



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

TRABAJO FINAL DE INVESTIGACIÓN
LICENCIATURA EN ECONOMÍA

Determinantes de la Salida de Mujeres del Mercado Laboral y sus efectos sobre la evolución de la Participación Laboral Femenina. El fenómeno de “Opting Out” en Argentina

Rodolfo Alejandro Molesini

Director de Tesis: Gustavo Germán Maradona

Índice

Resumen técnico.....	3
Introducción	4
Antecedentes	9
Datos y Metodología	11
Estadísticas descriptiva	16
Resultados.....	29
Regresión inicial.....	31
Incorporación de variables de interacción.....	36
Regresión mujeres solteras y en pareja.....	39
Horas trabajadas.....	44
Regresión para mujeres jóvenes.....	49
Comentarios finales.....	54
Conclusiones.....	55
Bibliografía.....	57
Anexos.....	60

Resumen Técnico

En varias regiones del mundo las tasas de participación laboral femenina han disminuido su crecimiento entre fines de los años 90 y principios de los años 2000. Una de las posibles causas es el aumento del fenómeno conocido como “Opting out”: La salida de mujeres del mercado laboral por razones familiares, especialmente por lo presencia de hijos en el hogar. El trabajo estudia los efectos del Opting Out en mujeres argentinas en los últimos 15 años. Para el trabajo se utilizan los datos de la Encuesta Permanente de Hogares que realiza el INDEC. Los resultados muestran que el Opting Out disminuye las probabilidades de participación laboral de la mujer, y sus horas trabajadas semanales. Las mujeres con educación primaria incompleta, primaria completa y educación secundaria disminuyen su probabilidad de participación laboral en una mayor proporción ante la presencia de hijos en el hogar; mientras que la mayor caída en horas trabajadas se da en madres con mayor nivel educativo, con títulos terciarios, universitarios y de posgrado. Al tomar solamente al grupo de mujeres jóvenes, entre 24 y 39 años, el efecto negativo del Opting Out es mayor en mujeres con un alto nivel educativo, tanto en la probabilidad de participación laboral como en las horas semanales trabajadas. Las mujeres solteras no presentan grandes niveles de Opting Out. Especialmente para las mujeres con alto capital humano (título terciario o superior), donde la presencia de hijos produce un efecto positivo en la participación laboral femenina.

Introducción

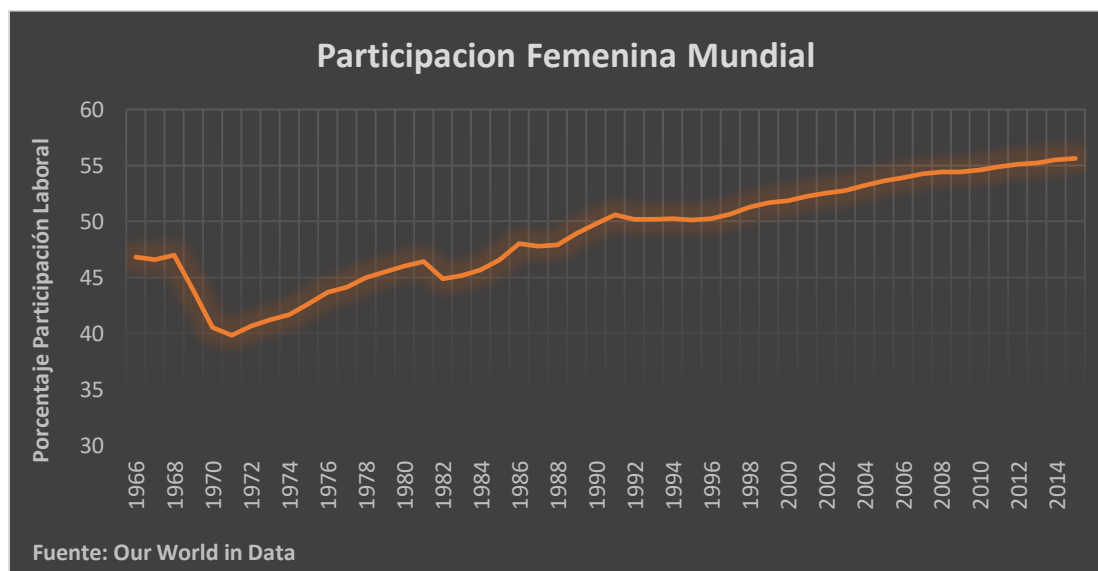
A lo largo de toda la historia moderna la mujer no ha podido ser parte del mercado laboral de igual forma que el hombre lo ha sido. Desde los inicios de la edad contemporánea hasta principios del siglo XX el porcentaje de mujeres que se encontraban en el mercado laboral fue siempre bajo (Humphries & Sarasúa, 2012). Luego, con el inicio de la primera guerra mundial, muchas mujeres se vieron forzadas a ocupar puesto de trabajo que los hombres habían dejado vacantes. Este fue el inicio de un proceso de crecimiento de la participación laboral femenina que se dio a lo largo del siglo XX, hasta el siglo XXI (Fernández, 2013). No fue solo la guerra lo que llevó a las mujeres a incorporarse al mercado laboral. Sino que se dieron una gran cantidad de reformas, cambios culturales e invenciones tecnológicas que ayudaron a la mujer a ocupar un puesto importante en todo tipo de profesiones.

Entre los factores más importantes se destacan los derechos que las mujeres obtuvieron en el siglo pasado y la creación de la pastilla anticonceptiva, que disminuyó las tasas de natalidad, dándole a muchas mujeres la posibilidad de incorporarse al mercado laboral (Perchesky, 2008). “Goldin y Katz (2002) argumentan que la introducción de píldora anticonceptiva llevó a las mujeres a una mayor inversión en sus carreras” (Boushey, 2008, p. 4). El acceso progresivo a la educación formal también ayudó a la incorporación de mujeres a nuevos sectores de la economía (Goldin, 2006). En la actualidad, el porcentaje de mujeres con elevado nivel educativo es mayor que el porcentaje de hombres con la misma educación en varios países (UNICEF, 2020). Por último, aumentos en las tasas de divorcio se traducen en una mayor cantidad de mujeres que deban mantenerse por cuenta propia (Boushey, 2008), ayudando al aumento en la PLF.

La Participación Laboral Femenina ha aumentado durante el siglo anterior, desde debajo del 20% de participación en 1900 hasta llegar a valores cercanos al 80% en los años 2000 para el caso de Estado Unidos (Goldin, 2006)¹, llegando a valores máximos en la actualidad. A pesar de ello, la PLF mundial todavía se encuentra todavía lejos de los porcentajes de participación masculina (Gasparini & Marchionni, 2015).

¹ Se utilizan datos de Estados Unidos sobre PLF porque es de los pocos países que incluyen valores de participación de principio del siglo XX.

Gráfico 1: Porcentajes PLF mundial, 1966 - 2015



El gráfico toma valores de la PLF de distintos países en el mundo. No todos los países están incluidos en el gráfico. Cada país comenzó a tomar datos sobre la PLF en distintos momentos en el tiempo; esto lleva a que se observen caídas en la PLF mundial en diversos periodos. Las caídas en la PLF muestran la inclusión de nuevos países a los datos. En promedio, la participación laboral femenina aumenta un 15% en los últimos 50 años. Sin embargo, en algunos países el aumento llega al 40%

En Latinoamérica la tendencia ha sido similar. Según la Oficina Internacional del Trabajo (2006), desde hace tres décadas se observa un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina, a un ritmo superior al de los hombres; “Por lo general, la participación de la mujer en la actividad económica ha sido tradicionalmente baja en América Latina. Sin embargo, en las últimas décadas se ha observado un incremento significativo de este indicador, favorecido por el proceso de transición demográfica, especialmente la reducción de la fecundidad y los cambios en el tamaño y la composición de las familias asociados a ella ...” (Gómez, Miller & Saad, 2013). Según la Oficina Internacional del Trabajo, las mujeres representan, en la actualidad, más del 40% de la Población Económicamente Activa (PEA) urbana de América Latina. Y sus tasas de participación se han incrementado notablemente, así como sus tasas de ocupación.

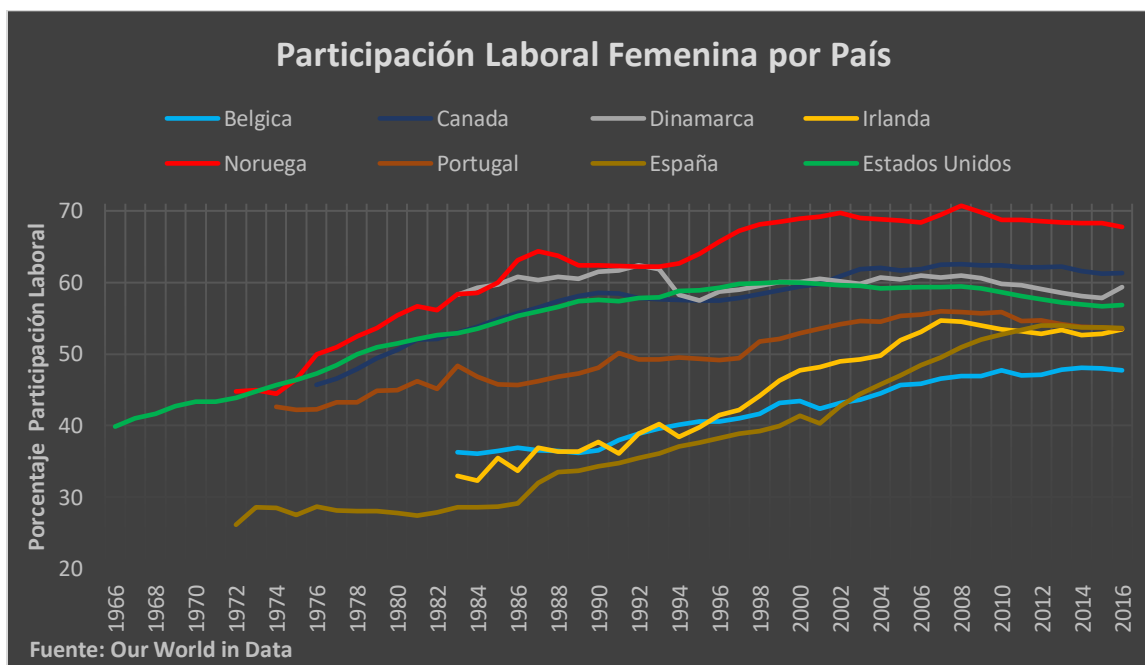
Argentina no es la excepción al cambio en la PLF. Desde la segunda mitad del siglo XX la cantidad de mujeres que se incorporan al mercado laboral ha ido constantemente en aumento. Desde la década del 60 se desarrolla en Argentina un proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, vinculado a diferentes factores, entre los cuales se destacan el acceso a mayores niveles educativos y las transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad. Este proceso avanzó de manera gradual hasta los años

80, acelerándose durante los años 90, asociado al aumento del desempleo y al deterioro de los salarios reales de los jefes de hogar varones (Barrancos, 2007; Contartese y Maceira, 2006; Cerrutti, 2000) extraído de Brizuela & Tumini (2009).

En la actualidad, a pesar del aumento del porcentaje con mujeres alto capital humano, mejoras tecnológicas y grandes cambios culturales, la participación femenina mundial en el mercado laboral ha disminuido su crecimiento, o ha incluso tenido un crecimiento levemente negativo en varios países desde comienzo de los años 2000. Según Fortin (2009), la participación laboral femenina [en Estados Unidos] ha comenzado a estabilizarse a mediados de 1990, llegando a un pico de participación de alrededor de 72 por ciento a finales de 1990, antes de que haya comenzado a retroceder por debajo del 70 por ciento en 2004.

El gráfico número 2 muestra algunos de los países con esta tendencia. El país que muestra esta desaceleración de forma más notable es Estados Unidos, donde la participación laboral femenina disminuye su crecimiento a finales de los años 90, mucho antes que los demás países que han tenido el mismo cambio. Y que ha tenido un crecimiento negativo en la participación laboral femenina en la mayor parte de los últimos 20 años.

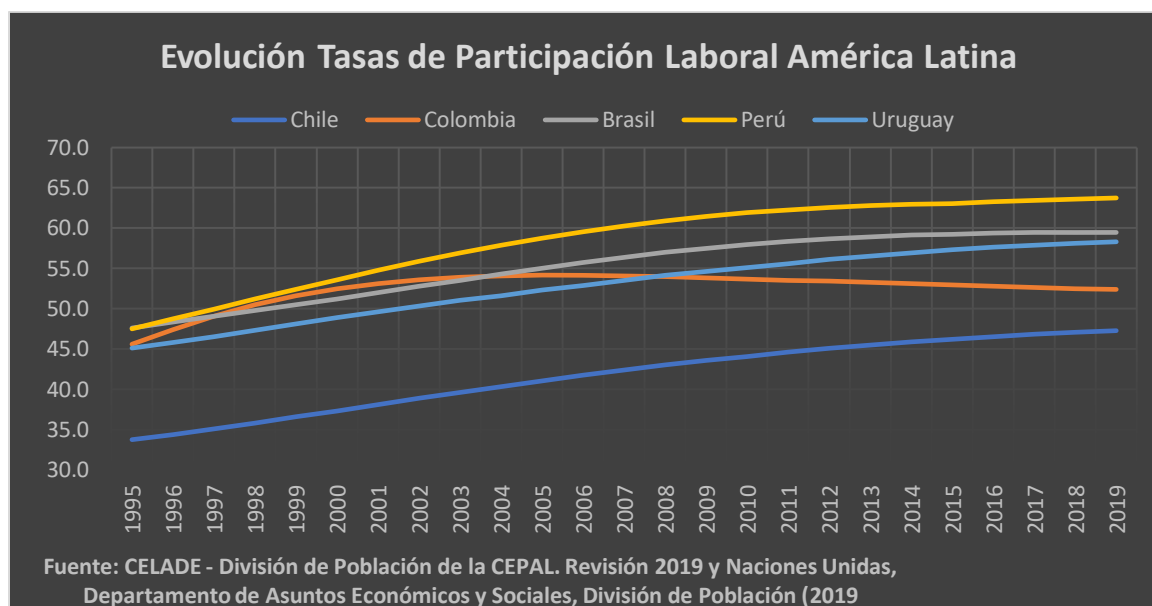
Gráfico 2: Evolución tasas de PLF países desarrollados, 1966 - 2016



En América Latina, una situación similar se ha producido a principios del siglo XXI. Como afirma Gasparini (2017), "...después de medio siglo de crecimiento sostenido existen claras señales de una desaceleración generalizada y significativa de la entrada de mujeres a los mercados laborales Latinoamericanos..." (p. 198). Gómez, Miller & Saad (2013) concuerdan con Gasparini, en su trabajo comprueban que el incremento en la participación

laboral fue sistemáticamente mayor durante la década de 1990, pero su ritmo se ha reducido significativamente durante los años 2000. Dichos autores muestran que las tasas de participación de las mujeres han aumentado a un ritmo relativamente moderado hasta fines de los años noventa. A partir del inicio de los años 2000 el ritmo de crecimiento ha bajado sustancialmente. Como mencionan Gasparini y Marchionni (2015), “mientras que la tasa de participación de las mujeres creció 0.9 puntos porcentuales por año en los noventa, en los años 2000 la velocidad se redujo a un tercio: 0.3 puntos por año. De hecho, mientras que en varios países el crecimiento del empleo femenino se desaceleró, en otros directamente se detuvo, alcanzando una meseta” (p. 3). Los autores muestran que Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, y Venezuela son los países que han experimentado una desaceleración en la PLF a principios y mediados de los años 2000.

Gráfico 3: Evolución tasas de PLF América Latina, 1995 - 2019



Los gráficos muestran un cambio de tendencia similar al que se observa en los países desarrollados. Entre los años 2000 y 2005, el crecimiento de la participación laboral femenina disminuye para la mayoría de América Latina. Sin embargo, la participación femenina continua con un crecimiento positivo, en contraste a la caída que sufrió la participación femenina en países como Estados Unidos, Noruega o Canadá.

Gasparini y Marchionni (2017) consideran improbable que las tasas de empleo femenino hayan llegado a un máximo en América Latina. Al observar la dinámica de los países del primer mundo, la mayoría de los países tiene tasas de empleo femenino mayores a las de Latinoamérica. Algunos países incluso alcanzando tasas mayores al 80%, y todavía en aumento. Por lo que una elevada diferencia de participación laboral máxima sería poco probable. Así también, los países más desarrollados han observado una desaceleración similar de las tasas de crecimiento de la participación laboral, por lo que se espera que el fenómeno sea transitorio.

En Argentina, el aumento de la participación femenina durante los años noventa fue notable, pero desde los años 2000 los aumentos de la PLF descendieron por debajo del 2% anual. Desde la recuperación económica y laboral después de la crisis del 2001 los resultados fueron menos favorables: el desempleo femenino se redujo menos que el masculino, los salarios de las mujeres crecieron menos y se detuvo el proceso de feminización del empleo que se observara durante los años 90, como resultado de un mayor crecimiento de las ramas de actividad tradicionalmente masculinas (Brizuela & Tumini, 2009).

Una de las explicaciones más comunes a este fenómeno reciente es la figura conocida como “Opting Out”. Este fenómeno, explican Boushey (2005) y Cohany & Sok (2007) citado por Fortin (2009, p. 3-4) “... Es concebido como el retiro del mercado laboral de mujeres con educación universitaria al tener hijos, posiblemente por la preocupación del bienestar de su descendencia, o probablemente por el estrés de vivir en familias con un doble ingreso o tener éxito en el mercado laboral”. Hersch (2013) lo define como “la reducción de la actividad en el mercado laboral o la salida de la fuerza laboral de mujeres con altos niveles de educación para cuidar de sus hijos a tasas más altas que la de sus pares menos educados”. Opting Out no se refiere a la interrupción de corto plazo alrededor de los meses inmediatamente anteriores o posteriores al parto, típicamente entre 1 y 3 meses, sino que se refiere a un periodo más largo donde las mujeres se dedican exclusivamente a los hijos y al hogar.

Este fenómeno se vuelve popular entre investigadores cuando en 2003 Lisa Belkin publica en el New York Times un artículo titulado “The Opt-Out Revolution”², donde propone al “Opting Out” como la causa principal de la disminución en la participación laboral femenina que Estados Unidos había experimentado a fines de los años 90 y principio de los años 2000. El artículo fue controversial, dando lugar a una larga lista de trabajos sobre el tema en Estados Unidos.

Los estudios sobre “Opting Out” comenzaron a fines de los 90’, y se han vuelto un tópico popular en años recientes. El Opting Out se utilizó en sus inicios para explicar la disminución de la Participación Laboral Femenina (PLF) en Estados Unidos a fines de los años 90 y principios de los 2000, pero también se ha empleado para explicar parte de la brecha existente entre la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral y, por último, parte de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres. Como se observa en los antecedentes, el debate sobre la capacidad del Opting Out de explicar la reciente disminución de la PLF continúa.

² The Opt-out Revolution: <https://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html>

Antecedentes

Bernard, Goldin & Katz (2009) estudiaron la importancia relativa de justificaciones alternativas para la “Brecha de Ingresos por Género” entre personas con un alto nivel educativo, particularmente personas con MBA’s en prestigiosas universidades de Estados Unidos. Analizaron la evolución de la brecha de ingreso por género y de la PLF a lo largo de sus carreras. Ellos encontraron que los ingresos y la participación laboral de hombres y mujeres son casi idénticas al inicio de sus carreras, pero difieren rápidamente y se agrandan las diferencias al pasar los años. Identifican tres razones para el aumento en la brecha de género: diferencias de entrenamiento anterior a su graduación, diferencias en interrupciones laborales, y diferencias en las horas semanales trabajadas. Las últimas dos categorías se encuentran dentro del fenómeno de “Opting Out”. Por último, encuentran una relación entre la presencia de hijos pequeños en el hogar y; una menor experiencia laboral, mayor cantidad de interrupciones laborales, una menor cantidad de horas trabajadas, y una caída substancial de los ingresos en las mujeres.

En concordancia con el trabajo de Bernard, Goldin & Katz (2009), **Hersch (2013)** estudia las diferencias de participación laboral en los Estados Unidos entre mujeres graduadas en instituciones de elite y mujeres graduadas en instituciones menos selectas. Sus resultados muestran que la actividad en el mercado laboral de las mujeres graduadas en instituciones de elite es considerablemente menor que la de sus pares graduadas en instituciones con menor prestigio. La mayor diferencia se da en mujeres casadas con hijos. También encuentra que el Opting Out está concentrado entre las mujeres con esposos con ingresos elevados y con mayor riqueza familiar.

