

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

ECONOMETRÍA APLICADA
TALLER N° 2

DOCENTE: PROF. MARTIN TROMBETTA

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN AMÉRICA
LATINA: IMPACTO DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y LA PARTICIPACIÓN
LABORAL FEMENINA

ALUMNO: JULIÁN ALBERTO DELGADILLO MARÍN

POSGRADO: MAESTRÍA EN ECONOMÍA APLICADA

15 DE SEPTIEMBRE DE 2024

Resumen

En este trabajo se analiza la relación entre la brecha salarial de género y el desarrollo económico en América Latina. Utilizando datos de la base de GenLAC y del Banco Mundial, se estima un modelo econométrico que examina cómo el PIB per cápita y la participación laboral femenina influyen en la variación de la brecha salarial de género a lo largo del tiempo. Se aplican técnicas de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), Within y el estimador de Efectos Fijos de Dos Vías (TWFE) para proporcionar una visión comprensiva de estas dinámicas. Los resultados ofrecen una base para discutir posibles políticas orientadas a reducir la desigualdad salarial de género en la región.

Palabras clave: brecha salarial de género (BSG), PIB per cápita, participación laboral femenina, MCO, Within, TWFE, América Latina.

1. Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la relación entre la brecha salarial de género y el desarrollo económico en países de América Latina. La pregunta central que se busca responder es: ¿la brecha salarial de género aumenta o disminuye conforme las economías se desarrollan? Para ello, se propone estimar un modelo econométrico de la siguiente forma:

$$bg_{ct} = \alpha + \beta \ln PBIpc_{ct} + \gamma PLF_{ct} + \mu_c + \delta_t + u_{ct} \quad (1)$$

Donde: bg_{ct} representa la brecha salarial de género en el país c y en el año t (en puntos porcentuales), $\ln PBIpc_{ct}$ es el logaritmo del PBI per cápita (en dólares constantes) y PLF_{ct} es la tasa de participación laboral femenina (en puntos porcentuales). Los datos utilizados para este análisis, que comprenden el periodo de 2000 a 2022, provienen de la base de datos **GenLAC** y del **Banco Mundial**.

La metodología empleada incluye un análisis estadístico descriptivo para caracterizar la muestra, la elaboración de gráficos para visualizar la evolución de las variables en cada país, y la estimación de los modelos mediante MCO (Mínimos Cuadrados Ordinarios), el modelo Within, y el estimador TWFE (Two-Way Fixed Effects). Finalmente, se discutirá la interpretación de los resultados obtenidos y se presentarán recomendaciones de política económica que puedan contribuir a la reducción de la brecha salarial de género en América Latina.

Este estudio busca aportar al entendimiento de las dinámicas entre la brecha salarial de género y el desarrollo económico en la región, ofreciendo una visión integral y cuantitativa que permita proponer políticas orientadas a mejorar la equidad en el mercado laboral.

2. Metodología

2.1. Datos y Variables

Los datos sobre la brecha salarial de género y la participación laboral femenina se obtuvieron de la base de datos GenLAC, que ofrece información estandarizada para América Latina desde el año 2000 hasta el 2022. Paralelamente, las series de PIB per cápita se extrajeron de la base de datos del Banco Mundial, específicamente de la serie 'NY.GDP.PCAP.KD', que reporta el PIB per cápita en dólares constantes de 2015.

La extracción de estos datos se realizó utilizando la API del Banco Mundial, permitiendo filtrar y seleccionar los países de América Latina presentes en la base de datos de GenLAC. Una vez obtenidos, los datos se guardaron en formato CSV para ser analizados posteriormente en Stata.

2.2. Modelos Econométricos

En este estudio se emplean tres modelos econométricos para analizar la relación entre la brecha salarial de género, el desarrollo económico y la participación laboral femenina en América Latina: Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), el modelo Within, y el estimador de Efectos Fijos de Dos Vías (TWFE). El modelo MCO permite una primera aproximación lineal para estimar el impacto del logaritmo del PIB per cápita ($\ln PBIpc_{ct}$) y la tasa de participación laboral femenina (PLF_{ct}) sobre la brecha salarial de género (bg_{ct}). Sin embargo, para capturar las heterogeneidades no observadas entre los países y las variaciones temporales, se emplea el modelo Within, que incluye efectos fijos por país. Finalmente, el estimador TWFE introduce efectos fijos tanto por país como por año, lo que permite controlar tanto las diferencias no observables entre países como las tendencias comunes a lo largo del tiempo. Estos tres enfoques brindan una visión comprensiva de los factores que explican la evolución de la brecha salarial de género en América Latina en el periodo 2000-2022, ofreciendo estimaciones robustas y controlando las posibles fuentes de sesgo en los datos.

