

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA
Tesis Doctorado en Economía

**Inserción laboral femenina en Uruguay:
heterogeneidades, políticas y resultados**

María Ivone Perazzo Bonacci
Tutora: Verónica Amarante

2018

Página de Aprobación	
Tutor	Dra. Verónica Amarante
Tribunal	
Fecha	
Calificación	
Autor	Maria Ivone Perazzo Bonacci

Dedicatoria

En memoria de mi madre quien, con su esfuerzo, dedicación hacia los demás y amor por la vida, me enseñó todo lo que es esencial saber.

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a Verónica Amarante por su apoyo y dedicación a través de todo el proceso del doctorado. Ella, junto con Andrea Vigorito, representan una fuente de inspiración permanente en mi trabajo diario por su excelencia académica, calidez humana y generosidad para compartir su tiempo y conocimientos.

Quiero agradecer especialmente también a Peter Fitermann, por sus valiosos aportes en todo lo que refiere al costado psicológico de este trabajo.

También agradezco por sus valiosos aportes y comentarios a Andrea Vigorito, Rodrigo Ceni, Ana Balsa, Graciela Sanromán, María Laura Alzua y Wanda Cabella.

Finalmente, este trabajo no hubiera sido posible sin la colaboración de Alejandro Retamoso, Mathias Nathan y Paola Pastore quienes contribuyeron para la obtención y construcción de datos necesarios para diversas etapas del mismo.

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO 1. OCUPACIÓN DE LAS MUJERES CON HIJOS, RASGOS DE PERSONALIDAD Y CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO	15
1. Introducción	15
2. Antecedentes	17
3. Estrategia empírica y datos	20
4. Análisis descriptivo	26
5. Resultados	36
6. Comentarios finales.....	45
CAPITULO 2. EFECTOS DE LA PROVISIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN PREESCOLAR SOBRE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA. EVIDENCIA PARA EL CASO URUGUAYO	56
1. Introducción	56
2. Antecedentes	58
3. Información sobre el programa y datos utilizados	59
4. Estrategia empírica.....	65
5. Resultados	68
6. Comentarios finales.....	75
CAPITULO 3. PROGRAMAS DE PROXIMIDAD, HETEROGENEIDAD DE LOS EQUIPOS Y BIENESTAR SUBJETIVO DE LAS MUJERES PARTICIPANTES: EL CASO DE JOVENES EN RED	81
1. Introducción	81
2. Características de la intervención.....	84
3. Los datos utilizados.....	87
4. Antecedentes	90
5. Estrategia empírica.....	98
6. Resultados	105
7. Comentarios finales.....	120
COMENTARIOS FINALES	134

INTRODUCCIÓN

“Gracias al trabajo la mujer ha superado la distancia que la separaba del hombre. El trabajo es el único que puede garantizarle una libertad completa”
(Simone de Beauvoir)

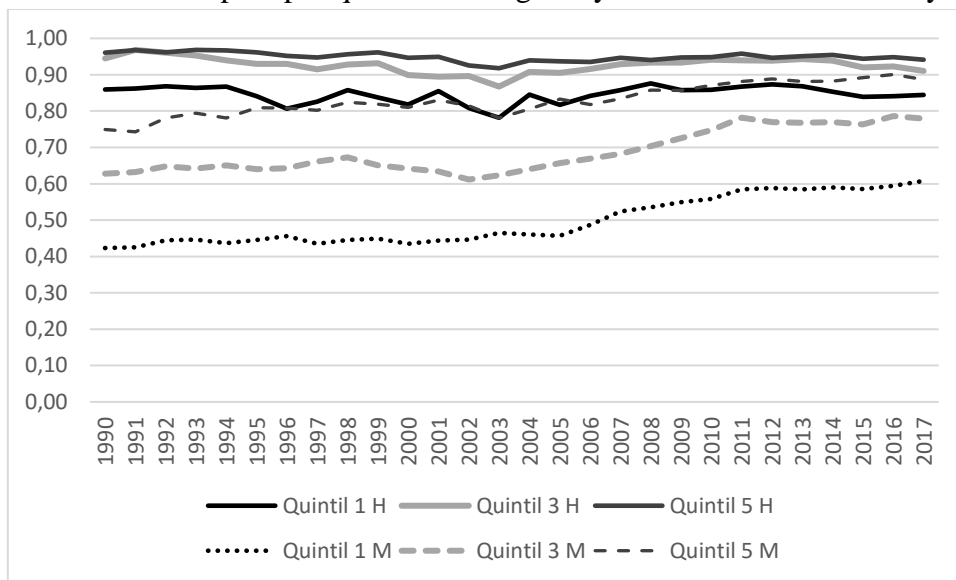
El problema central que se aborda en este trabajo es la doble heterogeneidad, producida por las menores tasas de empleo y el mayor número de hijos, que se da entre las mujeres más vulnerables en relación a las más educadas y con mayores ingresos. Con el fin de contribuir a la comprensión de esta problemática, se analizan las trayectorias laborales de las mujeres con hijos, así como el rol que juegan las políticas públicas, las características del mercado de trabajo y de las propias mujeres en sus posibilidades de armonización de las actividades laborales y de cuidado.

Obtener un empleo implica para las mujeres un conjunto de elementos positivos tales como disponer de un ingreso independiente y decidir cómo se gasta, realizar actividades fuera del hogar, participar de decisiones fuera del hogar, ser poseedoras de derechos relevantes, vincularse con otros, etc. Obviamente estas mejoras no son automáticas debido a que dependen, entre otros, de las negociaciones al interior del hogar y de la calidad de los empleos. No obstante, es esperable que repercutan favorablemente en su bienestar, objetivo y subjetivo, y en su capacidad de agencia, es decir, de tomar decisiones sobre su propia vida (Sen, 1999; Jain, 2013). En la práctica, diversos factores inciden para que las mujeres presenten dificultades para insertarse laboralmente, en particular, sus posibilidades de compatibilizar las tareas laborales y de cuidado. Pese al importante desarrollo de la literatura en torno al tema, el vínculo entre la fecundidad y el empleo no ha sido aún comprendido en su totalidad debido a que interactúan un complejo conjunto de factores tales como el nivel educativo, el estatus marital, las condiciones del mercado de trabajo y los cambios culturales y actitudinales (Cygan-Rehm y Maeder, 2012; Van de Kaa, 2001).

Uruguay acompañó la tendencia mundial al declive de la fecundidad y las brechas laborales entre hombres y mujeres se redujeron notoriamente en las últimas décadas. No obstante, presenta particularidades en las dos esferas. En lo que refiere a inserción laboral, las brechas de participación entre hombres y mujeres son aún elevadas en términos medios (superiores a 20% cuando rondan el 5% en países desarrollados), pero son también muy notorias entre grupos de mujeres. En efecto, la participación laboral y el empleo son muy inferiores entre las mujeres de menor nivel de ingresos, menor nivel educativo y mayor cantidad de hijos, en tanto las mujeres con educación terciaria tienen un comportamiento similar al de los hombres en el mercado de trabajo, más allá del número de hijos. En la Gráfica 1 se presentan las tasas de empleo para hombres y mujeres para 3 quintiles de ingresos, considerando el tramo central de la oferta laboral (la población entre 25 y 45 años). Se observa que, a lo largo de los últimos casi 30 años, las

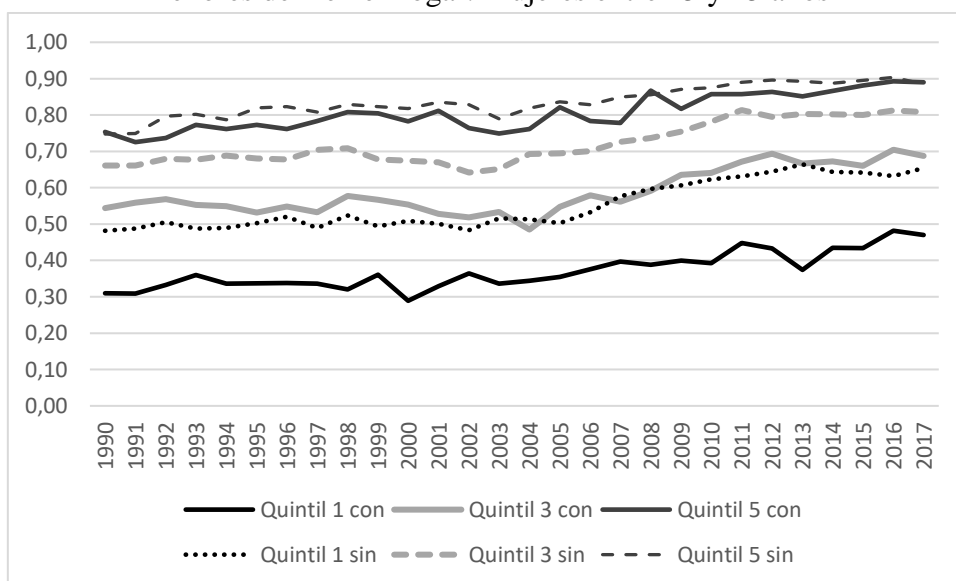
brechas entre hombres y mujeres se redujeron para todos los quintiles. No obstante, la brecha es muy elevada aún para las mujeres en el primer quintil de ingresos, tanto respecto a los hombres como a otros grupos de mujeres. Si se analizan las diferencias en las tasas de empleo para las mujeres pertenecientes a distintos quintiles de ingreso considerando la presencia de niños menores de 4 años en el hogar, las mismas son aún más notorias (41 puntos porcentuales entre las mujeres sin hijos pequeños del quinto quintil y las mujeres con hijos pequeños del primer quintil) (Gráfica 2).

Gráfica 1. Tasas de empleo por quintiles de ingreso y sexo. Personas entre 25 y 45 años



Fuente: elaborado en base a las ECH compatibilizadas por el IECON.

Gráfica 2. Tasa de empleo femenina por quintiles de ingreso y presencia de niños menores de 4 en el hogar. Mujeres entre 25 y 45 años



Fuente: elaborado en base a las ECH compatibilizadas por el IECON.

Precisamente, las diferencias en las tasas de fecundidad para distintos grupos de mujeres es la segunda fuente de heterogeneidad que se analizará en este trabajo. En Uruguay, como país de ingresos medios con avanzada transición demográfica, pero donde existen niveles de pobreza no despreciables, coexisten distintos patrones reproductivos (Varela et al., 2014). Si bien globalmente alcanza una muy baja tasa de fecundidad, la cual ha descendido a niveles muy bajos desde 2016 (por debajo de los 2 hijos por mujer), las mujeres con menores logros en educación, baja adscripción al mercado laboral y menores niveles de ingreso, tienen aún una fecundidad más alta y más temprana (Paredes y Varela, 2005; Amarante y Perazzo, 2011; Nathan et al, 2016). A la edad de 40-44 años, cuando se encuentra prácticamente cerrada la etapa reproductiva, la brecha en el promedio de hijos entre mujeres en los extremos de los niveles educativos es de 1,33 (Cabella et al., 2017). La edad al primer hijo también presenta grandes diferencias entre grupos de mujeres. Según señala Nathan (2014), coexiste en el país un grupo de mujeres cuyo primer nacimiento ocurre en la adolescencia, patrón que se mantiene desde mediados de los años 90, con otro grupo que aplaza el inicio de la fecundidad hasta edades más avanzadas. Esta heterogeneidad de la edad al primer hijo se expresa en un patrón bimodal con mayor intensidad de nacimientos de primer orden en edades tempranas y tardías (Nathan, 2014). Cabe señalar que también existen diferencias en la cantidad de hijos que tienen varones y mujeres, sobre todo en las edades más jóvenes, donde la brecha entre las mujeres más y menos educadas es de 2,5 veces más grande que la de los varones en los mismos tramos educativos.

Varios autores han señalado que en países donde la participación femenina no es muy elevada, podría pensarse que las madres trabajadoras son un grupo muy motivado por sus carreras y con mayor facilidad para cubrir los costos de cuidado (Cukrowska y Matysiak, 2018; Olivetti y Petrolongo, 2008) existiendo fuertes diferencias entre grupos de mujeres. ¿Cuáles son las motivaciones detrás de estas mujeres? ¿Cuáles son los factores clave detrás de estos comportamientos heterogéneos? La literatura sobre el tema se ha centrado recientemente en los rasgos de personalidad de los individuos como un factor que puede incidir de manera relevante en las decisiones y preferencias a lo largo del ciclo de vida y que repercuten en las performances laborales. Si las mujeres que tienen más hijos o que los tienen antes en el tiempo, tienen preferencias por la familia por sobre la profesión o la consecución de una carrera laboral o si tienden a preferir empleos con ciertas características que a su vez se vinculen con menores salarios o posibilidades de ascenso, no tener en cuenta estas preferencias podría generar sobreestimaciones del efecto de los hijos en los desempeños laborales (Budig y England, 2001; Gough y Noonan, 2013; Lundberg y Rose, 2000, Waldfogel, 1997; Baranowska y Matysiak, 2016; Cobb-Clark y Tan, 2011) y un debilitamiento del diseño de las políticas tendientes a generar mayores oportunidades a las mujeres con hijos.

En efecto, si son las actividades del cuidado las que dificultan la participación de las mujeres en el mercado laboral, el foco de las políticas debería ubicarse, por ejemplo, en la provisión de cuidado formal, o en la promoción de patrones de inserción laboral más flexibles y compatibles con el cuidado. Si en cambio, son las características de las mujeres

que tienen más hijos, su formación, sus rasgos de personalidad, las que las orientan hacia una mayor preferencia por la vida familiar, el énfasis de las políticas debería estar en las madres y sus posibilidades reales de inserción laboral, ya que aun cuando hubiera opciones de cuidado disponibles, estas mujeres tendrían dificultades para modificar su situación laboral.

Claramente el marco institucional no es neutral para las posibilidades de inserción laboral de las mujeres con hijos. La evidencia internacional tiende a confirmar que un conjunto de políticas públicas, en particular las políticas de provisión de cuidados a niños pequeños y las políticas de licencias parentales, contribuyen para que las mujeres puedan retornar al mercado laboral más rápidamente y permanecer en él por más horas. Asimismo, los servicios de cuidado cuando son de calidad y se encuentran disponibles en horarios compatibles con el horario laboral, pueden ser de gran utilidad para reducir las brechas laborales de las mujeres (Hallden et al., 2016, Cukrowska y Matysiak, 2018, Pettit y Hook, 2005). Pero sus efectos, como se describe en el capítulo 2, son muy variados y dependen de manera importante del diseño de las mismas.

En Uruguay, la legislación respecto a licencias por maternidad presenta la ventaja de que implica un subsidio total del salario de las trabajadoras. No obstante, en su comparación internacional, presenta la desventaja de ser de corta duración (Rossel, 2009). Aunque los beneficiarios han tendido a incrementarse, tanto para madres como para padres, en especial del sector privado, los beneficios disponibles cubren hasta los 6 meses de vida del niño. Pero tal vez la principal limitante sea la cobertura. Según datos del Banco de Previsión Social y del Ministerio de Salud, las trabajadoras cubiertas entre 1996 y 2015 representaban entre 20% y 38% de los nacimientos según el año considerado (con una tendencia a crecer). Por tanto, más de la mitad de los nacimientos en el país se producen entre madres que no tienen derecho a la licencia maternal ya sea porque son inactivas, no registradas en la seguridad social o no cubiertas por el sistema de licencias. Esto sumado a la escasa cobertura pública de cuidados hasta los 3 años de vida, genera un espacio de tiempo relevante donde hay mayor probabilidad de interrupción de la vida laboral o la búsqueda de empleos más flexibles, en particular de las madres.

En lo que refiere a servicios de cuidado, pese a la atención que ha cobrado la primera infancia en los últimos años en el país y al énfasis puesto en las políticas orientadas a la niñez y sus familias, las mismas se encuentran aun altamente fragmentadas desde el punto de vista institucional (Midaglia et al., 2014) al tiempo que la cobertura pública de cuidados y educación preescolar se encuentra universalizada recién desde los 4 años. Entre los 0 y 3 años la principal política dirigida al cuidado infantil es el Plan CAIF. Pero, si bien es gratuito y tiene carácter universal, prioriza a niños que provienen de familias en situación de pobreza y tiene una presencia importante en zonas donde la incidencia de la pobreza es alta. Asimismo, entre los 0 y 2 brinda una atención con frecuencia semanal, destinándose una propuesta pedagógica diaria compatible con algún tipo de actividad laboral materna solo a los niños entre 2 y 3 años. Como resultado, los niños de 0 a 3 y en particular de 0 a 2 se encuentran poco institucionalizados, por lo que su cuidado se brinda

principalmente desde el ámbito familiar o comunitario (Cabella et al., 2016). Es así que la mayor inserción de la mujer en el mercado de trabajo ha derivado en una tensión creciente en la distribución del tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado, especialmente entre las mujeres, que siguen siendo las principales encargadas de las tareas de cuidado y del hogar (Salvador, 2009; Batthyány, 2009; CIEDUR, 2017). El sistema de cuidados, programa que aún se está desplegando, posiblemente contribuya no solo a reducir la fragmentación del sistema de cuidados sino a mejorar su cobertura y calidad, pero es necesario esperar algún tiempo para evaluar sus resultados, en particular sobre las posibilidades de empleo de las mujeres más vulnerables.

En lo que refiere a éstas últimas, en los últimos 6 años se han desplegado en el país una serie de programas novedosos, denominados de proximidad por su metodología de intervención, que buscan dar soporte en la crianza, principalmente a las madres muy vulnerables: Uruguay crece contigo (UCC) y Cercanías. Al tiempo que el programa Jóvenes en Red (JER), también de proximidad, se dirige a los jóvenes, pero con mayor énfasis en las mujeres con hijos. El objetivo central del programa es de revinculación tanto al sistema educativo y al mercado laboral como a la red de prestaciones públicas. Además de los objetivos explícitos de reinserción laboral, los programas de proximidad podrían tener efectos sobre otros desempeños de las madres y otros jóvenes participantes debido a que parten de la base de que los individuos que enfrentan fuertes privaciones de recursos materiales también están expuestos a un conjunto de barreras de comportamiento, de información y sociales que son mayores que las que afrontan otros individuos (Camacho et al., 2014; Carneiro et al., 2015) por lo que brindan acompañamiento psicoemocional a los beneficiarios con el fin de contribuir a la superación de estos obstáculos. Por tanto, aunque no se aprecien efectos inmediatos en el empleo, podrían repercutir positivamente en las posibilidades futuras de inserción de las jóvenes.

Es muy poco lo que se sabe aún de cómo estos programas afectan a las mujeres en lo que refiere a generar condiciones para una mayor autonomía (a través de la obtención de un empleo y prestaciones sociales), una mayor capacidad de agencia u otras habilidades relevantes que contribuyan a superar la situación de pobreza e insertarse laboralmente. La escasa evidencia regional y local sobre estos programas indica que los mayores efectos no estarían en desempeños duros como la educación o el empleo, sino en un conjunto de habilidades no cognitivas (blandas). No obstante, debido a la metodología de intervención, la efectividad de estos programas podría depender crucialmente de la forma en que se componen y actúan los equipos de trabajo, aspecto que no ha sido explorado aún en la literatura.