Según **Cabrera (2007)**, en la mayoría de los casos la situación es más compleja. El trabajo muestra diferentes razones que pueden generar la salida de mujeres del mercado laboral:

- Tener que mudarse para seguir a su esposo, ante cambios de empleo o posición.
- Pocas oportunidades de empleos part-time.
- La falta de una red de contactos al querer retornar al mercado laboral.
- Imposibilidad de poder compatibilizar la vida familiar con el empleo.

Percheski (2008), no encuentra evidencia sobre “Opting Out” en años recientes por parte de grupos de mujeres profesionales. La autora concluye que la tasa de empleo y el porcentaje de trabajo full-time de mujeres profesionales con hijos menores es más elevada que cualquier grupo etario anterior. No encuentra una “Revolución de Opting Out” (caída significativa de

la PLF), y no sostiene predicciones sobre disminuciones futuras en los niveles de empleo femenino. Aunque según Percheski, la elección de salida del mercado laboral es todavía algo que muchas mujeres hacen. Y a pesar de que mujeres profesionales están trabajando más ahora que en cualquier época anterior, un porcentaje significativo de mujeres no trabaja full-time.

Goldin & Katz (2008) estudian los cambios en la PLF y en la brecha de ingresos según género de tres grupos etarios (graduados en 1970, 1980 y 1990) de mujeres pertenecientes a universidades selectas de Estados Unidos. El trabajo concluye que las tasas de natalidad han aumentado en los últimos dos grupos, y que los hijos producen la mayor cantidad de interrupciones laborales en las mujeres. Pero encuentra una gran similitud en la cantidad de meses que las mujeres con hijos dejan de trabajar en los tres grupos.

Fortin (2009) analiza las diferencias en la evolución de la PLF entre 1977 y 2006, y los cambios en las actitudes de género. Las actitudes de género se dividen entre Tradicionales e Igualitarias. Las actitudes tradicionales comprenden la noción de que el esposo deba ser el sostén de la familia, y la mujer la ama de casa. Actitudes igualitarias se refieren a la noción de que las mujeres son igual de capaces que los hombres en la fuerza laboral. El trabajo provee evidencia sobre la creencia de que los roles o actitudes de género son esenciales en el análisis en la evolución de la PLF en las últimas décadas del siglo 20. El cambio en las actitudes de género, hacia actitudes más tradicionales desde mitad de los años 90 explican la disminución en el crecimiento de la PLF en Estados Unidos. Por lo tanto, el autor concluye que el fenómeno de “Opting Out” en Estados Unidos es consecuencia de los cambios en las actitudes de género.

No encontramos trabajos que analicen el fenómeno de Opting Out en América Latina. Este tema de estudio se observa principalmente en Norteamérica y Europa. Se han realizado estudios en América Latina sobre la desaceleración de la PLF, sin embargo, ninguno de los trabajos plantea al Opting Out como una de las causas del estancamiento de la PLF.

Datos y Metodología

El objetivo del trabajo es analizar si existe evidencia de “Opting Out” en Argentina en las últimas dos décadas. Esto es, en primer lugar, si hay una disminución en la participación laboral femenina, y en segundo, si la disminución del crecimiento de la Participación Laboral Femenina en Argentina es debido a un aumento en la salida de mujeres del mercado laboral para comenzar una familia o cuidar de sus hijos. O si se debe a otros factores, como despidos, reubicación, desilusión con la cultura corporativa, continuar su educación, empezar su propio negocio, entre otras (Cabrera, 2007). Además, se analiza si el Opting Out es un fenómeno que se da con mayor intensidad en mujeres con un nivel educativo más elevado o con mayores ingresos familiares, que en mujeres pertenecientes a la población media Argentina.

La investigación se planteará desde un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional. Para la realización del trabajo se utilizará la base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina (INDEC), una encuesta realizada todos los años para todas las regiones de Argentina. Se toman los datos de la EPH de 4 periodos para el análisis. Estos son los años 2004, 2009, 2014 y 2019. Cada una con un lapso de 5 años con el periodo siguiente. No se toman periodos anteriores por la gran crisis que sufrió Argentina a principio de los años 2000. Los cambios que sufrió la Argentina desde la segunda mitad de los 90 hasta principios de los 2000, en especial respecto a las tasas de desempleo, podrían arrojar cambios en la PLF causados por la situación económica del país, y no por la decisión voluntaria de la mujer, por lo que este periodo no se incluye en el análisis. La EPH no provee datos de las mismas personas a lo largo del tiempo, por lo que el enfoque aplicado será de corte transversal. La unidad de análisis correspondiente son las mujeres argentinas entre 20 y 59 años. Se toman las edades donde la probabilidad de la mujer de ser económicamente activas sea mayor.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la tasa de participación en la fuerza de trabajo como un indicador de la proporción de la población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando empleo; refleja la magnitud de la oferta de mano de obra disponible en un momento dado para participar en la producción de bienes y servicios, con respecto a la población en edad de trabajar. En el trabajo construimos a la variable Participación Laboral como una variable dicotómica. La variable toma el valor 1 si la persona tiene empleo o está activamente un busca de empleo; y 0 si la persona no está empleada o buscando trabajo. Para analizar la participación laboral se toma a las personas económicamente activas en el momento de la encuesta.

Para el análisis del nivel educativo se divide a las personas en 6 categorías, según el nivel educativo máximo que han podido completar. Las categorías son Primaria Incompleta, Primaria Completa, Secundaria Completa, Título Terciario, Título Universitario y Título de

Posgrado. Se construyen variables dicotómicas para cada nivel educativo. Las variables toman el valor 1 si la mujer ha finalizado el nivel educativo al que la variable hace referencia, pero no ha finalizado el nivel educativo siguiente. Por ejemplo, una mujer que no ha podido finalizar la escuela secundaria tendrá un 1 en la variable Primaria, y 0 en el resto de las variables. Al ser este conjunto de variables, variables dicotómicas, se debe dejar de lado uno de los niveles educativos cuando se usen las herramientas econométricas. Ya que, si se incluyeran todas las variables, tendríamos un caso de colinealidad perfecta entre ellas. La categoría base, es decir, el nivel educativo que no se incluye en las estimaciones, será la categoría de Primaria Incompleta.

Tabla 1: Porcentaje de mujeres por nivel educativo, 20 a 59 años.

Nivel Educativo	Porcentaje
Primaria Incompleta	4.62
Primaria Completa	32.33
Secundaria	42.28
Terciario	10.06
Universidad	10.07
Posgrado	0.65

Educación del esposo: a diferencia de la educación de la mujer, se incluyen todos los niveles educativos que el esposo pueda haber alcanzado en una única variable categórica. Al estar incluidos todos los niveles educativos en una única variable, el efecto de los distintos niveles educativos del esposo sobre la PLF y las horas semanales trabajadas será lineal. Por lo que el impacto del paso de educación primaria a secundaria será igual al de secundaria a educación terciaria, y así, para todos los niveles.

La tabla numero 2 presenta la relación entre el nivel educativo de la mujer y el nivel educativo del esposo. Se observa que las mujeres forman pareja con hombres con su misma educación en una mayor proporción. Además, las mujeres solteras representan el 42% de la muestra.

Tabla 2: Porcentajes educación del esposo según educación de la mujer

Educación Esposo	Educación Mujer						Total
	Primaria Inc.	Primaria	Secundaria	Terciario	Univ.	Posgrado	
Sin Pareja	1.86	10.93	21.15	3.60	4.19	0.21	41.95
Primaria Inc.	1.09	1.65	0.40	0.04	0.01	0.00	3.19
Primaria	1.33	14.98	6.38	1.21	0.40	0.02	24.31
Secundaria	0.33	4.29	11.45	2.87	1.89	0.09	20.92
Terciario	0.01	0.28	1.24	1.16	0.62	0.02	3.33
Universidad	0.00	0.19	1.58	1.13	2.81	0.14	5.85
Posgrado	0.00	0.01	0.08	0.05	0.15	0.16	0.46

No se incluyen los ingresos de la mujer porque el objetivo es identificar el deseo de participar en el mercado laboral en general, aun cuando la mujer está desempleada. Por lo que no todas las mujeres de la muestra tendrán ingresos laborales. Se utiliza el nivel educativo que la mujer ha alcanzado como una variable proxy de sus ingresos laborales potenciales. Esta variable es la elegida como proxy de los ingresos de la mujer porque, como muestra la Función de Ingresos de Mincer, el número de años de educación de una persona explican en gran parte sus niveles de ingreso potenciales. Fortin (2009) captura a los salarios esperados de la mujer de la misma forma, a través del uso de los años de educación.

Para las variables de empleo construimos variables que muestren el trabajo part-time y full-time, los ingresos laborales, los ingresos no laborales, y los ingresos totales del esposo/pareja para las mujeres. La variable full-time identifica a las personas trabajando más de 40 horas semanales en el total de sus trabajos, no solamente en la ocupación principal. Y part-time para las personas trabajando entre una a cuarenta horas semanales.

Los ingresos no laborales de la mujer incluyen Jubilaciones o Pensiones, Indemnizaciones por Despido, Seguro de Desempleo, Subsidios o Ayuda Social, Alquileres, Rentas, Becas de Estudio, Cuotas de Alimentos, Ingresos de Juegos de Azar, Ingreso de Trabajo de menores de 10 años y Aguinaldos. Por su parte, los ingresos del esposo incluyen todo tipo de ingreso que reciba el esposo, sean laborales o no laborales.

Tabla 3: Ingresos No Laborales según categoría de ingresos. Separando por porcentajes del total de mujeres con algún tipo de ingreso no laboral. Mujeres de 20 a 59 años.

Ingresos No Laborales	
Categoría de Ingresos	Porcentaje
Jubilación o pensión	19.71
Indemnización por Despido	0.56
Seguro de Desempleo	0.71
Subsidio o Ayuda Social	43.48
Ingresos por Alquiler	3.62
Ganancias de Negocio	0.35
Intereses o Rentas	0.51
Beca de Estudio	1.42
Cuotas de Alimentos	28.92
Otros Ingresos	0.51
Aguinaldo	0.18

El mayor porcentaje de mujeres con ingresos no laborales reciben ingresos por jubilación o pensiones, subsidios, o cuotas de alimento. Las tres categorías representan el 92.1% de las mujeres con algún tipo de ingreso no laboral. Las demás categorías no representan un porcentaje significativo de mujeres con ingresos no laborales. La única otra categoría con un porcentaje superior al 1% son los ingresos por alquileres, que representan al 3.63% de las mujeres con ingresos no laborales.

La edad de la mujer se incluirá a través de dos variables, la edad y la edad al cuadrado. Se trabaja de la misma forma que en el trabajo de Fortin (2009). La edad se construye de esta forma para captar la no linealidad del efecto que genera esta variable sobre la probabilidad de participar del mercado laboral, y sobre las horas trabajadas semanales.

Por último, para analizar las características del hogar incluimos dos variables en las estimaciones. Si la mujer tiene pareja, y la cantidad de miembros del hogar. La variable “En Pareja” se incluye como variable dicotómica, tomando valor 1 si la mujer tiene pareja. El

cuadro numero 2 muestra que la proporción de mujeres solteras es del 41.95%, por lo que las mujeres en pareja representan el 58.05 de la muestra. La cantidad de miembros del hogar se incluye a través de una variable categórica.

En la primera parte del trabajo se presentan estadísticas descriptivas. Estas estadísticas mostrarán las características del mercado laboral femenino y masculino, y sus cambios a través del periodo estudiado. Esta sección se usa como una introducción del tema para el lector. Se incluirá la participación laboral femenina y masculina, y su relación con distintas variables; como el nivel de ingreso, la edad, el tamaño del aglomerado, el nivel educativo, y las características del esposo. En la segunda parte del trabajo se hará un análisis econométrico. Las herramientas elegidas para el trabajo son el “Modelo Logit” para el estudio de la participación laboral, y el modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios para el análisis de horas trabajadas.

Se utilizará un modelo Logit para estudiar la Participación Laboral Femenina. Como una mujer puede estar o no participando en la fuerza laboral, la PLF se incluye a través de una variable dicotómica. Esto hace que se deba utilizar un Modelo de Regresión de Respuesta Cualitativa, para poder captar la probabilidad de que la mujer se encuentre participando activamente en el mercado laboral. Al analizar un cambio en las probabilidades, los modelos de Mínimos Cuadrados Ordinarios (Modelo Lineal de Probabilidad) producen grandes problemas en este tipo de estimaciones. Los principales problemas del uso de MCO son: 1) El coeficiente de la variable dependiente puede tomar valores negativos y mayores a 1. Es decir, probabilidades negativas o mayores a 100%. 2) Supone que la probabilidad de la variable dependiente aumenta linealmente. Por lo tanto, en este tipo de variables dependientes se usa la Función de Distribución Acumulada (FDA) para no tener estos inconvenientes. Al usar la FDA todos los valores de la regresada se encuentran entre 0 y 1, y los cambio en la probabilidad dejan de ser lineales. En el trabajo se usará la FDA logística, que da lugar al Modelo Logit.

Debemos aclarar que las tablas de resultados no mostrarán los coeficientes que se obtienen a través de las regresiones. Esto es así porque los valores que se obtienen en los modelos Logit y Probit no pueden ser interpretados directamente como una derivada parcial o una pendiente, tal como en el modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios que se utiliza normalmente. En el modelo Logit la interpretación de los coeficientes es “El cambio del logaritmo ponderado de las probabilidades en favor de ser parte del mercado laboral, ante un cambio en la variable independiente”. Esta interpretación no resulta muy atractiva, por lo que se obtiene el cambio marginal en la probabilidad, que se produce en el valor medio de cada variable independiente. Es decir, se obtiene el cambio porcentual en la PLF ante un cambio unitario en el valor medio de la variable independiente, para poder simplificar el análisis. Estos son los valores que presentarán las tablas en la sección de resultados. Las regresiones originales estarán presentes en los Anexos³.

³ Anexo número 2.

Para el uso del Modelo Logit nos basamos en el modelo en el que toma Hersch (2013), aunque otros estudios sobre Opting out han tomado el mismo tipo de modelo al llevar a cabo el análisis.

El modelo en el que se basa Hersch es:

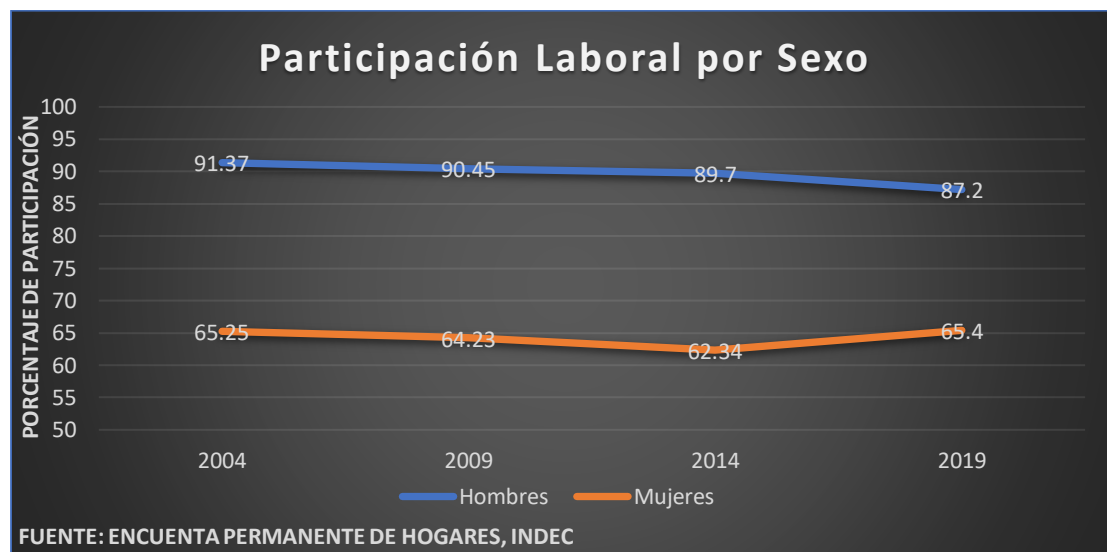
$$Prob(E = 1) = \alpha_0 + \alpha_1 W + \alpha_2 S + \alpha_3 Y + \alpha_4 C + Q\gamma + X\beta + \varepsilon$$

Donde E es una variable indicadora representando la actividad laboral del individuo; W representa el salario esperado del individuo; S representa los ingresos del esposo (si está casada); Y representa los ingresos no laborales, incluyendo ingreso de los padres o su riqueza; C representa el número de hijos; Q es un vector de indicadores para la calidad de la institución educacional del individuo.; X un vector de variable de control; y “e” es el termino de error.

Estadísticas Descriptivas

Primero se analiza la participación total de hombres y mujeres en el mercado laboral argentino. Se toma la participación en los años 2004, 2009, 2014 y 2019, para los hombres y mujeres entre 20 y 59 años. Se observa una diferencia significativa en la participación de hombres y mujeres, donde los hombres sobrepasan a las mujeres en alrededor de 25 puntos porcentuales. La participación masculina es un 39.4% mayor a la femenina, tomando el promedio de los cuatro periodos. La participación femenina se ha mantenido relativamente constante a lo largo de los periodos estudiados, mientras que la masculina ha disminuido en cada una de las observaciones; cayendo más de 4 puntos porcentuales en su totalidad. La brecha entre hombres y mujeres pasa de 26.12 puntos porcentuales en 2004 a 21.8 en 2019. Es importante observar que, a diferencia de los años 80 y 90, la participación femenina no ha aumentado.

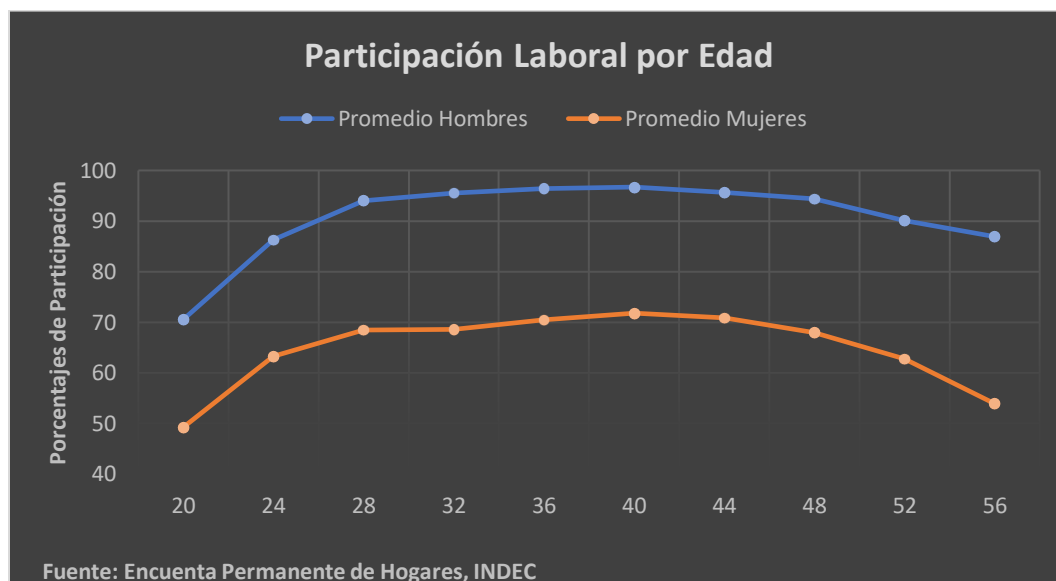
Gráfico 4: Participación laboral masculina y femenina. 2004, 2009, 2014 y 2019



Luego, se dividió a hombres y mujeres en grupos etario de 4 años, empezando desde los 20 años hasta llegar al grupo de 56 – 59. Tanto para hombres como para mujeres, se percibe un aumento en los niveles de actividad laboral al pasar del primer grupo (20 - 23) a los grupos siguientes, llegando a un máximo de participación entre el tercer (28 - 31) y el séptimo grupo etario (44 - 47). Para los hombres la participación máxima se mantiene entre el 94% y 96%, mientras que el máximo en la participación femenina se ubica entre el 68% y el 71%. A partir del octavo grupo etario, la participación laboral de hombres y mujeres es constantemente menor para cada grupo en comparación con el grupo anterior, hasta llegar al grupo de mayor edad. El mismo comportamiento se observa en los cuatro periodos que se han tomado, con cambios menores. El gráfico muestra que, tanto para hombres como para mujeres, la participación laboral según la edad presenta una forma de “U” invertida.

Además, las mujeres, contrario a los hombres, no aumentan el porcentaje de participación laboral al pasar del tercer al cuarto grupo etario (de 32 a 35 años). También, exhiben una mayor variabilidad en los datos en todos los grupos etarios, al estudiar los distintos periodos, en comparación a los grupos masculinos.

