

Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas  
Escuela de Negocios y Administración Pública

---

**CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN EN  
ECONOMÍA APLICADA**

---

**TRABAJO FINAL DE ESPECIALIZACIÓN**

---

***Maternidad, salida y reingreso al mercado laboral***

**AUTOR: EMANUEL LÓPEZ MÉNDEZ**

**TUTOR: GABRIEL V. MONTES ROJAS**

**JUNIO 2025**

---

# **Maternidad, salida y reingreso al mercado laboral**

Emanuel López Méndez

## **Resumen**

El presente trabajo analiza cómo la maternidad afecta las transiciones laborales en Argentina, considerando los cambios en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo tras el nacimiento de un hijo/a. Basándose en la Encuesta Demográfica Retrospectiva 2019 de la Ciudad de Buenos Aires, el estudio examina tres cohortes (nacidos en 1948-1952, 1968-1972 y 1978-1982) y permite identificar patrones de salida y reingreso al empleo. A través de una regresión logística en tiempo discreto, se analiza la probabilidad de mantener o conseguir empleo tras la maternidad, considerando diferencias de género y número de hijo/as. Se plantea la hipótesis de que la maternidad reduce la empleabilidad femenina en los años posteriores al parto, con un efecto acumulativo según la cantidad de hijo/as, pero que este impacto ha disminuido en el tiempo. Los resultados apuntan hacia una confirmación de esta hipótesis pero resaltan la relevancia del primer hijo/a en la salida del mercado laboral antes que a un aumento del efecto con la acumulación de hijo/as. El estudio aporta evidencia sobre la persistente desigualdad de género en el trabajo remunerado y su evolución intergeneracional, contribuyendo al debate sobre políticas de conciliación laboral y cuidado infantil.

**Palabras clave:** Economía del género (J16), tendencias demográficas (J110), Planificación familiar (J130)

## **Índice**

<b>1. Introducción</b> .....	4
<b>2. Estado del arte</b> .....	5
<b>3. Metodología</b> .....	7
<b>4. Paternidad y cambios en la situación laboral</b> .....	9
<b>4.1 Cohorte 1948-1952</b> .....	10
<b>4.2. Cohorte 1968-1972</b> .....	12
<b>4.3 Cohorte 1978-1982</b> .....	13
<b>4.4. Cambios entre cohortes</b> .....	15
<b>4.5. Formalidad del empleo</b> .....	15
<b>5. Conclusiones y reflexiones finales</b> .....	16
<b>6. Bibliografía</b> .....	18
<b>Anexo A. Replicabilidad de resultados</b> .....	20

# **Maternidad, salida y reingreso al mercado laboral**

Emanuel López Méndez

## **1. Introducción**

El presente trabajo analiza la relación entre la paternidad/maternidad y la salida y el reingreso de las personas al mercado laboral en Argentina. Este proceso está fuertemente asociado a la división sexual de tareas y específicamente al trabajo no remunerado vinculado al cuidado infantil. El cuidado infantil juega un papel fundamental en las sociedades y sus economías: no sólo es un derecho de los niños, niñas y adolescentes, sino que también es esencial para el desarrollo de las capacidades de las nuevas generaciones. En Argentina son las familias y, dentro de ellas, las mujeres quienes realizan la mayor parte de este trabajo no remunerado (Camisassa, Bruschini y López Méndez, 2023).

El objetivo de la investigación es indagar el impacto de la maternidad en las transiciones laborales en Argentina, especialmente entre las mujeres, e indagar los posibles cambios entre cohortes demográficas. Las transiciones laborales se refieren a cualquier cambio entre inactividad, desempleo o empleo. Dentro del ámbito del empleo, las transiciones pueden ocurrir en el tipo de trabajo (por ejemplo, de asalariado a autónomo) o en las condiciones de empleo (por ejemplo, de asalariado no registrado a asalariado registrado o de ocupado pleno a subempleado). La hipótesis de este trabajo es que el nacimiento de un hijo/a reduce la probabilidad de que las mujeres tengan empleo los años siguientes, que este efecto aumenta cuantos más hijo/as se tiene, pero que se redujo en el tiempo.

El efecto de tener un hijo/a en las transiciones en el empleo se analizará desde una perspectiva de curso de vida y se utiliza como fuente la Encuesta Demográfica Retrospectiva realizada en 2019 en la Ciudad de Buenos Aires por la Dirección de Estadística del gobierno local. El diseño matricial presenta información para cada persona y edad, lo que permite conocer la evolución temporal de las variables. La encuesta presenta información sobre composición del hogar, nivel educativo, condiciones de la vivienda, empleo y trabajo de cuidado desde 0 hasta un máximo de 71 años. Además, incluye preguntas sobre el origen social del entrevistado (empleo y educación de sus

padres). La encuesta se realizó para 3 cohortes diferentes: i) nacidos en 1948-1952, ii) nacidos en 1968-1972, y iii) nacidos en 1978-1982.