Este trabajo busca contribuir a la literatura nacional y regional sobre el tema dado que existen pocos y desarticulados antecedentes en la materia. A nivel internacional, si bien el tema fue analizado en mayor profundidad, se entiende será relevante en la medida que aporta la experiencia de un país de ingresos medios donde coexisten distintos patrones reproductivos y de inserción laboral y donde el avance de las políticas de cuidados es limitado. En particular se realizan aportes en lo que refiere a comprender en mayor medida el vínculo entre rasgos de personalidad y empleo de las mujeres con hijos

pequeños, así como de la relevancia de la composición de los equipos que realizan intervenciones dirigidas a poblaciones vulnerables en los logros de las mujeres.

La tesis se estructura en tres capítulos. El capítulo 1 se propone contribuir a esta literatura abordando el caso uruguayo en lo que refiere al rol de la trayectoria laboral previa al nacimiento y las características del primer empleo de tiempo completo en la probabilidad de estar empleadas de las madres con niños pequeños. Asimismo, se analiza si los rasgos de personalidad de las mujeres podrían afectar las decisiones laborales. A partir de datos de las dos olas de la encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud (ENDIS) y utilizando un modelo acumulativo de valor añadido y variables instrumentales (Todd y Wolpin, 2003; Fiorini y Keane, 2014; Del Bono et al., 2016), se encuentra que la cantidad de hijos afecta negativamente las chances de las mujeres de encontrarse empleadas aun cuando se controla por factores que usualmente permanecen inobservables como son los rasgos de personalidad y las características del primer empleo. Este efecto se encuentra en un entorno de entre 3% y 10% por hijo y se encuentran indicios de que sería de mediano plazo. Los rasgos de personalidad más relevantes para explicar las decisiones de empleo son el de responsabilidad (por cada desvío estándar se incrementa en torno a 5% la probabilidad de empleo) y el locus de control (tener locus externo reduce en 20% la probabilidad de empleo, impacto similar al de la educación terciaria). También se encuentra evidencia de una fuerte persistencia en el empleo de las madres que sería indicativo de que las mujeres con una fuerte adscripción al mercado de trabajo tienen muchas más chances de trabajar aun cuando tienen hijos pequeños. Los resultados son robustos a la especificación de otros modelos como el de efectos fijos y de variables instrumentales. Al considerar el efecto de las características del primer empleo estable y del primer empleo a tiempo completo se encuentra que las condiciones en que las mujeres inician su vida laboral podría afectar sus chances futuras de encontrarse empleadas.

Si bien varios países han avanzado hacia la universalización de la educación preescolar, poca investigación se ha realizado para conocer los efectos sobre la inserción laboral de las madres en el contexto latinoamericano. Por tal motivo, en el capítulo 2 se busca contribuir al debate actual sobre el tema aportando evidencia cuasi-experimental de los efectos sobre la participación laboral de madres uruguayas de la expansión en la provisión de plazas públicas a nivel preescolar (niños de 4 y 5 años) producida desde 1995. Se utiliza una estrategia de diferencias en diferencias a partir de datos administrativos sobre plazas disponibles en educación inicial por cohorte y departamento entre los años 1990 y 1999. Los datos sobre plazas preescolares fueron suministrados por el Departamento de Estadísticas Educativas de la Administración Nacional de Enseñanza Pública (ANEP) al tiempo que se utilizan microdatos sobre la participación laboral de las madres y asistencia a centros educativos provenientes de las Encuestas Continuas de Hogares (ECH). La ECH cuenta con una información que es excepcional en este tipo de estudios dado que no solo se consulta si los niños en edad preescolar asisten o no a un centro educativo formal, sino que se consulta si lo hace a un centro público o a un centro privado, lo cual permite evaluar en qué medida la expansión de plazas públicas genera un efecto desplazamiento de la provisión privada de servicios preescolares. Se encuentra un incremento moderado en la

probabilidad de asistencia a un centro preescolar, que podría deberse, al menos en parte, a la existencia de un importante efecto desplazamiento sobre la asistencia a un centro preescolar privado. Como consecuencia, no se encontraron efectos de la política sobre el empleo promedio de las madres. Las madres con calificaciones bajas y medias parecen haber respondido en mayor medida matriculando a sus hijos en un centro educativo preescolar, pero los resultados sugieren que a pesar de ello no habrían sido capaces de insertarse en el mercado de trabajo.

El capítulo 3 pone el foco en las mujeres más jóvenes y vulnerables a partir del análisis de los efectos del programa Jóvenes en Red (JER) que tiene entre sus principales objetivos la reinserción laboral de estas mujeres. Si bien una evaluación cuantitativa previa encuentra que no se produjeron efectos medios sobre las mujeres en términos de desempeños laborales, se encuentra que el programa podría haber afectado el bienestar subjetivo de las mismas. Diversos estudios indican que el bienestar subjetivo (medido a partir de la satisfacción con la vida reportada), constituye un fuerte predictor de estados psicológicos como la depresión o incluso de la salud física (Proctor et al., 2009) y es un buen predictor de comportamientos futuros como abandonar un empleo (Ferrer-i-Carbonell, 2011). Así, se exploran los posibles canales a través de los cuales se produjo este efecto específicamente sobre las mujeres, en particular si la composición de los equipos del programa podría haber afectado ese desempeño clave. Se construye a tal fin una base novedosa a partir de registros administrativos brindados por el programa conteniendo información sobre características de los equipos de trabajo. También se utilizan datos de una encuesta de seguimiento a jóvenes tratados y un grupo de controles elaborada por el Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas. La estrategia de identificación se basa en la instrumentación del tratamiento con la distancia entre el hogar del joven y la ubicación de los equipos del programa. Se encuentra que el principal canal explicativo de la caída del bienestar subjetivo de las mujeres es una mayor adecuación de la percepción subjetiva sobre su condición material a la objetiva, este sería un efecto general del programa, aunque algunas características de los equipos favorecen este resultado e incluso podrían afectar las chances de las mujeres de encontrarse empleadas aun cuando el programa no tuvo efectos promedio sobre este desempeño.

Finalmente, se realizan algunas reflexiones generales del trabajo y se plantean líneas futuras de investigación.

Referencias bibliográficas

- Amarante, A. y Perazzo, I. (2011). Cantidad de niños en los hogares uruguayos: un análisis de los determinantes económicos, 1996-2006. *Revista Estudios Económicos*, vol. 26, N°1, pp 3-34.
- Baranowska, A. y Matysiak, A. (2016). The causal effects of the number of children on female employment – Do European institutional and gender conditions matter. *J Labor Res* (2016), vol. 37, pp. 343-367.

- Batthyány, K., (2009). Cuidado de personas dependientes y género. En Las bases invisibles del bienestar social, Unifem, Montevideo.
- Budig, M. y England, P. (2001). The wage penalty of motherhood. *American Sociological review*, 66(2), pp. 204-225.
- Cabella, W.; Fernández, M.; Nathan, M. y Pardo, I. (2017). Encuesta Nacional de Comportamientos Reproductivos. ENCoR Uruguay. UNFPA 2017.
- Cabella, W. y otros (2016). Salud, nutrición y desarrollo en la primera infancia en Uruguay. Primeros resultados de la ENDIS. Grupo de Estudios de Familia. Editorial: MIDES/UCC, 2016. Versión Papel ISBN 978-9974-715-34-9. Versión Digital ISBN 978-9974-715-35-6.
- Camacho, A.; Cunningham, W.; Rigolini, J. y Silva, V. (2014) “Addressing Access and Behavioral Constraints through Social Intermediation Services A Review of Chile Solidario and Red Unidos”. World Bank. Policy Research Working Paper 7136.
- Carneiro, P.; Galasso, E. y Granja, R. (2015) “Tackling Social Exclusion Evidence from Chile”. World Bank. Policy Research Working Paper 7180
- CIEDUR (2017). Mapa de género: trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay. Área de desarrollo y género, CIEDUR, 2017. Disponible en: http://mapadegenero.ciedur.org.uy/wp-content/uploads/CIEDUR_MAPA-DE-G%C3%89NERO-2017.pdf
- Cobb-Clark, D.A. y Tan, M. (2011). Noncognitive skills, occupational attainment, and relative wages. *Labour Economics* 18 (2011) 1–13
- Cukrowska, E. y Matysiak, A. (2018), “The motherhood wage penalty: a meta-analysis”. Working papers Vienna Institute of Demography 08/2018. Vienna Institute of Demography. Austrian Academy of Sciences.
- Cygan-Rehm, K. y Maeder, M. (2012). The effect of education on fertility: Evidence from a compulsory schooling reform. SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 528, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin
- Del Boca, D. y Locatelli, M. (2006). “The Determinants of Motherhood and Work Status: a Survey”, Center for Household, Income, Labour and Demographic Economics, Universidad de Torino.
- Del Bono, E.; Francesconi, M; Kelly, Y. y Sacker, A. (2016). Early maternal time investment and early child outcomes. *The Economic Journal*, vol. 126, pp. F96-F135.
- Del Bono, E. y Vuri, D. (2008). Job mobility and the gender wage gap in Italy. CESinfo working paper, No. 2435, Center of economic Studies and Ifo Institute (CESifo), Munich.

- Ferrer-i-Carbonell, A. (2011). "Happiness Economics", Opuscles del CREI.
- Fiorini, M. y Keane, M. (2014). How the allocation of children`s time effects cognitive and non-cognitive development. *Journal of Labor Economics*, vol. 32(4), pp. 787-836.
- Gough, M y Noonan, M. (2013). A Review of the Motherhood Wage Penalty in the United States. <https://doi.org/10.1111/soc4.12031>
- Hallden, K.; Levanon, A. y Kricheli-Katz, T. (2016). Does the motherhood wage penalty differ by individual skill and country family policy? A longitudinally study of ten European countries. *Social Politics*, 23(3), pp. 363-388.
- Jain, D. (2013). Incorporación de la perspectiva de género en el progreso económico. En Redistribuir el cuidado. El desafío de las políticas. Coral Magaña Coord. Naciones Unidas.
- Lundberg, S. y Rose, E. (2000). Parenthood and the earnings of married men and women. *Labour Economics*, 7(6), pp. 689-710.
- Midaglia C., A. Alarcón, M. Castillo y B. Villegas (2014). "Informe de Avance del convenio con Uruguay Crece Contigo". *Mimeo*
- Nathan, M., Pardo, I., y Cabella, W. (2016). Diverging patterns of fertility decline in Uruguay. *Demographic Research* 34: 563-586.
- Nathan, M. (2014). ¿Hacia un régimen de fecundidad tardía? Un análisis de período y cohorte sobre la edad al primer hijo en Uruguay. Serie Maestría en Demografía y Estudios de Población Documento No 3, noviembre 2014.
- Olivetti, C. y Petrolongo, B. (2008). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. *Journal of Labor Economics*, 2008, vol. 26, no. 4.
- Paredes, M. y Varela, C. (2005). Aproximación sociodemográfica al comportamiento reproductivo y familiar en el Uruguay. Programa de población facultad de ciencias sociales. DT No 67.
- Pettit, B. y Hook, J. (2002). The Structure of Women's Employment in Comparative Perspective, LIS Working Paper Series, No. 330, Luxembourg Income Study (LIS), Luxembourg
- Proctor, C., Linley, P. A y Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies*, 10, 583–630
- Rossel, C. (2009). Políticas de licencias y servicios para el cuidado infantil: experiencia internacional y dimensiones relevantes para su diseño e implementación. En *Panorama internacional y viabilidad de políticas de licencias y servicios de cuidado infantil en Uruguay*. Gabriel Corbo y Paola Azar (Eds). Cap. 1, 11-35.

- Salvador, S., (2009) “Configuración social del cuidado en hogares con niños/as y con adultos/as mayores y políticas de corresponsabilidad”, INMUJERES, Montevideo.
- Sen, A. (1999). Development as freedom. New York; Anchor Books.
- Todd, P y Wolpin, K. (2003). On the specification and estimation of the production function for cognitive achievement. *Economic Journal*, vol. 113(485), pp. F3-33.
- Van de Kaa, D. J (2001). Postmodern fertility preferences: from changing value orientation to new behavior. En R. A. Bulatao and J. B. Casterline (eds), *Global Fertility Transition, Supplement to PDR, Vol. 27*, New York, Population Council.
- Varela, C.; Pardo, I.; Lara, C.; Nathan, M. y Tenenbaum, M. (2014). La fecundidad en Uruguay (1996-2011): desigualdad social y diferencias en el comportamiento reproductivo. *Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay*. Fascículo 3.
- Waldfogel, J. (1998). The family gap for young women in the United States and Britain: can maternity leave make a difference? *Journal of Labor Economics* 16, 505-545.

CAPITULO 1. OCUPACIÓN DE LAS MUJERES CON HIJOS, RASGOS DE PERSONALIDAD Y CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO

1. Introducción

Pese a los cambios culturales e institucionales tendientes a hacer más compatibles las tareas remuneradas y de cuidado, la actividad laboral de las mujeres continúa siendo más afectada por eventos familiares como el nacimiento de un hijo (Cukrowska y Matysiak, 2018): tienden a interrumpir más su vida laboral, sobre todo en los primeros años, a reducir el número de horas trabajadas (Kleven et al., 2015; Casal y Bradford, 2013) y a concentrarse en empleos más flexibles que suelen caracterizarse por menores oportunidades de promoción (Kleven et al., 2017).

A nivel internacional, si bien existe una gran cantidad de estudios sobre cómo el nacimiento de un hijo afecta la carrera laboral de las madres, ninguno da cuenta de la totalidad de las brechas laborales entre mujeres con distintas elecciones de fecundidad (Cukrowska y Matysiak, 2018). La falta de explicaciones comprensivas de este fenómeno podría deberse, al menos en parte, a la existencia de un sesgo de selección en la maternidad (Cukrowska y Matysiak, 2018): por ejemplo, si las mujeres con distintas elecciones respecto al número de hijos difieren en una serie de características, como los rasgos de personalidad, que pueden a su vez estar vinculadas con factores relevantes para el mercado de trabajo, como su productividad.

Si las mujeres que tienen más hijos tienen a su vez cierta orientación o preferencias por la familia por sobre la profesión o la consecución de una carrera laboral, podrían presentar una peor performance en sus empleos (Budig y England, 2001; Gough y Noonan, 2013; Lundberg y Rose, 2000, Waldfogel, 1997), no considerar estas preferencias podría generar por tanto sobreestimaciones del efecto de los hijos en los desempeños laborales (Baranowska y Matysiak, 2016). Asimismo, podría suceder que las elecciones de participación o las preferencias por ciertas ocupaciones se vinculen a ciertos rasgos de personalidad que parecen diferir entre hombres y mujeres (Cobb-Clark y Tan, 2011) pero también podrían diferir entre mujeres con distintas preferencias por la fecundidad. Pese a la relevancia del tema, es poco lo que se sabe aún sobre estos vínculos. La literatura es consistente en señalar que los rasgos de personalidad juegan un rol crítico en la explicación de las elecciones educativas y ocupacionales de los individuos a lo largo del ciclo de vida y que son valorados de manera diferencial entre ocupaciones (Todd y Zhang, 2018; Almlund et al., 2011). No obstante, generalmente el foco de los trabajos sobre el tema no se encuentra en las mujeres con hijos.

La evidencia también es escasa respecto a cómo inciden los empleos previos a la maternidad en las chances de empleabilidad de las madres. Para el conjunto de trabajadores, la literatura indica que una entrada no satisfactoria al mercado laboral, por ejemplo, a partir de un empleo informal o por atravesar largos episodios de desempleo,

tiene consecuencias negativas y duraderas para la subsecuente historia laboral debido, principalmente, a un efecto de señalización negativa (Scherer, 2004; Cappellari et al., 2010). Es dable pensar que, de existir, esta señalización negativa podría potenciarse posteriormente con las dificultades propias de la crianza, donde las interrupciones laborales son frecuentes. No obstante, Cappellari et al. (2010), encuentran que la dependencia del estado y de la duración de los estados es más relevante para los hombres que para las mujeres, e indican que esto podría deberse precisamente a que las mujeres interrumpen más en general su trayectoria laboral por motivos de cuidado al tiempo que suelen ubicarse en empleos más flexibles. Las características del empleo previo al nacimiento podrían ser relevantes también si algunas de ellas conllevaran mayores costos de no participación o si una mayor flexibilidad, por ejemplo, en términos de carga horaria, los hiciera más compatibles con el cuidado (Bratti et al., 2004). Por tanto, un segundo objetivo de este capítulo es analizar cómo afectan algunas características del primer empleo (el primero estable y el primero de tiempo completo), la condición laboral de las mujeres con hijos pequeños.

Este trabajo se propone contribuir a la discusión sobre estos temas abordando el caso uruguayo en lo que refiere al rol de la trayectoria laboral previa al nacimiento y las características del primer empleo estable y del primer empleo de tiempo completo en la condición de ocupación de las mujeres entre 2 y 6 años después del nacimiento de un hijo. Asimismo, se analiza si sus rasgos de personalidad podrían afectar las decisiones laborales de mujeres con distinto número de hijos, un aspecto muy poco explorado aún. La base de datos utilizada en este trabajo es novedosa y particularmente útil para analizar diversos aspectos centrales de la personalidad que no suelen encontrarse disponibles simultáneamente. Una mayor comprensión de estos vínculos tiene implicancias claras sobre el diseño de las políticas. Si las características del primer empleo tienen efectos duraderos, las políticas dirigidas a mejorar las condiciones de entrada al mercado laboral se tornan clave. Si son las heterogeneidades de las mujeres, como ser sus rasgos de personalidad, las que las hacen más propensas a emplearse en ocupaciones precarias o encontrarse fuera del mercado de trabajo, comprender la naturaleza de esas heterogeneidades es crucial.

La estrategia empírica implica utilizar un panel de datos, la Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud (ENDIS) y estimar un modelo acumulativo con valor añadido y variables instrumentales (Todd y Wolpin, 2003; Fiorini y Keane, 2014; Del Bono et al., 2016). Dada la naturaleza endógena de las variables analizadas este modelo se complementa con otras dos estrategias: se realiza una estimación con variables instrumentales donde se instrumenta la cantidad de hijos con variables que aproximan a las “preferencias por los hijos” (referidas a las pautas reproductivas de la madre de la encuestada) y se estima un modelo de efectos fijos. Finalmente, para el análisis de los posibles efectos de las características del primer empleo, no es posible disponer de un set de instrumentos adecuados. No obstante, como forma de dar cuenta de parte de la endogeneidad producida por las condiciones iniciales de entrada al mercado laboral, en primer lugar, se calcula la probabilidad de tener un primer empleo estable donde no se

realizan aportes a la seguridad social utilizando como regresores diversas variables de *background* familiar, luego se utiliza el residuo como regresor en las estimaciones.