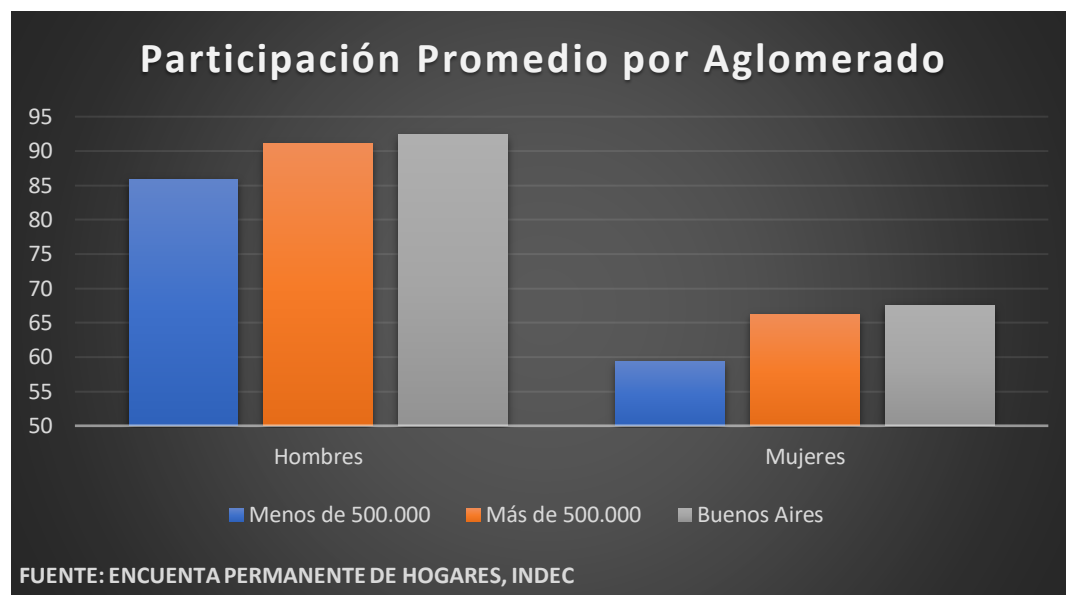
Gráfico 5: Participación laboral masculina y femenina según edad.



Participación por Aglomerado

Se dividió a hombres y mujeres según la población total del lugar de residencia, separando entre aglomerados con más de 500.000 y menos de 500.000 habitantes. Además, se toma el Gran Buenos Aires como un conjunto separado de los aglomerados de más de 500.000 personas. Al pasar de aglomerados con una población de menor a 500.000 habitantes a aquellos con una población de más de medio millón de habitantes, la participación laboral aumenta, tanto para hombres como para mujeres. De igual manera sucede al comparar el Gran Buenos Aires con los demás aglomerados de más de 500.000 habitantes. Esta mayor participación puede deberse a la mayor cantidad de posibilidades de trabajo que brindan las ciudades más pobladas. Sin embargo, la diferencia en participación laboral entre hombres y mujeres no disminuye al observar los aglomerados con mayor población. La brecha de participación por género no muestra diferencias significativas entre aglomerados.

Gráfico 6: Participación laboral masculina y femenina según tamaño poblacional del aglomerado.

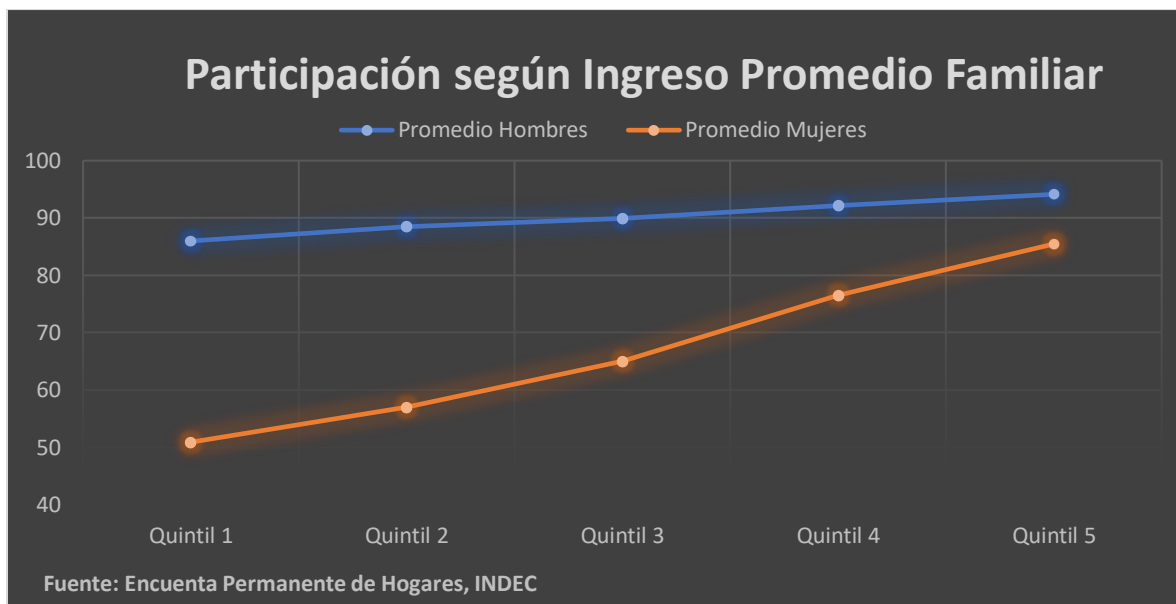


Participación según Ingreso medio Familiar:

A continuación, se estudia cómo el ingreso promedio familiar repercute en la participación laboral masculina y femenina. En este apartado se divide a la población dependiendo del monto de ingreso per cápita familiar. El Ingreso de cada individuo se obtiene de la suma de los ingresos principales y secundarios que cada persona del hogar genera, también se incluyen los ingresos no laborales de la persona. Según su ingreso per cápita familiar, se separan hombres y mujeres en 5 quintiles de ingreso. De menor ingreso (1) a mayor ingreso (5). Respecto a la participación masculina, en los 4 periodos estudiados esta se mantiene relativamente constante, con alrededor del 90% de hombres trabajando o buscando trabajo. Se percibe un pequeño aumento en la participación masculina al pasar de los quintiles de menor ingreso a aquellos de mayor ingreso, para todos los periodos. La participación promedio pasa del 86 al 94% comparando las puntas.

Distinto es el comportamiento de la participación femenina. En este grupo se produce un aumento significativo de la participación laboral al pasar de quintil más bajo al más alto, pasando del 50% al 85% de participación promedio. Por lo que mujeres en el quintil de mayor ingreso familiar tienen un nivel de actividad 70% mayor que las mujeres pertenecientes al primer quintil. La brecha de participación se reduce significativamente para mujeres con elevados ingresos promedios familiares.

Gráfico 7: Participación laboral masculina y femenina según Ingreso Promedio Familiar. Promedio de los 4 periodos analizados.



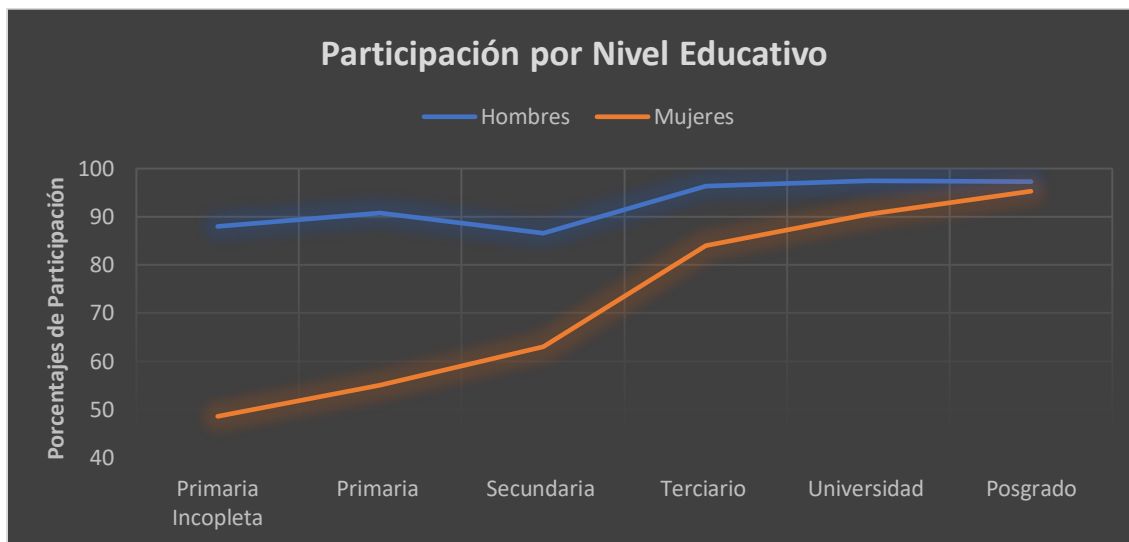
Participación Laboral por Nivel Educativo:

Del mismo modo en el cual se analizan las diferencias en participación al pertenecer a distintos grupos de ingreso, se estudia cómo afecta el nivel educativo que cada persona ha alcanzado en la decisión de participación en el mercado laboral. El nivel educativo de las personas es una de las variables más importantes en el estudio de Opting Out. Esto es así porque en estudios previos sobre Opting Out se supone que las mujeres con elevado nivel académico pueden salir del mercado laboral para ser ama de casa a una tasa mayor a la de sus pares con menor educación. En el trabajo se incluirá a todas las mujeres, con el objetivo de corroborar si el Opting Out se produce solamente en un grupo específico de mujeres, o si es un fenómeno más generalizado.

De la misma forma que el ingreso medio familiar, a mayor nivel educativo se da un pequeño aumento en la participación laboral masculina, y grandes aumentos en la participación femenina. Solamente los hombres con educación secundaria muestran niveles inferiores de participación a aquellos con educación primaria completa. Esto es así ya que, como explica la función de ingresos de Mincer, existe una alta correlación positiva entre el nivel educativo alcanzado (o los años de escolarización) y el ingreso obtenido por una persona. Por lo tanto, se supone que ambos gráficos muestren comportamientos similares.

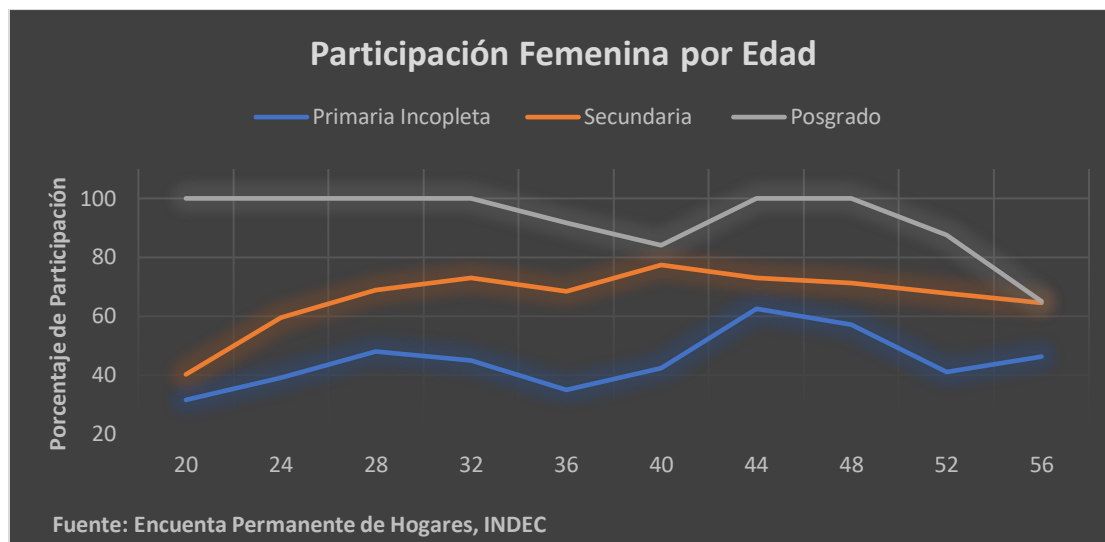
El gráfico indica que, para las personas con menores niveles educativos, la diferencia de participación entre hombres y mujeres es similar a aquella que se produce al analizar el ingreso medio familiar. Pero la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres se reduce más rápidamente para las mujeres con mayores niveles educativos que para aquellas con mayores ingresos familiares. Los grupos que muestran la mayor tasa de Opting Out según la literatura, mujeres con título universitario o de posgrado, exhiben una participación laboral casi igual a la masculina. Con una diferencia de 7 y 2 puntos porcentuales respectivamente, en comparación a la participación masculina.

Gráfico 9: Participación laboral femenina y masculina según nivel educativo de la persona. Promedio de los 4 periodos estudiados.



Luego se analiza la participación por edad de mujeres con distintos niveles educativos, se observa una clara disminución en la participación laboral alrededor de los 30 y 40 años, en algunos grupos de mujeres. El gráfico muestra la participación femenina en el año 2019. Solamente incluye los niveles educativos con la mayor disminución en la participación laboral. Estos son los grupos de mujeres con educación primaria incompleta, educación secundaria y título de posgrado. La disminución de la participación laboral, y el posterior aumento en los grupos siguientes, es un primer indicio a un posible Opting Out para estos grupos de mujeres.

Gráfico 10: Participación laboral femenina 2019. Analizado por edad y nivel educativo.



Hechos estilizados a partir de la evidencia empírica reciente

En esta sección se observan las características de la participación laboral, tanto de hombres como de mujeres. La información más importante que aportan los gráficos es la siguiente:

- La participación laboral masculina supera a la femenina en alrededor de 25 puntos porcentuales. Sin embargo, ante la constante disminución de la participación laboral masculina, en 2019 la diferencia de participación por género es de menos de 22 puntos porcentuales. Además, no se observa un crecimiento en la participación laboral femenina, como se vio en periodos anteriores.
- Tanto hombres como mujeres presentan un aumento de la participación entre los 20 y 30 años. Llegan a un máximo de participación alrededor de los 30 años, donde la participación se mantiene relativamente estable hasta los 50 años. Finalmente disminuyendo el nivel de personas económicamente activas desde los 50 a los 60 años.
- La participación es mayor en aglomerados más poblados, tanto para hombres como para mujeres. Pero la brecha de participación no disminuye en aglomerados más poblados.
- Al aumentar el ingreso medio familiar o el nivel educativo, la participación laboral aumenta. Pero este aumento en participación es mucho mayor en mujeres que en hombres. Los grupos con mayores ingresos familiares o con títulos universitarios o de posgrado presentan pequeñas diferencias entre participación laboral masculina y femenina. La menor diferencia en participación se da entre mujeres y hombres con título de posgrado.

- Al contemplar a mujeres de diferentes intervalos etarios, se observan picos mínimos de participación laboral en la edad relevante para mujeres con determinada educación formal.

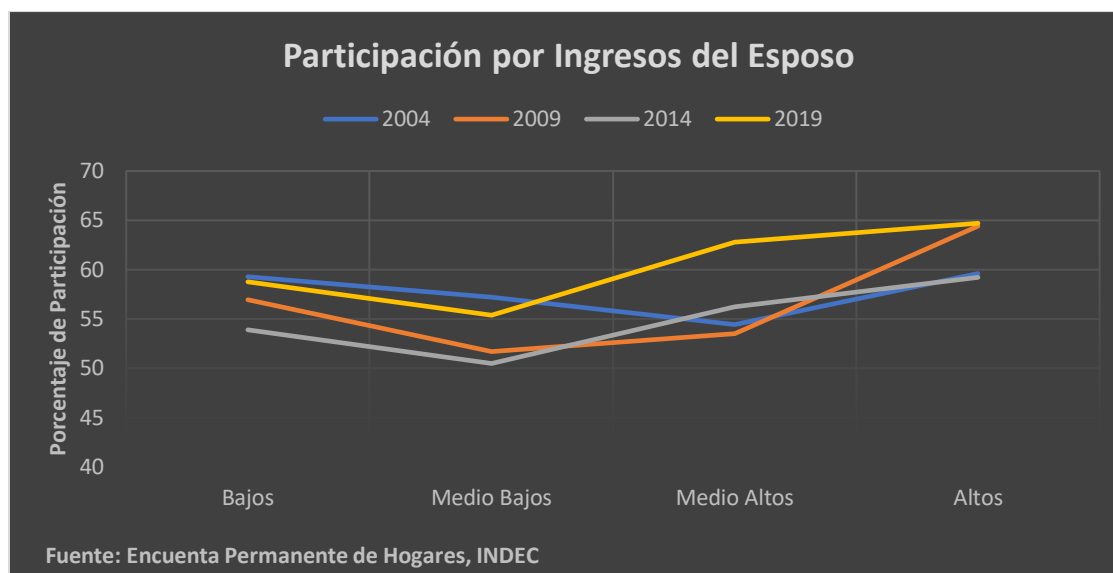
En este próximo apartado se exploran distintas variables relacionadas con el Opting Out. Variables que pueden afectar la salida del mercado laboral, como las características del esposo (Ingreso Total y Nivel Educativo) o si la mujer tiene hijos (incluyendo la cantidad de hijos y sus edades); y variables que pueden reflejar las variaciones en los niveles de Opting Out, como el porcentaje de Amas de Casa o la cantidad de horas trabajadas. A continuación, se analizará el contexto familiar de la mujer, dejando a la participación laboral masculina de lado.

Participación Femenina según Ingresos y Nivel Educativo del Esposo:

Empezando por las variables que afectan el Opting Out, se analizan primero las características del esposo que puedan modificar las decisiones laborales de la mujer. Para comparar la PLF con las características del esposo o pareja debemos dejar de lado a las mujeres solteras. Las variables que se toman son los ingresos totales obtenidos por el esposo y su nivel educativo. La PLF muestra una caída al pasar de esposos de ingresos bajos a esposo con ingresos medio bajos. Para todos los períodos. Luego, tanto mujeres con esposos con ingresos medio altos como con ingresos altos tienen mayores tasas de participación que las mujeres con esposos con ingresos medio bajos. Solamente en 2004 el paso de esposos con ingresos medio bajo a esposo con ingresos medio altos genera una caída en la PLF.

Al comparar punta a punta, los esposos con ingresos bajos e ingresos altos, la participación femenina no presenta una gran diferencia. Solamente de alrededor de 5 puntos porcentuales de aumento, mientras que en el gráfico de participación según quintil de ingreso familiar muestra una diferencia en la PLF mayor a 30 puntos porcentuales al hacer la comparación punta a punta. Interesantemente, en 2004 las mujeres con esposos con ingresos “bajos” e ingresos “altos” exhiben los mismos niveles de participación laboral.

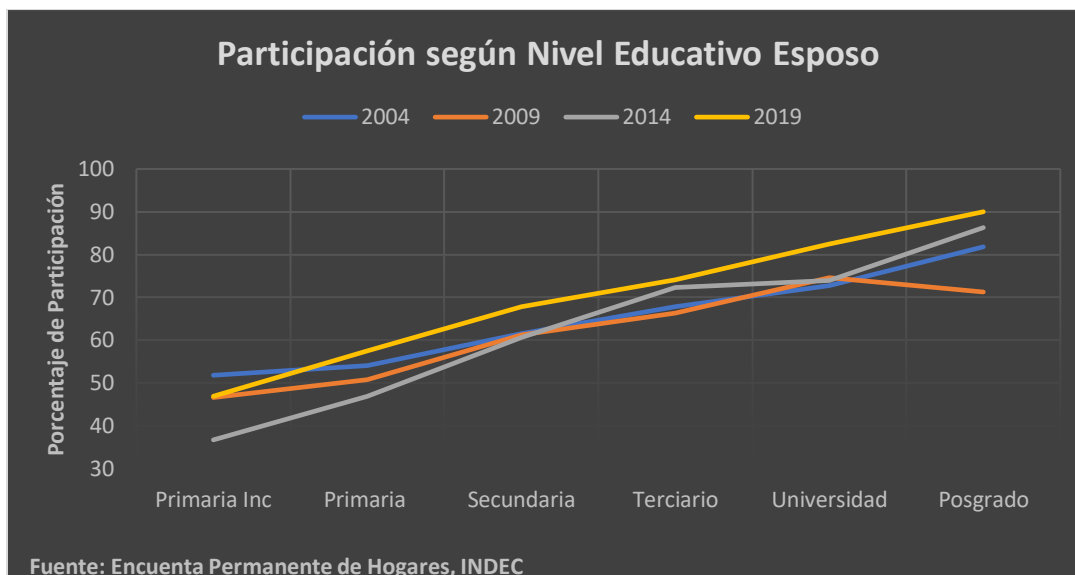
Gráfico 11: Participación laboral femenina según ingresos del esposo, para mujeres en pareja. Separando por periodos.