Con esta información se realiza una regresión logística en tiempo discreto para identificar la relación del género con los cambios laborales. Para esto se identificó el año de la paternidad de quienes fueron padres y la situación laboral el año anterior a ser padres, el año de nacimiento de hijo/a y los 5 años posteriores. El efecto de la regresión permite comparar la probabilidad de mantenerse ocupada o pasar de ser desocupada a ocupada de mujeres y hombres de las 3 cohortes. En algunos casos también es posible explorar la variación del efecto según el número de hijo/a y los cambios en el empleo (formal e informal).

El trabajo se organiza de la siguiente manera, en primer lugar presenta un estado del arte sobre la relación entre paternidad y cambios en el mercado laboral, luego se desarrolla la metodología utilizada y se presentan los resultados para cada cohorte y se realiza la comparación entre ellas. Finalmente, se presentan las conclusiones obtenidas de estos resultados y se exploran las posibilidades de ampliar la investigación.

## **2. Estado del arte**

El inicio de la vida reproductiva y las responsabilidades de cuidado son determinantes fundamentales de la participación (o no) de los miembros de la familia en el mercado laboral. La forma en que las familias combinan trabajo y cuidado varía según el tiempo, el género y el ingreso. En algunos casos se reproducen desigualdades, ya que las familias con más recursos pueden tercerizar el cuidado contratando servicios en el mercado; en los hogares de menores ingresos, las alternativas se reducen a la no inserción laboral de las madres, la delegación de estas tareas no remuneradas en otros miembros de la familia (mujeres por lo general: hermanas, tías, abuelas) y/o el acceso a servicios de cuidado de baja calidad (Filgueira, 2007; Caro Sachetti y Camisassa, 2022).

En Argentina, según la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina, una de las características más prevalentes asociadas a la inactividad de las mujeres es tener un hijo/a, que también es un factor importante en las transiciones a la inactividad (Díaz Langou et al., 2019). Además, existen diferencias significativas en el número de hijo/as, la edad al primer parto y el espaciamiento entre nacimientos entre los distintos segmentos sociales (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2019). En cuanto a los hombres, se observa incluso un

aumento de las tasas de empleo entre los que tienen hijo/as (Caro Sachetti, Echandi y Diaz Langou, 2022).

Los estudios previos citados se basan en encuestas con una estructura 2-2-2, donde los mismos individuos son entrevistados en dos trimestres consecutivos, seguidos de una pausa de dos trimestres, antes de ser nuevamente entrevistados en los dos siguientes. Si bien este diseño permite analizar variaciones en el corto plazo, limita la posibilidad de estudiar trayectorias laborales a lo largo del ciclo de vida, ya que no captura las condiciones previas a la maternidad ni su impacto en el tiempo.

A nivel global, existen estudios que utilizan encuestas de panel o retrospectivas para investigar el efecto de la maternidad y paternidad en distintos contextos. Cortés y Pan (2020) muestran que en EE.UU. la llegada de los hijo/as es la principal causa de la persistente brecha salarial de género, representando casi dos tercios de la diferencia en ingresos entre hombres y mujeres. De manera similar, en el Reino Unido, tras el nacimiento de un hijo/a, muchas mujeres dejan el empleo a tiempo completo y enfrentan barreras para la movilidad ocupacional: solo el 44% mantiene el empleo a jornada completa después de tres años y apenas el 31% después de cinco (Harkness, Borkowska y Pelikh, 2020). Este fenómeno es consistente con la hipótesis de esta tesis, que plantea que la maternidad reduce la probabilidad de empleo en los años siguientes, afectando especialmente a las mujeres.

Es importante destacar también que las diferencias en la penalización laboral por maternidad varían según el contexto institucional y las políticas de conciliación. En un estudio comparativo entre Alemania, Suecia y EE.UU., se observa que las madres alemanas tienen interrupciones laborales más prolongadas, mientras que en EE.UU. las interrupciones son más cortas, aunque en todos los casos el tiempo fuera del mercado de trabajo reduce las oportunidades de movilidad ocupacional (Aisenbrey, Evertsson y Grunow, 2009). Además, en países con menor apoyo institucional para la maternidad, las mujeres tienen mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial y menos acceso a empleos calificados, lo que debilita su estabilidad laboral a largo plazo (Gash, 2009). Estos hallazgos refuerzan la importancia de analizar cómo las trayectorias laborales de las madres han cambiado entre cohortes en Argentina y qué factores pueden haber mitigado o agravado este efecto a lo largo del tiempo.

En este trabajo también se adopta un enfoque biográfico que reconstruye la historia laboral de las personas desde su nacimiento, permitiendo identificar múltiples transiciones laborales y su relación con la maternidad. Este análisis longitudinal ofrece una visión más completa de las desigualdades de género en el empleo y puede contribuir al diseño de políticas de cuidado más efectivas, orientadas a garantizar tiempo, recursos y servicios que faciliten la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares (Rofman, Della Paolera, Camisassa y López Méndez, 2023).