Se encuentra que la cantidad de hijos afecta negativamente las chances de las mujeres de encontrarse empleadas aun cuando se controla por factores que usualmente permanecen inobservables, como son los rasgos de personalidad y las características del primer empleo. Todas las estimaciones arrojan resultados similares en cuanto a signo y significación, aunque el coeficiente asociado al número de hijos varía según el modelo considerado: oscila entre 3% y 10% por hijo en la mayor parte de las especificaciones. El efecto de la cantidad de hijos no solo es contemporáneo sino de mediano plazo, encontrándose indicios de que las madres toman decisiones respecto a su condición de ocupación anticipando la probabilidad de tener un nuevo hijo. Entre los analizados, los rasgos de personalidad más relevantes para explicar las decisiones de empleo son el de responsabilidad y el locus de control: un desvío estándar de la responsabilidad incrementa entre 4% y 6% las chances de las mujeres de encontrarse empleadas al tiempo que tener locus externo reduce las chances de estar empleada en 20%, in impacto similar al de tener educación terciaria. También se encuentran indicios de fuerte persistencia en el empleo de las mujeres con hijos. Si bien el parámetro de persistencia podría estar recogiendo en parte habilidades innatas de las madres, esto sería indicativo que las mujeres con una fuerte adscripción al mercado de trabajo tienen más chances de trabajar aun cuando tienen hijos pequeños. Los efectos de las características del primer empleo estable y del primer empleo a tiempo completo indican que las condiciones en que las mujeres inician su vida laboral podría afectar sus chances futuras de encontrarse empleadas, en particular en lo que refiere a las tareas que realizaban.

El trabajo se organiza de la siguiente manera. En la sección 2 se reseñan los principales antecedentes. En la sección 3 se describe la estrategia empírica y los datos utilizados. En la sección 4 se presentan algunas estadísticas descriptivas y los principales resultados, en la sección 5. En la sección 6 se presentan las reflexiones finales del capítulo.

2. Antecedentes

En primer lugar, se sintetizan algunos hallazgos vinculados a la interrupción de la carrera laboral de las mujeres, en particular en el entorno del nacimiento de un hijo. A nivel nacional la evidencia disponible sobre trayectorias laborales es muy limitada debido a la escasez de datos longitudinales e incluso con información retrospectiva. Bucheli et al. (2006) señalan que, según la encuesta de situaciones familiares realizada en 2001 en la capital del país, apenas 5% de las mujeres de 25 a 54 años no habría trabajado nunca al tiempo que 55% manifestaba haber estado sin empleo más de seis meses al menos una vez debido principalmente a razones asociadas al cuidado de su casa, sus hijos o su familia. Asimismo, en un informe realizado por Cabella et al. (2016) sobre la primera ola de la Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud (ENDIS), se señala que solo 7,7% de las madres declara no haber trabajado nunca. Un 60,7% interrumpió su vida laboral

por más de 6 meses al menos una vez y 50,3% lo hizo por lo menos una vez por más de tres meses a causa de haber tenido un hijo.

En lo que refiere específicamente al efecto del número de hijos en la trayectoria laboral femenina, aspecto central para el presente trabajo, Alba y Alvarez-Llorente (2004), quienes analizan el caso de España, encuentran que las mujeres con más hijos tienen más chances de abandonar sus empleos cuando tienen un nuevo hijo. Las autoras indican que este resultado es consistente con la idea de que la cantidad de hijos es una medida del tamaño de las responsabilidades familiares de las mujeres. También es relevante el momento en el cual se tiene el primer hijo. En este sentido, Herr (2015) encuentra, a partir de datos de la *National Longitudinal Survey of Youth* (NLSY79) de Estados Unidos, que las madres que postergan más su maternidad trabajan más horas con posterioridad al nacimiento del primer hijo, esto se debería a que el costo de oportunidad para estas madres es mayor.

Otro grupo de estudios se centra en las características de los puestos de trabajo como factores que inciden en la probabilidad de interrumpir el empleo o de retorno posterior al nacimiento. La evidencia señala que las opciones relevantes para las mujeres con hijos pequeños incluyen el trabajo a medio tiempo (Kohler et al., 2002; Del Boca et al., 2006; Dex et al., 1996). Precisamente esta es una de las características más relevante de los empleos para las mujeres, y en particular las que tienen hijos, la duración de la jornada laboral. Si las horas de trabajo pudieran elegirse libremente y la información sobre las características de los puestos de trabajo fuera perfecta, no tendrían un efecto independiente sobre la elección de un empleo una vez que el salario es acordado (Altonji y Paxon, 1988). No obstante, existe evidencia y argumentos teóricos sobre que las horas no pueden elegirse libremente y que son determinadas por las preferencias de los empleadores (Euwals, 2001). Así, en los países donde las oportunidades de acceder a un empleo de medio tiempo son mayores, el vínculo negativo entre la participación femenina y la fecundidad es menos relevante dado que las mujeres no se ven forzadas a elegir entre no trabajar y trabajar *full-time* (Del Boca et al., 2006; Bardasi y Gornick, 2000).

Otras características de los puestos de trabajo como ser el tipo de contrato laboral o ciertos ambientes laborales más amigables con la vida familiar, también podrían incidir. En este sentido, Bratti et al. (2005) señalan que la participación laboral de las mujeres italianas se ve afectada luego del nacimiento del primer hijo, especialmente entre aquellas con peores condiciones de empleo previo al matrimonio. En particular encuentran que la falta de contrato en el empleo previo al nacimiento del primer hijo, reduce fuertemente la probabilidad de inserción futura respecto a las mujeres que tuvieron un empleo con contrato laboral estable. Utilizando datos de Dinamarca, Pertold et al. (2016), encuentran que la distribución de las madres entre el sector privado y el sector público cambia significativamente en el entorno del nacimiento del primer hijo. Encuentran que las madres son más propensas tanto a cambiarse al sector público, con políticas familiares más amigables, como a mantenerse en él, y que estos cambios traen aparejada una caída de su salario.

Como se señaló previamente, existe evidencia de que las condiciones de ingreso al mercado de trabajo, así como la exposición a períodos de desempleo al inicio de la vida laboral, tienen efectos duraderos en las carreras laborales. Esto podría deberse a diversos factores que tienen que ver con las señales que produce para los empleadores, el deterioro del capital humano o la alteración de restricciones y preferencias en los empleados que atraviesan por situaciones de desempleo o de empleos precarios (Arulampalam et al., 2000). Si bien esta literatura no suele enfocarse en las mujeres, existen algunos trabajos que discriminan por género. En particular Cappellari et al. (2010), encuentran que la dependencia del estado previo es menor para las mujeres, posiblemente debido a las características de los puestos, más flexibles, y de la propia trayectoria laboral, con mayores interrupciones que no son tomadas por los empleadores como señales negativas. También encuentran que, en el caso de las mujeres, la heterogeneidad no observada es un factor mucho más relevante para explicar las probabilidades de empleo de las mujeres que de los hombres. Carrasco (2012) encuentra evidencia para Uruguay que apoya la hipótesis que los jóvenes que ingresan al mercado laboral en segmentos de baja calidad, pueden quedar “atrapados” en una situación de desprotección social siendo la educación el principal atenuante de estos efectos.

Por último, existe un conjunto de trabajos que centran la atención en las características de las mujeres que afectan las chances de continuar empleadas o volver al empleo después del nacimiento de un hijo. En todos los trabajos analizados contar con un mayor nivel educativo y haber trabajado previo al nacimiento son variables que aparecen como claves para la continuidad laboral y el retorno al empleo de las madres, posiblemente asociado a un mayor costo de oportunidad del no empleo, pero también a gozar de mayores derechos, como licencias por maternidad, debido a la menor frecuencia de interrupciones (Alba y Alvarez-Llorente, 2004; Dex et al., 1998; Klerman y Leibowitz, 1994; Nakamura y Nakamura, 1996).

Asimismo, una creciente evidencia sugiere que los rasgos de personalidad, aproximados por el Big Five Inventory (BFI), en particular la responsabilidad y en menor medida la estabilidad emocional, son fuertes predictores de diversos desempeños, en especial los laborales (Cubel et al., 2016; Almlund et al., 2011; Nyhus y Pons, 2005). Si bien, como se señaló antes, estos trabajos no suelen centrarse en las diferencias entre grupos de mujeres, existe evidencia de que algunos empleos podrían requerir de ciertos rasgos de personalidad específicos, por ejemplo, empleos más desafiantes están asociados a empleados con mayor autoconfianza (Cobb-Clark y Tan, 2011). Si las mujeres tienden a preferir empleos menos riesgosos (Grazier y Sloane, 2008), más virtuosos socialmente o menos competitivos, este comportamiento podría explicar parte de las diferencias en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres (Croson y Gneezy, 2009). La evidencia, también parece indicar que hombres y mujeres no solo presentan rasgos de personalidad diferenciales, sino que los mismos son valorados de manera distinta en el mercado de trabajo (Flinn et al., 2017; Muller y Plug, 2006). Las mujeres tienden a ser más amables y menos estables emocionalmente que los hombres y estas diferencias podrían afectar tanto las decisiones de participación como los salarios percibidos (Flinn et al., 2017;

Muller y Plug, 2006). Los rasgos de personalidad podrían incidir incluso en la mayor propensión a trabajar a tiempo completo (Braakmann, 2009).

Otro indicador usualmente utilizado para dar cuenta de los rasgos de la personalidad, por su poder predictivo en los desempeños laborales, es el locus de control. Andrisani (1977) encuentra que los hombres con mayor locus interno (es decir que creen tener un mayor control sobre sus vidas), están ocupados en mejores empleos y logran promociones más rápidas. Asimismo, Schnitzlein y Jens (2016) señalan que los individuos con mayor locus interno tienen mayor probabilidad de estar ocupados en empleos de mayor salario y de cambiar de empleo desde ocupaciones de bajo salario a empleos de alto salario. Los individuos con locus más interno tienden a formarse más y a buscar más intensamente empleo cuando se encuentran desempleados (Caliendo et al., 2015).

No se ha encontrado evidencia sobre si estos rasgos de personalidad podrían diferir entre mujeres con distintas preferencias sobre el tamaño de la familia y si esto podría ser un factor explicativo de sus comportamientos y resultados en el mercado laboral.

3. Estrategia empírica y datos

3.1. Datos utilizados

Se utilizan las dos olas disponibles de la Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud (ENDIS), las cuales se realizaron en 2013 y 2015. Los hogares seleccionados corresponden a aquellos encuestados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el marco de la ECH entre febrero de 2012 y noviembre de 2013 que incluían niños de cero a cuatro años. Si bien el objetivo de la encuesta es recoger información que permita analizar la situación de la primera infancia con énfasis en su estado nutricional, situación sanitaria y desarrollo, en la misma se releva variada información sobre las madres, en particular su trayectoria laboral previa, al momento y posterior al nacimiento del niño analizado e indicadores de sus rasgos de personalidad.

Seleccionados de esta forma, se entrevistó a los adultos referentes de 3.077 niños, 96,4% de los cuales eran sus madres. De las 2.967 madres encuestadas en la primera ola, se logró reubicar en la segunda ola al 75,5%, es decir, 2.239 madres. Como era de esperar, debido a la presumible mayor situación de pobreza e inestabilidad de la vivienda/hogar, la tasa de desgranamiento entre olas es algo mayor entre las mujeres con 2 y 3 hijos menores de 4 años al momento de la primera ola (30%) que entre las que tienen 1 solo hijo (23%). A partir de la estimación de un modelo de probabilidad de desgranamiento (probit), se encuentra que las mujeres re ubicadas son algo mayores, con menos hijos y menos chances de trabajar, aunque la magnitud de los efectos es en todos los casos menor al 5%. El resto de las variables que se han utilizado en este análisis no resultan significativas para explicar la probabilidad de desgranamiento.

Cabe señalar que, dado que la unidad de análisis de la encuesta son los niños, en hogares con más de un menor de 4 años al momento de la primera ola, incluyendo a los mellizos, se releva información de todos ellos, por lo que algunas madres se encuentran en la base más de una vez. Si en estos casos, se considera solo la información referida al niño más pequeño de modo de considerar a cada madre solo una vez, el número de mujeres se reduce a 1.982 en ambas olas. A partir de la base de madres balanceadas se obtiene que: 88% tiene un solo hijo menor de 4 años al momento de realizarse la primera ola, en tanto 11,5% tiene 2 y el 0,5% restante 3 hijos menores de 4 años.

Un aspecto interesante de la ENDIS es que los datos de la condición laboral actual se obtienen de manera similar a la ECH, utilizando la misma batería de preguntas, lo cual facilita la comparación con las medias poblacionales que surgen de esta última. La trayectoria laboral previa a la ola 1 de las madres, se obtiene a partir de recordación de las mujeres entrevistadas. En la primera ola (en 2013) se consulta a las madres sobre la actividad laboral en el entorno del nacimiento del niño más pequeño en ese momento. Asimismo, se las consulta sobre las características del primer empleo a tiempo completo en caso de que lo hayan tenido, también se consulta por la edad a la que comenzaron a trabajar en caso de haberlo hecho alguna vez. Para el caso del primer empleo de tiempo completo se consulta específicamente sobre las tareas realizadas en el mismo. En la segunda ola, la información retrospectiva se complementa consultando sobre características del primer empleo de 3 meses o más, en este caso se consulta si se realizaban aportes a la seguridad social en el mismo.

Dentro de la información relevada en la encuesta, cabe hacer mención a la forma en que se miden los rasgos de personalidad dada la variedad de indicadores existentes. En el caso de la ENDIS se utiliza el *Big Five Inventory* (BFI) y una pregunta que aproxima al locus de control. Generalmente la personalidad es definida como una disposición individual relativamente estable a sentir, pensar y actuar de cierta manera a través de un gran número de situaciones (Mund et al., 2018). Las diferencias entre individuos en estas tendencias básicas o rasgos centrales son las que se intenta capturar a través de lo que se conoce como *Five-Factor Model* (FFM) o BFI (Mund et al., 2018). El BFI es el paradigma dominante de la personalidad en el campo de la psicología (McCrae, 2009) y también el más usado en la disciplina económica. Sugerido por McCrae y Costa (1996, 1999), permite clasificar los rasgos de personalidad en 5 factores: Apertura a la experiencia (*Openness*) (utilizado como proxy de la inteligencia); Responsabilidad, obediencia esfuerzo, autodisciplina, organización (*Conscientiousness*); Extroversión, comportamiento social hacia otras personas (*Extraversion*); Amabilidad, cooperación (*Agreeableness*); Neurotismo, inestabilidad emocional, ansiedad y depresión (*Neuroticism*). Para cada grupo de preguntas que se combinan por suma de ítems en estos 5 factores, se construye una variable estandarizada que será utilizada en este análisis. Si bien, como se mencionó antes, la variable más frecuentemente asociada a mayores logros laborales es la responsabilidad, se espera que todas afecten positivamente salvo la inestabilidad emocional o neurotismo.

Si bien se encuentra extendida la idea de que los rasgos de personalidad más básicos presentan cierta maleabilidad hasta la edad mediana (en torno a los 30 años) y que podrían verse afectados por los componentes más dinámicos de la personalidad, es reconocida su relevancia para describir las diferencias entre individuos en afectos, cognición y comportamientos a lo largo de toda la vida (Mund et al., 2018; Todd y Zhang, 2017; McCrae, 2009; Roberts y DelVecchio, 2000). Tal vez la mayor debilidad en torno al uso del BFI es que no existe un marco teórico claro sobre los mecanismos detrás de las diferencias entre los individuos (Fleeson y Jayawickreme, 2015).

Un indicador complementario al BFI y que podría dar cuenta de la motivación de los individuos, así como la forma en que toman decisiones y fijan sus metas, es el locus de control (Cobb-Clark y Tan, 2011; Schnitzlein y Jens, 2016). De hecho, algunos autores sugieren que el locus de control, la autoestima y la estabilidad emocional capturada por el BFI, forman parte del mismo constructo: la autoevaluación del individuo (Almlund et al., 2011). Si bien usualmente este se captura a partir de una batería de preguntas sugeridas por Rotter (1966), es usual tener una aproximación a estas características a partir de la siguiente: algunas personas dicen que la gente sale adelante gracias al trabajo duro, mientras otras dicen que golpes de suerte o la ayuda de otras personas son más importantes ¿Cuál crees que es lo más importante? El respondente tiene tres opciones: El trabajo duro, el trabajo duro y la suerte son igual de importantes, la suerte es más importante. En este trabajo se considera que el individuo tiene un locus muy externo si responde la última opción por lo que se construye una variable binaria que toma el valor 1 en ese caso. Según la literatura, esta es una característica que puede ser relevante en el mercado de trabajo dado que aquellos con mayor locus interno tienden a plantearse metas más ambiciosas y persistir en su búsqueda, aunque las condiciones no sean favorables (Caliendo et al., 2015). Asimismo, tendrán una actitud más proactiva, una mejor evaluación de sí mismos y una mejor relación con el mundo (Almlund et al., 2011).

3.2. Estrategia empírica

La estrategia empírica se divide en dos partes. En primer lugar, se analiza el vínculo entre la cantidad de hijos, los rasgos de personalidad y la condición laboral de las mujeres y posteriormente, se incorporan las características del primer empleo estable y del primer empleo de tiempo completo. El análisis empírico enfrenta al menos dos desafíos. Por un lado, es posible que las características del primer empleo de estas mujeres sean endógenas a las decisiones de actividad posteriores al nacimiento. Por otro lado, para poder establecer la presencia de un vínculo causal donde tener un hijo produce consecuencias adversas para la inserción laboral de las madres se requiere aislarlo de un posible sesgo de selección. Este sesgo podría producirse si existe un conjunto de factores inobservables que afecten simultáneamente las decisiones de fecundidad y de participación con posterioridad al nacimiento. Intentar separar estos factores no es una tarea simple y de hecho la estrategia aquí utilizada no permite establecer relaciones causales entre las variables analizadas. No obstante, sí es posible comprender a fondo la naturaleza del vínculo entre ellas haciendo diversos supuestos acerca de cómo se comporta la

heterogeneidad inobservable (Todd y Wolpin, 2003; Fiorini y Keane, 2014; Del Bono et al., 2016) e instrumentando en algunos casos algunas de las variables endógenas analizadas.

Una ventaja que presenta la fuente de datos utilizada, que permite atenuar los problemas de endogeneidad antes mencionados, refiere a la riqueza de información que permite controlar por un gran número de factores. Entre las variables más relevantes se encuentran los rasgos de personalidad de las madres, las características del parto, los desempeños del niño al nacer, características del primer empleo, por nombrar algunas. Esto permite reducir en forma importante los sesgos por variables omitidas e incluso por la presencia de efectos fijos individuales, pero es una solución parcial al problema. Por tanto, se estiman distintos modelos siguiendo la metodología de Todd y Wolpin (2003, 2007), estableciendo para cada uno los supuestos bajo los cuales se identifica los parámetros de interés.

Se parte de la estimación del modelo básico contemporáneo (C). Este modelo presupone que a) solo los regresores contemporáneos importan en la probabilidad de estar empleado y que b) las variables de control son un buen proxy de las habilidades innatas no observadas y de posibles inputs omitidos.