Participación Laboral según Educación del Esposo:

Al observar el gráfico que presenta la PLF según el nivel educativo del esposo, podemos notar la relación positiva entre las variables. La relación positiva se observa en los 4 periodos. Al comparar la participación promedio de punta a punta, el cambio en la PLF es superior a 30 puntos porcentuales. Por lo que la educación del esposo tendría un rol importante en la participación laboral femenina. Además, el comportamiento de participación laboral femenina según el nivel educativo del esposo es similar al comportamiento de la mujer según su propio nivel educativo. Tanto la propia educación como la educación del esposo se relacionan positivamente con la PLF, en los 4 períodos.

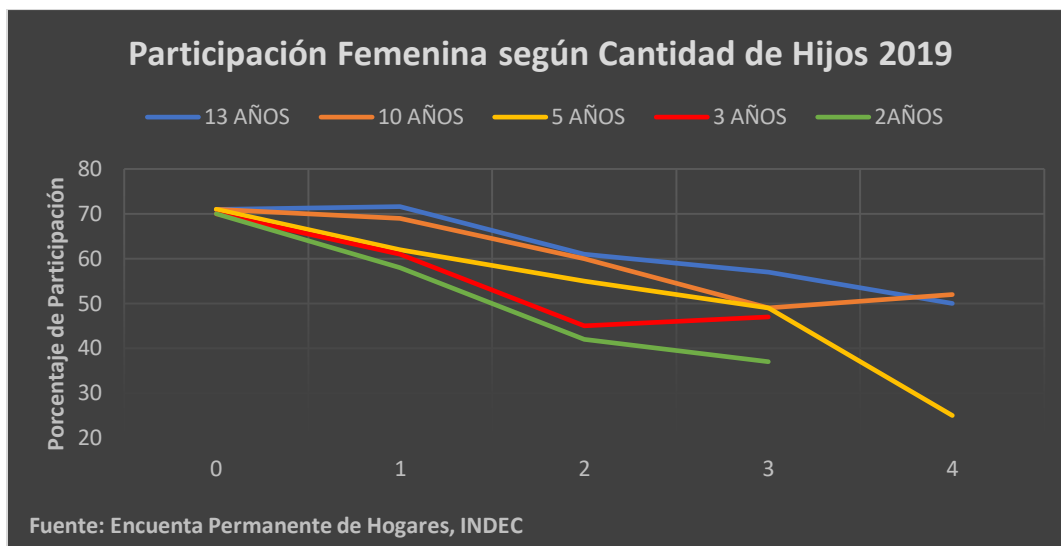
Gráfico 12: Participación laboral femenina según nivel educativo. Separado por periodos analizados.



Rol de los Hijos en la Participación Laboral Femenina:

La salida del mercado laboral puede deberse a una gran variedad de factores. A pesar de ello, el Opting Out se define como la salida de mujeres del mercado laboral para crear una familia o cuidar de sus hijos. Por lo que la cantidad de hijos que la mujer tiene es una de las variables explicativas más importantes en el trabajo. El siguiente grafico muestra los niveles de participación femenina para mujeres con diferentes cantidades de hijos, pasando por mujeres con 0 a 4 hijos. Además, se generaron 5 series con hijos de distintas edades. En la primera serie se toma a las madres con hijos hasta 2 años. La segunda serie muestra la participación laboral de madres con hijos de hasta 3 años. Así, se generan todas las series, tomando madres con hijos de hasta 5, 10 y 13 años.

Gráfico 13: Participación laboral femenina según la presencia de niños, su cantidad, y edad del hijo mayor. Análisis año 2019.



Mientras la edad máxima de los hijos aumenta, la participación femenina es cada vez mayor. Para todas las mujeres, aquellas con más y menos hijos. A pesar de ello, todas las series muestran una caída en la participación laboral al aumentar la cantidad de hijos de la mujer. Siendo las caídas más pronunciadas para las mujeres con hijos más pequeños. Por lo que, tanto la cantidad de hijos como su edad generan menores niveles de participación laboral de las madres. Las mujeres con un solo hijo de hasta 10 o 13 años no presentan menores niveles de participación que el grupo de mujeres sin hijos. Por lo que el efecto de hijos mayores en la actividad laboral de las madres disminuye significativamente.

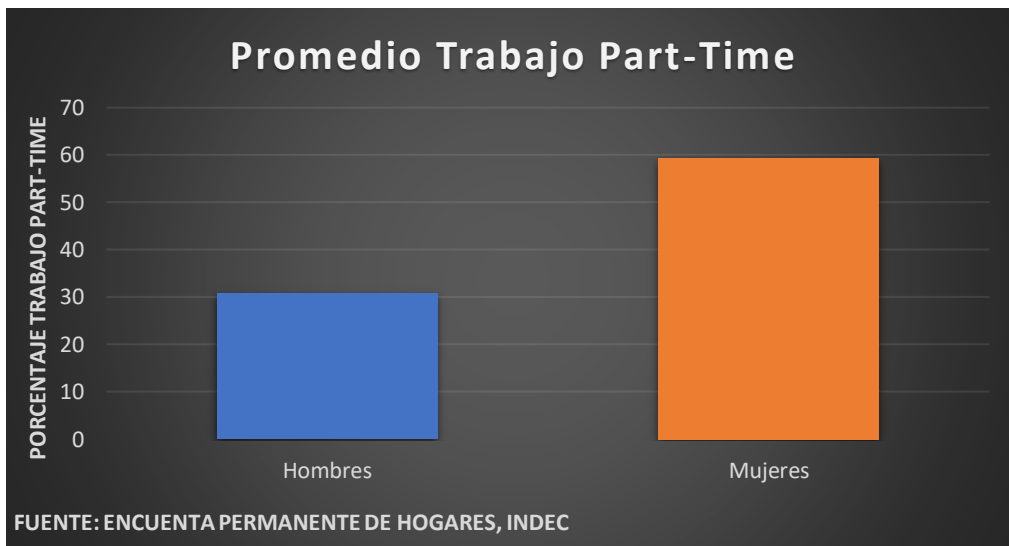
Horas semanales trabajadas

Muchas mujeres, al momento de tener familia, prefieren no salir del mercado laboral, sino que deciden disminuir las horas trabajadas para poder cuidar de sus hijos y continuar siendo personas económicamente activas. Se estudia la elección de horas trabajadas semanales y el porcentaje de trabajos full-time y part-time para hombres y mujeres.

En todos los periodos el porcentaje de mujeres trabajando menos de 40 horas semanales (part-time) es significativamente mayor al porcentaje de hombres en la misma situación. Aproximadamente el 60% de mujeres económicamente activas trabaja menos de

40 horas semanales. Alrededor del doble de mujeres que de hombres trabaja de forma part-time⁴.

Gráfico 14: Porcentaje trabajo Part-time hombres y mujeres. Promedio de los 4 periodos estudiados.

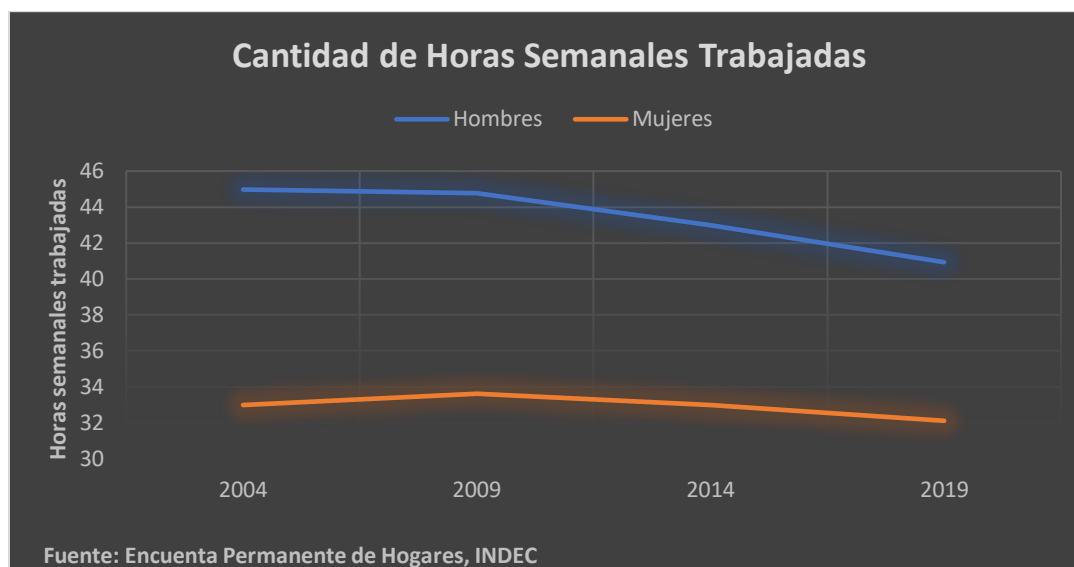


Al tener una mayor proporción de trabajos part-time, las mujeres trabajan en promedio menos horas semanales que los hombres. Los hombres trabajan aproximadamente 10 horas semanales más que las mujeres, aunque en periodos recientes la diferencia ha disminuido. Principalmente por la caída en el promedio de horas trabajadas en los periodos más recientes para el grupo masculino.

Anteriormente se observó que la participación masculina ha disminuido en los últimos periodos estudiados (gráfico n°1), pero no solamente ha caído la participación laboral, sino que los hombres con empleo trabajan, en promedio, menos horas. De lo contrario, las mujeres han mantenido relativamente constantes sus horas semanales trabajadas, y su participación ha aumentado en 2019.

⁴ Un elevado porcentaje de mujeres en trabajos part-time es una de las razones por la cual puede existir una brecha de ingreso medio horario entre hombres y mujeres, ya que el salario horario para personas trabajando part-time es menor y las posibilidades de ascenso son menores.

Gráfico 15: Horas trabajadas semanales, hombres y mujeres. Separando por periodos.



Para concluir las estadísticas descriptivas, se presentan las características más importantes de esta segunda sección de estadísticas descriptivas:

- Al aumentar el ingreso del esposo, la participación laboral femenina primero disminuye, para las mujeres con esposos con ingresos “Medio Bajos” y luego aumenta, para las mujeres con esposos con ingresos “Medio Altos” y “Altos”. La mayor participación laboral femenina no es tan pronunciada ante un aumento del ingreso del esposo, como lo es ante un aumento del ingreso medio familiar.
- La participación laboral femenina aumenta al tener un esposo con mayor nivel educativo. De forma similar al cambio que se produce por el propio nivel educativo de la mujer.
- Las mujeres con hijos tienen una menor participación laboral que las mujeres sin hijos. Esta diferencia en participación aumenta al aumentar la cantidad de hijos, o al disminuir su edad. Las mujeres con un hijo de 10 o 13 años no tiene menores niveles de participación que las mujeres solteras. Por lo que el efecto de los hijos mayores podría no ser significativo.
- Alrededor del 60% de mujeres económicamente activas trabaja menos de 40 horas semanales. Aproximadamente el doble de mujeres que de hombres trabaja de forma part-time. Las mujeres trabajan en promedio menos horas semanales que los hombres; alrededor de 10 horas semanales menos.

Resultados

Las variables explicativas en las estimaciones serán:

- Nivel educativo que la mujer ha alcanzado.
- Ingresos del esposo (si la mujer se encuentra en una relación).
- Nivel educativo que el esposo ha alcanzado (si la mujer se encuentra en una relación).
- Ingresos no laborales de la mujer.
- Cantidad de hijos y su edad.
- Si la mujer se encuentra en pareja (Casada o Unida).
- Edad de la mujer.
- Cantidad de miembros del hogar.

Esperamos obtener una relación positiva entre la participación laboral femenina y el nivel educativo alcanzado, como se observó en el gráfico sobre nivel educativo (gráfico n°9) en las estadísticas descriptivas. Esto es así porque a mayor nivel educativo, el nivel de ingresos esperados aumenta. Por lo tanto, el costo de oportunidad de apartarse del mercado laboral crece a medida que el nivel educativo de la mujer aumenta. Una segunda razón por la cual se supone una relación positiva entre estas dos variables es que, como menciona Pérez (2008) “Las mujeres de nivel socioeconómico elevado pueden sustentar el cuidado de los niños con instituciones privadas, lo que deriva en que puedan buscar y obtener empleos de más horas, con salarios más elevados y que les brinde un mayor desarrollo profesional” (p. 23).

El nivel de ingresos del esposo debería presentar un signo negativo. Es decir, mientras mayor sea el ingreso del esposo menor será la probabilidad de la mujer de ser parte del mercado laboral. Ya que el mayor ingreso del esposo se traduce en una menor necesidad de la mujer de entrar al mercado laboral. Esto sucede porque mientras mayor sea el ingreso del esposo, mayor será la probabilidad de que las necesidades del hogar estén cubiertas solamente por el esposo.

La relación entre la PLF y el nivel educativo del esposo no es tan clara. Por un lado, es normal que las mujeres formen pareja con hombres con similar nivel educativo (Scwartz y Mare, 2005), y también es común que se casen con hombres con similares niveles de riqueza familiar (Charles et al. 2013) citado por Hersch (2013, p. 5). La relación positiva entre el nivel educativo del esposo y el de la mujer suponen que la relación entre la PLF y el nivel educativo del esposo será positiva, ya que las mujeres con mayor educación tienen un mayor nivel de participación. Sin embargo, nuevamente por la relación positiva entre educación y el ingreso, una mayor educación del esposo generaría un mayor ingreso esperado. Y, como se vio

anteriormente, suponemos una relación negativa entre la PLF y el ingreso del esposo. El signo del coeficiente dependerá de la interacción entre los dos efectos.

Por su parte, se espera que los ingresos no laborales que tenga la mujer produzcan un efecto negativo en la PLF. Al igual que el efecto del ingreso del esposo, los mayores ingresos no laborales disminuyen la necesidad de la mujer de ser económicamente activa.

Esperamos un claro efecto negativo de las siguientes dos variables sobre la PLF, “La cantidad y edad de hijos que tiene”. Estas dos variables son las más importantes en el estudio de Opting Out, y su efecto es siempre significativo y negativo. (ver Hersch, 2013; Fortin, 2009; Antecol, 2015)

Para las mujeres con esposo o pareja, se espera encontrar que estas tengan una menor participación en el mercado laboral que las mujeres solteras (ver Antecol, 2015). Por lo tanto, el signo del coeficiente debería ser negativo. Las mujeres solteras no tienen la posibilidad de abandonar el mercado laboral, al ser la única fuente de ingresos del hogar en la mayoría de los casos. La existencia de hijos en el hogar haría todavía más difícil la posibilidad de salir del mercado laboral al estar soltera. Por lo tanto, no solo se espera que la probabilidad de apartarse del mercado laboral sea menor al estar la mujer soltera, creemos que es posible que las mujeres solteras no muestren señales de Opting Out, ya que es posible que para las mujeres en este grupo no sea una opción apartarse del mercado laboral al tener hijos.

Por su parte, para la cantidad de miembros del hogar no podemos hacer una clara predicción sobre su efecto en la variable dependiente. Inicialmente se supone un efecto negativo sobre la PLF. Esta predicción se basa en dos puntos. Primero, en hogares más numerosos, la probabilidad de presencia de hijos pequeños (y su cantidad) y de adultos mayores que necesiten de cuidado, aumenta. Por lo que la situación lleva a una mayor cantidad de mujeres a abandonar el mercado laboral. Esto es así porque en la mayor parte de los hogares las tareas de cuidado de otras personas del hogar recaen sobre las mujeres adultas del hogar (Brayfield, 1992). Segundo, los hogares más numerosos están relacionados a mujeres con menores niveles educativos, las cuales tienen en promedio una menor participación laboral⁵. En los datos de la EPH que hemos analizado, del total de las mujeres que pertenecen a hogares con 7 miembro o más, el 63.76% de ellas ha completado como máximo la educación primaria. Siendo que las mujeres con primaria incompleta y primaria completa representan el 36.95% del total de la población femenina estudiada.

Sin embargo, puede relacionarse positivamente la cantidad de miembros del hogar con la PLF. La presencia de un gran número de personas en el hogar puede llevar a las mujeres a incorporarse al mercado laboral para contribuir con el elevado nivel de gastos que un hogar numeroso genera y puede hacerlo, aun teniendo hijos pequeños, porque siempre habría otros integrantes del hogar que los cuiden. Por lo tanto, no se hace una predicción del efecto que la variable tendrá a priori.

⁵ El anexo número 1 presenta la relación entre cantidad de miembros del hogar y educación.

Por último, en las variables de edad esperamos observar un aumento de la probabilidad de participación en mujeres jóvenes, y una caída para las mujeres más adultas, desde las mujeres de alrededor de 45 a 50 años, en comparación a los grupos anteriores. Suponemos que la edad se comportará de forma similar al gráfico que muestra la relación entre participación laboral y edad de la mujer que se presentó en las estadísticas descriptivas. Donde los valores forman una especie de campana.

Regresión Inicial

Antes de adentrarnos en las regresiones debemos aclarar que las tablas no mostrarán los coeficientes que se obtienen a través de las regresiones originales en las estimaciones de la PLF. Esto es así porque los valores que se obtienen en los modelos Logit no pueden ser interpretados directamente como una derivada parcial o una pendiente, tal como en el modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios que se utiliza normalmente. En los modelos Logit y Probit se utiliza la Función de Distribución Acumulada (Logística o Normal) en vez de un modelo lineal, para que los valores de la variable dependiente se encuentren dentro del intervalo [0 ; 1]. Por lo que el valor de los coeficientes no muestra el cambio de “Y” ante un cambio en “X”. En el modelo Logit la interpretación de los coeficientes es: “El cambio del logaritmo ponderado de las probabilidades en favor de ser parte del mercado laboral, ante un cambio unitario en la variable independiente”. Esta interpretación no resulta muy atractiva, por lo que se obtiene el cambio marginal en la probabilidad de participar del mercado laboral, que se produce en el valor medio de cada variable independiente, para poder simplificar el análisis⁶. Estos serán los valores que se presentarán en las tablas siguientes⁷.

⁶ Para ello se utiliza la función de STATA mfx para obtener los efectos marginales.

⁷ Las regresiones de los modelos Logit y las regresiones de los cambios marginales originales se encuentran en el anexo número 2.

Tabla 4: Determinantes de la Participación Laboral Femenina

Variable	Cambio Marginal
Primaria	0.042 **
Secundaria	0.109 **
Terciario	0.279 **
Universidad	0.399 **
Posgrado	0.460 **
Variable Integral	- 0.167 **
Educación Esposo	0.002 **
Log Ingresos Esposo	- 0.013 **
Log Ing. No Laborales	0.073 **
Edad Mujer	0.043 **
Edad Mujer al Cuadrado	- 0.0005 **
En Pareja	- 0.102 **
Cantidad Miembros Hogar	- 0.014 **
2009	- 0.018 **
2014	- 0.022 **
2019	0.026 **
NOA	- 0.008 **
NEA	- 0.073 **
Cuyo	- 0.031 **
Pampeana	- 0.001 **
Patagonia	- 0.003 **

Notas: * el coeficiente es significativo al 5%. ** el coeficiente es significativo al 1%.

La tabla muestra la regresión inicial. En la regresión todos los coeficientes de las variables explicativas son significativamente distintos de 0. Los primeros 5 coeficientes proveen el cambio en la probabilidad de que la mujer sea parte del mercado laboral, dependiendo del nivel educativo máximo que ha alcanzado. Los coeficientes de las variables muestran el cambio en la probabilidad de participar en el mercado laboral con respecto a la categoría base, mujeres que no han podido termina la educación primaria. Por ejemplo, una mujer con educación terciaria tendrá una probabilidad de 27.9 puntos porcentuales mayor de participar

en el mercado laboral que una mujer sin educación primaria. El grupo de variables muestra un crecimiento en la probabilidad de pertenecer al mercado laboral al aumentar el nivel máximo de educación formal que la mujer ha alcanzado, para todos los niveles educativos. Los cambios en el nivel educativo generan grandes cambios en la probabilidad de participación de la mujer.