### **3. Metodología**

Para analizar el efecto de tener un hijo/a en las transiciones en el empleo, se adopta una perspectiva de curso de vida (East, et.al., 2004; Allison, 1984). Este enfoque metodológico permite estudiar los acontecimientos biográficos en la vida de un individuo, teniendo en cuenta otros factores económicos, demográficos, sociales o culturales que han influido en el individuo o cohorte (Blanco, 2011).

En este trabajo utilizaremos una regresión logística en tiempo discreto para estudiar cómo afecta tener un hijo/a a diferentes poblaciones. Esto nos permitirá identificar la relación de las variables independientes, especialmente el género, sobre los diferentes resultados laborales. Una de las ventajas del enfoque basado en el curso de la vida es que permite introducir una perspectiva dinámica, ya que algunas variables independientes cambian a lo largo de la vida del mismo individuo. La introducción de esta dimensión temporal puede reducir el sesgo de endogeneidad y la multicolinealidad, ya que sabemos qué acontecimiento ocurrió antes que otros.

Con información biográfica y retrospectiva, podemos utilizar esta técnica con resultados de empleo como variables dependientes (por ejemplo, la probabilidad de estar empleado 1 año después de tener el primer hijo/a) y los acontecimientos que ocurrieron antes de la variable dependiente como variables independientes. Éstas pueden ser no variables (por ejemplo, efectos fijos de género o año), condicionales (por ejemplo, nivel educativo antes de tener el primer hijo/a) o variables en el tiempo (por ejemplo, años trabajados antes de tener el primer hijo/a). Esta técnica se utiliza en Giacomponello (2023) para estudiar los factores que inciden en la deserción escolar haciendo foco en la desigualdad de género que existe en las transiciones a la adultez en la Ciudad de Buenos Aires.

Existen algunos desafíos en utilizar una encuesta retrospectiva y que pueden afectar los resultados. El primero de ellos es que existen problemas de “recall”, es decir, las personas pueden no recordar exactamente el año de algunos sucesos o su situación laboral en cada año de su vida. Además, por el formato de pregunta se imputa una respuesta por edad. Por ejemplo, si una persona a sus 28 años estuvo 6 meses ocupada y 6 meses desocupada/inactiva, solo una de estas situaciones va a estar considerada en la encuesta.

La Encuesta Demográfica Retrospectiva realizada en 2019 en la Ciudad de Buenos Aires por la Dirección de Estadística del gobierno local nos permite observar el año en el que la persona fue madre/padre, su situación laboral ese año, los años previos y siguientes. Esto permite identificar cambios en 2 situaciones laborales (ocupado y no ocupado) y dentro del empleo (entre trabajos formales e informales). La variable independiente a analizar es el género de la madre/padre y se utiliza como control el nivel educativo alcanzado al momento de la paternidad. Esta regresión se corre de manera separada para cada número de hijo/a (hasta 3 hijo/as) y cohorte (1948-1952; 1968-1972; 1978-1982). Se presentan los coeficientes de la regresión logística en tiempo discreto para identificar la relación de las variables independientes con los cambios laborales del año anterior de ser padre/madre respecto al año de la paternidad y los 4 años posteriores.

Se utiliza un modelo de *penalized maximum likelihood* ya que permite tratar los casos donde hay separación perfecta al momento de la regresión logística. Esto sucede mayormente en el caso de los hombres, es decir, en algunos casos la variable género predice perfectamente el resultado ya que todos los hombres están ocupados en algún momento posterior al nacimiento de su hijo/a.

La relación estimada es la siguiente:

$$\text{logit}(P(Y_{ict} = 1)) = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Mujer}_i + \beta_2 \cdot \text{Educación}_i + \varepsilon_{ict} \quad (1)$$

donde:

- $Y_{ict}$  representa un cambio en la situación laboral del individuo  $i$ , con  $c$  indicando la cohorte de nacimiento y  $t$  el año relativo al nacimiento del hijo/a (desde  $t = -1$  hasta  $t = +4$ ).
- $\text{Mujer}_i$  es una variable indicadora que toma valor 1 si el individuo es mujer.
- $\text{Educación}_i$  representa el nivel educativo alcanzado por el individuo al momento de la paternidad/maternidad.

La hipótesis que se explora es que la maternidad reduce la probabilidad de mantenerse ocupada o conseguir un empleo, que este efecto se reduce a medida que se aleja el nacimiento y que el efecto se reduce entre cohortes. Respecto a la formalidad, también se espera ver un mayor paso a la informalidad (o menor salida de ella) entre mujeres que varones.

#### **4. Paternidad y cambios en la situación laboral**

En primer lugar, pueden identificarse algunas diferencias entre las cohortes (**Tabla 1**). La primera cohorte está compuesta por personas que nacieron entre 1948 y 1952, es decir, al momento de la encuesta tenían entre 67 y 71 años. El 51,35% son mujeres y el 79,4% fueron madres, mientras que de los hombres el 86,9% fue padre. La cantidad promedio de hijo/as es 2 y la edad promedio al tener el primer hijo/a fue 27,9.