En segundo lugar, a la estimación contemporánea se le agregan los observables rezagados para aquellas variables que varían en el tiempo (modelo acumulativo: AC): se relaja así el supuesto a) pero se continúa presuponiendo b). Este modelo permite capturar, al menos en parte, los problemas que podrían generarse por la presencia de simultaneidad o causalidad reversa entre la cantidad de hijos y la condición laboral de las madres (así como para otras variables utilizadas como explicativas). El análisis de los cambios de signo y significación de los regresores cuando se incorpora su rezago permite realizar hipótesis acerca de cómo es la relación de mediano plazo entre los regresores y la ocupación materna (Del Bono et al., 2016).

La tercera estimación incorpora a su vez la variable endógena rezagada (empleo en la ola 1) (modelo acumulativo con valor añadido: ACVA). La variable endógena rezagada captura las habilidades innatas inobservables, así como los efectos de la persistencia (entendida como motivación o propensión a mantenerse en el mercado de trabajo aún en situaciones adversas), pero presupone que el efecto de las habilidades inobservables decrece a una tasa fija (coeficiente de y_{t-1}) entre olas (Todd y Wolpin, 2003; Fiorini y Keane, 2014; Del Bono et al., 2016).

Introducir la variable endógena rezagada puede, además, sesgar los coeficientes de los inputs. Si en el modelo utilizado se omiten, por ejemplo, ciertas habilidades inobservables de las mujeres valoradas en el mercado de trabajo, se producirá un sesgo al alza en la persistencia, en tanto si existen errores de medida en algunas de las variables, podríamos sesgar el coeficiente a la baja (Andrabi et al, 2009). Un instrumento estándar consiste en utilizar la variable endógena rezagada dos (o más) períodos (Del Bono et al., 2016). Esto

se debe a que los rezagos anteriores a $t-1$ están correlacionados con el output rezagado un período, pero no con los errores en t (Del Bono et al, 2016). La ENDIS dispone de solo dos olas, pero se dispone de información retrospectiva sobre la condición de actividad de las madres previo al nacimiento, con la que se instrumenta la ocupación en la ola 1 (modelo acumulativo con valor añadido y variables instrumentales: ACVA-VI).

Los resultados de este modelo se complementan con dos adicionales. Primero se estima un modelo de efectos fijos. La principal carencia al utilizar este modelo es que solo permite estimar el vínculo entre la cantidad de hijos y la probabilidad de estar empleada, otras variables clave como la educación o los rasgos de personalidad contenidos en el BFI no pueden ser analizadas. Sí se dispone de información del locus de control para ambas olas. Además, este modelo no está exento de supuestos, dado que presupone que el efecto de los observables, los inputs omitidos y la habilidad innata, es constante en el tiempo, además de la estricta exogeneidad de los regresores.

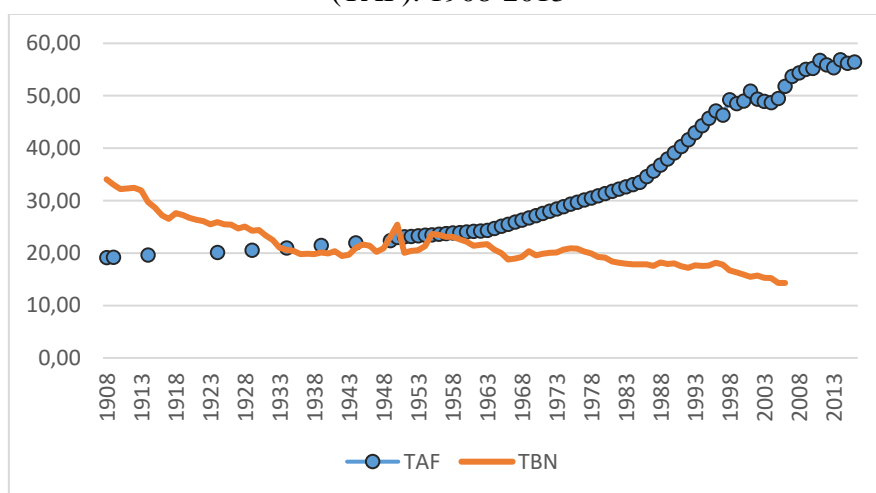
Por último, se instrumenta la cantidad de hijos con dos variables: la edad que tenía la madre de la entrevistada al momento del primer hijo y la cantidad de hermanos de la entrevistada, aunque solo este último instrumento resultó relevante y es el que se presenta en este trabajo. Como se señala en Cabella et al. (2017), al igual que en la mayoría de los países en que han sido estudiados comparativamente los comportamientos reproductivos de una generación y la siguiente, en Uruguay existe una tendencia a la reproducción de pautas de fecundidad temprana o tardía entre generaciones. En efecto, es larga la tradición de estudios en demografía que señalan la existencia de una fuerte transmisión intergeneracional de las pautas de fecundidad (tamaño de la familia y edad de inicio) de madres a hijas e incluso desde abuelas y tías (Kolk, 2014). De hecho, los estudios sobre el tema indican que la asociación entre el tamaño de la familia de padres e hijos no solo es grande sino creciente en el tiempo (Kolk et al., 2014). Los mecanismos a través de los cuales se produce esta transmisión intergeneracional de preferencias son discutidos en la literatura, pero existe consenso en que las interacciones sociales y el control social son mecanismos clave (Troske y Voicu, 2013; Morosow y Trappe, 2015). Parece claro que estas variables podrían capturar razonablemente bien la propensión de las mujeres a tener hijos (preferencia por los hijos) y de hecho han sido utilizadas previamente en la literatura económica como restricciones de exclusión (por ejemplo, Troske y Voicu, 2013; Bratti et al., 2005).

El supuesto clave para poder utilizar las pautas reproductivas de la madre como instrumento de la fecundidad de la hija es entonces que éstas no afectan más que indirectamente las preferencias por el empleo de las mismas. Pero podría pensarse que el comportamiento de las madres también afecta las decisiones respecto al mercado de trabajo de sus hijas si las madres con muchos hijos tienden a trabajar menos y son tomadas como modelo por las mismas. Para superar esta crítica, se han utilizado variables como la infertilidad, el aborto, el sexo de los hermanos para identificar el efecto causal del número de hijos en los desempeños laborales (Bratti y Cavalli, 2013; Agüero y Marks 2008, Cristia, 2008; Angrist y Evans, 1998). Estas variables no se encuentran disponibles

en la ENDIS. Igualmente, muchos de estos instrumentos que permiten estimar el efecto del segundo o tercer hijo subestiman el efecto total si el mismo tiende a descender con el número de hijos, por lo que tampoco son una solución óptima, menos en un contexto de datos de panel donde las decisiones de fecundidad cambian no solo entre individuos sino en el tiempo, por lo que el instrumento ideal es aún más desafiante (Troske y Voicu, 2013).

Es importante tener presente que en el caso de Uruguay los cambios en las pautas de inserción femenina y reproductivos no se dan siempre en forma simultánea ni a la misma velocidad, en particular esto es cierto entre los años 50 y principios de los 80. En la Gráfica 1 se presentan en forma conjunta la tasa bruta de natalidad (TBN), la tasa de actividad femenina (TAF) entre principios del siglo XX y 2013.

Gráfico 1. Evolución de la tasa bruta de natalidad (TBN) y la tasa de actividad femenina (TAF). 1908-2013



Fuente: INE, MSP y Fleitas y Román (2010)

Se observa que, si bien el vínculo de largo plazo entre la TBN y la TAF es el esperado, existen períodos de fuerte caída de la TBN donde la TAF crece muy levemente y a la inversa donde la TBN decrece levemente o se mantiene estable mientras la TAF crece fuertemente. Por tanto, si bien existe un fuerte vínculo entre estas evoluciones no obedecen exactamente a los mismos determinantes o no responden de la misma forma a los mismos.

La segunda etapa del trabajo implica incorporar a la secuencia de estimaciones contenida en el modelo ACVA-VI, las características del primer empleo, lo cual solo es posible para aquellas mujeres que trabajaron alguna vez. Como se señaló antes, en la encuesta se dispone de información sobre las características del primer empleo de más de 3 meses y del primer empleo de tiempo completo (pueden coincidir o no). Lamentablemente en estos casos el desafío de encontrar un instrumento relevante es aún mayor que en el caso de la cantidad de hijos y de hecho no se encontró un set de instrumentos a ser utilizado como estrategia alternativa.

No obstante, para dar cuenta de parte de la endogeneidad producida por las condiciones iniciales de entrada al mercado de trabajo, en la literatura se suele utilizar información previa al primer empleo, usualmente el *background* familiar, estrategia sugerida por Arulampalam et al. (2000). Dado que en a ENDIS se dispone de información de este tipo, para el caso del primer empleo estable, primero se estima la probabilidad de tener un empleo estable en el cual se realizan aportes a la seguridad social a partir de *background* familiar. Segundo, se utiliza el residuo como regresor en las estimaciones. En concreto se dispone de información sobre educación de ambos padres de la mujer analizada, así como de características del hogar en lo que refiere a presencia de conflicto, divorcio de los padres y percepción de la mujer sobre haber tenido una infancia feliz.

Cabe señalar finalmente que, si bien la literatura sobre el tema tiende a señalar que los rasgos de personalidad presentan mayores cambios en la niñez y en la juventud tendiendo a estabilizarse en el entorno de los 30 años, es posible cierta maleabilidad aún en la adultez. Dado que las madres con más hijos son en media mayores que las que tienen menos hijos, se sigue a Osborne (2005) y Heineck y Anger (2010) para controlar por el efecto de la edad en los rasgos de personalidad. Se estiman los modelos utilizando en lugar de los componentes del BFI, el residuo predicho de regresar cada rasgo de personalidad por la edad y la edad al cuadrado, removiendo así la varianza causada por la edad de los mismos. Si bien es usual este procedimiento, no existen cambios en las estimaciones si se utiliza directamente el BFI.

4. Análisis descriptivo

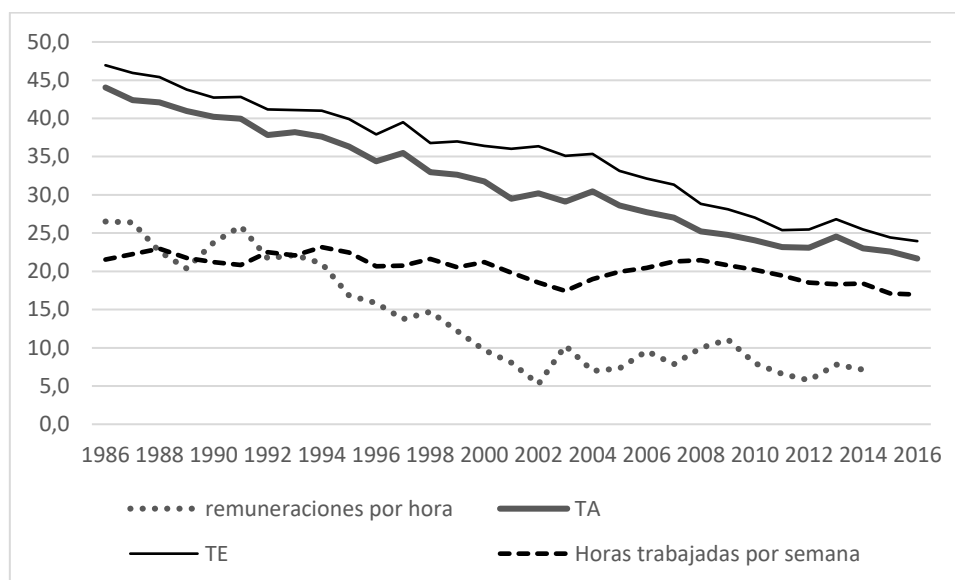
La tasa de actividad (TA) femenina viene incrementándose en el país desde hace varias décadas (Gráfico 2) situándose en 55% en 2017 según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). En el mismo año, la TA femenina promedio para los países de América Latina se encontraba 5 puntos porcentuales (p.p) por debajo de la de Uruguay, en 50,2% (OIT, 2018). No obstante, esta tasa es todavía inferior a la de los países nórdicos (en torno a 80%) e incluso a la de Estados Unidos (70%) (Kleven et al., 2017) siendo aún no despreciable la brecha con la TA masculina a nivel local, cercana a los 17 p.p en 2017.

Es interesante notar que en países como Dinamarca donde la brecha de participación, e incluso en las horas trabajadas, entre hombres y mujeres es prácticamente inexistente (entre 5% y 7% respectivamente), la brecha de ingresos laborales por hora es elevada, en torno a 20% (Kleven et al., 2017). En cambio, en Uruguay, donde persisten brechas de participación elevadas (superiores a 20%), la de ingresos es menor (en torno a 10%), lo que en parte podría explicarse por una mayor presencia de mujeres calificadas y motivadas entre las ocupadas.¹ Al respecto, varios autores han señalado que en países donde la participación femenina no es muy elevada, podría pensarse que entre las madres trabajadoras hay un fuerte peso de las mujeres muy motivadas por sus carreras y con

¹ Obviamente la brecha de remuneraciones medias es muy superior a la brecha de remuneraciones por hora (en torno a 30%), debido a que se suma la brecha por cargas horarias menores.

mayor facilidad para cubrir los costos de cuidado (Cukrowska y Matysiak, 2018; Olivetti y Petrolongo, 2008).

Gráfico 2. Brechas laborales entre hombres y mujeres



Fuente: elaborado en base a ECH compatibilizadas por el Instituto de Economía de la FCEyA.

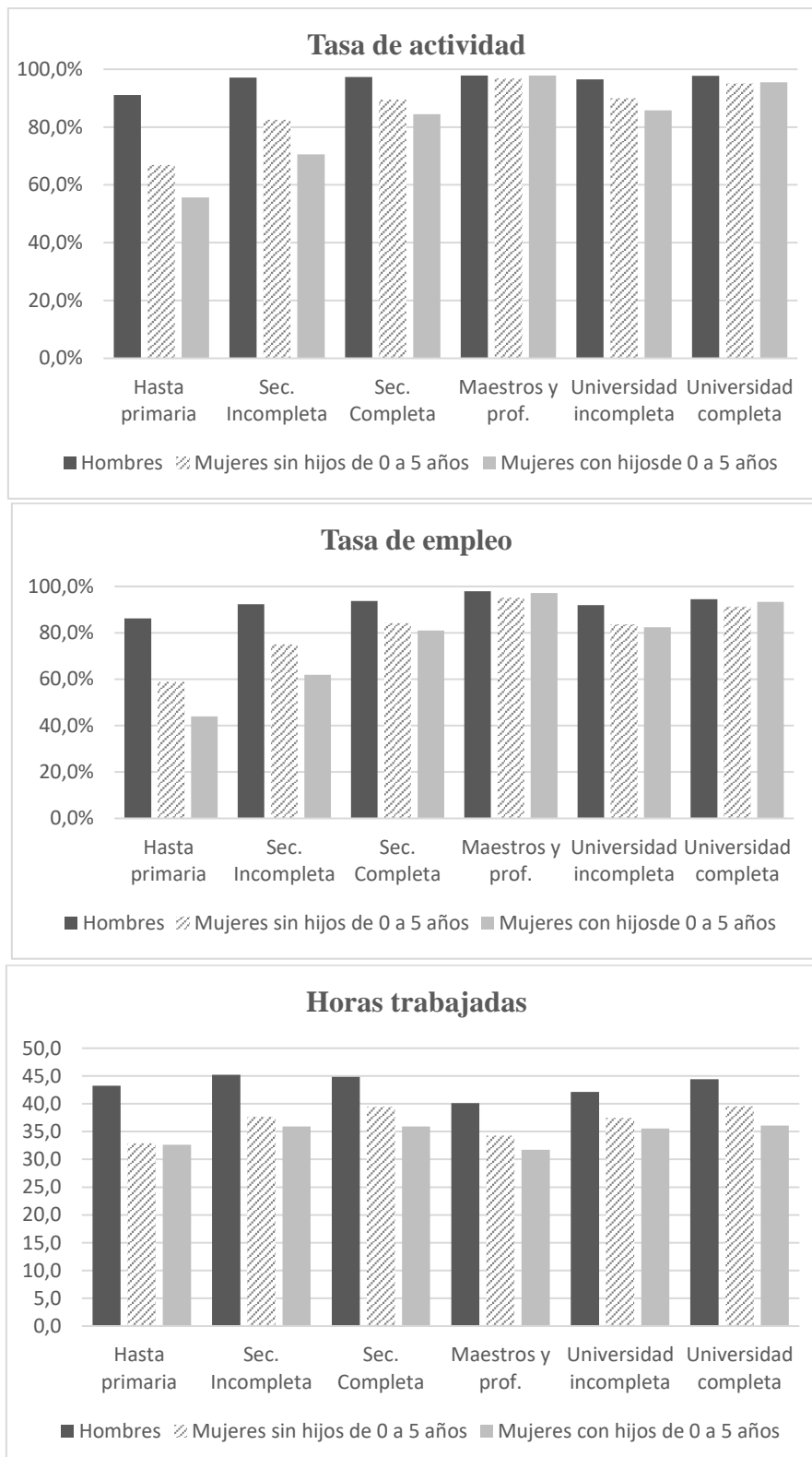
Nota: la brecha se define como la proporción que representa de la diferencia entre cada una de las variables para hombres y mujeres sobre el valor de dicha variable para los hombres

En línea con toda la evidencia existente sobre el tema, el nivel educativo es sin duda una variable clave para analizar el comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo. Como se observa en el gráfico 3, las mujeres sin hijos pequeños tienen TA y TE superiores a las mujeres que sí los tienen, aunque inferiores a los hombres. Todas estas diferencias se atenúan con el nivel educativo, al punto de prácticamente igualarse en el caso de los trabajadores con universidad completa, salvo en lo que refiere a horas trabajadas. Estudios previos para el país han señalado que el comportamiento laboral de las mujeres con educación terciaria es más estable entre generaciones y mucho más parecido al de los hombres que el de otros grupos de mujeres (Espino et al., 2017).

En el caso de las madres aquí analizadas, un 30% trabajaba 20 horas o menos en 2013, porcentaje que se reduce a 28%, en 2015. Cabe notar que, como se observa en el Gráfico 2, la brecha de horas trabajadas entre hombres y mujeres se reduce muy poco en los 40 años reseñados. Estudios para el país señalan que las generaciones de mujeres más jóvenes participan en mayor medida que las generaciones anteriores, pero destinan en promedio menos horas al mercado de trabajo, lo cual podría asociarse a la incorporación de mujeres casadas y unidas que siguen asumiendo responsabilidades en el hogar (Espino et al., 2014).

Claramente las mujeres no solo difieren en su comportamiento en el mercado de trabajo respecto a los hombres sino entre ellas. De ahí que el análisis de los determinantes de estas heterogeneidades sea relevante en el caso uruguayo.

Gráfico 3. Tasas de actividad y empleo y horas trabajadas por sexo y nivel educativo.
Tramo de 24 a 45 años. Año 2016



Fuente: elaborado en base a ECH compatibilizadas por el Instituto de Economía de la FCEyA.