Luego analizamos las características del esposo. Primero analizamos el efecto de los ingresos del esposo. Se toma el logaritmo de la variable para poder observar el efecto sobre la PLF del cambio porcentual en el ingreso en vez del cambio absoluto. El signo de la variable es el correcto según los supuestos previamente hechos. La variable muestra una caída en la probabilidad de participación de la mujer de 1.3 puntos porcentuales ante un aumento del 1% en los ingresos del esposo. Consecuentemente, los ingresos del esposo tienen un efecto relativamente elevado en la probabilidad de participación femenina en la fuerza laboral. En el trabajo de Fortin (2009) se encuentra el mismo efecto para el logaritmo de los ingresos del esposo. Un coeficiente negativo y significativamente distinto de 0 sobre la PLF. El efecto del ingreso del esposo en el trabajo de Fortin es de alrededor de -8% ante un cambio de un 1% en el logaritmo del ingreso, dependiendo las variables que se incluyan en el modelo.

La siguiente variable es la educación de esposo. A esta variable no se le había podido hacer una conjetura clara sobre su signo previamente. La regresión muestra que su signo es positivo. Sin embargo, el valor del coeficiente es bajo, igual a 0.002. Es decir, un aumento del nivel educativo del esposo aumenta la probabilidad de participación de la mujer en 0.2 puntos porcentuales. Se incluyen tanto la educación del esposo como el logaritmo de sus ingresos porque, aunque existe multicolinealidad intermedia entre las dos variables⁸, los indicadores de selección de modelos indican que la inclusión de las dos variables mejora al modelo⁹. Y aún en presencia de multicolinealidad, las dos variables son significativamente distintas de cero a un nivel de 1%.

Para analizar los ingresos no laborales de la mujer, tomamos nuevamente logaritmos, con el mismo objetivo que en la variable de “Ingresos del Esposo”. La conjetura sobre la variable fue que debería generar un efecto negativo en la PLF, ya que las mujeres con ingresos no laborales elevados tendrían una menor necesidad de participar en el mercado laboral. Contrario a nuestra suposición, el signo de la variable ha sido positivo. Mas importante aún, el efecto de este tipo de ingresos es de 7.3 puntos porcentuales de aumento en la probabilidad de pertenecer a la PLF por cada aumento del 1% en sus ingresos no laborales.

Como se indicó anteriormente, los ingresos no laborales están compuestos por una gran variedad de distintos tipos de ingresos. Principalmente por jubilaciones y pensiones, subsidios o ayuda social, y cuotas de alimentos o ayuda en dinero de personas que no viven en el hogar, para mujeres entre 20 y 60 años. Sin embargo, las mujeres con ingresos no

⁸ El nivel de colinealidad entre Educación Esposo y Logaritmo de los Ingresos del Esposo es igual a 64%. La regresión entre las variables se presenta en el anexo 3.

⁹ Para la selección del modelo se utilizaron los estimadores AIC (Criterio de Información de Akaike) y SBC (Criterio de Información Bayesiano).

laborales representan solamente el 7.84% de la muestra. Finalmente, aunque existe una relación positiva entre las variables de educación y edad de la mujer con los ingresos no laborales que ella obtiene, estas variables explican únicamente el 2.15% de los ingresos no laborales de la mujer¹⁰.

Después de los ingresos no laborales, se analiza el efecto de los hijos en la probabilidad de participación de la mujer. Para el análisis, las variables que se toman son la cantidad de hijos y sus edades. En un principio, se tomaron estas dos variables por separado. Luego, para poder unir los dos efectos dentro de una sola variable se construyó la variable “Integral Hijos”. Esta variable se construye en función de la cantidad de hijos sumando la recíproca de la edad. Es decir, es la suma de $1/\text{edad}$ para todos los hijos de la mujer menores de 16 años. Primero se crea una variable auxiliar donde para cada hijo de la mujer toma el valor 1 dividido su edad. Por ejemplo, si el hijo de la mujer tiene 10 años, la variable toma el valor $1/10 = 0.10$. Para un hijo de 2 años el valor será $1/2 = 0.5$. Luego se suman los valores de todos los hijos de la mujer. Una mujer con dos hijos, uno de 5 años y otro de 4 años, tendrá el valor 0.45, que es la suma de $1/5 = 0.2$ y $1/4 = 0.25$.

Se toma “1 dividido la edad de los hijos” para darle más importancia a los hijos más pequeños, ya que ellos generan un mayor efecto negativo sobre la probabilidad de participación de la madre que los hijos de edades mayores. Este efecto se vio en las estadísticas descriptivas que presento el trabajo previamente. En los trabajos de Fortin (2009), y Antecol (2015) se toma solamente a hijos pequeños. Hijos en jardín de infantes o menores en el caso de Fortin, y chicos de 5 años o menores para el trabajo de Antecol. Ambos trabajos dejan de lado a los hijos con edades mayores por la no significatividad de su presencia en las decisiones laborales de la madre.

La variable integral incorpora los efectos de la cantidad de hijos y su edad, por lo que su interpretación no es directa, ya que un cambio en los valores de la variable integral puede deberse a un cambio en cualquiera de los dos componentes. Se eligió presentar la variable integral en vez de las dos variables por separado porque la unión de la edad y cantidad de hijos genera una mejora significativa en el modelo. Esta mejora se observa a través del uso de estadístico de selección de modelos, Akaike y Schwartz¹¹.

El coeficiente de la variable “Integral hijos” es significativamente distinto de 0, mostrando un signo negativo. Por lo que la mayor cantidad de hijos que tenga la mujer, y cuán pequeños sean, disminuye la posibilidad de participación de la madre. El coeficiente de la variable integral hijo es -0.167; es decir, un aumento de una unidad en la variable integral disminuye la probabilidad de participación de la mujer en 16.7 puntos porcentuales.

Para darle una interpretación más clara al coeficiente, tomamos la media de la variable “Integral Hijos”. El valor de la variable integral para la mujer promedio con hijos es de 0.44, por lo que la mujer promedio con hijos tendrá una menor probabilidad de participación en el

¹⁰ El cuadro con la regresión entre ingresos no laborales, edad de la mujer, si la mujer tiene pareja, y su nivel educativo se encuentra en el anexo número

¹¹ Los resultados de los estadísticos están presentes en los Anexos. Anexo número 5.

mercado laboral de 7.35 puntos porcentuales respecto de la mujer que no tiene hijos o tiene hijos mayores de 15. El valor se obtiene de multiplicar el valor medio de la variable integral de las mujeres con hijos por el coeficiente de la variable. En los anexos se encuentra un cuadro con información sobre la variable “Integral Hijos”, para cada grupo de mujeres. Se incluye el valor medio, la desviación estándar, y los valores mínimos y máximos¹².

Luego, analizamos la edad de la mujer en el modelo. Se incluyen la edad y la edad al cuadrado para examinar si la relación de la edad y la probabilidad de participación es no lineal. Ya en las estadísticas descriptivas se vio que la relación entre edad y participación no tiene un comportamiento lineal. En el gráfico de la sección anterior la edad toma una forma de “U” invertida o campana. La variable “Edad” toma valor positivo, y “Edad al Cuadrado” negativo, ambos coeficientes significativamente distintos de 0 al 1%. El efecto de la suma de las variables es siempre positivo, y es máximo para las mujeres de 38 años. La edad de la mujer se incluye en la regresión porque las diferentes edades generan un efecto propio en la PLF. “La participación laboral de madres aumenta al aumentar su edad, teniendo las madres jóvenes, tasas de participación especialmente bajas” (Cohany y Sok, 2007, p. 13).

Por último, tenemos a la cantidad de miembros del hogar y la variable “En pareja”. Ambas se utilizan para analizar los efectos de las características del hogar sobre la PLF. La variable “Cantidad de Miembros del Hogar” se relaciona negativamente con la PLF, disminuyendo la probabilidad de la mujer de ser parte del mercado laboral en 1.4 puntos porcentuales por cada miembro que se le suma al hogar. La variable “en pareja”, por su parte, tiene el signo esperado. El estar en una relación con otra persona disminuye las probabilidades de ser parte de la PLF en 10.2 puntos porcentuales. De acuerdo con Percheski (2018, p. 1213):

“Estar en pareja se espera que esté asociado con menores niveles de participación laboral, que, para las mujeres solteras, porque tener esposo o pareja provee una fuente de ingresos y seguridad económica independientemente de los propios ingresos de la mujer”.

Se analizará más en detalle las características de las mujeres solteras en la siguiente sección, donde se realizarán distintas regresiones para mujeres solteras y mujeres en pareja.

¹² Anexo número 6

Interacción entre nivel educativo de la mujer y presencia de hijos

El primer modelo exhibió el efecto que los hijos tienen sobre la participación laboral de sus madres, el efecto fue significativo, especialmente para mujeres con hijos pequeños y con familias numerosas. La segunda estimación busca analizar al Opting Out dependiendo del nivel educativo de la mujer. El estudio del fenómeno de Opting Out se realiza principalmente en mujeres con elevado nivel educativo, normalmente mujeres con títulos universitarios o de posgrado. En la literatura sobre Opting Out se toma a este grupo de mujeres porque se supone que son el grupo con la mayor posibilidad de elegir entre pertenecer al mercado laboral o no. Existe un conjunto de razones por las cuales se hace este supuesto. Primero, por la relación que existe entre el nivel educativo de la mujer y el nivel educativo y de ingresos del hombre. Al tener esposos con mayores ingresos no es necesario que la mujer contribuya a los ingresos del hogar, lo cual facilita la salida del mercado laboral. También sucede que, como afirman Cohany y Sok (2007) las mujeres con alto capital humano pueden dejar a sus hijos al cuidado de instituciones privadas, lo que no es posible para mujeres con menores ingresos.

Es así como normalmente el foco del estudio sobre Opting out está puesto en las mujeres con alto capital humano. A pesar de ello, hemos querido analizar los efectos que producen los hijos sobre la participación laboral de mujeres con diversos niveles educativos. Para llevar a cabo este análisis se crearon variables de interacción entre el nivel educativo de la mujer y la variable integral de los hijos. La misma que se usó en el modelo anterior. Tuvimos que unir las variables de interacción de las mujeres con título universitario y de posgrado en una sola variable. La razón es que la EPH no brinda una gran cantidad de datos sobre mujeres con títulos de posgrado e hijos pequeños.

Tabla 5: Determinante de la PLF. Se incluyen variables de interacción entre el nivel educativo de la mujer y las características de los hijos (cantidad y edad promedio)

Variable	Cambio Marginal
Primaria	0.044 **
Secundaria	0.112 **
Terciario	0.266 **
Universidad y Posgrado	0.390 **
Primaria Incompleta V. Integral	-0.171 **
Primaria V. Integral	-0.174 **
Secundaria V. Integral	-0.183 **
Terciario V. Integral	-0.101 **
Universidad y Posgrado V. Integral	-0.108 **
Educación Esposo	0.002
Log Ingresos Esposo	-0.013 **
Log Ing. No Laborales	0.073 **
Edad Mujer	0.043 **
Edad Mujer al Cuadrado	-0.0005 **
En Pareja	-0.102 **
Cantidad Miembros Hogar	-0.014 **
2009	-0.018 **
2014	-0.022 **
2019	0.027 **
NOA	-0.009 **
NEA	-0.073 **
Cuyo	-0.031 **
Pampeana	-0.002 **
Patagonia	-0.003

Notas: * el coeficiente es significativo al 5%. ** el coeficiente es significativo al 1%

Las variables de interacción muestran el efecto de la presencia de hijos (su cantidad y edad promedio) en la probabilidad de participación de mujeres con un nivel educativo específico. Los coeficientes de las 5 variables de interacción son significativamente distintos de 0. El efecto de todas estas variables es negativo, por lo que, sin importar el capital humano que tenga la mujer, la cantidad y edad de los hijos en el hogar disminuye las probabilidades de participación laboral de la madre.

Los coeficientes de las variables de interacción para mujeres con nivel terciario, y universitario o de posgrado son, en valor absoluto, los menores de los 5 coeficientes. Con un valor de -0.101 y -0.108 respectivamente. Es decir, un aumento unitario en la variable integral genera una disminución de 10.1 puntos porcentuales en la variable dependiente para mujeres con título terciario, y una disminución de 10.8 puntos porcentuales para las mujeres con título universitario o de posgrado. Las mujeres con niveles educativos menores, tanto mujeres con primaria incompleta, primaria completa, o secundaria exhiben un coeficiente entre 70% y 80% mayor, en valor absoluto. El efecto es de -17.1 puntos porcentuales para mujeres con hijos y primaria incompleta, -17.4 puntos porcentuales para las madres con primaria completa y de -18.3 puntos porcentuales para madres con secundaria completa. Por lo que, suponiendo que no existen restricciones mayores para mujeres con menor capital humano respecto a la decisión de participación en el mercado laboral, el Opting Out de mujeres con un nivel educativo bajo o intermedio es significativamente mayor al de las mujeres que la literatura toma como el grupo con mayor posibilidad de Opting Out, aquel compuesto por las mujeres con título universitario o de posgrado.

Para poder interpretar los valores de los coeficientes de las variables de interacción utilizamos nuevamente el valor medio de la variable integral dependiendo del nivel educativo para las mujeres con hijos. Las características de las variables de interacción son las siguientes:

Tabla 6: Características de las variables de interacción

Variable	Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
V.I. Primaria Inc.	0.322	0.279	0.064	1.344
V.I. Primaria	0.328	0.271	0.064	1.410
V.I. Secundaria	0.329	0.260	0.064	1.313
V.I. Terciario	0.298	0.245	0.064	1.203
V.I. Uni. o Posgrado	0.329	0.253	0.064	1.249

Por lo que los efectos promedio de las variables de interacción serán:

Tabla 7: Efectos promedios de la presencia de hijos sobre la participación laboral de las madres.

	Primaria Inc.	Primaria	Secundario	Terciario	Uni. y Posgrado
Efecto Medio	-5.51	- 5.72	- 6.04	- 3.03	- 3.56

Los cambios que generan los hijos sobre la probabilidad de participación laboral femenina exhiben el efecto del fenómeno de Opting Out, y su magnitud en cada grupo de mujeres. Se observa nuevamente que las mujeres con mayor capital humano presentan una menor magnitud de Opting Out.

División de la muestra entre mujeres en pareja y mujeres solteras.

La siguiente tabla muestra las regresiones de los modelos Logit donde se separa a mujeres en pareja y mujeres solteras, para poder captar diferentes estructuras econométricas entre los dos modelos. “Al combinar las mujeres en pareja y solteras se puede estar subestimando el efecto que producen los hijos” (Antecol, 2015, p.54). Queremos estudiar específicamente a las mujeres solteras, ya que, al ser generalmente el único o principal sostén del hogar, la posibilidad de apartarse del mercado laboral al tener familia puede no ser una opción para este tipo de mujeres. Boushey (2008) menciona que el efecto de los hijos en madres solteras no es estadísticamente significativo, por lo que los hijos no tienen un efecto discernible sobre la probabilidad de participación de mujeres sin pareja.

Tabla 8: Determinantes de la PLF separando a las mujeres entre mujeres en pareja y mujeres solteras.

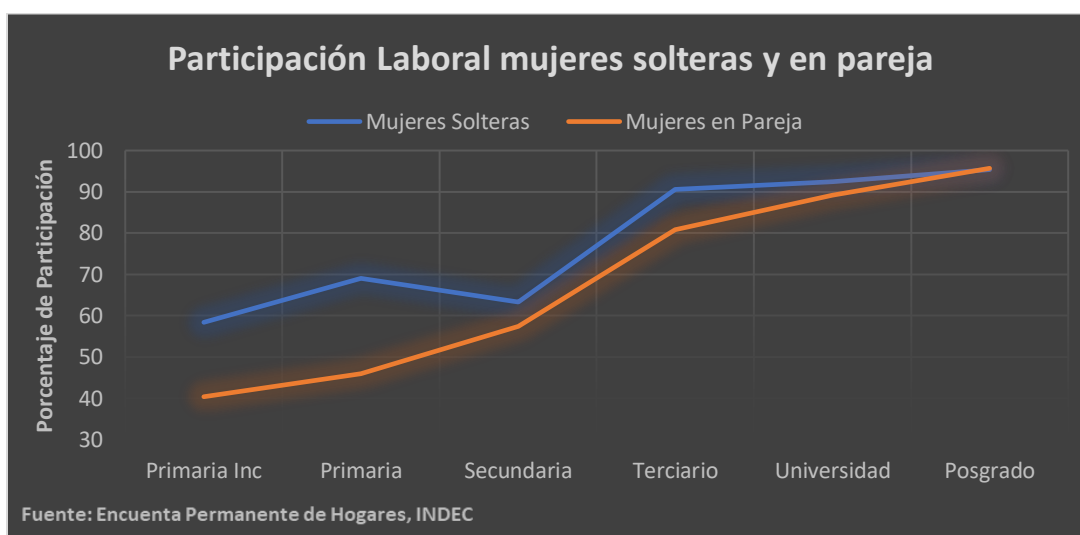
Variable	Cambio Marginal	
	En Pareja	Soltera
Primaria	0.038 **	0.057 **
Secundaria	0.132 **	0.076 **
Terciario	0.305 **	0.146 **
Universidad y Posgrado	0.446 **	0.223 **
Primaria Incompleta V. Integral	- 0.240 **	- 0.078 **
Primaria V. Integral	- 0.221 **	- 0.071 **
Secundaria V. Integral	- 0.248 **	- 0.070 **
Terciario V. Integral	- 0.146 **	0.196 **
Universidad y Posgrado V. Integral	- 0.153 **	0.107 **
Educación Esposo	0.0001	
Log Ingresos Esposo	- 0.014 **	
Log Ing. No Laborales	0.084 **	0.041 **
Edad Mujer	0.030 **	0.061 **
Edad Mujer al Cuadrado	- 0.0004 **	- 0.0007 **
Cantidad Miembros Hogar	- 0.010 **	- 0.018 **
2009	- 0.016 **	- 0.026 **
2014	- 0.017 **	- 0.038 **
2019	0.044 **	- 0.026 **
NOA	- 0.007 **	- 0.054 **
NEA	- 0.063 **	- 0.096 **
Cuyo	- 0.028 **	- 0.042 **
Pampeana	- 0.0009 **	- 0.040 **
Patagonia	- 0.003 **	- 0.022 **

Notas: * el coeficiente es significativo al 5%. ** el coeficiente es significativo al 1%

Los coeficientes de ambas estimaciones son todos significativamente distintos de 0, menos el coeficiente de la educación del esposo para las mujeres en pareja, que no se puede asegurar que lo sea. La primera divergencia entre mujeres solteras y en pareja se observa en

las variables de educación de la mujer. Aunque en ambas regresiones el aumento de nivel educativo aumenta la posibilidad de participación, en la regresión de mujeres solteras el paso de un nivel educativo al siguiente genera un menor aumento en la probabilidad de la mujer de participar en el mercado laboral. El menor aumento se produce porque las mujeres solteras sin primaria completa, siendo este grupo la categoría base del conjunto de variables dicotómicas de educación, tienen una mayor participación que las mujeres en pareja con el mismo nivel educativo, por lo que la pendiente de las variables de educación para mujeres solteras es menor que la pendiente para las mujeres en pareja.

Gráfico 16: Participación laboral femenina según nivel educativo, mujeres solteras y en pareja. Promedio de los 4 períodos estudiados.



El efecto de los ingresos no laborales también pierde fuerza para las mujeres solteras. Este cae alrededor de un 50% en comparación a las mujeres en pareja. De 8.4 puntos porcentuales a 4.1. Ambos coeficientes con signo positivo.

La edad, por su parte, exhibe un mayor crecimiento de las posibilidades de participación para mujeres solteras. 6.1 puntos porcentuales en comparación a los 3 puntos porcentuales de las mujeres en pareja. Aunque la variable edad al cuadrado presenta un coeficiente mayor, en valor absoluto, para las mujeres sin pareja. Por lo que la probabilidad de participación disminuye más rápidamente al llegar a edades avanzadas para este grupo de mujeres.

Por último, la cantidad de miembros del hogar presenta un coeficiente negativo superior para las mujeres solteras. Este efecto es contrario al esperado. Al no tener grandes posibilidades de apartarse del mercado laboral por ser en muchos casos el principal sustento del hogar, las mujeres solteras no deberían cambiar su estado laboral al cambiar la composición del hogar. De lo contrario, se esperaba ver una mayor disminución en la

posibilidad de participación en las mujeres con pareja al aumentar la cantidad de personas en el hogar. Aunque el efecto de la variable es mayor, en valor absoluto, en las mujeres solteras, la cantidad promedio de miembros en ambos grupos es similar. Además, se analizó el hacinamiento¹³. Definido como la presencia de 7 o más personas en el hogar. Los valores para ambos grupos son similares, alrededor del 11% de ambos grupos residen en hogares hacinados. En consecuencia, el mayor efecto de la variable en las mujeres solteras no se debería a una diferencia en la cantidad promedio de miembros del hogar entre los dos grupos de mujeres.