La segunda cohorte es la nacida entre 1968 y 1972, es decir, con entre 47 y 51 años al momento de la encuesta. La composición por género es levemente menor para las mujeres (50,2%) y hay menor número de padres (81,2%) y levemente mayor de madres (82,8%). Debe tenerse en cuenta que por las edades, aún hay varones que pueden ser padres y, en menor medida, mujeres. La cantidad promedio de hijo/as es 1,9 y la edad promedio al tener el primer hijo/a fue 29,1.

La tercera cohorte es la nacida entre 1978 y 1982 y que tenía entre 37 y 41 años en la encuesta. La composición vuelve a ser menor en mujeres (49,8%), y vemos un número menor de madres y padres (79,3% y 61,8%, respectivamente). Nuevamente, parte de este efecto puede deberse a una menor edad). La cantidad promedio de hijo/as es 1,4 y la edad promedio al tener el primer hijo/a fue de 27,9.

Para corroborar la caída en la cantidad de madres/padres, podemos ver la situación de las 3 cohortes a los 37 años. A esta edad, la primera cohorte tenía en promedio 1,77 hijo/as, la segunda cohorte 1,50 y la tercera 1,27.

**Tabla 1.** Características de las cohortes según género

	C1. 1948-1952		C2. 1968-1972		C3. 1978-1982	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Cantidad en cohorte	51,35%	48,65%	50,20%	49,80%	49,80%	50,20%
Con hijos	79,40%	86,90%	82,80%	81,20%	79,30%	61,80%
Cantidad promedio de hijos	2		1,9		1,4	
Cantidad promedio de hijos a los 37 años	1,77		1,5		1,27	
Edad promedio al primer hijo	27,9		29,1		27,9	

Respecto a la situación laboral, la **Tabla 2**, muestra la situación laboral de padres y madres el año anterior a su primer hijo/a, el año del nacimiento y el año siguiente. Como puede verse, en el caso de los varones hay altas tasas de empleo al momento de ser padres: cercanas al 100% en todas las cohortes para el primer y segundo hijo/a. La segunda cohorte tiene una tasa un poco menor para los 3 hijo/as, pero cerca del 90%.

**Tabla 2.** Tasa de empleo según cohorte, sexo y momento del nacimiento del hijo/a

		Mujer			Varon		
		Hijo 1	Hijo 2	Hijo 3	Hijo 1	Hijo 2	Hijo 3
Cohorte 1948-1952	Año anterior	67%	55%	54%	97%	99%	96%
	Año nacimiento	58%	54%	52%	99%	97%	97%
	Año siguiente	60%	55%	56%	99%	98%	97%
Cohorte 1968-1972	Año anterior	75%	67%	62%	95%	93%	90%
	Año nacimiento	69%	70%	62%	95%	94%	88%
	Año siguiente	65%	70%	59%	93%	94%	90%
Cohorte 1978-1982	Año anterior	73%	64%	64%	95%	100%	100%
	Año nacimiento	72%	68%	62%	98%	100%	94%
	Año siguiente	72%	66%	70%	98%	100%	100%

En esta tabla se observa una marcada diferencia de género en la situación laboral en torno a la maternidad y la paternidad. Mientras que los varones mantienen tasas de empleo consistentemente altas en todas las cohortes, con valores que oscilan entre el 88% y el 100%, las mujeres presentan niveles significativamente más bajos y con mayor variabilidad (especialmente en la primera cohorte). En todos los casos, la tasa de empleo femenina disminuye en el año del nacimiento del hijo/a y no se recupera completamente en el año siguiente en la mayoría de los casos. Por su parte, en los varones la tasa de empleo se mantiene estable o incluso aumenta.

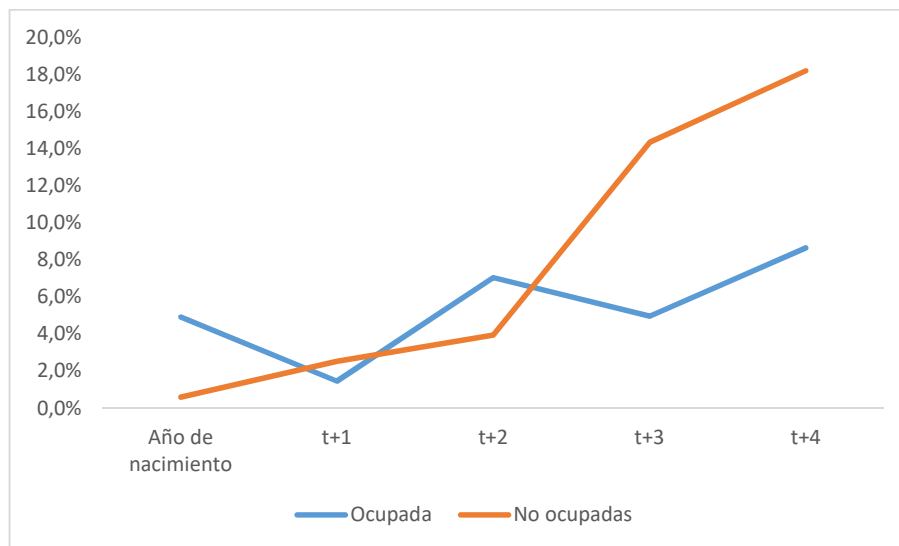
Si comparamos entre cohorte, se observa una mayor participación de las mujeres en el empleo, con niveles más altos y caídas menos pronunciadas en la cohorte más joven (1978-1982) en comparación con la más antigua (1948-1952). En contraste, los varones presentan una estabilidad laboral considerablemente mayor y, en la cohorte más reciente, alcanzan tasas de empleo cercanas al 100%.