La ENDIS permite complementar la información de las ECH para las mujeres con hijos pequeños (menores de 4 años en la ola 1, año 2013, y entre 2 y 6 años en la ola 2, año

2015) con información novedosa no disponible en otras fuentes de datos. En promedio las madres que han trabajado alguna vez, comenzaron a trabajar a los 18 años. El primer empleo estable, de 3 meses o más, se produce en promedio a los 18,5 años, siendo un año superior la edad promedio al primer empleo de tiempo completo. Aunque no todas las mujeres que trabajaron alguna vez lo hicieron por 7 horas o más: 11% de las mujeres que alguna vez trabajaron declaran que nunca lo hicieron a tiempo completo. La edad promedio a la que las mujeres encuestadas tienen su primer hijo es de 23 años y de 24 años si se considera a las que se encuentran ocupadas. La edad al primer hijo es algo menor a la que surge de los últimos datos censales disponibles, para el año 2011 (más cercana a los 25 años según señala Nathan, 2014). Las mujeres que nunca trabajaron son en promedio las de menor edad al primer hijo (19,5 años), en tanto las que no trabajan actualmente, pero declaran haber trabajado alguna vez se encuentran en un lugar intermedio (21 años en promedio).

Consistentemente con las edades de los niños, el 62% de las mujeres en la primera ola y el 67% en la segunda, se encontraban ocupadas. De las que no se encontraban trabajando en la primera ola, solo 14% declara nunca haber trabajado (5,4% del total). Es interesante señalar que entre aquellas mujeres que son inactivas en la segunda ola, 61,3% declara que no ha buscado empleo porque no tiene tiempo debido al trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, 22% declara que no buscan por ninguna razón en especial. Como se observa en el Cuadro 1, existe una fuerte persistencia en la condición de ocupada entre olas. Así, 85,5% de las mujeres que trabajaban en la ola 1 continúan trabajando en la ola 2 y 62,6% de las que no estaban continúan sin trabajar.

Cuadro 1: Matriz de transición en la ocupación (en %)

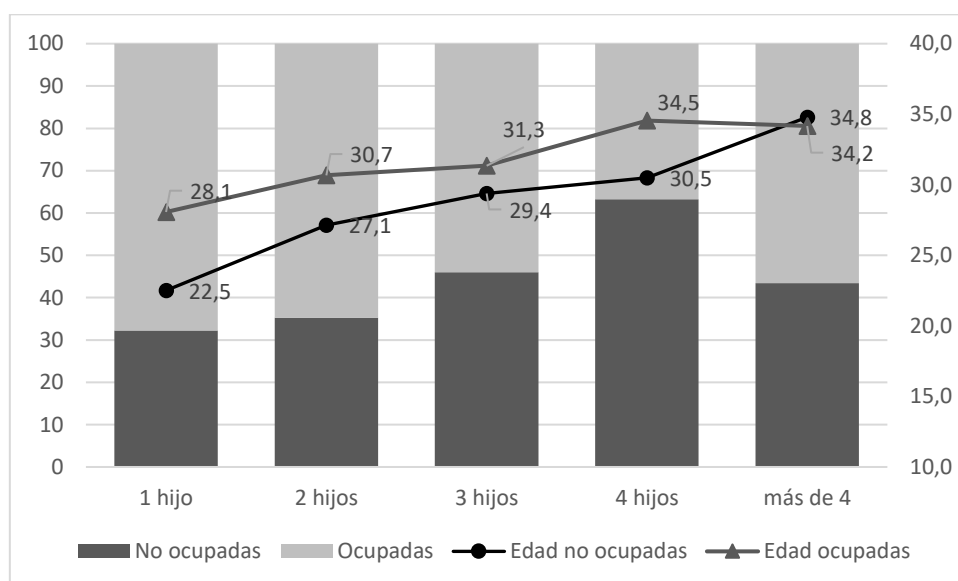
	Trabaja ola 2		
Trabaja ola 1	0	1	Total
0	62.57	37.43	100.00
1	14.52	85.48	100.00
Total	32.17	67.83	100.00

Fuente: elaborado a partir de datos de la ENDIS (olas 1 y 2)

Es importante señalar que las decisiones de educación no están interfiriendo de manera relevante con las decisiones de empleo aquí analizadas dado que solo 16% de las mujeres analizadas se encontraba estudiando cuando quedaron embarazada del niño analizado y de éstas, en torno a la mitad continuó estudiando o, si bien interrumpió, volvió a estudiar y finalizó sus estudios (8,8% del total de mujeres analizadas).

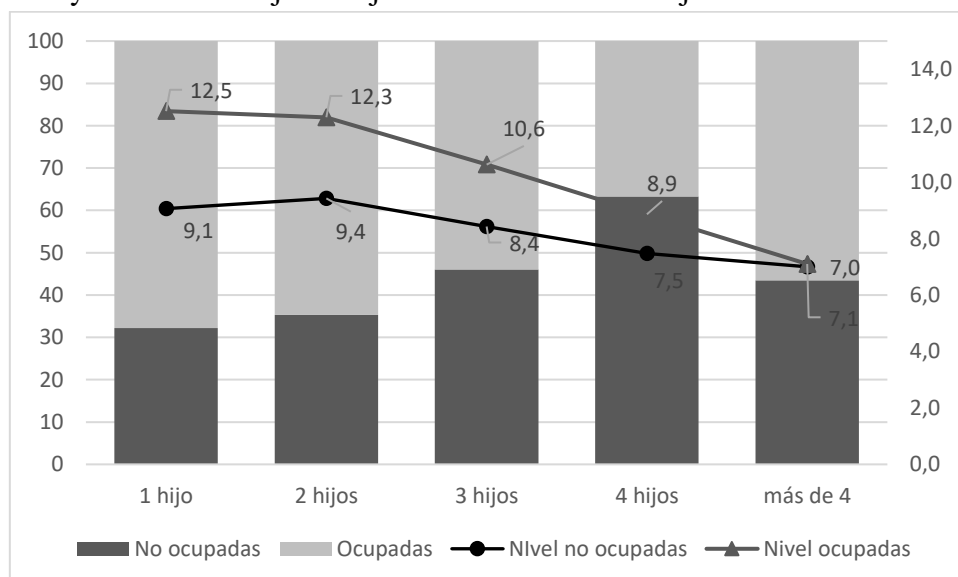
El vínculo entre la cantidad de hijos y la condición de ocupada es claro, a mayor cantidad de hijos menor proporción de las mujeres ocupadas, salvo en el último tramo donde las mujeres tienden a ser muy pocas y homogéneas en sus características observables (Gráficos 4 y 5).

Gráfico 4. Edad y distribución de las mujeres según condición de actividad y cantidad de hijos. Mujeres con al menos un hijo menor de 4 años en 2013



Fuente: elaborado a partir de datos de la ENDIS (ola 1)

Gráfico 5. Años de educación y distribución de las mujeres según condición de actividad y cantidad de hijos. Mujeres con al menos un hijo menor de 4 años en 2013



Fuente: elaborado a partir de datos de la ENDIS (ola 1)

Tal como es esperable, el número de hijos crece con la edad, pero las mujeres que en la ola 1 se encontraban ocupadas, son en promedio de mayor edad que las que no se encontraban trabajando cualquiera sea el número de hijos considerados. A la inversa sucede con el nivel educativo. A mayor número de hijos menor el nivel educativo de las mujeres, siendo muy superior el nivel educativo de las que se encuentran trabajando, sobre todo entre las que tienen 1 o 2 hijos. La cantidad de hijos afecta también el número

de interrupciones laborales. En efecto, el número de interrupciones laborales por más de 6 meses es notoriamente mayor entre las que tienen más hijos.

Entre las mujeres que han trabajado alguna vez, 39,4% no interrumpió nunca su vida laboral por más de 6 meses. Este dato es similar al presentado por Bucheli et al. (2006) para Montevideo en el año 2001 (40,5%), aunque el rango de edades analizado no incluía a las menores de 25 años. Como señalan los mismos autores, dado que la licencia maternal es inferior a 6 meses, las interrupciones mayores a este umbral derivan en períodos no computables en la seguridad social. Entre las mujeres que tienen solo 1 hijo, el 49% no interrumpió nunca su actividad laboral por más de 6 meses, porcentaje que se reduce a 15% entre las que tienen 4 o más hijos. Asimismo, más del 80% de las mujeres que nunca interrumpió tiene 1 o 2 hijos. Cuando se las consulta sobre si estuvieron sin trabajar por más de 6 meses específicamente a causa de que tuvieron un hijo, el 48% responde que sí, siendo la duración promedio de 17 meses. Las diferencias son importantes entre aquellas que declaran trabajar en la ola 1 (promedio 13 meses) y las que no se encuentran trabajando (25 meses en promedio) o entre las que no tienen secundaria completa (20 meses) y las que sí (12 meses).

En forma similar al promedio de los ocupados, 56% de las trabajadoras lo hacen como asalariadas en el sector privado y 21% en el sector público, el resto se divide entre patronos y cuentapropistas (19%) y otras categorías. El cambio más relevante entre las olas 1 y 2 se da por la caída del peso de los cuentapropistas sin local al tiempo que aumentan los cuentapropistas con local y asalariados privados.

La caída en la proporción de mujeres empleadas como cuentapropistas si local, empleos que se caracterizan por su precariedad, podría explicar, al menos en parte, los cambios producidos en relación a la realización de aportes a la seguridad social (Cuadro 2).

Cuadro 2: Matriz de transición en los aportes a la seguridad social (en %)

	No Aporta	Aporta	Total
No Aporta	61.35	38.65	100.00
Aporta	6.28	93.72	100.00
Total	20.10	79.90	100.00

Fuente: elaborado a partir de datos de la ENDIS (olas 1 y 2)

En tanto en la primera ola casi 30% no los realizaba, en la segunda ola este porcentaje descende 3 puntos porcentuales. Cabe señalar que estos datos reproducen la información que surge de la ECH en cuanto a que las mujeres con hijos pequeños realizan menos aportes a la seguridad social que las que no los tienen, en torno a 5 p.p. menos.

Entre 2013 y 2015 el 33,3% de las mujeres declaran que cambiaron su situación laboral. El principal cambio que señalan fue el comenzar a trabajar (38,8%), aunque un porcentaje relevante dejó de hacerlo (25,4 %) (Cuadro 3). La principal razón señalada para comenzar

a trabajar fue que quería volver a hacerlo (43%), seguida de necesidades económicas dado que hubiera preferido no hacerlo (24,4%), 19% señala que quería hacer algo más que tareas en el hogar. La principal razón para dejar de trabajar fue que perdió su empleo (37,3%) seguida de razones vinculadas al cuidado de los hijos (27,2%), expresando que dejaron su empleo por ganar mal o tener problemas en el trabajo un 12,4% de ellas.

Cuadro 3: Principal cambio producido en la situación laboral entre olas (en %)

Dejó de trabajar	25,4
Empezó a trabajar	38,8
Redujo horas en el mismo empleo	2,6
Aumentó horas en el mismo empleo	8,4
Cambió de empleo	24,8
Total	100

Fuente: elaborado a partir de datos de la ENDIS (ola 2)

Es interesante señalar que casi 25% de las mujeres que presentaron un cambio en su situación laboral entre olas cambiaron de empleo. Entre las razones esgrimidas, 43% indica que cambió de empleo porque en el actual gana más o realiza aportes a la seguridad social, un 28% indica que lo hizo porque el nuevo empleo es más compatible con los cuidados o el horario es menor, más flexible o le permite trabajar desde su hogar. Solo un 9,7% cambió de empleo por ser más acorde a sus calificaciones o profesión.

Respecto al primer empleo, 60% de las mujeres que trabajaron alguna vez comenzaron su vida laboral en un empleo de tiempo completo. Para las que su primer empleo no fue de tiempo completo, se consulta cuál fue la edad a la que tuvieron un empleo con estas características: en promedio tuvieron el primer empleo de tiempo completo 10 años antes que el último empleo analizado, y solo en el caso de 11 madres de 20 años o menos ese primer empleo coincide con el que tenían al momento de la primera ola, en 2013. Para aquellas mujeres que tuvieron un empleo de 35 horas o más, se dispone de las tareas que realizaban, por lo que es posible ver si mantienen una ocupación donde se realicen tareas similares (cuadro 4).

Un primer aspecto a señalar es que entre las tareas del primer empleo de TC no aparecían Directores y gerentes como opción, en tanto cuando se les consulta por las tareas realizadas en 2015 ninguna responde que no recuerda, por eso la matriz no es totalmente simétrica. Sobre las mujeres que no recuerdan su primera actividad de tiempo completo, es importante notar que se ubican en su mayoría entre las que realizan tareas elementales en el presente, aunque se distribuyen entre varias ocupaciones.

Cuadro 4. Matriz de transición de las tareas realizadas entre el primer empleo de tiempo completo y el actual

Tareas 1er empleo de TC	Tareas en 2015							Total
	Prof.	Técnicos	Admin.	Elementales	Oficios	Agro	Directores y gerentes	
Profesionales, científicos e intelectuales	85.05	6.54	5.61	1.87	0.00	0.00	0.93	100.00
Técnicos y prof de nivel medio	43.48	34.78	15.22	4.35	0.00	0.00	2.17	100.00
Personal de apoyo administrativo	22.75	10.05	41.80	20.63	4.23	0.53	0.00	100.00
Trabajadores de los serv y vendedores de comercios y mercados. Ocupaciones elementales	8.59	4.16	13.30	66.62	6.09	0.55	0.69	100.00
Oficiales, artesanos y operarios de artes mecánicas y otros oficios. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	4.08	10.20	6.12	73.47	6.12	0.00	0.00	100.00
Agricultores y trabajadores calif agropec, forestales y pesqueros. Ocupaciones militares	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00	0.00	0.00	100.00
No recuerda	23.81	4.76	23.81	38.10	9.52	0.00	0.00	100.00
Total	19.63	6.95	17.25	50.09	5.02	0.44	0.62	100.00

Fuente: elaborado a partir de datos de la ENDIS (olas 1 y 2)

El segundo aspecto a notar es que solo entre las profesionales y las que realizaban áreas elementales en su primer empleo de tiempo completo, existe una probabilidad mayor a 60% de mantenerse en una tarea similar, de hecho, es de 85% en el caso de las profesionales. Las que comenzaron como técnicas o profesionales de nivel medio, en un 43,5% de los casos pasaron a ser profesionales, en tanto entre las que comenzaron desempeñando algún oficio un 73,5% realizan actualmente actividades elementales o son trabajadores en servicios o comercios. Si bien las mujeres analizadas tienen edades diversas y esta información no da cuenta de las transiciones finales, es indicativo de las importantes diferencias en las trayectorias en función de las tareas con las que comienzan la actividad laboral.

Respecto a los rasgos de personalidad, en el cuadro 5 se presentan los valores medios de los distintos componentes del BFI y el porcentaje de mujeres con alto locus externo separando a las mujeres entre aquellas que tienen 1 o 2 hijos y las que tienen más de 2 hijos.

Si bien estas comparaciones pueden estar afectadas por la edad media de ambos grupos (las mujeres con más hijos son mayores y esa diferencia es significativa) es importante tener presente que los indicadores considerados para medir rasgos de personalidad presentan estabilidad en adultos. Las mujeres con mayor número de hijos presentan un menor grado de apertura a la experiencia (proxy de inteligencia), son menos estables emocionalmente y presentan un locus externo mayor.

Cuadro 5. Rasgos de personalidad según cantidad de hijos

	N=1381 1 o 2 hijos	N= 601 3 o más hijos	P valor
Edad (media)	28	32	0,000
BFI (media)			
Extroversión	27,9	27,8	0,496
Amabilidad	36,0	35,9	0,700
Responsabilidad	36,3	36,5	0,540
Neurotismo	21,3	22,1	0,027
Apertura	34,7	33,4	0,002
Locus externo (%)	3,14	5,49	0,019

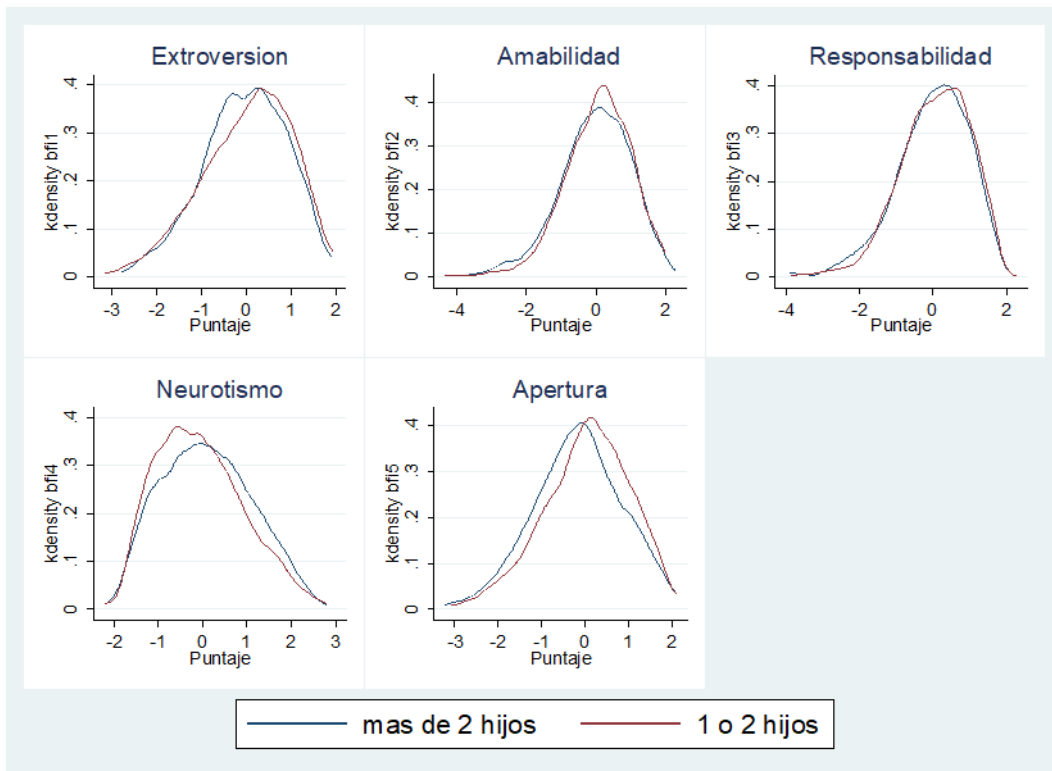
Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDIS (ola 2)

Estas diferencias sobre todo en lo que refiere a mayor grado de neurotismo y menor grado de apertura de las madres con mayor número de hijos es muy clara cuando se analizan las densidades kernel de los distintos factores del BFI entre madres con distintas preferencias por la fecundidad (Gráfico 6).

A diferencia de las madres con distinta cantidad de hijos que se diferencian en el grado de neurotismo y apertura., las madres que trabajan y las que no trabajan difieren en todos los componentes del BFI salvo en amabilidad (Gráfico 7). Las madres que trabajan son más extrovertidas, responsables y abiertas, al tiempo que presentan un menor grado de inestabilidad emocional.