3. Estadística Descriptiva

El análisis estadístico descriptivo revela una visión clara de la evolución de la brecha salarial de género y la participación laboral en América Latina. En primer lugar, la **Tabla 2** muestra los coeficientes estimados por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) de la base de datos de GenLAC para diferentes países. Los resultados indican que todos los países presentan un coeficiente negativo, lo que sugiere que en cada uno de ellos existe una brecha salarial desfavorable para las mujeres. Los países como Brasil, República Dominicana y Perú destacan con los coeficientes más altos de brecha salarial, mientras que Honduras y El Salvador presentan los valores más bajos, lo que implica una menor desigualdad salarial. El error estándar asociado a estas estimaciones se mantiene relativamente bajo, lo que sugiere una buena precisión de las estimaciones realizadas.

Por otro lado, la **Tabla 3** presenta estadísticas descriptivas simplificadas de la tasa de participación laboral por distintas categorías según los datos de la base de datos del GenLAC. Se observa que la participación laboral promedio de las mujeres es significativamente menor que la de los hombres, con una brecha media de aproximadamente 29 puntos porcentuales. Además, el análisis por categorías revela que las mujeres con hijos pequeños (0-5 años) tienen una tasa de participación laboral mucho más baja que las mujeres sin hijos o con hijos mayores. Estos resultados permiten una caracterización inicial de las dinámicas laborales de género en la región.

Tabla 1. Resumen de las variables numéricas de la base de datos GenLAC de brecha salarial: Coeficiente (MCO), Error estándar (MCO), Año.

| Variable | Obs | Mean | Std. dev. | Min | Max |
|----------------------|-----|--------|-----------|---------|--------|
| Coeficiente (MCO) | 312 | -0.206 | 0.087 | -0.470 | 0.142 |
| Error estándar (MCO) | 312 | 0.0132 | 0.00719 | 0.00289 | 0.0354 |
| Año | 418 | 2011 | 6.61 | 2000 | 2022 |

La **Tabla 1.** presenta un resumen de las variables numéricas clave en el análisis de la brecha salarial de género, incluyendo los coeficientes MCO y sus errores estándar. En promedio, los coeficientes MCO reflejan una brecha salarial de género negativa de -0.206, lo que indica una menor remuneración para las mujeres en comparación con los hombres en la región. Por otro lado, la **Figura 1** muestra la evolución del PIB per cápita en América Latina entre 2000 y 2022, destacando un crecimiento sostenido en la mayoría de los países, a excepción de los declives observados en 2008 y 2020, relacionados con crisis económicas globales.

La **Figura 2.** muestra la relación entre el coeficiente MCO de

Tabla 2. Coeficiente y Error Estándar de MCO de GenLAC para diferentes países en el análisis de brecha salarial.

| País | Coeficiente MCO | Error estándar MCO |
|-------|-----------------|--------------------|
| ARG | -0.17 | 0.01 |
| BOL | -0.22 | 0.02 |
| BRA | -0.29 | 0.00 |
| CHL | -0.23 | 0.01 |
| COL | -0.22 | 0.00 |
| CRI | -0.16 | 0.01 |
| DOM | -0.29 | 0.02 |
| ECU | -0.24 | 0.01 |
| GTM | -0.19 | 0.02 |
| HND | -0.03 | 0.02 |
| MEX | -0.26 | 0.01 |
| NIC | -0.09 | 0.02 |
| PAN | -0.23 | 0.01 |
| PER | -0.29 | 0.01 |
| PRY | -0.21 | 0.02 |
| SLV | -0.06 | 0.01 |
| URY | -0.24 | 0.01 |
| VEN | -0.21 | 0.01 |
| Total | -0.21 | 0.01 |

Tabla 3. Estadísticas Descriptivas Simplificadas de la Tasa de Participación Laboral por Distintas Categorías.

| Variable | Obs | Mean | Std. dev. | Min | Max |
|-------------------|-----|--------|-----------|--------|--------|
| Total | 320 | 79.42 | 4.89 | 67.69 | 88.16 |
| Mujeres | 320 | 65.61 | 8.36 | 44.86 | 81.96 |
| Hombres | 320 | 94.70 | 2.12 | 87.23 | 98.17 |
| Brecha | 320 | -29.09 | 8.11 | -50.26 | -11.20 |
| Error std. | 320 | 0.50 | 0.23 | 0.12 | 1.00 |
| Muj. sin hijos | 320 | 72.56 | 8.94 | 49.88 | 89.05 |
| Muj. hijos 0-5 | 320 | 57.50 | 10.01 | 33.33 | 78.47 |
| Muj. hijos 6+ | 320 | 65.55 | 8.83 | 43.19 | 83.97 |
| Hom. sin hijos | 320 | 95.40 | 2.04 | 88.62 | 99.59 |
| Hom. hijos 0-5 | 320 | 98.36 | 1.17 | 91.69 | 99.76 |
| Hom. hijos 6+ | 320 | 96.79 | 1.77 | 89.37 | 99.67 |
| Muj. solteras | 296 | 78.25 | 6.64 | 59.90 | 89.65 |
| Muj. en pareja | 296 | 58.98 | 10.15 | 35.14 | 79.82 |
| Hom. solteros | 296 | 88.91 | 3.13 | 79.51 | 94.80 |
| Hom. en pareja | 296 | 97.50 | 1.32 | 91.27 | 99.56 |
| Muj. baja calif. | 319 | 57.89 | 10.46 | 35.27 | 83.23 |
| Muj. media calif. | 319 | 70.35 | 6.38 | 54.15 | 88.09 |
| Muj. alta calif. | 319 | 87.38 | 4.19 | 72.02 | 96.49 |
| Hom. baja calif. | 319 | 94.25 | 3.02 | 81.44 | 99.79 |
| Hom. media calif. | 319 | 94.58 | 2.19 | 86.59 | 98.14 |
| Hom. alta calif. | 319 | 96.81 | 1.80 | 88.61 | 99.60 |