A continuación, se presenta la regresión logística que toma los cambios (o no) de situación laboral entre el año de nacimiento y los años posteriores como variable dependiente y el género como variable independiente y el control correspondientes a nivel educativo. Para ayudar a la interpretabilidad se presentan los coeficientes como razón de probabilidades ( $e\beta$ ), *odds ratio*, y en relación a los hombres.

#### **4.1 Cohorte 1948-1952**

El **gráfico 1** muestra la razón de probabilidad de ser mujer en la probabilidad de mantenerse ocupada o pasar a estar ocupada luego de ser madre, en comparación a los hombres, en el año de nacimiento del primer hijo/a y los 4 años posteriores. Los resultados muestran que la probabilidad de que una mujer permanezca ocupada después del nacimiento del primer hijo/a disminuye significativamente, especialmente en los primeros dos años.

**Gráfico 1.** Odds ratio de estar ocupada según situación laboral previa y tiempo después del nacimiento del primer hijo/a. Cohorte 1.



Entre aquellas que estaban empleadas antes del parto, la razón de probabilidades de seguir ocupadas el año del nacimiento cae al 4,9%, esto implica que las mujeres tienen un 95 % menos de probabilidades relativas de estar ocupadas en comparación con los hombres. Aunque en los siguientes dos años se observa cierta recuperación estas cifras siguen siendo inferiores a los niveles previos al nacimiento. Para las mujeres que no estaban ocupadas antes del nacimiento la probabilidad de insertarse en el mercado laboral es aún menor en el primer año, con una razón de probabilidades de apenas 0,6%. Sin embargo, a partir del siguiente año empiezan a aumentar y llegan a niveles aún mayores que en las que estaban ocupadas. Esto puede deberse a que los hombres no ocupados antes de su primer hijo/a también tienen menor probabilidad de estar ocupados en años posteriores (comparado con los hombres ocupados antes de su primer hijo/a).

Si comparamos el efecto con el segundo y tercer hijo/a (tabla 3) se observa que para las mujeres ocupadas antes del nacimiento los resultados el año siguiente al primer hijo/a

reducen la razón de probabilidades mucho más que en el segundo y tercer hijo/a. Es decir, el primer hijo/a tiene un efecto más importante en la probabilidad de mantenerse ocupada.

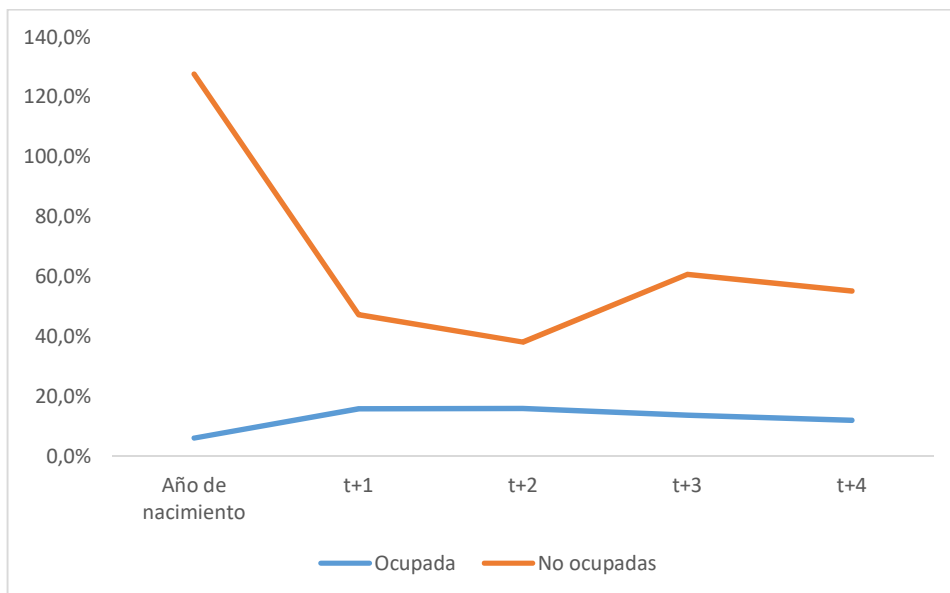
**Tabla 3.** Odds ratio de estar ocupada el año de nacimiento y año siguiente según situación laboral previa y número de hijo. Cohorte 1.