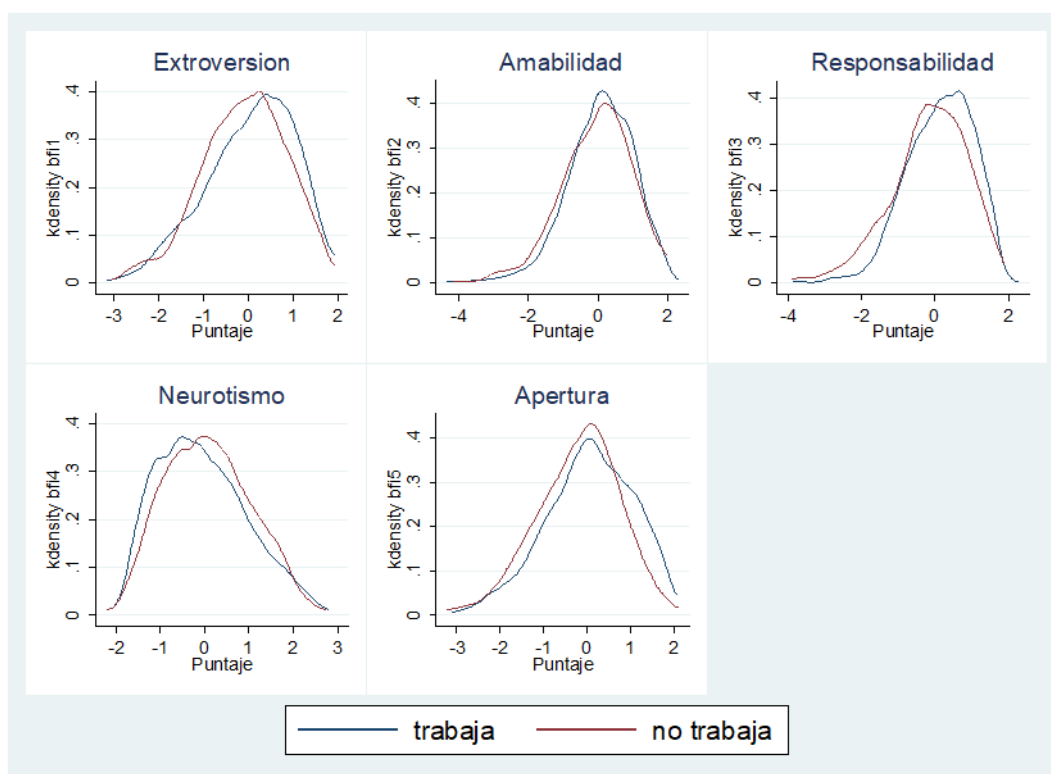
Los datos hasta aquí presentados se encuentran en línea con las hipótesis de este trabajo. Las trayectorias laborales y reproductivas de las mujeres se encuentran fuertemente vinculadas afectando las posibilidades de las mismas de insertarse laboralmente, al menos de forma continua. También parecen existir diferencias entre los rasgos de personalidad de los grupos de madres con muchos hijos respecto a las que tienen un comportamiento más estándar (1 o 2 hijos) y entre madres que trabajan y las que no, que podrían explicar parte de las diferencias en los desempeños en el mercado de trabajo.

Gráfico 6. BFI según cantidad de hijos



Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDIS (ola 2)

Gráfico 7. BFI según condición de ocupación



Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDIS (ola 2)

5. Resultados

En primer lugar, se presentan los resultados de las estimaciones que dan cuenta del vínculo entre la cantidad de hijos y la condición de ocupada cuando se controla por los rasgos de personalidad. Si bien los resultados refieren a todas las mujeres en la muestra, se realizaron 3 pruebas de robustez: se consideran por un lado solo aquellas que trabajaron alguna vez antes (Cuadro A.1), en segundo lugar, se eliminan las mujeres que se encontraban estudiando al momento de quedar embarazadas (ya sea que hayan interrumpido o no) (Cuadro A.2) y finalmente, solo se consideran aquellas que tienen pareja en ambas olas (Cuadro A.3). Estos ejercicios buscan analizar la robustez de los resultados en grupos más homogéneos de mujeres en observables relevantes a la hora de tomar las decisiones de ocupación. Todos los ejercicios arrojan resultados similares.

En el cuadro 6 se presentan los resultados para la probabilidad de estar ocupada en la ola 2 del modelo contemporáneo, el cual será el punto de referencia.²

² Se realizaron pruebas utilizando modelos lineales y modelos que tienen en cuenta la naturaleza binaria de la variable dependientes (a partir de la estimación de modelos probit) no encontrándose diferencias relevantes. Se opta por presentar las estimaciones a partir de modelos lineales dado que el paquete estadístico utilizado presenta algunas ventajas respecto a los test disponibles cuando se utilizan estos modelos. Cabe señalar que según señalan Cameron y

Cuadro 6: Probabilidad de trabajar en la ola 2. Modelo contemporáneo incorporando distintos controles. Estimaciones por MCO.

	Ec.1	Ec.2	Ec.3	Ec.4	Ec.5	Ec.6	Ec.7	Ec.8
Cantidad de hijos	-0.070*** [0.012]		-0.064*** [0.011]	-0.063*** [0.011]	-0.058*** [0.014]	-0.057*** [0.014]	-0.046*** [0.013]	-0.073*** [0.017]
Extroversión		0.017 [0.015]	0.020 [0.014]	0.018 [0.014]	0.017 [0.013]	0.016 [0.013]	0.016 [0.013]	0.008 [0.013]
Amabilidad		0.000 [0.015]	0.000 [0.015]	-0.001 [0.014]	-0.001 [0.014]	-0.000 [0.014]	0.000 [0.014]	-0.003 [0.014]
Responsabilidad		0.061*** [0.015]	0.061*** [0.015]	0.059*** [0.014]	0.037*** [0.013]	0.037*** [0.013]	0.040*** [0.013]	0.040*** [0.014]
Neurotismo		-0.010 [0.014]	-0.007 [0.014]	-0.004 [0.014]	-0.002 [0.013]	-0.001 [0.013]	0.002 [0.013]	-0.006 [0.013]
Apertura		0.045*** [0.013]	0.035*** [0.013]	0.034*** [0.013]	0.010 [0.013]	0.011 [0.013]	0.008 [0.013]	0.010 [0.013]
Locus ext=1				-0.261*** [0.064]	-0.223*** [0.065]	-0.223*** [0.066]	-0.228*** [0.066]	-0.230*** [0.072]
<i>Nivel omitido:</i>								
<i>primaria</i>								
Secundaria incomp.					0.132*** [0.040]	0.132*** [0.040]	0.126*** [0.039]	0.108** [0.042]
Secundaria comp.					0.198*** [0.043]	0.199*** [0.043]	0.184*** [0.042]	0.156*** [0.045]
Terciaria					0.294*** [0.045]	0.296*** [0.045]	0.258*** [0.048]	0.252*** [0.052]
Edad primer hijo								-0.007* [0.004]
Edad primer empleo								-0.002 [0.002]
Observaciones	1982	1972	1972	1966	1945	1945	1937	1789
Controles:								
Cantidad de hijos	X		X	X	X	X	X	X

Trivedi (2010), las estimaciones en dos etapas usando modelos lineales en presencia de variables dependientes binarias continúan siendo consistentes debiéndose utilizar errores estándar robustos a la heteroscedasticidad en las estimaciones.

Rasgos de personalidad	X	X	X	X	X	X	X
Educación y edad				X	X	X	X
Características del niño y el nacimiento					X	X	X
Características del hogar						X	X
Edad primer hijo y del primer empleo							X

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDIS

Las estimaciones contemporáneas muestran que la cantidad de hijos reduce la probabilidad de estar ocupada y que las estimaciones son robustas a la inclusión de una gran cantidad de controles, en particular los rasgos de personalidad. Este resultado es consistente con la literatura previa y con la idea de que el número de hijos es una medida de las responsabilidades familiares de la mujer. Cuando se controla por los rasgos de personalidad un primer aspecto a resaltar es la caída en la magnitud del coeficiente asociado a la cantidad de hijos, lo cual sería indicativo de que esta variable estaba siendo sobreestimada por la heterogeneidad producida por dichos rasgos (columna 3). En particular esta caída parecería estar asociada al rasgo de apertura. Dentro del BFI, tanto los rasgos de responsabilidad como de apertura son significativos y positivos para explicar una mayor probabilidad de encontrarse trabajando. Cabe señalar que este resultado se ve inalterado por incluir o no el número de hijos como variable explicativa (columna 2). No obstante, la apertura deja de ser significativa cuando se incorpora una expresión cuadrática de la edad y los años de educación de la madre, siendo esta última variable la que explica el resultado (columna 5). El mismo no es sorprendente dado que el rasgo de apertura es un proxy de inteligencia de la madre, la cual es esperable se encuentre correlacionada en forma importante con los logros educativos.

Los rasgos de personalidad contenidos en el factor responsabilidad, resultan siempre positivos y significativos para explicar la probabilidad de estar empleada. Este factor se asocia a rasgos que podrían afectar tanto la actitud de búsqueda de empleo como predisponer a ciertas actitudes en el puesto de trabajo valoradas en el mercado y es, de hecho, el más consistentemente asociado a logros laborales en la literatura (Almlund et al., 2013). Un desvío estándar de la responsabilidad incrementa entre 4% y 6% las chances de las mujeres de encontrarse empleadas.

La variable locus externo resulta fuertemente significativa, con el signo esperado, sobre la condición de empleo de las madres, con un impacto similar, de signo contrario, al tener educación terciaria. Las madres con locus externo tienen una probabilidad 20% menor de encontrarse empleadas que las madres con locus interno. Este resultado es esperable en la medida que la valoración de los retornos que se obtienen por la realización de esfuerzos

propios es probable que incida tanto en la intensidad de la búsqueda como en las actitudes en el propio puesto de trabajo.

Respecto al resto de las variables analizadas, la educación es la única que afecta de manera relevante los coeficientes de las variables de interés (rasgos de personalidad y cantidad de hijos), aunque no es la única significativa. La educación y la edad de la madre están positivamente correlacionadas con la probabilidad de estar empleadas. Si bien se controla por una gran cantidad de variables asociadas al niño, ninguna resulta significativa. Es posible que variables como la edad del niño o pobres desempeños de salud en el nacimiento (bajo peso y ser prematuros) condicionen en mayor medida el empleo en edades más tempranas, pero dejen de ser relevantes cuando el niño tiene entre 2 y 6 años salvo para las que tuvieron otro hijo (cambio capturado por la variable número de hijos).

Entre las variables asociadas al hogar, que la madre tenga una pareja (puede ser el padre del niño analizado o no), tanto en la actualidad como en la ola previa, resulta la más relevante con un impacto significativo y negativo en la probabilidad de trabajar. Este resultado podría deberse a que una mayor exposición a la convivencia aumenta las chances de tener más hijos. Como se ha mostrado en estudios recientes para el país y a nivel internacional, también podría deberse a que, como parte de una estrategia de compensación de ingresos, las mujeres que no están en pareja reaccionan con una mayor oferta laboral (Bucheli y Vigorito, 2018; Bargain et al., 2012). No obstante, este efecto no es robusto dado que se debilita cuando se incluye un factor de persistencia en las estimaciones. Por último, se incorporan como variables explicativas la edad al primer hijo y la edad de ingreso al mercado laboral, estas variables refuerzan el efecto contemporáneo de la cantidad de hijos. Las mismas no son consideradas en el resto del análisis dado que agregan endogeneidad adicional, además de un número importante de respuestas inconsistentes que reducen el número de casos. Dado que el resultado solo refuerza la magnitud del efecto de la variable de interés se entiende que es mejor excluirlas del análisis.

En el cuadro 7, partiendo del modelo contemporáneo reportado en la columna 7 del cuadro 6, se incorporan tanto los rezagos de los inputs variables en el tiempo como la propia variable endógena rezagada. Se utilizan los mismos controles que en las estimaciones previas, aunque solo se reportan los de mayor interés para el presente análisis. En las dos columnas finales se presentan las estimaciones para los dos modelos adicionales mencionados antes, efectos fijos y variables instrumentales.

Cuando se incorporan los regresores variables en el tiempo rezagados el efecto contemporáneo de la cantidad de hijos se incrementa en relación al modelo contemporáneo, lo cual sugiere que no incluir la historia previa subestima el efecto inmediato de dicha variable. El impacto de la cantidad de hijos sobre las decisiones de empleo sería de mediano plazo y no solo contemporáneo. El efecto positivo de la cantidad de hijos en 2013 sobre la probabilidad de trabajar en 2015 podría deberse a que las mujeres con más cantidad de hijos en 2013 tienen menor chance de tener un nuevo hijo en 2015 y por tanto más chances de trabajar. Podría dar cuenta por tanto de cierta

anticipación respecto a las posibilidades de tener otro hijo en el futuro. Como se esperaba, debido a la condición más estructural de la variable locus en etapas adultas de la vida, el rezago no resulta significativo.

Cuadro 7: Probabilidad de trabajar en la ola 2. Modelo ACVA-VI, de EF y VI.

VARIABLES	C	AC	ACVA	ACVA-VI	EF	VI
Cantidad de hijos	-0.046*** [0.013]	-0.113*** [0.031]	-0.100*** [0.029]	-0.089*** [0.027]	-0.095** [0.038]	-0.154* [0.090]
Cantidad de hijos t-1		0.064* [0.034]	0.060* [0.031]	0.058** [0.029]		
Trabaja t-1			0.391*** [0.029]	0.695*** [0.086]		
Extroversión	0.016 [0.013]	0.014 [0.013]	0.012 [0.012]	0.011 [0.010]		0.020* [0.011]
Amabilidad	0.000 [0.014]	-0.001 [0.014]	-0.001 [0.013]	-0.001 [0.010]		-0.001 [0.011]
Responsabilidad	0.040*** [0.013]	0.038*** [0.013]	0.038*** [0.012]	0.037*** [0.011]		0.041*** [0.011]
Neurotismo	0.002 [0.013]	-0.001 [0.013]	0.010 [0.012]	0.018* [0.011]		0.002 [0.011]
Apertura	0.008 [0.013]	0.008 [0.013]	0.005 [0.011]	0.002 [0.011]		0.006 [0.011]
Locus ext=1	-0.228*** [0.066]	-0.223*** [0.067]	-0.211*** [0.058]	-0.201*** [0.050]	-0.165** [0.073]	-0.221*** [0.053]
Locus ext t-1		-0.040 [0.058]	0.024 [0.070]	0.074 [0.063]		
Observaciones	1937	1921	1919	1919	3910	1937

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDIS

Adicionar la variable dependiente rezagada como regresor permite analizar los efectos de persistencia en el desempeño analizado, pero puede recoger también sesgos producidos por la heterogeneidad inobservable que podría persistir, así como por inputs relevantes omitidos. Por tal motivo, en la última estimación se instrumenta la condición de ocupación en 2013 con la condición de ocupación previo al nacimiento del niño analizado. El resultado de la primera etapa indica que haber trabajado previo al

nacimiento del niño analizado aumenta las chances de trabajar en 2015 en 32%, siendo un instrumento relevante (el estadístico F supera ampliamente los umbrales establecidos, mayor a 200).

Cuadro 8: Resultados de la primera etapa de instrumentar la variable trabaja en t-1 con una que indica haber trabajado previo al nacimiento.

Trabaja t-1	Coef.	Desvío	t	P>t	[95% Interv. confianza]	
Trabajo previo	0.319	0.0218	14.60	0.000	0.2767	0.3625

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDIS

Al instrumentar el rezago de la ocupación es notorio el incremento del coeficiente mostrando una fuerte persistencia de los desempeños previos, manteniéndose relativamente estable el efecto de la cantidad de hijos. El efecto negativo de la cantidad de hijos sobre la probabilidad de trabajar se mantiene cuando se estima por EF, en torno a 9% por cada hijo, reduciéndose un poco el peso del locus de control, a 16%.

Finalmente, se instrumenta el número de hijos con la fecundidad de la madre de la encuestada. Cada hijo de la madre de la entrevistada aumenta 5% la probabilidad de tener un hijo. El estadístico F es igual a 24,31 por lo que resulta significativo al 1%, es decir, el instrumento es relevante.

Cuadro 9: Resultados de la primera etapa de instrumentar la cantidad de hijos con el número de hermanos (preferencia por los hijos).

Cantidad de hijos	Coef.	Desvío	t	P>t	[95% Interv. confianza]	
Preferencia por los hijos	0.046	0.0093	4.93	0.000	0.0278	0.0645

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDIS

Una vez instrumentado, el coeficiente asociado a la cantidad de hijos continúa siendo negativo y significativo, pero se incrementa en forma importante respecto a la estimación por MCO, lo cual sería indicativo de que efectivamente es endógeno (Cameron y Trivedi, 2010). Los rasgos de personalidad continúan teniendo un efecto similar al de las estimaciones previas, la principal diferencia es que la extroversión también resulta significativa, aunque solo al 10%, con el signo esperado.

La segunda etapa del trabajo implica analizar qué sucede con estos resultados cuando se incorporan algunas características del primer empleo de estas mujeres. Para aquellas mujeres que hayan tenido un trabajo de 3 meses o más se dispone de información sobre si en ese primer empleo estable realizaba aportes a la seguridad social (Cuadro 10) y para aquellas que tuvieron un empleo previo de tiempo completo (7 horas o más), se dispone del código de ocupación de las tareas que realizaban (Cuadro 11).

Cuadro 10: Probabilidad de trabajar en la ola 2. Modelo ACVA-VI considerando aportes en el primer empleo estable

	C	AC	ACVA	ACVA-VI
Cantidad de hijos	-0.056*** [0.014]	-0.109*** [0.033]	-0.100*** [0.033]	-0.093*** [0.029]
Cantidad de hijos t-1		0.061* [0.036]	0.062* [0.034]	0.063** [0.031]
Trabaja t-1			0.380*** [0.031]	0.706*** [0.106]
Aportaba a la SS (residuo)	0.037 [0.023]	0.034 [0.023]	0.043** [0.021]	0.052*** [0.019]
Extroversión	0.005 [0.013]	0.005 [0.013]	0.004 [0.012]	0.002 [0.010]
Amabilidad	-0.005 [0.015]	-0.004 [0.015]	-0.006 [0.013]	-0.008 [0.011]
Responsabilidad	0.039*** [0.014]	0.038*** [0.014]	0.040*** [0.012]	0.041*** [0.011]
Neurotismo	-0.010 [0.014]	-0.010 [0.014]	0.003 [0.013]	0.013 [0.011]
Apertura	0.011 [0.014]	0.010 [0.014]	0.007 [0.012]	0.004 [0.011]
Locus ext=1	-0.242*** [0.072]	-0.246*** [0.074]	-0.238*** [0.064]	-0.232*** [0.053]
Observaciones	1739	1731	1729	1729

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDIS

En ambos casos se utiliza el mismo set de controles que los utilizados hasta ahora, pero las poblaciones de referencia difieren, sobre todo en el caso del empleo de tiempo

completo dado que, como se señaló antes, solo 60% de las mujeres tuvo un primer empleo estable de tiempo completo, y de hecho 11% nunca tuvo un empleo de estas características.