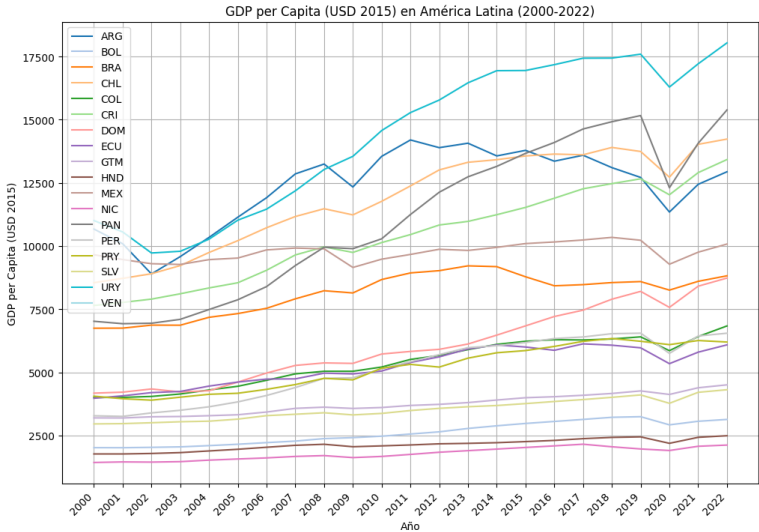


Figura 1. Evolución del PIB per Cápita (USD 2015) en América Latina (2000-2022)

GenLAC y el PIB per cápita en América Latina. Se puede observar que los países con mayor PIB per cápita, como Uruguay y Panamá, presentan coeficientes MCO menos negativos, mientras que países como Honduras y Nicaragua, con PIB per cápita más bajo, muestran coeficientes MCO cercanos a cero. El tamaño de las burbujas indica el error estándar de las estimaciones, con los mayores errores estándar observados en países con PIB per capita menores a 10'000 USD.

Por su parte, **Figura 3.** presenta la participación laboral por género en relación con el PIB per cápita. Los países con mayor participación laboral femenina, como Uruguay y Chile, también presentan niveles más altos de PIB per cápita, mientras que países como Honduras y Nicaragua tienen tanto una baja participación laboral femenina como un PIB per cápita más bajo. Esta visualización pone de manifiesto las diferencias significativas entre géneros en la participación laboral y su posible correlación con el desarrollo económico en la región.

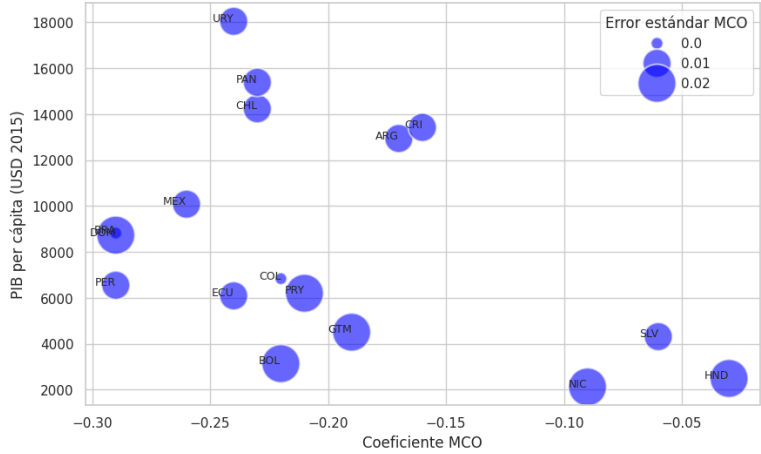


Figura 2. Relación entre el Coeficiente MCO de GenLAC y el PIB per Cápita en América Latina, con Error Estándar Representado como Tamaño de Burbujas