	Hijo/a 1		Hijo/a 2		Hijo/a 3	
	Ocupada el...					
Situación laboral año anterior	Año nacimiento	t+1	Año nacimiento	t+1	Año nacimiento	t+1
Ocupada	4,9%***	1,5%** *	29,1%	11,5%* *	11,7%	7,9%*
No ocupadas	0,6%***	2,5%** *	29,9%	54,1%	16,8%	52,4%

#### 4.2. Cohorte 1968-1972

En esta cohorte también puede verse un efecto negativo de ser mujer en la probabilidad de permanecer ocupada después del nacimiento del primer hijo/a (Gráfico 2). En esta cohorte el efecto es especialmente fuerte en el año de nacimiento cuando baja al 6% y luego se recupera alrededor del 15% (Mas alto que en la primera cohorte). En el caso de las que no estaban ocupadas el año previo, el nivel es mucho más alto pero los resultados no fueron significativos estadísticamente

**Gráfico 2.** Odds ratio de estar ocupada según situación laboral previa y tiempo después del nacimiento del primer hijo/a. Cohorte 2.



Si observamos la comparación con el segundo y tercer hijo/a (Tabla 4), se observa también que la razón de probabilidades es mayor luego del segundo y tercer hijo/a aunque los resultados no son significativos. Este menor efecto podría deberse a que las mujeres ocupadas antes de su segundo o tercer hijo/a, son menos susceptibles de salir del mercado laboral que las que salieron luego del primero. La distancia es mayor en esta cohorte que en la primera.

Tabla 5. Odds ratio de estar ocupada el año de nacimiento y año siguiente según situación laboral previa y número de hijo. Cohorte 2.

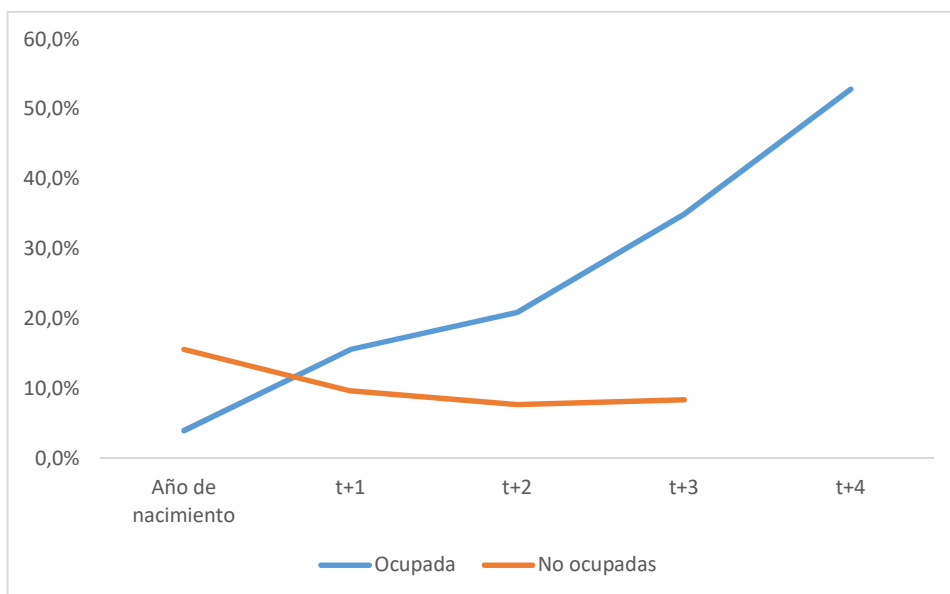
	Hijo/a 1		Hijo/a 2		Hijo/a 3	
	Ocupada el...					
Situación laboral año anterior	Año nacimiento	t+1	Año nacimiento	t+1	Año nacimiento	t+1
Ocupada	6,1%***	15,8%** *	26,2%	67,8%	141,7%	50,6%

### 4.3 Cohorte 1978-1982

Por último, en esta cohorte se ve la misma relación con respecto al género en las mujeres que estaban ocupadas (Gráfico 3), con la razón de probabilidades cayendo al 4% el año

del nacimiento del primer hijo/a, pero recuperándose rápidamente y con una pendiente mucho más fuerte, al punto de llegar a una razón de probabilidades del 53% 4 años después del nacimiento. En el caso de las mujeres no ocupadas el año anterior a su primer hijo/a, la caída es menor inicialmente, pero luego se mantiene más baja que en las mujeres que estaban ocupadas (t+4 mantenía la tendencia a la baja, pero el resultado no era significativo estadísticamente).

**Grafico 3.** Odds ratio de estar ocupada según situación laboral previa y tiempo después del nacimiento del primer hijo/a. Cohorte 3.



Si comparamos entre hijo/as (**Tabla 5**), el efecto después del primer hijo/a nuevamente encontramos resultados no significativos que parecen indicar un menor efecto en las mujeres ocupadas. E inclusive las mujeres que tienen empleo antes de su tercer hijo/a parecerían tener una probabilidad similar o mayor al de los hombres.

**Tabla 5.** Odds ratio de estar ocupada el año de nacimiento y año siguiente según situación laboral previa y número de hijo. Cohorte 3.