De la misma forma que en el modelo anterior, se incluyen variables de interacción entre nivel educativo de la mujer, y la presencia y las características de los hijos. El cuadro muestra que, como se esperaba, el efecto de las variables integrales de los hijos en la PLF difiere significativamente entre mujeres solteras y en pareja. Para las mujeres pertenecientes a los primeros tres niveles educativos; primaria incompleta, y primaria y secundaria completa, los coeficientes continúan siendo negativos tanto para las mujeres solteras como para sus pares en pareja. En consecuencia, la presencia de hijos en el hogar para ambos grupos de mujeres genera una disminución en la probabilidad de participación en el mercado laboral. No obstante, el efecto de los hijos en la participación laboral de mujeres solteras se reduce notablemente; el Opting Out en mujeres solteras es de alrededor de un tercio del Opting Out que presentan las mujeres en pareja. Si tomamos el valor medio de la variable integral hijos para cada caso, el cambio medio en la probabilidad de participación para madres en pareja es de -7.94 puntos porcentuales para aquellas con primaria incompleta, de -7.51 para primaria completa y de -8.62 para aquellas mujeres con secundaria completa. Para las mujeres solteras los efectos medios de las variables integrales son de -2.28, -1.95 y -1.66 puntos porcentuales respectivamente.

Al pasar de mujeres con nivel educativo primario o secundario, a mujeres con títulos terciarios, y universitarios o de posgrado, el efecto de la variable integral de hijos para las mujeres solteras cambia de signo; aunque el efecto continúa siendo negativo para las mujeres en pareja. Los coeficientes de las variables de interacción para las mujeres solteras con alto capital humano no solamente son positivos, sino que además son significativamente distintos de 0 a un nivel de 1%, y los valores de los dos coeficientes son elevados. Al tomar el valor medio de las variables de interacción para ambos grupos, el efecto medio para las mujeres solteras con título terciario sobre la probabilidad de participación es de 3.5 puntos porcentuales positivos, y para aquellas con título universitario o de posgrado, el efecto es de 1.93 puntos porcentuales positivos. En comparación, el efecto medio de la variable integral hijos en mujeres con pareja y nivel educativo elevado es de -4.63 y -5.42 puntos porcentuales respectivamente.

Asimismo, el valor medio de la variable integral para los grupos de mujer solteras es significativamente menor en comparación a las mujeres con igual educación, pero con pareja. Mientras que el nivel educativo no parece tener efecto en el valor medio de la variable integral para las mujeres en pareja, en el caso de las mujeres solteras el valor promedio de la variable

¹³ En el anexo 1 se encuentra la tabla con los valores de hacinamiento para cada grupo.

integral decrece al aumentar el nivel educativo. Las variables integrales relevan una menor cantidad de hijos o una mayor edad promedio de los hijos para las mujeres solteras, especialmente para las mujeres solteras con alto capital humano, que no se observa en las mujeres con pareja con el mismo nivel educativo. El cuadro muestra las características de las variables integrales tanto para mujeres con y sin pareja.

Tabla 9: Características de las variables de interacción para mujeres solteras y en pareja.

Variable	Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
Mujeres En Pareja:				
V.I. Primaria Inc.	0.331	0.280	0.064	1.344
V.I. Primaria	0.339	0.276	0.064	1.410
V.I. Secundaria	0.347	0.265	0.064	1.308
V.I. Terciario	0.317	0.251	0.064	1.203
V.I. Uni. o Posgrado	0.354	0.259	0.064	1.249
Mujeres Solteras:				
V.I. Primaria Inc.	0.292	0.273	0.064	1.189
V.I. Primaria	0.274	0.240	0.064	1.403
V.I. Secundaria	0.234	0.211	0.064	1.313
V.I. Terciario	0.178	0.158	0.064	0.950
V.I. Uni. o Posgrado	0.180	0.146	0.064	1.098

Las variables de interacción manifiestan no solamente una gran disminución del efecto negativo de los hijos en la probabilidad de participación de las madres para el grupo de mujeres solteras, sino que para las mujeres con alto capital humano la presencia de hijos incentiva la participación laboral en las madres. Según Antecol (2015), las decisiones laborales de mujeres con hijos que no se encuentran en pareja son probablemente muy distintas a las de sus contrapartes casadas. Especialmente para mujeres con mayor nivel educativo, porque es probable que estas mujeres estén casadas con hombres con elevado nivel educativo y elevados ingresos, dándoles la posibilidad de salir del mercado laboral al tener hijos.

La tabla 10 presenta el efecto medio de la variable integral sobre la probabilidad de participación laboral para cada uno de los niveles educativos, para mujeres solteras y en

pareja. El cuadro muestra el efecto medio que produce el Opting Out en este grupo de mujeres. Todos los efectos se muestran como puntos porcentuales.

Tabla 10: Efectos promedios de las variables de interacción en madres solteras y en pareja.

Efecto Medio	Primaria Inc.	Primaria	Secundario	Terciario	Uni. y Posgrado
En pareja	-7.94	-7.51	-8.62	-4.63	-5.42
Solteras	-2.28	-1.95	-1.66	3.5	1.93

El Opting Out promedio en mujeres en pareja es mayor que el Opting Out promedio que se observó en el total de mujeres. Mientras que el Opting Out en mujeres solteras no se da en todos los niveles educativo, y su efecto disminuye significativamente.

Horas Trabajadas

Salir del mercado laboral no es la única alternativa de una mujer que quiere cuidar de sus hijos y estar presente en su infancia. Muchas mujeres deciden disminuir sus horas trabajadas semanales en vez de tener un periodo de inactividad. Antecol (2015) explica que particularmente mujeres con alto capital humano podrían no elegir salir del mercado laboral, pero preferirían optar por disminuir sus horas trabajadas. Si se define al Opting Out simplemente como la salida del mercado laboral, y no considerar la reducción de horas trabajadas puede estar enmascarando parate de su efecto (Antecol, 2015).

Para estudiar los cambios que se producen en la cantidad de horas trabajadas, se toman las cantidades de horas trabajadas de la persona en la última semana al momento de la encuesta, que es el único dato que brinda la EPH. Aunque tomar la última semana y no el promedio anual no es óptimo, la mayoría de las personas no tienen grandes cambios en las horas trabajadas en el corto plazo. Para los asalariados, las horas trabajadas son relativamente constantes a lo largo de todo el año, por lo que tomar solamente la última semana de trabajo no generaría grandes problemas. Las trabajadoras independientes, sin embargo, pueden tener

una mayor variabilidad en sus horas trabajadas. A pesar de ello, las trabajadoras independientes hacen solamente al 16% de las mujeres ocupadas¹⁴. Es así como tomar la última semana de trabajo no se supone como un problema importante en las estimaciones. Por último, al tomar a las horas trabajadas como variable dependiente, la regresión se hace solamente para mujeres ocupadas. En las regresiones anteriores se toma la participación laboral como variable dependiente, por lo que se incluyó tanto a personas empleadas y desempleadas en las regresiones. Para la estimación del modelo de horas trabajadas se deja de lado a las mujeres inactivas y desempleadas.

Se trabaja solamente con las mujeres que se encuentran en pareja porque como mostró la regresión anterior, el Opting Out no se observa de forma generalizada en mujeres solteras. La regresión ya incorpora las variables de interacción entre la variable integral de hijos y el nivel educativo de la mujer para que el trabajo no sea demasiado repetitivo. Las variables integrales son las mismas que se utilizan en la estimación sobre participación laboral de mujeres en pareja¹⁵. Las estimaciones de horas trabajadas semanales se realizan a través del modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios. Por lo tanto, los coeficientes de las variables independientes muestran la derivada parcial de las horas trabajadas ante cambios unitarios en las variables independientes.

¹⁴ Anexo número 7.

¹⁵ Tabla de características de las variables integrales en anexo 6.

Tabla 11: Estimación de horas trabajadas semanales para mujeres en pareja entre 20 y 59 años.

Variable	Cambio Marginal
Primaria	1.418
Secundaria	3.366 **
Terciario	1.099
Universidad y Posgrado	5.626 **
Primaria Incompleta V. Integral	-4.528
Primaria V. Integral	-4.730 **
Secundaria V. Integral	-5.202 **
Terciario V. Integral	-7.727 **
Universidad y Posgrado V. Integral	-7.149 **
Educación Esposo	-0.431 **
Log Ingresos Esposo	-0.160 **
Log Ing. No Laborales	0.307 **
Edad Mujer	0.250 *
Edad Mujer al Cuadrado	-0.003 *
Cantidad Miembros Hogar	-0.014 **
Patrón	12.448 **
Cuentapropista	4.687 **
2009	0.112
2014	0.051
2019	-0.949 **
NOA	-0.440
NEA	0.814
Cuyo	-0.057
Pampeana	-0.595
Patagonia	0.870
Constante	31.000

Notas: * el coeficiente es significativo al 5%. ** el coeficiente es significativo al 1%.

La estimación del modelo de horas trabajadas es semejante al modelo de participación laboral. Todas las variables se comportan de modo similar, presentando los mismos signos para todas las variables menos para la educación del esposo, donde el signo de su coeficiente se vuelve negativo. La segunda diferencia que observamos entre los modelos es la no significatividad de los coeficientes de algunas variables de control. La no significatividad ocurre con las variables que captan el efecto de la región. Esto indica que la cantidad de horas trabajadas es relativamente homogénea a lo largo del país.

En la nueva regresión se incluyen las categorías ocupacionales de la mujer. Estas se dividen en Patrón, Cuenta Propia o Independiente, y Obrero o Empleado. Para analizar el efecto de cada categoría por separado se generan 3 variables dummies, una para cada categoría¹⁶. Se toma a la categoría Obrero o Empleado como categoría base, por lo que no se incluirá en la regresión. Los coeficientes de las dos variables restantes, Patrón y Cuenta Propia son estadísticamente significativos al 1%. Ambas variables exhiben coeficientes positivos, por lo que en promedio patrones e independientes trabajan más horas que las mujeres obreras o empleadas. Las mujeres con categoría de patrón trabajan en promedio 12.45 horas semanales más que las mujeres en categoría de empleadas. Por su parte, las trabajadoras cuentapropistas trabajan 4.7 horas semanales más que la categoría de empleadas.

Al pasar al análisis de las variables de educación notamos que, aunque los signos de los coeficientes de las variables que captan la educación de la mujer continúan siendo positivos en comparación a las mujeres sin educación primaria, se produce un cambio importante en comparación a las regresiones anteriores en este grupo de variables. La cantidad de horas trabajadas semanales, al pasar de un nivel educativo al siguiente, no varía de forma notable. Además, los coeficientes de las variables Primaria y Terciario no son estadísticamente significativos. El grupo de mujeres que exhibe el mayor cambio es el de las mujeres con títulos universitarios o de posgrado; a pesar de ello, el aumento promedio es de solo 5.6 horas semanales. Es decir, un aumento del 18.5% en horas trabajadas para las mujeres con título universitario o de posgrado al compararlas con la cantidad de horas trabajadas de mujeres sin primaria completa (Media horas trabajadas totales: 33.5 horas semanales). Por lo que, la cantidad de horas trabajadas se mantiene relativamente estable en todos los niveles educativos, para mujeres que se encuentran en pareja. Distinto a lo que se observó en las regresiones sobre participación laboral, donde el mayor nivel educativo generaba elevados aumentos en la probabilidad de participación laboral femenina.

¹⁶ En el anexo 7 se presenta un cuadro con la proporción relativa de cada categoría.

Tabla 12: Características de las horas trabajadas para mujeres con empleo y en pareja. Dividiendo por nivel educativo de la mujer.

Horas Trabajadas:	Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
Primaria Incompleta	31.17	21.43	2	84
Primaria	32.48	19.53	1	84
Secundaria	34.51	16.38	1	84
Terciario	31.10	13.34	1	84
Uni. o Posgrado	36.16	12.96	1	84

La tabla revela una disminución de la desviación estándar al aumenta el nivel educativo de la mujer, para todos los niveles. Por lo que, aunque la cantidad de horas trabajadas se mantiene relativamente estable, su variabilidad disminuye al aumentar el nivel educativo.

Nuevamente, los coeficientes de las variables de interacción entre educación y presencia de hijos toman valores negativos. En consecuencia, se puede observar que el fenómeno de Opting Out también afecta a las horas trabajadas de la mujer. A diferencia de los efectos de los hijos sobre la PLF, el cambio que generan los hijos en las horas trabajadas de la madre es relativamente similar para todos los niveles educativo. Además, el efecto de la variable integral para mujeres con primaria incompleta en las horas trabajadas no es significativamente distinto de 0. El efecto de un cambio unitario en la variable integral sobre la cantidad de horas semanales trabajadas es de - 4.7 horas para mujeres con primaria completa, de - 5.2 horas para mujeres con educación secundaria, de - 7.7 horas para mujeres con título terciario, y de - 7.15 horas trabajadas para el grupo de mujeres con mayor nivel educativo. Multiplicamos nuevamente al coeficiente de cada variable por su valor medio para poder dar una interpretación más simple.

Tabla 13: Cambio marginal en las horas trabajadas semanales por nivel educativo, para el valor medio de las variables integrales.

	Primaria Inc.	Primaria	Secundario	Terciario	Uni. y Posgrado
Efecto Medio	- 1.5	- 1.6	- 1.8	- 2.45	- 2.53

Efecto no estadísticamente significativo para mujeres con primaria incompleta.

La tabla número 13 muestra el efecto del Opting Out para las madres con un valor promedio de la variable integral, según su nivel educativo. El efecto promedio es mayor para las madres con mayor capital humano. La caída de las horas trabajadas es de alrededor del

8% para mujeres con título terciario, universitario o de posgrado. Mientras que el efecto para los otros tres niveles educativos es alrededor del 5%.

Es interesante notar que, mientras que el mayor efecto del Opting Out sobre la PLF se da para las mujeres con menor nivel educativo, en el análisis de horas trabajadas, el Opting Out genera en las mujeres con un mayor capital humano una mayor caída en la variable dependiente. La mayor disminución de horas trabajadas puede deberse al elevado costo de oportunidad que produce la salida del mercado laboral en mujeres con un alto capital humano, pues sus ingresos esperados son mayores. Quizás a mayor capital humano, mayor es la posibilidad de fraccionar la jornada laboral, disminuyendo su intensidad en lugar de salir del mercado laboral. Es decir, mientras que para las mujeres con bajo nivel educativo prefieren salir del mercado laboral al tener hijos, las mujeres con mayor nivel educativo eligen disminuir sus horas trabajadas ante la misma situación.

Opting Out en mujeres jóvenes

Las regresiones que se realizaron sobre la participación laboral y las horas trabajadas semanales muestran los efectos del Opting Out para las mujeres entre 20 y 60 años. Es decir, el efecto de un hijo para una mujer de 20, 30 o 40 años sería el mismo (dejando de lado el efecto propio de la edad, que sería distinto para cada grupo). A pesar de ello, existe un rango etario específico donde las mujeres tienen a la mayoría de sus hijos, entre los 20 y 35 años. Por lo tanto, se espera que se produzca un mayor Opting out entre las mujeres de 25 a 40 años, aquellas con hijos pequeños. La tabla siguiente muestra los porcentajes de hijos menores de 6 años para las distintas edades de la mujer. La edad de la mujer donde la presencia de niños pequeños en el hogar es mayor es entre los 24 y los 39 años. En consecuencia, se estiman regresiones para mujeres en pareja entre 24 y 39 años. Se toman a las mujeres en pareja porque son el grupo de mujeres que mostró un Opting Out en todos los niveles educativos en las estimaciones anteriores, y además, el efecto del Opting Out fue mayor para mujeres en pareja. Se analiza la participación laboral y las horas semanales trabajadas. Las variables explicativas en estas nuevas regresiones serán las mismas que las que se utilizaron en los modelos anteriores.

Tabla 14: Porcentaje de hijos menores de 6 años según edad de la mujer.

Porcentaje de Hijos según Edad de la Mujer

Edad	Cantidad Hijos					Total
	1	2	3	4	5	
20 - 23	5.47	2.40	0.47	0.04	0.00	8.38
24 – 27	11.22	4.36	0.90	0.09	0.01	16.58
28 – 31	15.36	5.00	0.64	0.10	0.02	21.31
32 – 35	16.42	4.72	0.41	0.03	0.01	21.60
36 – 39	14.11	3.32	0.28	0.03	0.01	17.75
40 – 43	8.26	1.35	0.08	0.01	0.00	9.70
44 – 47	3.32	0.24	0.01	0.00	0.00	3.57
48 – 51	0.70	0.02	0.01	0.00	0.00	0.72
52 – 55	0.24	0.01	0.00	0.00	0.00	0.17
56 – 59	0.11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.11

La tabla muestra que las mujeres entre 24 y 39 años representan el 77% de las madres de hijos entre 0 a 5 años. El rango etario con el mayor porcentaje de hijos pequeños es el de mujeres entre 32 a 35 años, con un 21.6% del total. En consecuencia, las mujeres entre 24 y 39 años serán más afectadas por la presencia de hijos en el hogar.

Tabla 15: Estimaciones de Participación Laboral Femenina y Horas Semanales Trabajadas para mujeres en pareja entre 24 y 39 años.

Variable	Cambio Marginal	
	Participación Laboral	Horas Trabajadas
Primaria	0.112 **	- 1.876
Secundaria	0.226 **	0.615
Terciario	0.396 **	- 2.59
Universidad y Posgrado	0.515 **	2.736
Primaria Incompleta V. Integral	- 0.067 **	- 7.100
Primaria V. Integral	- 0.120 **	- 2.673
Secundaria V. Integral	- 0.281 **	- 4.317 **
Terciario V. Integral	- 0.213 **	- 6.450 **
Universidad y Posgrado V. Integral	- 0.188 **	- 6.473 **
Educación Esposo	0.017 **	- 0.355
Log Ingresos Esposo	- 0.013 **	- 0.039
Log Ing. No Laborales	0.077 **	0.183 *
Edad Mujer	- 0.003 **	- 0.106
Edad Mujer al Cuadrado	0.0001 **	0.0031
Cantidad Miembros Hogar	- 0.015 **	-1.045 **
Patrón		11.103 **
Cuentapropista		4.733 **
2009	- 0.032 **	0.041
2014	- 0.050 **	- 0.127
2019	0.023 **	- 1.049
NOA	0.018 **	- 1.604 *
NEA	- 0.065 **	0.202
Cuyo	- 0.015 **	- 0.568
Pampeana	0.038 **	- 0.919 *
Patagonia	0.019 **	0.321
Constante		39.456

Notas: * el coeficiente es significativo al 5%. ** el coeficiente es significativo al 1%.

Primero se analiza el modelo sobre participación laboral femenina. Los coeficientes de las variables explicativas de la regresión son todos significativamente distintos de 0. Además, los coeficientes de las variables independientes son semejantes a los que se estimaron para el total de mujeres en pareja. Las variables de interacción entre el nivel educativo de la mujer y, la cantidad y edad de los hijos exhiben nuevamente un efecto negativo para todos los niveles educativos. El efecto de las variables de interacción es, en valor absoluto, elevado para mujeres con educación secundaria, terciario y universidad o posgrado. Mientras que para las mujeres con educación primaria completa e incompleta los coeficientes de las variables de interacción para la presente regresión son menores, en valor absoluto, que para el total de mujeres en pareja. Además, el valor medio de cada una de las variables de interacción para mujeres jóvenes es mayor al valor medio de las mismas variables para el total de mujeres en pareja¹⁷. Por lo que el efecto medio del Opting Out sobre la probabilidad de participación laboral de mujeres con educación media o alta es mayor.

Tabla 16: Efecto promedio de las variables de interacción sobre la PLF. Para mujeres jóvenes y mujeres entre 20 y 60 años en pareja.

Efecto Medio	Primaria Inc.	Primaria	Secundario	Terciario	Uni. y Posgrado
24 – 39 años	-3.03	-4.99	-11.92	-9.02	-9.14
20 – 60 años	-7.94	-7.52	-8.62	- 4.63	-5.32

Contrario a lo que se observó en el total de mujeres con pareja, el efecto medio del Opting Out es mayor para madres con capital humano relativamente elevado; mujeres con educación secundaria, título terciario o mayor, en comparación al total de mujeres. Y disminuye para mujeres con educación primaria completa e incompleta al hacer la misma comparación.

Las únicas variables que muestra un cambio significativo en su coeficiente con respecto al total de mujeres en pareja, además de las variables de interacción, son las variables de “Educación del Esposo” y “Edad” de la mujer. La educación del esposo se vuelve significativa, y el efecto sobre la probabilidad de participación aumenta de forma elevada. Su efecto positivo cambia de 0.01 puntos porcentuales a 1.7 puntos porcentuales ante un aumento unitario del nivel educativo del esposo. Para las variables de edad, se observa un cambio de signo en los coeficientes de las dos variables. La suma de los dos efectos resulta en un efecto negativo del aumento de la edad sobre la probabilidad de participación laboral, para todas las edades analizadas.