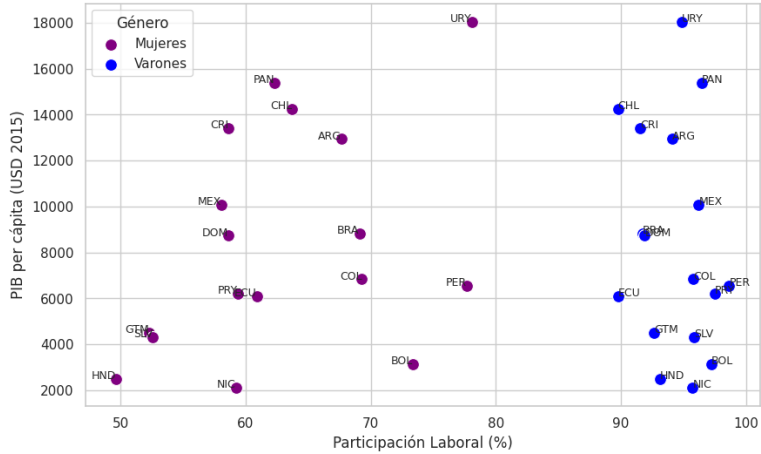


Figura 3. Participación Laboral por Género vs. PIB per Cápita

Las estadísticas descriptivas del PIB per cápita, presentadas en la **Tabla 10**, permiten observar la gran variabilidad económica entre los países de América Latina durante el periodo 2000-2022. Países como Uruguay, Panamá y Argentina destacan con los mayores promedios de PIB per cápita, mientras que naciones como Honduras y Nicaragua registran los valores más bajos, lo que refleja las disparidades en el desarrollo económico de la región. En cuanto a la participación laboral, la **Tabla 11** muestra una marcada diferencia entre la participación de hombres y mujeres. Los hombres mantienen una tasa consistentemente alta en todos los países, mientras que las mujeres, especialmente aquellas con hijos pequeños, registran tasas de participación significativamente más bajas. Este patrón resalta las barreras adicionales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, lo que tiene implicaciones importantes para las políticas de inclusión y equidad de género en la región.

4. Resultados de la Estimación del Modelo

4.1. Estimación mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO)

La estimación del modelo mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) muestra una relación significativa entre el PIB per cápita y la brecha salarial de género en América Latina. Como se presenta en la **Tabla 4**, tanto el modelo con como sin variable de control indican que el PIB per cápita tiene un impacto negativo sobre la brecha salarial, con coeficientes de -2.688 y -2.579 respectivamente. Sin embargo, el coeficiente de la participación laboral femenina es positivo y altamente significativo, lo que indica que a medida que aumenta la participación laboral femenina, la brecha salarial tiende a incrementarse, lo cual podría sugerir que una mayor integración femenina al mercado laboral no necesariamente conlleva una reducción en la desigualdad salarial. La inclusión de la variable de control educativa (*edu_brecha*) introduce una ligera reducción en el impacto del PIB per cápita, mostrando que la educación tiene un efecto mitigante sobre la brecha salarial.

Las medidas de bondad de ajuste del modelo MCO, presentadas en la **Tabla 5**, indican que ambos modelos tienen un alto poder explicativo, con valores de R-cuadrado cercanos a 0.989. El Criterio de Información de Akaike (AIC) y el Criterio de Información Bayesiano (BIC) también sugieren un buen ajuste del modelo, con ligeras mejoras al incluir la variable de control. La prueba de heterocedasticidad de Breusch-Pagan revela que no hay evidencia significativa de heterocedasticidad en el modelo sin variables de control ($p = 0.058$), aunque esta mejora con la inclusión de la variable educativa ($p = 0.006$). Finalmente, el Factor de Inflación de la Varianza (VIF) muestra que no hay multicolinealidad significativa en ninguna de las especificaciones.

Tabla 4. Resultados MCO con y sin variable de control

| Variable | Coefficiente | Error estándar | Valor t |
|------------------------------------|--------------|----------------|----------|
| <i>Sin variable de control (1)</i> | | | |
| ln_pbi_pcct | -2.688 | 0.758 | -3.54*** |
| mujeres | 0.856 | 0.019 | 44.01*** |
| cons | -61.1269 | 6.7329 | -9.08*** |
| N | 309 | | |
| <i>Con variable de control (2)</i> | | | |
| ln_pbi_pcct | -2.579 | 0.798 | -3.23*** |
| mujeres | 0.862 | 0.026 | 33.43*** |
| edu_brecha | -1.887 | 0.607 | -3.11** |
| cons | -62.192 | 6.589 | -9.44*** |
| N | 309 | | |

Nota: Significancia: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 5. Medidas de Bondad de Ajuste del Modelo MCO

| Medida | MCO 1 | MCO 2 |
|--|--------|---------|
| R-cuadrado (<i>R-squared</i>) | 0.989 | 0.989 |
| Criterio de Información de Akaike (AIC) | 875.0 | 861.87 |
| Criterio de Información Bayesiano (BIC) | 1028.0 | 1018.67 |
| Prueba de heterocedasticidad Breusch-Pagan (Prob > Chi2) | 0.058 | 0.006 |
| Factor de Inflación de la Varianza Medio (VIF) | 2.50 | 5.12 |

4.2. Estimación mediante el Estimador Within

La estimación mediante el modelo Within, que controla por efectos fijos a nivel de país y año, revela importantes perspectivas sobre la relación entre el PIB per cápita, la participación laboral femenina y la brecha salarial en América Latina. Como se observa en la **Tabla 6**, el coeficiente del PIB per cápita es positivo y significativo en ambos casos, tanto con como sin la inclusión de la variable de control, con valores de 2.1669 y 2.1342, respectivamente. Estos resultados indican que un aumento en el PIB per cápita está asociado con un incremento en la brecha salarial de género. Además, la variable "*mujeres*" también presenta un coeficiente positivo y significativo, lo que sugiere que, a medida que aumenta la participación laboral femenina, la brecha salarial también tiende a incrementarse, lo que puede reflejar una mayor presión en el mercado laboral para las mujeres.