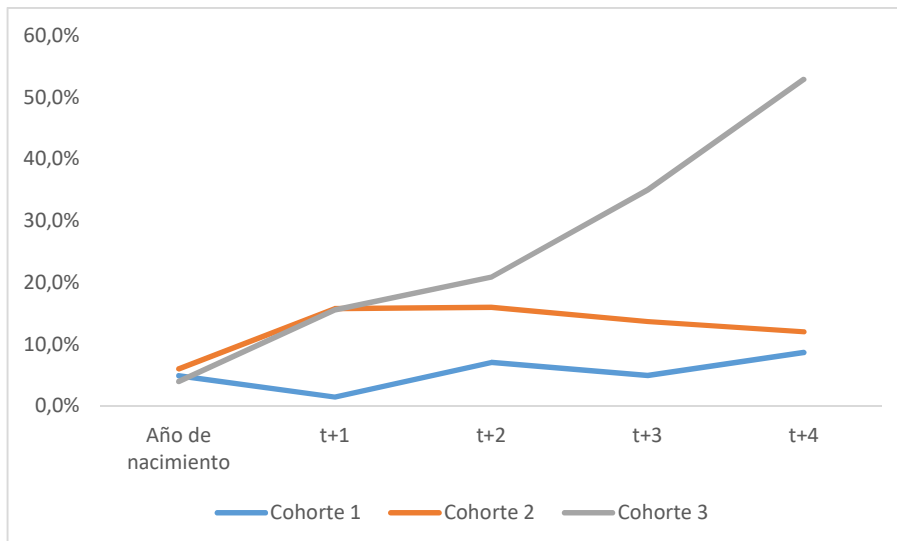
	Hijo/a 1		Hijo/a 2		Hijo/a 3	
	Ocupada el...					
Situación laboral año anterior	Año nacimiento	t+1	Año nacimiento	t+1	Año nacimiento	t+1

Ocupada	4,0%***	15,6%***	86,0%	46,5%	142,5%	210,9%
---------	---------	----------	-------	-------	--------	--------

#### 4.4. Cambios entre cohortes

El **gráfico 4** permite comparar los resultados entre las tres cohortes para el primer hijo/a de las mujeres que estaban ocupadas antes del nacimiento. Como se observa, en las 3 cohortes hay una fuerte caída en la razón de probabilidades de mantener el empleo en año de nacimiento. Sin embargo, es en la primera cohorte donde esta menor probabilidad se mantiene, mientras que en la segunda cohorte hay un aumento leve y en la tercera se ve que la relevancia del género va perdiendo peso a medida que pasan los años.

**Gráfico 4.** Odds ratio de mantenerse ocupadas según tiempo después del nacimiento del primer hijo/a.



#### 4.5. Formalidad del empleo

Al buscar características del empleo que cambien con la maternidad, podemos explorar la probabilidad de que las personas ocupadas en empleos informales antes de su primer hijo pasen a una situación de formalidad. Sin embargo, como muestra la **tabla 6**, los resultados si bien apuntan a un efecto más fuerte de la maternidad que la paternidad, en la mayoría de los casos no es significativo.

**Tabla 6.** Odds ratio de tener empleo formal el año de nacimiento y dos años siguientes en mujeres con empleo formal el año anterior al nacimiento del hijo/a. Cohorte 1, 2 y 3.

	<b>Año de nacimiento</b>	<b>t+1</b>	<b>t+2</b>
<b>Cohorte 1</b>	123,0%	109,4%	112,3%
<b>Cohorte 2</b>	86,6%	41,7%	19,3%**
<b>Cohorte 3</b>	5,9%*	21,8%*	42,9%

Si bien el efecto no es significativo en la cohorte 1, el efecto positivo puede deberse a que la formalidad es muy baja en las mujeres de esta cohorte. Una mayor formalidad en mujeres en las siguientes cohortes, podría llevar a un mayor efecto de la maternidad en la posibilidad de pasar de un empleo informal a formal. Esta relación entre mayor participación en el mercado laboral y su relación con la formalidad y la maternidad debe ser explorada en mayor profundidad.

## **5. Conclusiones y reflexiones finales**

En síntesis, los resultados del presente trabajo refleja el importante efecto de la maternidad en la salida del mercado laboral y la menor probabilidad de volver a ingresar después del nacimiento del hijo/a. Esta salida es especialmente fuerte el año de la maternidad y el año siguiente y luego disminuye. Además, se observó heterogeneidad en el resultado según el número de hijo/a (siendo el primero en el que ser mujer tiene un mayor efecto en la salida del mercado laboral) y la cohorte (reduciéndose el efecto en la segunda y tercera cohorte). Debe destacarse que la menor salida del mercado laboral en el segundo y tercer hijo/a puede deberse a que son mujeres que quieren/pueden/necesitan trabajar siendo madres (están ocupadas antes de tener su segundo hijo/a) y ya encontraron estrategias de conciliación para poder hacerlo (se recupera rápidamente la penalización de ser mujer).