¹⁷ Tabla con los valores promedio de las variables de interacción en el anexo número 6.

Luego, realizamos el mismo análisis para las horas trabajadas semanales de la mujer. La tabla muestra que los coeficientes de algunas variables no son significativamente distintos de 0. Entre las variables con coeficientes no estadísticamente significativos se encuentra la educación de la mujer, las variables de interacción para mujeres con educación primaria completa e incompleta, las características del esposo, y la edad de la mujer.

Los efectos que producen los hijos sobre las horas trabajadas de mujeres jóvenes con pareja no se modifican substancialmente en relación con el total de mujeres en pareja, como si sucedió al analizar la participación laboral de mujeres jóvenes. Los efectos de las variables de interacción de para todos los niveles educativos siguen siendo negativos, aunque los coeficientes de las variables de interacción para mujeres con primaria completa e incompleta no son estadísticamente significativos. Los valores de los coeficientes disminuyen, en valor absoluto, en comparación al total de mujeres en pareja. Sin embargo, al analizar los efectos medios de las variables de interacción observamos un pequeño aumento en el Opting Out sobre las horas trabajadas, para mujeres con nivel secundario, terciario, y universitario o posgrado, aunque la magnitud del aumento en el efecto es pequeña. El efecto negativo del Opting Out continúa siendo mayor para las mujeres con un alto capital humano.

Tabla 17: El efecto medio de la presencia de hijos en las horas trabajadas semanales para las mujeres de distinto nivel educativo.

Efecto Medio	Primaria Inc.	Primaria	Secundario	Terciario	Uni. y Posgrado
24 – 39 años	-3.18	-1.11	-1.83	-2.72	-3.13
20 – 60 años	- 1.5	- 1.6	- 1.8	- 2.45	- 2.53

Además, se observa un cambio en la variable “Cantidad de miembros del hogar”. El efecto negativo aumenta significativamente en mujeres jóvenes, pasando de -0.014 horas semanales para el total de mujeres a -1.045 horas semanales por cada miembro más en el hogar, para mujeres jóvenes.

Por último, el efecto positivo de los ingresos no laborales sobre la cantidad de horas trabajadas también disminuye. Pasando de 0.307 a 0.183. Aunque el efecto no es elevado en ninguna de las dos estimaciones.

Comentarios Finales

El trabajo muestra el efecto de los hijos sobre las decisiones laborales de la mujer. Se observa un efecto negativo tanto en la PLF como en las horas trabajadas semanales. A pesar de ello, a lo largo del trabajo se hace una suposición muy fuerte; las mujeres deciden si participar o no en el mercado laboral, y la cantidad de horas semanales que trabajarán sin grandes restricciones. Existen autores que afirman que en la mayoría de los casos las mujeres no toman este tipo de decisiones libremente, sino que existen distintos tipos de restricciones (como la carencia de flexibilidad laboral o la extrema cantidad de horas trabajadas) que llevan a las mujeres a salir del mercado laboral o a disminuir las horas trabajadas. Stone explica que:

Existe una variedad de razones detrás de la decisión de la mujer de suspender sus carreras a través de “Opting Out”, revelando un conjunto de factores relacionados con la familia y el lugar de trabajo, siendo el posterior el predominante. Entre los factores relacionados con el empleo... se destacan las largas jornadas laborales y la ausencia de posibilidades de trabajo part-time. (Stone, 2013, p. 252)

Otro factor que puede llevar a las mujeres a abandonar sus trabajos es la cultura organizacional masculina. Cabrera (2007) afirma que la masculinidad en las culturas organizacionales, como la competencia, la visión sobre poder, las relaciones jerárquicas, y las decisiones gerenciales basadas en valores masculinos llevar a la salida de mujeres del mercado laboral.

La elevada responsabilidad que tienen la mayoría de las mujeres en el cuidado de hijos y adultos mayores genera también una gran dificultad en la continuación de la actividad laboral y una menor cantidad de horas semanales disponibles para la realización de su profesión (Stone, 2013). Este es un gran problema especialmente en hogares de bajos recursos, ya que, como afirma Pérez (2008):

Los hogares de bajos ingresos que no pueden contratar servicios privados se ven obligados a destinar una parte del tiempo disponible de sus integrantes para trabajo reproductivo. Este rol lo cumplen casi sin excepción las mujeres, limitando sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. (p. 12)

Por último, los efectos de la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral femenino pueden ser otro de los causantes de la salida del mercado laboral al momento de tener familia. Para Cabrera (2007) la cantidad limitada de promociones para mujeres, la poca cantidad de modelos a seguir en posiciones jerárquicas, y el hecho de que las mujeres tengan salarios inferiores a sus colegas masculinos puede llevar a muchas mujeres decidir que el esfuerzo que están poniendo en sus carreras no vale la pena.

Aunque el trabajo muestra un elevado efecto del Opting Out en las mujeres argentinas, no podemos afirmar que el efecto de los hijos sobre las decisiones laborales de la mujer se deba en su totalidad al Opting Out, es decir, a la libre decisión de las mujeres. Por lo que la

pregunta si “el efecto negativo de los hijos sobre la PLF se debe 100% al Opting Out, o si existen otros factores que puedan influenciar a las mujeres a tomar este tipo de decisiones” queda pendiente para ser investigado por trabajos futuros.

Conclusiones

El trabajo estudia el comportamiento de las mujeres argentinas en el mercado laboral. Su participación laboral y las horas trabajadas que decide destinar a su empleo. Los modelos estimados verifican el efecto del Opting Out tanto en la PLF como en las horas trabajadas semanales, para los últimos 15 años.

Se encontró una relación positiva entre el nivel educativo de la mujer y la probabilidad de participación laboral. Las diferencias de alcance educativo para las mujeres solteras tienen un impacto significativamente inferior que las verificadas en quienes están en pareja. En cambio, en los modelos en que la variable dependiente es el tiempo de trabajo, el nivel educativo no generó grandes variaciones en la cantidad de horas semanales trabajadas de la mujer.

Las características del esposo generan efectos opuestos. La relación entre la probabilidad de participación y la educación del esposo es positiva; mientras que a mayor ingreso del esposo la probabilidad de participar de la mujer disminuye. No obstante, la educación del esposo no modifica la probabilidad de participación significativamente. Por su parte, el efecto del ingreso del esposo es más que proporcional para todas las estimaciones sobre participación laboral. Al analizar las horas trabajadas, la educación del esposo cambia de signo, por lo que el aumento en la educación del esposo disminuye las horas trabajadas de la mujer. Además, en las estimaciones sobre horas trabajadas el efecto de la educación del esposo es mayor al efecto de su ingreso, contrario a lo que se observó en las estimaciones sobre participación laboral.

Los ingresos no laborales tienen un efecto positivo relativamente elevado. No obstante, la magnitud de este efecto es pequeña, aproximadamente el 8 % de la muestra total de mujeres obtiene algún tipo de ingreso no laboral.

Las mujeres solteras no presentan un Opting Out elevado. Las mayores restricciones de las mujeres solteras disminuyen sus posibilidades de salir del mercado laboral. Al ser en muchos casos la única responsable del hogar, sus decisiones sobre el mercado laboral están limitadas.

Al incluir las variables de interacción entre el nivel educativo de la mujer y la variable integral de los hijos, se observó que el Opting Out se produce en todos los niveles educativos. Las mujeres con menores niveles educativos mostraron una mayor caída en las probabilidades de participación con respecto a la presencia de hijos en el hogar. Contrario a lo que presenta la literatura.

Con el objeto de profundizar el análisis intentando distinguir efectos diferentes en contextos diferentes, se decidió aplicar la misma especificación econométrica en general, pero realizando estimaciones para las dos submuestras por separado: mujeres solteras y mujeres en pareja. Observamos efectos diversos para ambos grupos. Las mujeres en pareja presentaron efectos de Opting Out similares al total de mujeres. Las mujeres solteras, en cambio, exhiben un Opting Out solamente en mujeres con educación baja o intermedia; primaria incompleta, primaria completa y secundaria. Siendo el efecto más pequeño en comparación al Opting Out de mujeres en pareja. Las mujeres solteras con título terciario, universitario o de posgrado aumentan su probabilidad de participación laboral ante la presencia de hijos, en vez de disminuirla. Generando el efecto contrario al esperado.

Para estudiar los efectos del Opting Out en mujeres que no abandonan el mercado laboral al tener hijos, analizamos los efectos que se producen en la cantidad de horas trabajadas de mujeres en pareja. Observamos que la presencia de hijos, su cantidad y edad promedio producen una mayor caída en las horas trabajadas para mujeres con un elevado nivel educativo. Por lo que mujeres con títulos terciarios, universitarios y de posgrado prefieren disminuir sus horas trabajadas en vez de salir del mercado laboral.

Finalmente, y continuando con la estrategia de procurar distinguir efectos diferentes en contextos diferentes, se decidió concentrar el análisis en el caso de las mujeres con edades entre 24 y 39 años, habida cuenta que es el rango etario en el cual la mayoría de las mujeres de la muestra manifiesta tener hijos pequeños. Los hijos producen una mayor caída en la probabilidad de participación laboral en el grupo de mujeres en pareja jóvenes con educación secundaria, terciaria o mayor. Mientras que el efecto de los hijos para las mujeres con bajo capital humano disminuye al comparar al grupo de mujeres jóvenes y al total de mujeres, en pareja. El análisis de horas trabajadas no presenta grandes cambios en el Opting Out entre el total de mujeres y mujeres jóvenes.

Bibliografía

Antecol, H. (2015) "Chapter 2 The Opt-Out Revolution: Recent Trends in Female Labor Supply" pp. 45-83. [http://dx.doi.org/10.1108/S0147-9121\(2011\)0000033005](http://dx.doi.org/10.1108/S0147-9121(2011)0000033005)

Bertrand, M.; Goldin, C. & Katz, L. (2009). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Corporate and Financial Sectors. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Boushey, H. (2008) "Opting out?" The effect of children on women's employment in the United States. Washington: Feminist Economics, 14:1, 1-36. Center for Economic and Policy Research.

Brayfield, A. (1992) Employment Resources and Housework in Canada. National Council on Family Relations Stable, Journal of Marriage and Family. Vol. 54, No. 1, pp. 19-30. <http://www.jstor.org/stable/353272>

Cabrera, E. (2007), "Opting out and opting in: understanding the complexities of women's career transitions", Career Development International, Vol. 12 Iss 3 pp. 218 – 237.

Cohany, S. & Sok, E. (2007) Trends in labor force participation of married mothers of infants. Labor Force Statistics, Bureau of Labor Statistics.

Fernández, R. (2013) Cultural Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century. American Economic Review, 103(1): 472–500. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.103.1.472>

Fortin, N. (2009). Gender Role Attitudes and Women's Labor Market Participation: Opting-Out, AIDS, and the Persistent Appeal of Housewifery. University of British Columbia.

Gasparini, L. & Marchionni, M. (2015). ¿Brechas que se cierran? Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina [Resumen ejecutivo]. La Plata: CEDLAS.

Gasparini, L. & Marchionni, M. (2015). ¿Brechas que se cierran? Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina. La Plata: CEDLAS.

Gasparini, L., & Marchionni, M. (2017), Deceleration in Female Labor Force Participation in Latin America. *Economía*, 18(1), 197-224. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/90017439>

Gómez, C.; Miller, T.; & Saad, P. (2013), Participación laboral femenina y bono de género en América Latina. Naciones Unidas, Santiago de Chile: Naciones Unidas. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35897/S20131095_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Goldin, C. (2006) *The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Goldin, C & Katz, L. (2002) *The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions*. Chicago: The University of Chicago Press Books. 110:4, 730-770.

Goldin, C. & Katz, L. (2008). Gender differences in careers, education, and Games. *Career and Family Life Cycles of the Educational Elite*. Cambridge: American Economic Review

Hersch, J. (2013). *Opting out among women with elite education*. New York: Springer Science + Business Media.

Humphries, J. & Sarasúa, C. (2012) Off the record: reconstructing women's labor force participation in the European past. *Feminist Economics*, 39-67

International Labour Office (2016). *Key Indicators of the Labour Market*. Ginebra: Novena Edición.

Martínez Gómez, C.; Miller, T. & Saad, P. (2013). Participación laboral femenina y bono de género en América Latina (CEPAL). Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Oficina Internacional del Trabajo (2006) Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago: Laís Abramo.

Percheski, C. (2018). Marriage, Family Structure, and Maternal Employment Trajectories. Oxford University Press. doi:10.1093/sf/sox094

Percheski, C. (2008). Opting Out? Cohort Differences in Professional Women's Employment Rates from 1960 to 2005. Princeton: American Sociological Review

Pérez, P. (2009) Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1995-2003). Universidad Nacional de La Plata.

Rojo Brizuela, S. & Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: Las brechas salariales. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.

Stone, P. & Hernandez, L. (2013) The All-or-Nothing Workplace: Flexibility Stigma and "Opting Out" Among Professional-Managerial Women. Journal of Social Issues, Vol. 69, No. 2, pp. 235--256

UNICEF (2020). Género y Educación. <https://data.unicef.org/topic/gender/gender-disparities-in-education/>

Anexos

Anexo 1: Porcentajes de hogares con 7 o más miembros según nivel educativo de la mujer

	Primaria Inc.	Primaria	Secundaria	Terciario	Universidad	Posgrado
Hacinamiento	11.33	54.28	31.13	2.62	0.63	0.01

Se define al Hacinamiento a los hogares con 7 miembros o más.

Anexo 2: Regresiones originales y cambios marginales.

Regresión inicial Modelo Logit

Logistic regression		Number of obs		= 19,772,169		
		LR chi2(21)		= 4122902.57		
		Prob > chi2		= 0.0000		
Log likelihood = -10642831		Pseudo R2		= 0.1623		
participacionlaboral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
primaria	.2332305	.0022192	105.09	0.000	.2288808	.2375801
secundaria	.5945046	.0023413	253.92	0.000	.5899158	.5990935
terciario	1.520325	.0029726	511.45	0.000	1.514499	1.526151
universidad	2.173506	.0034947	621.94	0.000	2.166656	2.180355
posgrado	2.506055	.0110702	226.38	0.000	2.484358	2.527752
educacionesposo	.0152627	.0006609	23.09	0.000	.0139674	.0165581
log_ingresoesposo	-.071671	.0002258	-317.44	0.000	-.0721135	-.0712285
log_ingresosnolaborales	.4026186	.0006658	604.73	0.000	.4013137	.4039236
variableintegralhijos15	-.5647069	.0016118	-350.35	0.000	-.567866	-.5615478
edadmujer	.2333724	.0004279	545.42	0.000	.2325338	.234211
edadmujer2	-.0030238	5.17e-06	-584.85	0.000	-.0030339	-.0030137
enpareja	-.5601334	.0025285	-221.52	0.000	-.5650892	-.5551775
cantidadmiembros Hogar	-.0827558	.0003641	-227.27	0.000	-.0834695	-.0820422
ano2009	-.1017953	.0015194	-67.00	0.000	-.1047732	-.0988174
ano2014	-.1227121	.0015548	-78.92	0.000	-.1257595	-.1196648
ano2019	.1463819	.0015749	92.94	0.000	.143295	.1494687
NOA	-.0475467	.0019241	-24.71	0.000	-.0513179	-.0437755
NEA	-.4007659	.0023483	-170.66	0.000	-.4053684	-.3961634
CUYO	-.1725321	.0022184	-77.77	0.000	-.1768801	-.168184
PAMPEANA	-.00897	.0013167	-6.81	0.000	-.0115507	-.0063893
PATAGONIA	-.0173872	.0028233	-6.16	0.000	-.0229209	-.0118536
_cons	-2.892771	.0084793	-341.16	0.000	-2.90939	-2.876152

Efectos Marginales segunda regresión

	Delta-method				
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
primaria	.0446632	.0004855	91.99	0.000	.0437116 .0456147
secundaria	.1128115	.0005028	224.35	0.000	.111826 .113797
terciario	.2668666	.0006388	417.74	0.000	.2656145 .2681187
universidadyposgrado	.3908545	.0007111	549.62	0.000	.3894607 .3922483
primariaincompletahij-15	-.1711904	.0015568	-109.96	0.000	-.1742417 -.168139
primariahijosint15	-.1745332	.0006682	-261.21	0.000	-.1758428 -.1732236
secundariahijosint15	-.1834966	.0006348	-289.07	0.000	-.1847408 -.1822525
terciariohijosint15	-.1016855	.0013613	-74.70	0.000	-.1043535 -.0990175
uniyposgradohijosint15	-.1081838	.0015194	-71.20	0.000	-.1111618 -.1052058
educacionespo	.0027791	.0001212	22.92	0.000	.0025415 .0030168
log_ingresoespos	-.0131138	.000041	-319.60	0.000	-.0131942 -.0130333
log_ingresosnolab	.0738913	.0001195	618.24	0.000	.073657 .0741255
edadmujer	.0431025	.0000764	563.98	0.000	.0429527 .0432523
edadmujer2	-.0005616	9.18e-07	-611.61	0.000	-.0005634 -.0005598
cantidadmiembroshogar	-.0143231	.0000675	-212.11	0.000	-.0144555 -.0141908
enpareja	-.1023246	.0004621	-221.41	0.000	-.1032304 -.1014188
ano2009	-.0183403	.000279	-65.74	0.000	-.0188871 -.0177935
ano2014	-.0222662	.0002855	-77.99	0.000	-.0228258 -.0217066
ano2019	.027557	.0002892	95.29	0.000	.0269902 .0281238
NOA	-.0090902	.0003534	-25.72	0.000	-.0097828 -.0083975
NEA	-.0738282	.0004299	-171.72	0.000	-.0746708 -.0729855
CUYO	-.0317637	.0004072	-78.00	0.000	-.0325618 -.0309656
FAMPEANA	-.0020281	.0002419	-8.38	0.000	-.0025023 -.0015539
PATAGONIA	-.0033051	.0005186	-6.37	0.000	-.0043215 -.0022887

Regresiones para mujeres solteras y en pareja

Regresión original mujeres soltera.

```
Logistic regression               Number of obs   =   4,724,701
                                 LR chi2(21)      =   759816.58
                                 Prob > chi2         =   0.0000
Log likelihood = -1827490.5       Pseudo R2      =   0.1721
```

participacionlaboral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
primaria	.4711949	.005243	89.87	0.000	.4609189 .481471
secundaria	.6228203	.0053344	116.76	0.000	.6123651 .6332755
terciario	1.204083	.0075465	159.55	0.000	1.189292 1.218874
universidadyposgrado	1.833269	.0080583	227.50	0.000	1.817475 1.849063
primariaincompletahijosint15	-.6407794	.0176804	-36.24	0.000	-.6754324 -.6061264
primariahijosint15	-.5847911	.0100138	-58.40	0.000	-.6044177 -.5651645
secundariahijosint15	-.58063	.012015	-48.33	0.000	-.6041789 -.557081
terciariohijosint15	1.608821	.060158	26.74	0.000	1.490913 1.726728
uniyposgradohijosint15	.8766098	.0598393	14.65	0.000	.7593269 .9938926
log_ingresosnolab	.340099	.0012917	263.30	0.000	.3375673 .3426306
edadmujer	.503563	.0009611	523.93	0.000	.5016792 .5054467
edadmujer2	-.0062738	.0000117	-534.24	0.000	-.0062969 -.0062508
cantidadmiembroshogar	-.1529119	.0008052	-189.91	0.000	-.1544901 -.1513338
ano2009	-.2202011	.0040389	-54.52	0.000	-.2281173 -.212285
ano2014	-.3129419	.0039303	-79.62	0.000	-.3206452 -.3052386
ano2019	-.2186698	.0039034	-56.02	0.000	-.2263204 -.2110192
NOA	-.4448657	.0043974	-101.16	0.000	-.4534846 -.4362469
NEA	-.793614	.0050856	-156.05	0.000	-.8035816 -.7836464
CUYO	-.3446788	.0055656	-61.93	0.000	-.3555872 -.3337703
FAMPEANA	-.3286688	.0032872	-99.98	0.000	-.3351116 -.322226
PATAGONIA	-.184688	.007031	-26.27	0.000	-.1984685 -.1709075
_cons	-7.531567	.0185398	-406.24	0.000	-7.567905 -7.49523

Efectos marginales, mujeres solteras.