Por otro lado, la **Tabla 7** muestra las medidas de bondad de ajuste del modelo Within. El valor de R-cuadrado es notablemente alto en ambos modelos, con 0.932 en el modelo sin variable de control y 0.9705 en el modelo con la inclusión de la variable "*hombres_sinhijos*". Este incremento en el R-cuadrado implica que el modelo con variable de control explica mejor la variabilidad en los datos. Adicionalmente, los valores de los criterios de información de Akaike (AIC) y Bayesiano (BIC) disminuyen al introducir la variable de control, lo que indica una mejora en el ajuste del modelo. Estos resultados sugieren que factores como la situación familiar de los hombres (sin hijos) también juegan un rol importante en la explicación de la brecha salarial de género, lo que resalta la necesidad de considerar diversas variables de control al analizar la desigualdad salarial.

Tabla 6. Resultados Within con y sin variable de control

| Variable | Coefficiente | Error estándar | Valor t |
|------------------------------------|--------------|----------------|-----------|
| <i>Sin variable de control (1)</i> | | | |
| ln_pbi_pcct | 2.1669 | 0.9866 | 2.20* |
| mujeres | 0.8832 | 0.0610 | 14.47*** |
| cons | -105.985 | 6.7400 | -15.72*** |
| N | 309 | | |
| <i>Con variable de control (2)</i> | | | |
| ln_pbi_pcct | 2.1342 | 0.6172 | 3.46*** |
| mujeres | 0.9564 | 0.0426 | 22.44*** |
| hombres_sinhijos | -0.683 | 0.0932 | -7.32*** |
| cons | -45.419 | 7.2203 | -6.29*** |
| N | 309 | | |

Nota: Significancia: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 7. Medidas de Bondad de Ajuste del Modelo Within

| Medida | Within 1 | Within 2 |
|---|----------|----------|
| R-cuadrado (<i>R-squared</i>) | 0.932 | 0.9705 |
| Criterio de Información de Akaike (AIC) | 938.823 | 738.277 |
| Criterio de Información Bayesiano (BIC) | 946.289 | 749.477 |

4.3. Estimación mediante el Estimador de Efectos Fijos de Dos Vías (TWFE)

La estimación del modelo utilizando el estimador de Efectos Fijos de Dos Vías (TWFE) muestra una relación significativa entre el PIB per cápita y la brecha salarial de género en América Latina. Como se observa en la **Tabla 8**, el coeficiente del `ln_pbi_pcct` es negativo tanto en el modelo sin variable de control como en el modelo con la inclusión de la variable `total`, que representa la participación laboral total (hombres y mujeres). En el modelo sin variable de control, el coeficiente es de -2.688, mientras que con la variable de control el valor se reduce a -1.527. Esto sugiere que el PIB per cápita tiene un impacto mitigante sobre la brecha salarial de género, pero dicho efecto se atenúa cuando se tiene en cuenta la participación laboral total. Además, el coeficiente de la participación laboral femenina (`mujeres`) es positivo y altamente significativo en ambos modelos, lo que indica que un mayor nivel

de participación de las mujeres está asociado con una mayor brecha salarial, algo que puede interpretarse como una paradoja del mercado laboral.

Por otro lado, las medidas de bondad de ajuste del modelo TWFE, mostradas en la **Tabla 9**, evidencian un alto R-cuadrado en ambos modelos, con un valor de 0.989 en el modelo sin variable de control y 0.999 en el modelo con la inclusión de la participación laboral total. Este incremento en el R-cuadrado sugiere que el modelo con variable de control explica mejor la variabilidad de los datos. Adicionalmente, los valores de los criterios de información de Akaike (AIC) y Bayesiano (BIC) disminuyen significativamente al introducir la variable de control, lo que indica una mejora en el ajuste del modelo. Estos resultados resaltan la importancia de incluir variables de control que representen la estructura del mercado laboral, como la participación laboral total, para obtener una mejor comprensión de las dinámicas de la brecha salarial de género.

Tabla 8. Resultados TWFE con y sin variable de control (Participación laboral total)

| Variable | Coefficiente | Error estándar | Valor t |
|--|--------------|----------------|-----------|
| <i>Sin variable de control</i> | | | |
| ln_pbi_pcct | -2.688 | 1.585 | -1.70 |
| mujeres | 0.857 | 0.056 | 15.33*** |
| cons | -61.803 | 14.902 | -4.15*** |
| N | 309 | | |
| <i>Con variable de control (Participación laboral total)</i> | | | |
| ln_pbi_pcct | -1.527 | 0.489 | -3.12** |
| mujeres | 1.900 | 0.032 | 60.20*** |
| total | -1.798 | 0.061 | -29.37*** |
| cons | 2.350 | 5.230 | 0.45 |
| N | 309 | | |

