relevantes, pero no suficientes por sí solas para eliminar la brecha salarial. La existencia de leyes, programas e iniciativas debe estar acompañada por políticas de cuidado, fiscalización, igualdad de oportunidades, acceso a empleos de calidad y mayor participación femenina en espacios de decisión.

En síntesis, la relación entre brecha salarial de género y crecimiento económico en Argentina debe entenderse desde una perspectiva estructural. El crecimiento económico puede generar mejores condiciones generales de empleo e ingresos, pero si no se modifican las desigualdades presentes en el mercado laboral, la brecha salarial tiende a persistir. Por ello, reducir la desigualdad salarial entre mujeres y varones no solo constituye un objetivo de equidad social, sino también una condición importante para aprovechar mejor el capital humano disponible, mejorar la productividad y contribuir a un desarrollo económico más inclusivo.

En función de los resultados obtenidos, la hipótesis planteada queda respaldada. La comparación entre crecimiento económico, indicadores laborales y brecha salarial muestra que la reducción de la desigualdad de ingresos entre mujeres y varones requiere transformaciones estructurales en el mercado laboral, además de períodos de expansión económica.

Referencias

- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. En O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3–33). Princeton University Press.
- Banco Mundial. (s. f.). *Crecimiento del PIB (% anual) - Argentina*.
<https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=AR>
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Columbia University Press.
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2016). Aggregate effects of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate. *Journal of Human Capital*, 10(1), 1–32.
<https://doi.org/10.1086/683847>
- Decreto N.º 144/2022. (2022, 22 de marzo). Reglamentación del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744. Poder Ejecutivo Nacional. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-144-2022-362578/texto>
- Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. (2021). *Las brechas de género en la Argentina: Estado de situación y desafíos*. Ministerio de Economía de la Nación.
<https://www.argentina.gob.ar/economia/igualdadygenero/las-brechas-de-genero-en-la-argentina-estado-de-situacion-y-desafios>
- Favieri, F. N. (2024). Diferencia salarial de género en Argentina (2019-2021). Cambios y continuidades en contextos de crisis. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 46, 7–27.
<https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2024.n46-01>

- Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2023). *Quinto estudio de brechas de género en el ámbito laboral*. https://buenosaires.gob.ar/sites/default/files/2023-12/Quinto%20estudio%20de%20brechas%20de%20g%C3%A9nero%20en%20el%20ambito%20laboral_0.pdf
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Hsieh, C. T., Hurst, E., Jones, C. I., & Klenow, P. J. (2019). The allocation of talent and U.S. economic growth. *Econometrica*, 87(5), 1439–1474. <https://doi.org/10.3982/ECTA11427>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (s. f.-a). *Bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares*. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (s. f.-b). *Cuentas nacionales: Agregados macroeconómicos (PIB)*. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-3-9-47>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Dossier estadístico en conmemoración del 111.º Día Internacional de la Mujer*. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2022.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026a). *Mercado de trabajo: Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Cuarto trimestre de 2025*. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim25AF451E16DE.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026b). *Evolución de la distribución del ingreso (EPH): Cuarto trimestre de 2025*. <https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ingresos4trim25474EFC9F16.pdf>

- Iversen, T., & Rosenbluth, F. (2010). *Women, work, and politics: The political economy of gender inequality*. Yale University Press.
- Ley N.º 20.744. (1974, 5 de septiembre). Régimen de contrato de trabajo. Congreso de la Nación Argentina. Boletín Oficial de la República Argentina.
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>
- Ley N.º 26.485. (2009, 11 de marzo). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Congreso de la Nación Argentina. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/actualizacion>
- Ley N.º 27.580. (2020, 11 de noviembre). Aprobación del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Congreso de la Nación Argentina. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27580-345170>
- Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3–42. [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7)
- Paz, J. A. (2019). La brecha salarial por género en Argentina: análisis acerca de la segmentación laboral. *Sociedade e Cultura*, 22(1). <https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57894>
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Resolución General IGJ N.º 34/2020. (2020, 3 de agosto). Composición de los órganos de administración y fiscalización: diversidad de género. Inspección General de Justicia. Boletín Oficial de la República Argentina.
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/norma-340720>

- Rodríguez Repeti, J. M., & Marcel, L. (2021). Mercado laboral, servicios intensivos en conocimiento y género: análisis para el caso argentino. *Journal of Technology Management & Innovation*, 16(3), 57–65. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242021000300057>
- Rojo Brizuela, S., & Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de Trabajo*, 4(6), 53–70.
- Romer, P. M. (1986). Increasing returns and long-run growth. *Journal of Political Economy*, 94(5), 1002–1037. <https://doi.org/10.1086/261420>
- Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, 98(5), S71–S102. <https://doi.org/10.1086/261725>
- Schober, T., & Winter-Ebmer, R. (2011). Gender wage inequality and economic growth: Is there really a puzzle? A comment. *World Development*, 39(8), 1476–1484. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2011.05.001>
- Seguino, S. (2000). Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis. *World Development*, 28(7), 1211–1230. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(00\)00018-8](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(00)00018-8)
- Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65–94. <https://doi.org/10.2307/1884513>
- Trombetta, M., & Cabezón Cruz, J. (2020). *Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina* (Documento de Trabajo del CEP XXI N.º 2). Centro de Estudios para la Producción XXI, Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dt_2_-_brecha_salarial_de_genero_-_noviembre_2020.pdf

Urquidi, M., & Chalup, M. (2023). *Brecha de género en los ingresos laborales en Argentina: un análisis de su evolución en el período 1995-2021*. Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://doi.org/10.18235/0004922>