La utilización de esta encuesta retrospectiva, u otras, para explorar el efecto de la maternidad en la salida y reingreso al mercado laboral puede profundizarse. Una posibilidad es a través de la investigación de que otras variables influyen en esta probabilidad de salir del mercado laboral, además del sexo y el nivel educativo. Por ejemplo, variables relacionadas con toda la historia educativa y laboral (y no solo el nivel educativo al momento de tener el hijo/a y la situación laboral el año previo) o el rol de las tareas de cuidado en la divergencia de resultados laborales entre varones y mujeres. En este sentido, se deben explorar los mecanismos por los cuales tener un hijo /a se traduce en un salida del mercado laboral y menor reingreso.

Además, el formato biográfico permite realizar un análisis de secuencias, que ayuda a identificar diferentes trayectorias de eventos y permite crear tipologías dentro de las variadas trayectorias (Gauthier et al., 2014). Esto se hace con un análisis de coincidencia óptima que permite encontrar patrones con cierto grado de similitud. Martínez Salgado y Ferraris (2021) utilizan esta técnica para describir diferentes trayectorias de apoyo a los hogares en México con un foco en la composición de los hogares y el rol de las mujeres en ellos.

Los resultados de la presente tesis buscan aportar evidencia que puede ser útil para debates más amplios sobre la maternidad o paternidad y su relación con las historias laborales. Una exploración de las correlaciones, mecanismos y trayectorias, sumada a una vinculación los contextos institucionales y culturales donde se producen, puede ser una herramienta fundamental para pensar políticas que reduzcan desigualdades de género en el mercado laboral y en la distribución de trabajo doméstico no remunerado.

## **6. Bibliografía**

- Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (2009). Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88(2), 573–605.
- Allison, P. D. (1984). *Event history analysis: Regression for longitudinal event data*. Sage Publications.
- Camisassa, J., Bruschini, V., & López Méndez, E. (2023). *Sistema de cuidados para la infancia* Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento. Disponible en: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2023/09/Documento-3.0-Sistema-de-cuidados-para-la-infancia.pdf>
- Camisassa, J., & Caro Sachetti, F. (2022). *Día de las infancias: Una ventana de oportunidad para el ingreso universal a la niñez*. CIPPEC. <https://www.cippec.org/textual/dia-de-las-infancias-2022/>
- Caro Sachetti, F., Echandi, J., & Díaz Langou, G. (2022). Gender differences in daily mobility and job accessibility: A challenge to women's economic autonomy and job accessibility. En V. Frisancho & V. Queijo (Eds.), *Closing gender gaps in the Southern Cone: An untapped potential for growth* (pp. 123–145). Inter-American Development Bank.
- Cortés, P., & Pan, J. (2020). *Children and the remaining gender gaps in the labor market* (NBER Working Paper No. 27980). National Bureau of Economic Research
- Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi, A., & Karczmarczyk, M. (2019). *El género del trabajo: Entre la casa, el sueldo y los derechos*. CIPPEC-OIT-ONU Mujeres-PNUD.
- East, P. L., Reyes, B. T., & Horn, E. J. (2004). Association between adolescent pregnancy and a family history of teenage births. *Perspectives on Sexual and Reproductive Health*, 36(2), 41–48.
- Igueira, F. (2007). *Cohesión, riesgo y arquitectura de protección social en América Latina* (Serie Políticas Sociales No. 135). CEPAL.

Gash, V. (2009). Sacrificing their careers for their families? An analysis of the penalty to motherhood in Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 569–586.

Gauthier, J.-A., Blanchard, P., Bühlmann, F., & Antoine, L. (2014). Introduction: Sequence analysis in 2014. En P. Blanchard, F. Bühlmann, & J.-A. Gauthier (Eds.), *Advances in sequence analysis: Theory, method, applications* (pp. 1–17). Springer.

Giacoponello, M. (2023). Desigualdades de género en las transiciones a la adultez en CABA, EDER-2019. *Inflexiones. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1, 1–20. Editorial UNAM, Universidad Autónoma de México.

Harkness, S., Borkowska, M., & Pelikh, A. (2019). *Employment pathways and occupational change after childbirth*. UK Government. Disponible en: <https://www.gov.uk/government/publications/employment-pathways-and-occupational-change-after-childbirth/main-report#contents>

Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Caracas: CAF. Recuperado el 12 de septiembre de 2019 de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>

Martínez Salgado, M., & Ferraris, S. A. (2023). “Ahí te dejo esos dos pesos”: Trayectorias de proveeduría económica de los hombres en México (pp. 207–232). En M. Mier y Terán Rocha (Coord.), *Trayectorias y desigualdades sociales en el contexto mexicano: Una perspectiva longitudinal* (1ª ed.). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales.

Rofman, R., Della Paola, N., Camisassa, J., & López Méndez, E. (2023). *Políticas públicas para reducir la pobreza en la transición demográfica*. CIPPEC, UNICEF y UNFPA.

## **Anexo A. Replicabilidad de resultados**

Se adjunta el proyecto en github que permite replicar los resultados y utilizar los procesamientos para continuar la investigación sobre la Encuesta Demográfica Retrospectiva de la Ciudad de Buenos Aires realizada en 2019. Se utilizó Stata 17.

<https://github.com/Emanuellopezm/EDER---Maternidad-y-salida-del-mercado-de-trabajo>