Nota: Significancia: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9. Medidas de Bondad de Ajuste del Modelo TWFE con y sin variable de control

| Medida | TWFE (1) | TWFE (2) |
|---|----------|----------|
| R-cuadrado (<i>R-squared</i>) | 0.989 | 0.999 |
| Criterio de Información de Akaike (AIC) | 798.971 | 158.466 |
| Criterio de Información Bayesiano (BIC) | 810.171 | 173.399 |

5. Discusión de Resultados

5.0.1. Brecha Salarial de Género y Desarrollo Económico

Los resultados obtenidos en los modelos MCO, Within y TWFE revelan que existe una relación significativa entre el PIB per cápita y la brecha salarial de género en América Latina, aunque esta relación no es homogénea ni lineal en todos los contextos. En los modelos MCO y TWFE, se observa que el aumento del PIB per cápita está asociado con una reducción de la brecha salarial de género, lo que sugiere que el crecimiento económico puede desempeñar un rol importante en la disminución de las desigualdades salariales. Sin embargo, esta relación debe ser interpretada con cautela. El crecimiento económico, por sí solo, no garantiza una mejora automática en la equidad salarial. Factores estructurales como las políticas laborales, la redistribución de recursos y las normas de género subyacentes podrían moderar este efecto, haciendo que el impacto del desarrollo económico varíe considerablemente entre países. Por otro lado, el coeficiente positivo del modelo Within plantea interrogantes sobre cómo el crecimiento económico puede, en ciertos casos, coincidir con un aumento de la brecha salarial, lo que sugiere que el desarrollo económico no siempre beneficia de manera equitativa a hombres y mujeres. Este resultado enfatiza la necesidad de políticas activas y diferenciadas que complementen el crecimiento económico para cerrar efectivamente las brechas de género en el ámbito laboral.

Los resultados del modelo MCO presentados en la **Tabla 12** muestran que, en la mayoría de los países de América Latina, el coeficiente asociado al PIB per cápita es negativo, lo que sugiere que un aumento en el desarrollo económico está asociado con una reducción de la brecha salarial de género. Por ejemplo, en Bolivia, Ecuador, Guatemala y Honduras, se observan coeficientes fuertemente negativos, lo que indica que el desarrollo económico ha contribuido a mitigar la disparidad salarial de género en estos países. Sin embargo, Brasil es un caso atípico con un coeficiente positivo, lo que sugiere que en este país el crecimiento económico podría estar asociado con un incremento en la brecha salarial, lo cual podría deberse a factores estructurales específicos de su mercado laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar las particularidades de cada país y el papel de las políticas públicas para asegurar que el crecimiento económico promueva también la equidad de género.

5.0.2. Brecha Salarial de Genero e Impacto de la Participación Laboral Femenina

Los resultados obtenidos muestran que, en los tres modelos analizados (MCO, Within y TWFE), la participación laboral femenina está asociada con un coeficiente positivo respecto a la brecha salarial de género, lo que sugiere que un aumento en la participación de mujeres en el mercado laboral coincide con un incremento en dicha brecha. Este hallazgo plantea una paradoja que merece una

Tabla 10. Estadísticas Descriptivas del GDP per Cápita en América Latina (2000-2022).

| | ARG | BOL | BRA | CHL | COL | CRI | DOM | ECU | GTM | HND | MEX | NIC | PAN | PER | PRY | SLV | URY | VEN |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----|
| Count | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 0 |
| Mean | 12'333.2 | 2'596.61 | 8'134.52 | 11'883.4 | 5'377.66 | 10'414.6 | 6'051.72 | 5'229 | 3'737.8 | 2'131.43 | 9'759.46 | 1'781.88 | 11'071.2 | 5'128.31 | 5'164.69 | 3'531.07 | 14'339.9 | nan |
| Std | 1'547.25 | 440.249 | 818.943 | 1'908.36 | 921.354 | 1'815.32 | 1'485.26 | 743.268 | 402.932 | 224.173 | 347.099 | 243.646 | 3'022.49 | 1'218.94 | 897.798 | 412.328 | 2'977.43 | nan |
| Min | 8'895.32 | 2'015.38 | 6'745.86 | 8'549.08 | 4'003.99 | 7'646.03 | 4'175.17 | 3'973.03 | 3'192.3 | 1'768.25 | 9'151.77 | 1'429.74 | 6'925.08 | 3'555.59 | 3'897.78 | 2'957.37 | 9'724.99 | nan |
| 25 % | 11'244 | 2'184.45 | 7'430.22 | 10'468.9 | 4'566.31 | 8'793.57 | 4'792.02 | 4'673.79 | 3'373.91 | 1'993.2 | 9'472.57 | 1'589.91 | 8'133.77 | 3'956.03 | 4'248.68 | 3'215.62 | 11'242.3 | nan |
| 50 % | 12'857.1 | 2'556.83 | 8'426.84 | 12'380 | 5'511.1 | 10'453.5 | 5'827.38 | 5'342.74 | 3'956.03 | 2'151.2 | 9'826.13 | 1'749.5 | 11'248 | 5'421.33 | 5'207.03 | 3'487.03 | 15'284.1 | nan |
| 75 % | 13'559.6 | 3'015.27 | 8'728.56 | 13'590.1 | 6'254.77 | 11'961.7 | 7'335.82 | 5'947.49 | 4'062.75 | 2'280.55 | 10'013.2 | 1'995.3 | 13'869.7 | 6'550.45 | 6'060.24 | 3'809.21 | 17'066.3 | nan |
| Max | 14'200.3 | 3'242.95 | 9'216.13 | 14'235.4 | 6'836.23 | 13'424.5 | 8'732.08 | 6'127.15 | 4'504.13 | 2'489.6 | 10'343.4 | 2'153.61 | 15'388.1 | 6'550.45 | 6'338.51 | 4'310.91 | 18'044 | nan |