Haber tenido un primer empleo de 3 meses o más en el que no se realizaban aportes a la seguridad social, podría potencialmente haber afectado las chances futuras de empleabilidad a partir de un efecto señalización o ser un predictor de cierta predisposición a tener un empleo de estas características, generalmente más flexible en términos de horas. En las estimaciones presentadas se utiliza como regresor el residuo de estimar la probabilidad de aportar en el primer empleo estable utilizando como regresores diversos aspectos del *background* familiar (educación de ambos padres, presencia de conflicto en el hogar, padres divorciados y felicidad en la infancia). Esta variable resulta significativa y con el signo esperado solo cuando se controla por la persistencia en las estimaciones.

Respecto al efecto de las tareas realizadas en el primer empleo de tiempo completo, lo que se encuentra es que las mujeres que se iniciaron como técnicos y profesionales de nivel medio y el personal de apoyo administrativo, no tiene diferencias respecto a los profesionales, científicos e intelectuales respecto a sus chances de encontrarse ocupadas en el presente. En cambio, las que iniciaron su actividad en un oficio o como operadoras de maquinaria u ensambladoras, tienen menos chances de encontrarse ocupadas. Esto podría deberse tanto a una mayor carga horaria asociada a las ocupaciones de la industria, como a una posible pérdida de capital específico en caso de haber interrumpido su actividad. Según se señala en CIEDUR (2017), los sectores con mayor proporción de empleo femenino como Enseñanza, Servicios sociales y de salud, Servicios comunitarios y Servicio doméstico registran las jornadas laborales más bajas en promedio. Asimismo, entre los sectores donde se registran jornadas laborales más extensas se encuentran Agropecuaria, pesca, caza; explotación de minas y canteras y la Industria manufacturera. Un dato relevante es que aquellas mujeres que no recuerdan que tareas realizaban en su primer empleo de tiempo completo también tienen menos chances de encontrarse trabajando en la actualidad, si bien este resultado podría tener algún vínculo con la edad (dado que el dato se obtiene por recordación), la hipótesis más plausible es que se deba a una menor motivación por la tarea realizada. Cabe señalar que, cuando se realizan las estimaciones considerando como variable dependiente tener un empleo en el que se realizan aportes a la seguridad social (no reportado), se encuentra que las trabajadoras que iniciaron su actividad en empleos con tareas elementales o vendedoras en mercados y servicios también presentan menos chances de encontrarse empleadas.³

Finalmente, es relevante notar que, salvo la responsabilidad, todas las variables analizadas previo a incorporar las características del primer empleo no presentan cambios de magnitud. En el caso de la responsabilidad, se debilita (en significación y magnitud) en el caso de las estimaciones donde se incorporan las tareas realizadas en el primer empleo

³ Los resultados para empleo formal no se presentan por un tema de extensión del trabajo, pero pueden ser solicitados a la autora.

de tiempo completo. Si bien el número de casos se reduce en estas estimaciones, podría pensarse que en parte este resultado se debe a que los rasgos incluidos en el factor responsabilidad, se encuentran asociados tanto a la posibilidad de haber tenido un empleo de tiempo completo como a las tareas desempeñadas en él.

Cuadro 11: Probabilidad de trabajar en la ola 2. Modelo ACVA-VI considerando las tareas realizadas en el primer empleo de tiempo completo

	C	AC	ACVA	ACVA-VI
	-0.052***	-0.100***	-0.091***	-0.085***
Cantidad de hijos	[0.014]	[0.035]	[0.034]	[0.030]
		0.054	0.060*	0.064**
Cantidad de hijos t-1		[0.037]	[0.034]	[0.031]
			0.403***	0.693***
Trabaja t-1			[0.031]	[0.109]
<i>Categoría de ocupación omitida: prof, científicos e intelectuales</i>				
Técnicos y prof. de nivel medio	-0.024	-0.017	-0.012	-0.009
	[0.053]	[0.055]	[0.039]	[0.065]
Personal administrativo	-0.064*	-0.059	-0.017	0.014
	[0.037]	[0.039]	[0.032]	[0.047]
Trabajadores de los serv. y vendedores de comercios y mercados. Ocup. elementales	-0.037	-0.034	0.018	0.056
	[0.036]	[0.037]	[0.029]	[0.047]
Oficiales, artesanos y operarios de artes mecánicas y otros oficios. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	-0.216***	-0.212***	-0.169***	-0.138**
	[0.069]	[0.070]	[0.059]	[0.059]
Agricultores y trabajadores calif. agropec., forestales y pesqueros. Ocupaciones militares	-0.313	-0.363*	-0.269	-0.202
	[0.202]	[0.212]	[0.276]	[0.292]
No recuerda	-0.233***	-0.227***	-0.170**	-0.127*
	[0.080]	[0.081]	[0.068]	[0.074]
Extroversión	0.010	0.010	0.009	0.007
	[0.014]	[0.014]	[0.013]	[0.010]
Amabilidad	0.002	0.002	-0.000	-0.002
	[0.015]	[0.015]	[0.014]	[0.011]
Responsabilidad	0.026*	0.025	0.027**	0.028**
	[0.015]	[0.015]	[0.013]	[0.011]

Neurotismo	-0.003	-0.003	0.009	0.018
	[0.014]	[0.014]	[0.013]	[0.011]
Apertura	0.013	0.012	0.008	0.005
	[0.014]	[0.014]	[0.012]	[0.011]
Locus ext=1	-0.247***	-0.253***	-0.232***	-0.217***
	[0.073]	[0.074]	[0.067]	[0.054]
Locus ext t-1		-0.005	0.054	0.097
		[0.063]	[0.080]	[0.069]
Observaciones	1613	1605	1604	1604

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDIS

6. Comentarios finales

El objetivo de este capítulo fue comprender en mayor medida el vínculo entre la cantidad de hijos y el empleo para un conjunto de mujeres con hijos pequeños. En particular, la forma que inciden en este vínculo los rasgos de personalidad y las características de los primeros empleos de estas mujeres. Dados los problemas de endogeneidad, causalidad reversa y posibles errores de medida, no es posible establecer relaciones de causalidad entre estas variables. No obstante, es posible aproximarse a la naturaleza del vínculo entre ellas a partir de lo que en la literatura se conoce como modelo acumulativo con valor añadido y variables instrumentales. Este modelo se complementa con otros como el de efectos fijos y variables instrumentales al tiempo que se realizan pruebas para grupos más homogéneos en observables (por ejemplo, considerando solo mujeres que han trabajado alguna vez) de modo de tener una mayor certeza sobre la robustez de los mismos.

Tal cual se esperaba, la cantidad de hijos afecta negativamente las chances de las mujeres de encontrarse empleadas. Todas las estimaciones arrojan resultados similares en cuanto a signo y significación, aunque el coeficiente asociado al número de hijos varía según el modelo considerado: reduce la probabilidad de estar empleada entre 3% y 10% por hijo en la mayor parte de las especificaciones. Este resultado se encuentra en línea con la idea de que la cantidad de hijos es una medida del tamaño de las responsabilidades familiares, lo cual hace pensar que políticas tendientes a compatibilizar las tareas laborales y de cuidado pueden contribuir a mejorar las chances de las mujeres de encontrarse empleadas. Cuando se incorporan los regresores variables en el tiempo rezagados el efecto contemporáneo de la cantidad de hijos se incrementa, lo cual sugiere que no incluir la historia previa subestima el efecto inmediato de dicha variable. El impacto de la cantidad de hijos sobre las decisiones de empleo sería de mediano plazo y no solo contemporáneo y podría deberse a que las mujeres con más cantidad de hijos en 2013 tienen menor chance de tener un nuevo hijo en 2015 y por tanto más chances de trabajar. Podría dar cuenta por tanto de cierta anticipación respecto a las posibilidades de tener otro hijo en el futuro.

Cuando se controla por los rasgos de personalidad un primer aspecto a resaltar es la caída importante en la magnitud del coeficiente asociado a la cantidad de hijos, lo cual sería indicativo de que esta variable estaba siendo sobreestimada por la heterogeneidad producida por dichos rasgos. Dentro del BFI, tanto los rasgos de responsabilidad como de apertura son significativos y positivos para explicar una mayor probabilidad de encontrarse trabajando. No obstante, la apertura deja de ser significativa cuando se incorpora el nivel educativo de la madre. Este resultado no es sorprendente dado que los rasgos de personalidad asociados a una mayor apertura se consideran un proxy de la inteligencia de la madre, lo cual es esperable se encuentre correlacionado en forma importante con los logros educativos. De hecho, estudios previos indican que la apertura es un claro predictor de diversos logros educativos (Almlund et al., 2011).

Tampoco es sorprendente que los rasgos de personalidad contenidos en el factor responsabilidad resulten positivos y significativos para explicar la probabilidad de estar empleada. Un incremento en un desvío estándar de este factor aumenta las chances de estar empleada en un entorno de 4%. La literatura tiende a coincidir que, dentro de los contenidos en el BFI, este factor, que resume los rasgos vinculados a la responsabilidad, la perseverancia, la voluntad de trabajar duro, la organización y la capacidad de planificación, es el de mayor poder predictivo en una diversidad de desempeños, en particular los laborales (Almlund et al., 2011). El canal a través del cual produce estos efectos es menos claro, pero además de influir positivamente en las actitudes de las mujeres, a partir por ejemplo de una mayor capacidad para organizar múltiples actividades asociados a diversos roles, es un factor valorado por los empleadores. En efecto, estudios previos señalan que las mujeres obtienen un premio salarial en el mercado por estos rasgos de personalidad (Muller y Plug, 2006), lo cual podría favorecer la permanencia de estas madres en el mercado laboral.

La variable locus externo, por su parte, es fuertemente significativa y con el signo esperado, sobre la condición de empleo de las madres, con un efecto de magnitud similar al de la educación terciaria. Las madres con locus externo tienen una probabilidad 20% menor de encontrarse empleadas que las madres con mayor locus interno. Estudios previos señalan que los individuos más internos tienden a buscar empleo más intensamente cuando se encuentran desempleados, lo que incrementa sus chances de empleo (Caliendo et al., 2015; Gallo et al., 2003). Asimismo, los individuos más externos tienen ingresos menores que los internos y el efecto del locus externo sobre los ingresos laborales es casi el doble que el de las habilidades cognitivas (Heineck y Anger, 2010). Cabe señalar que cuando se analiza la probabilidad de tener un empleo formal, el neurotismo asume un rol relevante en la explicación de la misma. Este rasgo de personalidad, vinculado con el locus de control y la autoestima, se relaciona, según estudios previos, tanto a una mejor performance laboral (menor ausentismo, mayor capacidad de búsqueda e incentivos) como a la probabilidad de terminar los estudios (Almlund et al., 2011). Estos podrían ser posibles canales explicativos que afectarían en particular a los empleos formales donde el cumplimiento de ciertas reglas podría ser más estricto.

Dada la mayor maleabilidad de las habilidades no cognitivas y su relevancia para las chances de inserción laboral de las mujeres con hijos, sería deseable que los programas dirigidos a niños y jóvenes tuvieran en cuenta en sus diseños las percepciones subjetivas de los individuos respecto al retorno de sus esfuerzos y comportamientos. No obstante, como señala Bowles (2013), si bien todos queremos que nuestros hijos sean el tipo de persona que los empleadores contratarían, nadie querría que la contribución esperada del individuo a las ganancias de un empleador se convierta en el único juez de la clase de personas que serán.

Al adicionar los desempeños previos en el mercado laboral se evidencia la fuerte persistencia de los mismos, más aún cuando se instrumenta el rezago de la ocupación con la ocupación previa al nacimiento. Si bien este efecto podría deberse en parte a que esta variable recoge parte de las habilidades inobservables de las madres, es indicativo también de que las mujeres con una fuerte adscripción al mercado de trabajo tienen muchas más chances de trabajar aun cuando tienen hijos pequeños. Este resultado sería un indicio de que las intervenciones dirigidas a mejorar las posibilidades de las mujeres con hijos de insertarse laboralmente serán más efectivas en etapas tempranas de la vida.

Una de las hipótesis de este trabajo era que las condiciones de entrada al mercado laboral en términos de formalidad y el tipo de tareas realizadas podrían afectar la probabilidad presente de las madres de estar ocupada. En el primer caso asociado a un efecto señalización y en el segundo porque ciertas tareas se asocian a puestos más flexibles o con mayores costos de oportunidad. Se encuentra que una vez que se controla por la educación de las madres haber tenido un primer empleo de 3 meses o más en el que no se realizaban aportes a la seguridad social deja de ser significativo para explicar la ocupación actual y resulta significativo nuevamente cuando se controla por el empleo rezagado siendo el signo el esperado. Una hipótesis posible de este resultado es que la probabilidad de tener un primer empleo donde se realizan aportes a la seguridad social se vincule fuertemente con los años de educación y con las habilidades cognitivas de las mujeres, por lo que la significación de esta variable se altera ante la inclusión de éstas en el análisis.

Respecto al efecto de las tareas realizadas en el primer empleo de tiempo completo, se encuentran indicios de que las mujeres que se emplearon en actividades elementales o como vendedoras en mercados y comercios tienen menores chances de tener un empleo formal pero no de encontrarse ocupadas. Estas tareas, aunque se asocian a puestos más precarios, se caracterizan por una mayor flexibilidad lo cual mejoraría sus posibilidades de compatibilizar el tiempo de cuidado y laboral. En cambio, las que iniciaron su actividad en un oficio o como operadoras de maquinaria u ensambladoras, tienen menos chances de encontrarse ocupadas en la actualidad. Esto podría deberse tanto a una mayor carga horaria asociada a las ocupaciones de la industria, como a una posible pérdida de capital específico en caso de haber interrumpido su actividad que dificulte sus posibilidades de reinserción. Claramente estas son hipótesis sobre las cuales deberá seguirse profundizando, pero los indicios que surgen de este trabajo estarían en línea con

la hipótesis de que las características de los puestos de trabajo como la extensión de la jornada o un mayor requerimiento en términos de capital humano específico de las tareas realizadas, tendiente a depreciarse con las interrupciones, son variables relevantes para las chances de inserción laboral de las mujeres con hijos pequeños.

Referencias bibliográficas

- Agüero, J.M., y Marks, M.S. (2008). Motherhood and female labor force participation: Evidence from infertility shocks. *American Economic Review*, 98(2), 500–504.
- Alba, A. y Álvarez-Llorente, G. (2004). Actividad laboral de la mujer en torno al nacimiento de un hijo. *Investigaciones Económicas*. vol. XXVIII (3), 2004, 429-460.
- Albrecht, J. W., Edin, P., Sundström, M. y Vromann, S. (1999). Career Interruptions and Subsequent Earnings, *Journal of Human Resources*. 34, 294-311.
- Almlund, M; Duckworth, A.; Heckman, J. y Kautz, T. (2011). Personality psychology and economics. Discussions paper series, No 5500, IZA.
- Altonji, J. y Paxson, C. (1988). Labor supply preferences, hour's constraints, and hours-wage tradeoffs. *Journal of Labor Economics* 6, no. 2:254–76.
- Anderson, D., Binder, M. y Krause, K. (2003). The Motherhood Wage Penalty Revisited Experience, Heterogeneity, Work Effort and Work-Schedule Flexibility. *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 56(2), pp. 273-94
- Andrisani, P.J. (1977). Internal-external attitudes, personal initiative and the labor market experience of black and white men. *The Journal of Human Resources* 12 (3), 308–328.
- Angrist, J.D., y Evans, W.N. (1998). Children and Their Parents' Labor Supply: Evidence from Exogenous Variation in Family Size. *American Economic Review*, 88(3), 450– 477.
- Arulampalam, W.; Booth, A. y Taylor, M. (2000). Unemployment persistence. *Oxf Econ Pap* 52:24-50.
- Baranowska, A. y Matysiak, A. (2016). The causal effects of the number of children on female employment – Do European institutional and gender conditions matter. *J Labor Res* (2016), vol. 37, pp. 343-367.
- Bardasi, E. y Gornick, J. C. (2000). Women and Part-Time Employment: Worker 'Choices' and Wage Penalties in Five Industrialized Countries. ISER Working Paper 2000-11.
- Bargain, O.; González, L.; Keane, C. y Ozcan, B. (2012). Female labor supply and divorce: New evidence from Ireland. *European Economic Review* 56 (2012) 1675-1691.

- Bowles, S. (2013). A (Science-based) poor kids' manifesto. *Science*, vol 340: 1044-1045.
- Braakmann, N. (2009). The role of psychological traits for the gender wage gap in fulltime employment and wages: evidence from Germany. SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research Paper no. 162.
- Bratti, M. y Cavalli, L. (2013). Delayed first birth and new mothers' labor market outcomes: Evidence from biological fertility shocks. Discussion Paper Series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 7135, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn
- Bratti, M.; Del Bono, E. y Vuri, D. (2005). New mothers? Labour force participation in Italy: The role of job characteristics. *Laour*, Volume 19, Issues 1, Pag. 79-121. December 2005.
- Bucheli, M; Forteza, A. y Rossi, I. (2006). Seguridad social y género en Uruguay: un análisis de las diferencias de acceso a la jubilación. Documento de trabajo del Departamento de Economía de la FCS. Disponible en: http://www.decon.edu.uy/~alvarof/Bucheli_Forteza_Rossi_20060911.pdf
- Bucheli, M. y Vigorito, A. (2018). La disolución de unions y el bienestar en Uruguay. Mimeo.
- Budig, M. y England, P. (2001). The wage penalty of motherhood. *American Sociological review*, 66(2), pp. 204-225.
- Cabella, W. y otros (2016). Salud, nutrición y desarrollo en la primera infancia en Uruguay. Primeros resultados de la ENDIS. Grupo de Estudios de Familia. Editorial: MIDES/UCC, 2016. Versión Papel ISBN 978-9974-715-34-9. Versión Digital ISBN 978-9974-715-35-6.
- Cabella, W.; Fernández, M.; Nathan, M. y Pardo, I. (2017). Encuesta Nacional de Comportamientos Reproductivos. ENCoR Uruguay. UNFPA 2017.
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D. A. y Uhlenborff, A. (2015). Locus of control and job search strategies. *Review of Economics and Statistics*, 97(1), 88–103.
- Cappellari, L.; Dorsett, R. y Haile, G. (2010). State dependence and unobserved heterogeneity in the employment transitions of the over-50s. *Empirical Economics* (2010) 38: 523-554.
- Carrasco, P. (2012). El efecto de las condiciones de ingreso al mercado de trabajo en los jóvenes uruguayos. Un análisis basado en la protección de la seguridad social. Serie de documentos de trabajo del IECON, No 13/12.
- CIEDUR (2017). Mapa de género: trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay. Área de desarrollo y género, CIEDUR, 2017. Disponible en: http://mapadegenero.ciedur.org.uy/wp-content/uploads/CIEDUR_MAPA-DE-G%C3%89NERO-2017.pdf