	Delta-method					[95% Conf. Interval]	
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z			
primaria	.057518	.000638	90.16	0.000	.0562677	.0587684	
secundaria	.0760267	.0006478	117.37	0.000	.0747571	.0772963	
terciario	.1469806	.0009141	160.80	0.000	.145189	.1487721	
universidadyposgrado	.2237843	.000973	229.99	0.000	.2218772	.2256913	
primariaincompleta	-.0782189	.0021575	-36.25	0.000	-.0824475	-.0739903	
primariahijosint15	-.0713845	.0012212	-58.46	0.000	-.073778	-.0689911	
secundariahijosint15	-.0708766	.0014659	-48.35	0.000	-.0737497	-.0680035	
terciariohijosint15	.1963862	.0073446	26.74	0.000	.181991	.2107814	
uniyposgradohijosint15	.1070064	.0073051	14.65	0.000	.0926887	.121324	
log_ingresosnolaborales	.0415154	.0001566	265.11	0.000	.0412084	.0418223	
edadmujer	.0614691	.0001056	581.84	0.000	.0612621	.0616762	
edadmujer2	-.0007658	1.29e-06	-595.57	0.000	-.0007684	-.0007633	
cantidadmiembroshogar	-.0186657	.000097	-192.36	0.000	-.0188559	-.0184755	
ano2009	-.0268796	.0004925	-54.57	0.000	-.027845	-.0259143	
ano2014	-.0382003	.0004787	-79.79	0.000	-.0391387	-.037262	
ano2019	-.0266927	.000476	-56.07	0.000	-.0276257	-.0257597	
NOA	-.0543041	.000535	-101.50	0.000	-.0553527	-.0532554	
NEA	-.0968752	.0006155	-157.38	0.000	-.0980817	-.0956688	
CUYO	-.0420744	.0006786	-62.00	0.000	-.0434044	-.0407443	
PAMPEANA	-.0401201	.0004001	-100.28	0.000	-.0409043	-.0393359	
PATAGONIA	-.0225446	.0008581	-26.27	0.000	-.0242264	-.0208627	

Regresión original, mujeres en pareja.

```

Logistic regression                    Number of obs   = 15,047,468
                                      LR chi2(23)    = 2737152.26
                                      Prob > chi2     = 0.0000
Log likelihood = -8721394.4           Pseudo R2      = 0.1356
    
```

participacionlaboral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
primaria	.1899559	.0031118	61.04	0.000	.1838568	.1960549
secundaria	.6610572	.0032607	202.74	0.000	.6546664	.667448
terciario	1.520755	.0040665	373.97	0.000	1.512785	1.528725
universidadyposgrado	2.22602	.0045816	485.86	0.000	2.217041	2.235
primariaincompleta	-1.196018	.0098354	-121.60	0.000	-1.215295	-1.176741
primariahijosint15	-1.105245	.0040178	-275.09	0.000	-1.11312	-1.097371
secundariahijosint15	-1.23844	.0037823	-327.43	0.000	-1.245853	-1.231027
terciariohijosint15	-.7277631	.0076633	-94.97	0.000	-.742783	-.7127432
uniyposgradohijosint15	-.7625508	.0085615	-89.07	0.000	-.779331	-.7457706
educacionesposo	.0006624	.0006827	0.97	0.332	-.0006756	.0020004
log_ingresoesposo	-.0734815	.0002292	-320.61	0.000	-.0739308	-.0730323
log_ingresosnolaborales	.4187382	.0007737	541.22	0.000	.4172218	.4202546
edadmujer	.1535579	.0004848	316.75	0.000	.1526077	.154508
edadmujer2	-.0021145	5.84e-06	-362.11	0.000	-.002126	-.0021031
cantidadmiembroshogar	-.0510099	.0004206	-121.27	0.000	-.0518344	-.0501855
ano2009	-.0832565	.0016577	-50.22	0.000	-.0865056	-.0800075
ano2014	-.0891087	.0017143	-51.98	0.000	-.0924687	-.0857488
ano2019	.2207059	.0017389	126.93	0.000	.2172977	.224114
NOA	.0358444	.002144	16.72	0.000	.0316422	.0400465
NEA	-.3145658	.0026531	-118.56	0.000	-.3197659	-.3093658
CUYO	-.14375	.0024362	-59.01	0.000	-.1485248	-.1389751
PAMPEANA	.0634299	.001446	43.87	0.000	.0605957	.066264
PATAGONIA	.0048223	.0031069	1.55	0.121	-.001267	.0109116
_cons	-1.886325	.0097937	-192.61	0.000	-1.90552	-1.867129

Efectos marginales mujeres en pareja.

	Delta-method				
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
primaria	.0381222	.0006242	61.07	0.000	.0368988 .0393456
secundaria	.1326675	.0006506	203.91	0.000	.1313923 .1339427
terciario	.3052001	.0008017	380.68	0.000	.3036287 .3067715
universidadyposgrado	.4467398	.0008956	498.84	0.000	.4449845 .448495
primariaincompleta	-.2400286	.0019701	-121.84	0.000	-.24389 -.2361673
primariahijosint15	-.2218116	.0007982	-277.90	0.000	-.2233759 -.2202472
secundariahijosint15	-.2485424	.0007478	-332.35	0.000	-.2500081 -.2470766
terciariohijosint15	-.1460547	.0015364	-95.06	0.000	-.149066 -.1430434
uniyposgradohijosint15	-.1530362	.0017168	-89.14	0.000	-.1564012 -.1496713
educacionesposo	.0001329	.000137	0.97	0.332	-.0001356 .0004015
log_ingresoesposo	-.014747	.0000454	-324.82	0.000	-.014836 -.014658
log_ingresosnolaborales	.0840365	.0001514	555.08	0.000	.0837398 .0843333
edadmujer	.0308175	.000096	321.00	0.000	.0306293 .0310057
edadmujer2	-.0004244	1.15e-06	-368.50	0.000	-.0004266 -.0004221
cantidadmiembroshogar	-.0102372	.0000843	-121.50	0.000	-.0104023 -.0100072
ano2009	-.0167087	.0003326	-50.24	0.000	-.0173606 -.0160569
ano2014	-.0178832	.0003439	-52.00	0.000	-.0185573 -.0172092
ano2019	.0442934	.0003483	127.17	0.000	.0436108 .0449761
NOA	.0071936	.0004303	16.72	0.000	.0063503 .0080369
NEA	-.0631302	.0005315	-118.78	0.000	-.0641719 -.0620885
CUYO	-.0288492	.0004887	-59.03	0.000	-.029807 -.0278913
PAMPEANA	.0127297	.0002901	43.88	0.000	.0121611 .0132984
PATAGONIA	.0009678	.0006235	1.55	0.121	-.0002543 .0021899

Horas trabajadas

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	17,282
Model	249514.773	25	9980.59091	F(25, 17256)	=	37.09
Residual	4643942.77	17,256	269.120466	Prob > F	=	0.0000
Total	4893457.54	17,281	283.169813	R-squared	=	0.0510
				Adj R-squared	=	0.0496
				Root MSE	=	16.405

horastrabajadas	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
primaria	1.41848	.798082	1.78	0.076	-.1458413 2.982802
secundaria	3.366821	.8110276	4.15	0.000	1.777124 4.956517
terciario	1.099429	.8749667	1.26	0.209	-.6155949 2.814452
universidadyposgrado	5.626997	.8887135	6.33	0.000	3.885028 7.368965
primariaincompleta	-4.528121	2.747915	-1.65	0.099	-9.914314 .8580724
primariahijosint15	-4.730905	1.13343	-4.17	0.000	-6.952543 -2.509267
secundariahijosint15	-5.202197	.9714791	-5.35	0.000	-7.106394 -3.297999
terciariohijosint15	-7.727055	1.383327	-5.59	0.000	-10.43852 -5.015592
uniyposgradohijosint15	-7.149331	1.182085	-6.05	0.000	-9.466338 -4.832325
educacionesposo	-.4317516	.1325955	-3.26	0.001	-.6916522 -.171851
log_ingresoesposo	-.1608468	.0432322	-3.72	0.000	-.2455863 -.0761074
log_ingresosnolaborales	.307814	.0524289	5.87	0.000	.2050481 .4105799
edadmujer	.2500872	.1149987	2.17	0.030	.0246782 .4754963
edadmujer2	-.0033155	.0013837	-2.40	0.017	-.0060277 -.0006033
cantidadmiembroshogar	-.5905046	.0985379	-5.99	0.000	-.7836488 -.3973604
patron	12.44865	.7091881	17.55	0.000	11.05857 13.83873
cuentapropia	4.687356	.3213628	14.59	0.000	4.057453 5.31726
ano2009	.112132	.3712404	0.30	0.763	-.6155368 .8398009
ano2014	.0514101	.3805292	0.14	0.893	-.6944658 .797286
ano2019	-.9499832	.3686156	-2.58	0.010	-1.672507 -.2274593
NOA	-.4407203	.4631653	-0.95	0.341	-1.348571 .4671308
NEA	.8149688	.611684	1.33	0.183	-.3839939 2.013931
CUYO	-.0579279	.5394418	-0.11	0.914	-1.115289 .9994329
PAMPEANA	-.5956853	.3084806	-1.93	0.053	-1.200339 .0089679
PATAGONIA	.8702408	.6724006	1.29	0.196	-.4477326 2.188214
_cons	31.00005	2.344446	13.22	0.000	26.4047 35.5954

Regresiones para mujeres en pareja entre 24 y 39 años.

Modelo Logit, estimación original de la PLF

Logistic regression		Number of obs	=	6,587,176		
		LR chi2(23)	=	1300712.59		
		Prob > chi2	=	0.0000		
Log likelihood = -3741074		Pseudo R2	=	0.1481		

participacionlaboral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
primaria	.5726449	.0072006	79.53	0.000	.5585319	.5867579
secundaria	1.156139	.0073146	158.06	0.000	1.141803	1.170476
terciario	2.027645	.0088683	228.64	0.000	2.010264	2.045027
universidadyposgrado	2.632949	.0093251	282.35	0.000	2.614672	2.651226
primariaincompleta	-.3455979	.0143978	-24.00	0.000	-.3738171	-.3173786
primariahijosint15sinlog	-.6154769	.0033237	-185.18	0.000	-.6219913	-.6089626
secundariahijosint15	-1.436998	.0049288	-291.55	0.000	-1.446658	-1.427337
terciariohijosint15	-1.092665	.0107802	-101.36	0.000	-1.113793	-1.071536
uniyposgradohijosint15	-.9654182	.0119425	-80.84	0.000	-.988825	-.9420114
educacionesposo	.0900024	.0010916	82.45	0.000	.0878628	.0921419
log_ingresoesposo	-.0713268	.0003732	-191.14	0.000	-.0720582	-.0705954
log_ingresosnolaborales	.3986478	.0011854	336.30	0.000	.3963244	.4009711
edadmujer	-.0174658	.0031275	-5.58	0.000	-.0235956	-.011336
edadmujer2	.000576	.0000489	11.78	0.000	.0004802	.0006719
cantidadmiembroshogar	-.076701	.0007967	-96.27	0.000	-.0782625	-.0751395
ano2009	-.1655076	.0025202	-65.67	0.000	-.1704471	-.1605681
ano2014	-.2565184	.0026303	-97.53	0.000	-.2616736	-.2513632
ano2019	.1208003	.0027025	44.70	0.000	.1155036	.1260971
NOA	.0931636	.0032514	28.65	0.000	.0867909	.0995362
NEA	-.3325142	.0040192	-82.73	0.000	-.3403917	-.3246366
CUYO	-.077125	.0037146	-20.76	0.000	-.0844054	-.0698445
PAMPEANA	.1992884	.0022182	89.84	0.000	.1949407	.2036361
PATAGONIA	.1011047	.0045656	22.15	0.000	.0921564	.1100531
_cons	.2502201	.0497549	5.03	0.000	.1527023	.347738

Efectos marginales

	Delta-method				
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
primaria	.1120157	.0014056	79.69	0.000	.1092608 .1147706
secundaria	.2261537	.0014191	159.36	0.000	.2233722 .2289351
terciario	.3966299	.0017094	232.02	0.000	.3932795 .3999803
universidadyposgrado	.5150341	.0017898	287.76	0.000	.5115261 .5185421
primariaincompleta	-.0676028	.0028159	-24.01	0.000	-.0731219 -.0620836
primariahijosint15sinlog	-.1203941	.0006432	-187.17	0.000	-.1216548 -.1191334
secundariahijosint15	-.2810927	.0009379	-299.71	0.000	-.2829309 -.2792545
terciariohijosint15	-.2137373	.0021042	-101.58	0.000	-.2178614 -.2096132
uniyposgradohijosint15	-.1888465	.0023343	-80.90	0.000	-.1934217 -.1842714
educacionesposo	.0176055	.0002131	82.60	0.000	.0171877 .0180232
log_ingresoesposo	-.0139523	.0000722	-193.17	0.000	-.0140939 -.0138108
log_ingresosnolaborales	.0779799	.0002268	343.81	0.000	.0775354 .0784245
edadmujer	-.0034165	.0006118	-5.58	0.000	-.0046156 -.0022175
edadmujer2	.0001127	9.57e-06	11.78	0.000	.0000939 .0001314
cantidadmiembroshogar	-.0150036	.0001554	-96.53	0.000	-.0153082 -.0146989
ano2009	-.0323751	.0004923	-65.76	0.000	-.0333401 -.0314102
ano2014	-.0501778	.000513	-97.81	0.000	-.0511833 -.0491724
ano2019	.0236299	.0005284	44.72	0.000	.0225943 .0246655
NOA	.0182238	.0006359	28.66	0.000	.0169776 .0194701
NEA	-.0650435	.0007846	-82.90	0.000	-.0665813 -.0635056
CUYO	-.0150865	.0007265	-20.77	0.000	-.0165104 -.0136625
PAMPEANA	.038983	.0004329	90.05	0.000	.0381346 .0398315
PATAGONIA	.0197772	.0008929	22.15	0.000	.0180271 .0215274

Horas trabajadas para mujeres entre 24 y 39 años. Estimación original.

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	7,515
				F(25, 7489)	=	18.65
Model	119779.35	25	4791.174	Prob > F	=	0.0000
Residual	1924209.17	7,489	256.938065	R-squared	=	0.0586
				Adj R-squared	=	0.0555
Total	2043988.52	7,514	272.024024	Root MSE	=	16.029

horastrabajadas	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
primaria	-1.876776	1.989464	-0.94	0.346	-5.776684	2.023131
secundaria	.6154536	1.968657	0.31	0.755	-3.243667	4.474574
terciario	-2.59382	2.06105	-1.26	0.208	-6.634057	1.446417
universidadyposgrado	2.736682	2.032738	1.35	0.178	-1.248055	6.721418
primariaincompletahijosint15	-7.100641	3.924184	-1.81	0.070	-14.79314	.5918613
primariahijosint15	-2.673422	1.54573	-1.73	0.084	-5.703488	.3566431
secundariahijosint15	-4.317241	1.193124	-3.62	0.000	-6.656099	-1.978383
terciariohijosint15	-6.450599	1.79029	-3.60	0.000	-9.960069	-2.941128
uniyposgradohijosint15	-6.473324	1.430332	-4.53	0.000	-9.277177	-3.669472
educacionesposo	-.3552883	.1972737	-1.80	0.072	-.7420001	.0314235
log_ingresoesposo	-.0396865	.0689961	-0.58	0.565	-.1749383	.0955653
log_ingresosnolaborales	.1832148	.0808078	2.27	0.023	.0248088	.3416207
edadmujer	-.1068274	.675903	-0.16	0.874	-1.431787	1.218132
edadmujer2	.0031279	.0104941	0.30	0.766	-.0174434	.0236992
cantidadmiembroshogar	-1.045801	.1817207	-5.75	0.000	-1.402024	-.689577
patron	11.1036	1.139358	9.75	0.000	8.870136	13.33706
cuentapropia	4.733537	.4962919	9.54	0.000	3.760666	5.706409
ano2009	.0411348	.5383416	0.08	0.939	-1.014166	1.096435
ano2014	-.1279677	.5579688	-0.23	0.819	-1.221743	.9658078
ano2019	-1.04981	.5558303	-1.89	0.059	-2.139394	.0397735
NOA	-1.604696	.6930859	-2.32	0.021	-2.963339	-.2460532
NEA	.202669	.9108139	0.22	0.824	-1.582782	1.98812
CUYO	-.5687324	.7946067	-0.72	0.474	-2.126385	.9889198
PAMPEANA	-.9196891	.4500988	-2.04	0.041	-1.802009	-.0373691
PATAGONIA	.3212564	.9442557	0.34	0.734	-1.52975	2.172263
_cons	39.45634	10.90109	3.62	0.000	18.08715	60.82553

Anexo 3: Relación entre la educación del esposo y el logaritmo de sus ingresos. Regresión entre las dos variables.

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	63,322
Model	670633.634	1	670633.634	F(1, 63320)	=	94549.30
Residual	449125.726	63,320	7.09295209	Prob > F	=	0.0000
Total	1119759.36	63,321	17.6838546	R-squared	=	0.5989
				Adj R-squared	=	0.5989
				Root MSE	=	2.6633

log_ingresoes~o	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
educacionesposo	2.064156	.0067129	307.49	0.000	2.050998	2.077313
_cons	.9744991	.0150214	64.87	0.000	.9450571	1.003941

Anexo 4: Regresión de los Ingresos no laborales de la mujer.

Se estiman los ingresos no laborales de la mujer en función de su educación, su edad, y si la mujer tiene pareja.

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	61,485
Model	6.5058e+09	3	2.1686e+09	F(3, 61481)	=	457.70
Residual	2.9130e+11	61,481	4738104.9	Prob > F	=	0.0000
Total	2.9781e+11	61,484	4843687.05	R-squared	=	0.0218
				Adj R-squared	=	0.0218
				Root MSE	=	2176.7

ingresosno~s	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
educacion	302.2979	8.746859	34.56	0.000	285.154	319.4418
edad	45.48773	3.157438	14.41	0.000	39.29914	51.67631
enpareja	-34.72019	18.24781	-1.90	0.057	-70.48595	1.045569
_cons	-796.4759	32.22535	-24.72	0.000	-859.6377	-733.3142

Anexo 5: Criterios de selección de modelos

Valores de los criterios de selección de modelo para el modelo donde se incluye la variable “Integral hijos”, que une la cantidad y edad promedio de los hijos.

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	Obs	ll (null)	ll (model)	df	AIC	BIC
.	19,772,169	-1.27e+07	-1.06e+07	22	2.13e+07	2.13e+07

Anexo 6: Características de la variable “Integral hijos” para los distintos grupos de mujeres.

Variable	Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
Integral Hijos	0.438	0.438	0.066	3.1
Por Nivel Educativo:				
V.I. Primaria Inc.	0.322	0.279	0.064	1.344
V.I. Primaria	0.328	0.271	0.064	1.410
V.I. Secundaria	0.329	0.260	0.064	1.313
V.I. Terciario	0.298	0.245	0.064	1.203
V.I. Uni. o Posgrado	0.329	0.253	0.064	1.249
Mujeres En Pareja:				
V.I. Primaria Inc.	0.331	0.280	0.064	1.344
V.I. Primaria	0.339	0.276	0.064	1.410
V.I. Secundaria	0.347	0.265	0.064	1.308
V.I. Terciario	0.317	0.251	0.064	1.203
V.I. Uni o Posgrado	0.354	0.259	0.064	1.249
Mujeres Solteras:				
V.I. Primaria Inc.	0.292	0.273	0.064	1.189
V.I. Primaria	0.274	0.240	0.064	1.403
V.I. Secundaria	0.234	0.211	0.064	1.313
V.I. Terciario	0.178	0.158	0.064	0.950
V.I. Uni o Posgrado	0.180	0.146	0.064	1.098
Mujeres En Pareja: 24 a 39 años				
V.I. Primaria Inc.	0.448	0.297	0.064	1.344
V.I. Primaria	0.415	0.280	0.064	1.410
V.I. Secundaria	0.424	0.267	0.064	1.245
V.I. Terciario	0.422	0.260	0.064	1.203
V.I. Uni o Posgrado	0.484	0.255	0.064	1.249

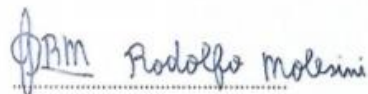
Anexo 7: Porcentajes de PLF según categoría ocupacional.

Categoría Ocupacional	Porcentaje sobre total de la población	Porcentaje sobre ocupados
Inactivos	36.90	
Patrón	1.41	2.23
Cuenta Propia	10.27	16.28
Empleado	50.88	80.63
Trabajadora familiar sin remuneración	0.54	0.86

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 12/08/2020



Firma y aclaración

29175

Número de registro

39.380.964

DNI