Tabla 11. Medias de la Participación Laboral por Género y Circunstancias de Mayor Vulnerabilidad en América Latina (2000-2022)

| País | Total (%) | Mujeres (%) | Hombres (%) | Mujeres con Hijos 0-5 (%) | Hombres con Hijos 0-5 (%) | Mujeres Baja Calificación (%) | Hombres Baja Calificación (%) |
|-------|-----------|-------------|-------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| ARG | 80.31 | 67.63 | 94.12 | 57.60 | 98.30 | 54.52 | 92.94 |
| BOL | 84.84 | 73.39 | 97.25 | 65.35 | 99.37 | 73.18 | 99.29 |
| BRA | 80.02 | 69.09 | 91.71 | 62.55 | 96.55 | 58.67 | 88.98 |
| CHL | 76.97 | 63.07 | 92.36 | 55.17 | 98.15 | 48.70 | 89.46 |
| COL | 82.14 | 69.29 | 95.77 | 61.92 | 98.66 | 59.07 | 95.29 |
| CRI | 75.64 | 58.24 | 94.67 | 46.81 | 98.74 | 47.33 | 94.00 |
| DOM | 74.47 | 58.61 | 91.37 | 54.45 | 97.31 | 49.72 | 91.12 |
| ECU | 80.09 | 65.18 | 96.54 | 57.24 | 99.32 | 59.05 | 96.54 |
| GTM | 72.63 | 52.31 | 96.65 | 42.68 | 98.86 | 47.73 | 97.03 |
| HND | 71.89 | 52.93 | 94.82 | 42.95 | 98.17 | 47.23 | 95.06 |
| MEX | 75.90 | 58.09 | 96.23 | 47.04 | 99.08 | 52.20 | 96.09 |
| NIC | 76.74 | 59.31 | 96.48 | 49.33 | 99.45 | 52.99 | 96.43 |
| PAN | 78.86 | 62.90 | 95.93 | 53.30 | 98.96 | 70.88 | 95.49 |
| PER | 86.16 | 77.86 | 95.32 | 73.54 | 98.38 | 79.68 | 95.82 |
| PRY | 81.71 | 67.91 | 95.93 | 61.39 | 98.64 | 61.45 | 95.49 |
| SLV | 74.45 | 59.79 | 92.64 | 48.21 | 97.15 | 53.63 | 92.21 |
| URY | 86.45 | 78.29 | 95.43 | 72.42 | 98.85 | 71.27 | 96.24 |
| VEN | 81.61 | 66.86 | 96.28 | 58.44 | 99.01 | 58.47 | 96.28 |
| Total | 79.42 | 65.61 | 94.70 | 57.50 | 98.36 | 57.89 | 94.25 |

Tabla 12. Coeficientes de los Modelos MCO con y sin Variable de Control por País.

| | BOL | BRA | CHL | COL | CRI | DOM | ECU | GTM | HND | MEX | NIC | PAN | PER | PRY | SLV | URY |
|-------------------|----------|---------|--------|----------|----------|-------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------|
| MCO (sin control) | -6.52*** | 1.39*** | 0.88** | -3.74*** | -2.38*** | -0.51 | -5.25*** | -7.42*** | -7.33*** | -4.07*** | -8.20*** | -2.72*** | -2.19** | -4.19*** | -3.00** | 0.59 |
| MCO (con control) | -9.76*** | 1.63*** | -0.14 | -3.89*** | -2.74*** | 0.20 | -6.20*** | -10.27*** | -7.36*** | -5.71*** | -8.31*** | -2.45*** | -4.94*** | -5.04*** | -4.88*** | 0.95* |

Significancia p-valor: * p <0.10, ** p <0.05, *** p <0.01

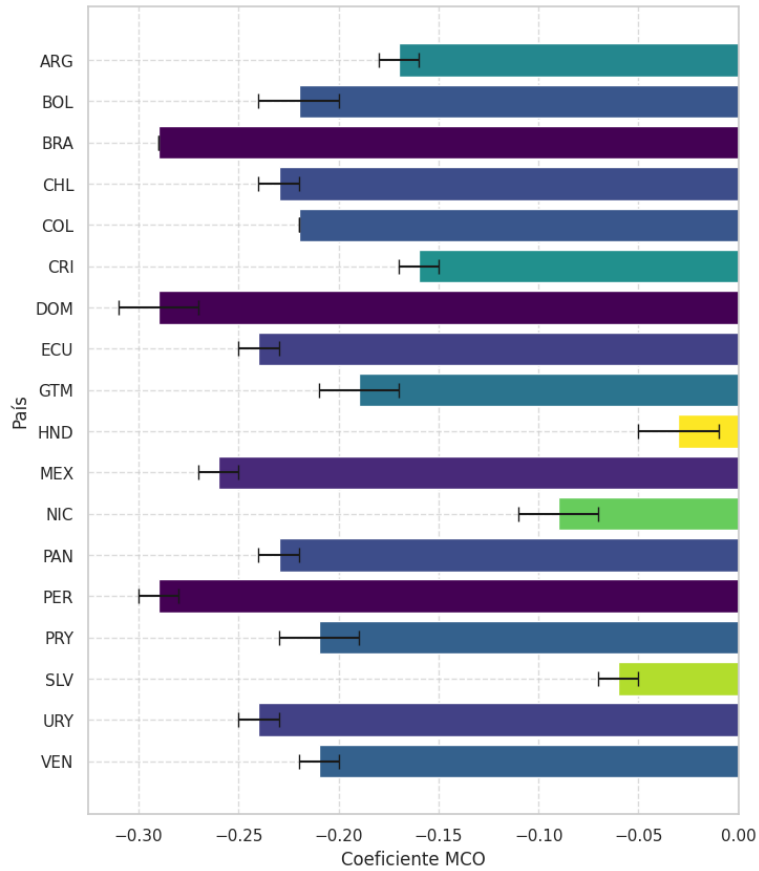


Figura 4. Coeficiente MCO de GenLAC por País en el Análisis de Brecha Salarial de Género

reflexión crítica. Aunque un mayor acceso de las mujeres al trabajo debería, en teoría, reducir la desigualdad de género, los resultados en este estudio sugieren lo contrario. Entre las causas subyacentes que podrían explicar esta ampliación de la brecha salarial a medida que más mujeres se integran al mercado laboral, se destacan la segregación ocupacional, donde las mujeres tienden a concentrarse en sectores y ocupaciones de menor remuneración, y la prevalencia de estereotipos de género que limitan su acceso a puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados. Además, las diferencias en la acumulación de capital humano y la persistencia de barreras institucionales que perpetúan la desigualdad salarial, incluso en niveles más altos de participación femenina, podrían estar exacerbando este fenómeno. Esta situación refleja que la igualdad de oportunidades de acceso no se traduce necesariamente en igualdad de resultados, lo que exige medidas más profundas y estructurales para combatir la disparidad salarial entre géneros.

5.0.3. Limitaciones y Consideraciones Metodológicas

Una de las principales limitaciones de este estudio radica en la posibilidad de que los datos agregados no capten adecuadamente las

dinámicas más complejas del mercado laboral a nivel individual, lo cual puede influir en la relación observada entre la participación laboral femenina y la brecha salarial de género. Además, los modelos utilizados (MCO, Within y TWFE) se basan en supuestos lineales que pueden no capturar totalmente los efectos no lineales o las interacciones entre factores como la calidad del empleo, la educación, y la discriminación de género. También es importante destacar que la disponibilidad y calidad de los datos varía entre los países analizados, lo que podría sesgar los resultados y limitar la generalización de las conclusiones. A futuro, sería recomendable incluir variables adicionales que midan la calidad del empleo y las políticas laborales de género para obtener un análisis más integral y preciso.

6. Conclusiones

El análisis a partir de los modelos econométricos MCO, Within y TWFE revela que la relación entre el desarrollo económico y la brecha salarial de género en América Latina es compleja y varía entre los países. Los resultados muestran que en países como Brasil, República Dominicana y Perú, la brecha salarial de género es considerablemente alta, incluso cuando se considera el crecimiento económico. Esto sugiere que el aumento del PIB per cápita no necesariamente se traduce en una disminución de la desigualdad de género en el mercado laboral. Los modelos indican que factores estructurales, como la segregación ocupacional y la concentración de las mujeres en sectores de menor remuneración, podrían estar exacerbando esta desigualdad, a pesar del desarrollo económico.

Además, como lo ilustra la **Figura 4**, los coeficientes MCO muestran que en países como Honduras y El Salvador, la brecha salarial es menos pronunciada o cercana a cero, lo que podría indicar una menor disparidad salarial. Sin embargo, esto no implica una mayor equidad de género, sino que podría reflejar una integración más limitada de las mujeres en el mercado laboral o la falta de crecimiento en sectores donde la participación femenina podría ser más visible. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de un enfoque contextual y multisectorial para abordar la brecha salarial de género en América Latina, ya que el desarrollo económico por sí solo no parece ser suficiente para reducir esta disparidad. La implementación de políticas públicas específicas que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral es crucial para garantizar que el crecimiento económico sea inclusivo y equitativo.