- Cobb-Clark, D.A. y Tan, M. (2011). Noncognitive skills, occupational attainment, and relative wages. *Labour Economics* 18 (2011) 1–13
- Cristia, J. (2008). The effect of a first child on female labor supply: Evidence from women seeking fertility services. *Journal of Human Resources*, 43(3), 487-510.
- Croson, R. y Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic literature*, 47(2):448-474.
- Cruces, G. y Galiani, S. (2004). Fertility and female labor supply in Latin America: new causal evidence. *Labor Economics*. Doi: 10.1016/j.labeco.2005.10.006.
- Cubel, M.; Nuevo-Chiquero, A.; Sanchez-Pages, S. y Vidal-Fernandez, M. (2016). Do personality traits affect productivity? Evidence from the laboratory. *The Economic Journal*, 126(592):654–681.
- Cukrowska, E. y Matysiak, A. (2018), “The motherhood wage penalty: a meta-analysis”. *Working papers Vienna Institute of Demography* 08/2018. Vienna Institute of Demography. Austrian Academy of Sciences.
- Datta Gupta, N. y N. Smith (2001). Children and Career Interruptions: The Family Gap In Denmark, IZA DP No. 263, February 2001.
- Del Boca, D.; Pasqua, S. y Pronzato, Ch. (2006). The impact of institutions on motherhood and work. ISER Working Paper 2006-55.
- Del Bono, E.; Francesconi, M; Kelly, Y. y Sacker, A. (2016). Early maternal time investment and early child outcomes. *The Economic Journal*, vol. 126, pp. F96-F135.
- Del Bono, E. y Vuri, D. (2008). Job mobility and the gender wage gap in Italy. CESinfo working paper, No. 2435, Center of economic Studies and Ifo Institute (CESifo), Munich.
- Dex, S., Joshi, H., Macran, S. y McCulloch, A. (1998). Women’s employment transitions around child bearing. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 60, pp. 79-98.
- Dex, S., Joshi, H., Macran, S. (1996). Employment after childbearing and women’s subsequent labour force participation: Evidence from the British 1958 birth cohort. *Journal of Population Economics* 9, pp. 325-348.
- Espino, A.; Isabella, F; Leites, M. y Machado, A. (2014). Diferencias de género en la elasticidad intertemporal y no compensada de la oferta laboral. Pruebas para el caso uruguayo. *El Trimestre Económico*, vol. LXXXI (2), núm. 322, abril-junio de 2014, pp.
- Espino, A.; Isabella, F; Leites, M. y Machado, A. (2017) Do Women Have Different Labor Supply Behaviors? Evidence Based on Educational Groups in Uruguay. *Feminist Economics*, 23:4, 143-169, DOI: 10.1080/13545701.2016.1241415

- Euwals, R. (2001). Female labor supply, flexibility of working hours, and job mobility. *Economic Journal* 111 (May): C120–C134.
- Fiorini, M. y Keane, M. (2014). How the allocation of children`s time effects cognitive and non-cognitive development. *Journal of Labor Economics*, vol. 32(4), pp. 787-836.
- Fleeson, W. y Jayawickreme, E. (2015). Whole trait theory. *Journal of Research in Personality*, 56, 82-92.
- Fleitas, S. y Román, C. (2010): Evolución de la población económicamente activa en el siglo XX: un análisis de la estructura por sexo, edad y generaciones. Boletín de Historia Económica - Año VIII - Nº 9 / diciembre de 2010
- Flinn, C.; Todd, P. y Zhang, W. (2017). Personality Traits, Intra-household Allocation and the Gender Wage Gap. Carlo Alberto Notebooks Nro. 495.
- Gallo, W; Endrass, J. Bradley, E.; Hell, D. y Kasl, S. (2003). The influence of internal control on the employment status of German workers. *Schmollers Jahrbuch* 123 (1): 71-81.
- Gangl, M. y A. Ziefle (2009). Motherhood, labor force behavior, and women`s careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, vol. 46, Nº 2.
- Goldin, Claudia (2014). Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*. 104 (4): 1091–1119.
- Gough, M y Noonan, M. (2013). A Review of the Motherhood Wage Penalty in the United States. <https://doi.org/10.1111/soc4.12031>
- Grazier, S. y Sloane, P. (2008). Accident risk, gender, family status and occupational choice in the UK. *Labour Economics* 15, 938–957.
- Hallden, K.; Levanon, A. y Kricheli-Katz, T. (2016). Does the motherhood wage penalty differ by individual skill and country family policy? A longitudinally study of ten European countries. *Social Politics*, 23(3), pp. 363-388.
- Heckman, J. J., Stixrud, J., and Urzua, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics*, 24(3):411-482.
- Heineck, G. y Anger, S. (2010). The returns to cognitive abilities and personality traits in Germany. *Labour Economics*, 17 (2010) 535-546.
- Herr, J. L. (2015). The Labor Supply Effects of Delayed First Birth. *American Economic Review: Papers & Proceedings*. 105 (5): 630–637.
- Jacobson, L., LaLonde, R. and Sullivan, D. (1993). Earnings losses from displaced Workers. *American Economic Review*, 83: 685-709.
- Joshi, H., Paci, and J. Waldfogel (1999), The wages of motherhood: better or worse? *Cambridge Journal of Economics*, 23, 543-564.

- Kaplan, E. y Meier, P. (1958). Nonparametric estimation from incomplete observations. *Journal of the American Statistical Association*. 53, 457-481.
- Klerman, J. A. y Leibowitz, A. (1994). The work-employment distinction among new mothers. *The Journal of Human Resources* 29, pp. 277-303.
- Kleven, Henrik J., Camille Landais and Jakob Egholt Sogaard (2015). "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark" mimeo.
- Kohler, H; Billari, F. y Ortega, J. (2002). "The emergence of lowest-low fertility in Europe during the 1990s". *Population and Development Review*, vol. 28, pp. 641-680.
- Kolk, M. (2014). Multigenerational transmission of family size in contemporary Sweden. *Population Studies*, Mar2014, Vol. 68 Issue 1, p111-129. 19p. 6 Charts, 4 Graphs.
- Kolk, M., Cownden, D. y Enquist, M. (2014). Correlations in fertility across generations: can low fertility persist? *Proc. R. Soc. B* 281: 20132561. <http://dx.doi.org/10.1098/rspb.2013.2561>
- Lundberg, S. y Rose, E. (2000). Parenthood and the earnings of married men and women. *Labour Economics*, 7(6), pp. 689-710.
- McCrae, R.R. y Costa Jr, P.T. (1996). Toward a new generation of personality theories: theoretical contexts for the five-factor model. En Wiggins, J.S. (Ed.), *The Five-Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives*. In Guilford, New York, pp. 51-87.
- McCrae, R.R., Costa Jr, P.T. (1999). A Five-Factor theory of personality. En Pervin, L.A., John, O. P. (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research*. In Guilford, New York, pp. 139-153.
- McVrae, R. (2009). The Five-Factor Model of personality traits: consensus and controversy. En *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*, Corr, P. y Matthews, G. (Eds). Cap. 9, 148-161.
- Morosow, K. y Trappe, H. (2015). Intergenerational transmission of fertility timing in Germany. *Syockholm Research Reports in Demography*, 2015.
- Mueller, G. and Plug, E. (2006). Estimating the effect of personality on male and female earnings. *Industrial & Labor Relations Review*, 60(1):3-22.
- Mund, M; Zimmermann, J. y Neyer, F. (2018). Personality development in adulthood. En V. Zeigler-Hill y T.K Shackelford (Eds.), *The SAGE handbook of personality and individual differences*. Los Angeles: SAGE.
- Nakamura, A. y Nakamura, M. (1996). An event analysis of female labor supply. *Research of Labor Economics* 15, pp. 353-378.
- Nathan, M. (2014). ¿Hacia un régimen de fecundidad tardía? Un análisis de período y cohorte sobre la edad al primer hijo en Uruguay. Serie Maestría en Demografía y Estudios de Población Documento No 3, noviembre 2014.

- Nyhus, E. K. y Pons, E. (2005). The effects of personality on earnings. *Journal of Economic Psychology*, 26(3):363–384.
- Olivetti, C. y Petrolongo, B. (2008). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. *Journal of Labor Economics*, 2008, vol. 26, no. 4.
- Osborne, M. (2005). How important is your personality? Labor market returns to personality for women in the US and UK. *Journal of Economic Psychology* 26, pp. 827-841.
- Pertold, B.; Pertold, F. y Datta Gupta, N. (2016). Employment adjustments around childbirth. IZA DP No. 9685.
- Piras, C. y L. Ripani (2005). The effects of motherhood on wages and labor force participation: evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru. *Sustainable Development Department Technical Papers Series*, N° 109, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo.
- Roberts, B. y DelVecchio, W. (2000). The Rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 126, 3-25.
- Rossel, C. (2009). Políticas de licencias y servicios para el cuidado infantil: experiencia internacional y dimensiones relevantes para su diseño e implementación. En *Panorama internacional y viabilidad de políticas de licencias y servicios de cuidado infantil en Uruguay*. Gabriel Corbo y Paola Azar (Eds). Cap. 1, 11-35.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80; Reprinted in Rotter et al., 1972. In: *Applications of a social learning theory of personality*. Holt, Reinhart and Winston Inc., New York, pp. 260–295.
- Ruhm, C. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe. *Quarterly Journal of Economics* 113, 285-317.
- Scherer, S. (2004). Stepping-stone or traps? : The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work Employment Society*, 18(2), 369-394.
- Schnitzlein, D.D. y Stephani, J. (2016). Locus of Control and low-wage mobility. *Journal of Economic Psychology* 53 (2016) 164–177
- Todd, P y Zhang, W. (2018). A Dynamic Model of Personality, Schooling, and Occupational Choice.
- Todd, P y Wolpin, K. (2003). On the specification and estimation of the production function for cognitive achievement. *Economic Journal*, vol. 113(485), pp. F3-33.
- Toske, K. y Voicu, A. (2013). The effect of the timing and spacing of births on the level of labor market involvement of married women. *Empirical Economics* (2013) 45:483-521.

Waldfogel, J. (1998). The family gap for young women in the United States and Britain: can maternity leave make a difference? *Journal of Labor Economics* 16, 505-545.

Anexo.

Cuadro A.1. Probabilidad de encontrarse trabajando para aquellas madres que trabajaron alguna vez

Trabaja ola 2: Trabajó alguna vez						
VARIABLES	C	AC	ACVA	ACVA-VI	EF	VI
Cantidad de hijos	-0.043*** [0.014]	-0.104*** [0.032]	-0.095*** [0.031]	-0.085*** [0.030]	-0.096** [0.041]	-0.131 [0.097]
Cantidad de hijos t-1		0.056 [0.035]	0.057* [0.033]	0.058* [0.031]		
Trabaja t-1			0.377*** [0.030]	0.789*** [0.082]		
Extroversión	0.013 [0.013]	0.010 [0.013]	0.009 [0.012]	0.007 [0.011]		0.017 [0.011]
Amabilidad	-0.001 [0.014]	-0.002 [0.014]	-0.003 [0.013]	-0.003 [0.011]		-0.002 [0.011]
Responsabilidad	0.042*** [0.013]	0.040*** [0.014]	0.040*** [0.012]	0.042*** [0.011]		0.043*** [0.011]
Neurotismo	-0.000 [0.013]	-0.003 [0.013]	0.008 [0.013]	0.022* [0.011]		-0.000 [0.011]
Apertura	0.010 [0.013]	0.010 [0.013]	0.007 [0.012]	0.005 [0.011]		0.008 [0.011]
Locus ext =1	-0.236*** [0.071]	-0.235*** [0.072]	-0.225*** [0.063]	-0.212*** [0.055]	-0.189** [0.079]	-0.225*** [0.056]
Locus ext t-1		-0.016 [0.060]	0.045 [0.075]	0.113 [0.069]		
Observaciones	1819	1803	1801	1794	3673	1819

Cuadro A.2. Probabilidad de encontrarse trabajando para aquellas madres que no estudiaban al momento de quedar embarazadas

Trabaja ola 2: No estudiaba cuando quedó embarazada						
VARIABLES	C	AC	ACVA	ACVA-VI	EF	VI
Cantidad de hijos	-0.045*** [0.014]	-0.112*** [0.035]	-0.103*** [0.033]	-0.096*** [0.031]	-0.113*** [0.042]	-0.156 [0.098]
Cantidad de hijos t-1		0.062 [0.038]	0.063* [0.035]	0.063* [0.033]		

Trabaja t-1			0.397***	0.745***		
			[0.032]	[0.072]		
Extroversión	0.018	0.015	0.012	0.010		0.021*
	[0.014]	[0.014]	[0.013]	[0.011]		[0.012]
Amabilidad	0.003	0.001	0.002	0.004		0.002
	[0.016]	[0.016]	[0.014]	[0.012]		[0.012]
Responsabilidad	0.047***	0.044***	0.046***	0.048***		0.046***
	[0.014]	[0.014]	[0.012]	[0.012]		[0.012]
Neurotismo	0.007	0.004	0.017	0.029**		0.006
	[0.014]	[0.014]	[0.014]	[0.012]		[0.012]
Apertura	0.006	0.005	0.003	0.001		0.002
	[0.014]	[0.014]	[0.012]	[0.012]		[0.013]
Locus ext=1	-0.215***	-0.211***	-0.193***	-0.176***	-0.154*	-0.215***
	[0.071]	[0.072]	[0.061]	[0.054]	[0.079]	[0.057]
Locus ext t-1		-0.022	0.042	0.098		
		[0.059]	[0.074]	[0.066]		
Observaciones	1640	1624	1622	1618	3293	1640

Cuadro A.3. Probabilidad de encontrarse trabajando para aquellas madres con pareja en ambas olas

Trabaja ola 2: Con pareja en ambas olas						
VARIABLES	C	AC	ACVA	ACVA-VI	EF	VI
Cantidad de hijos	-0.062***	-0.081**	-0.077**	-0.075**	-0.077*	-0.535**
	[0.015]	[0.034]	[0.033]	[0.033]	[0.041]	[0.249]
Cantidad de hijos t-1		0.021	0.029	0.038		
		[0.037]	[0.033]	[0.035]		
Trabaja t-1			0.452***	0.919***		
			[0.035]	[0.076]		
Extroversión	0.008	0.008	0.006	0.005		0.020
	[0.015]	[0.015]	[0.013]	[0.012]		[0.019]
Amabilidad	0.015	0.014	0.006	-0.003		0.010
	[0.016]	[0.016]	[0.015]	[0.013]		[0.019]
Responsabilidad	0.042***	0.043***	0.030**	0.017		0.024
	[0.015]	[0.016]	[0.013]	[0.013]		[0.021]
Neurotismo	0.005	0.006	0.013	0.021		-0.002
	[0.016]	[0.016]	[0.014]	[0.013]		[0.019]
Apertura	0.004	0.004	0.009	0.014		-0.005
	[0.015]	[0.015]	[0.013]	[0.013]		[0.019]
Locus ext=1	-0.211**	-0.222**	-0.198**	-0.172**	-0.153**	-0.245**
	[0.091]	[0.093]	[0.080]	[0.069]	[0.078]	[0.099]
Locus ext t-1		0.082	0.106	0.132		
		[0.071]	[0.080]	[0.087]		
Observaciones	1367	1361	1359	1355	3063	1367

CAPITULO 2. EFECTOS DE LA PROVISIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN PREESCOLAR SOBRE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA. EVIDENCIA PARA EL CASO URUGUAYO ⁴

1. Introducción

Diversos estudios a nivel de la región señalan que, aunque las mujeres representan 52,1% de la población en edad de trabajar, están sobrerrepresentadas en el grupo que se sitúa fuera del mercado de trabajo (71,7%) y subrepresentadas entre quienes tienen empleo (41,1%), siendo una de las principales explicaciones de esta brecha, la carga que asumen las mujeres en las tareas de cuidado de la familia (Cepal, 2015; Cepal, 2013). Esta es una de las razones por la cual la necesidad de avanzar en la provisión universal de servicios de cuidado está muy presente en la agenda actual de políticas sociales de muchos países de la región, entre ellos Uruguay.

Tres políticas han sido especialmente analizadas por sus potenciales efectos sobre la oferta laboral femenina: políticas de licencia maternal, políticas de subsidios al cuidado y políticas de educación inicial formal (Cascio, Haider y Skyt, 2015). En lo referente a la provisión de educación preescolar, quienes la apoyan sostienen que la extensión de la educación pública a las etapas iniciales consigue alcanzar dos objetivos fundamentales al mismo tiempo. Por un lado, garantiza la educación temprana y el cuidado para todos, contrarrestando las diferencias de origen familiar y promoviendo la igualdad de oportunidades en el aprendizaje (Cunha, Heckman, Lochner y Masterov, 2006; Cunha y Heckman, 2010). Simultáneamente, al proveer cuidado gratuito durante el horario escolar, permite al cuidador primario (usualmente las madres) el acceso al mercado de trabajo, contribuyendo al aumento de los ingresos monetarios de los hogares y a la equidad de género.

Pese a la fuerte relación entre inactividad femenina y crianza, la evidencia no es clara respecto a en qué medida la participación laboral femenina responde ante una mayor disponibilidad de centros públicos de cuidado. En efecto, la evidencia internacional mayormente para países desarrollados, encuentra resultados heterogéneos dependiendo del nivel de participación laboral femenina previo a la implementación de la política, del acceso a servicios alternativos de cuidado (no formal o privado), de la edad de los niños afectados por la política, y del estado civil de las madres (Cascio et al., 2015). Aun teniendo en cuenta los factores anteriormente mencionados, los cambios de comportamiento en los individuos derivados de cambios institucionales no son directamente trasladables entre países. La evidencia para países de América Latina, es mucho menor. Si bien varios países han avanzado hacia la universalización de la

⁴ En co-autoría con Natalia Nollenberger. IE University – IE Business School, Madrid. natalia.nollenberger@ie.edu. Trabajo próximo a ser publicado en la revista Trimestre Económico, en la edición enero-marzo 2019.

educación preescolar, poca investigación se ha realizado para conocer los efectos sobre la inserción laboral de las madres en el contexto latinoamericano.

En este capítulo se busca contribuir al debate actual sobre el tema aportando evidencia cuasi-experimental de los efectos sobre la participación laboral de madres uruguayas de la fuerte expansión en la provisión de plazas públicas a nivel preescolar (niños de 4 y 5 años) producida desde 1995. El caso uruguayo resulta interesante en la medida que es un país de ingresos medios con un mercado de trabajo aun fuertemente segmentado y que, para el período analizado, contaba con escasos apoyos a familias con niños pequeños.

Se utilizan datos administrativos sobre plazas de educación inicial por cohorte suministrados por el Departamento de Estadísticas Educativas de la Administración Nacional de Enseñanza Pública (ANEP) y microdatos sobre la participación laboral de las madres provenientes de las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) entre los años 1990 y 1999. La ECH cuenta con una información que es excepcional en este tipo de estudios dado que no solo se consulta si los niños en edad preescolar asisten o no a un centro educativo formal, sino que se consulta si lo hace a un centro público o a un centro privado. Esto permite estimar el efecto de la política sobre la probabilidad de asistencia a un centro educativo preescolar así como evaluar en qué medida la expansión de plazas públicas genera un efecto desplazamiento de la provisión privada de servicios preescolares.

A partir de una estrategia de diferencias en diferencias, los resultados sugieren que la expansión masiva de plazas de preescolares para niños de 4 y 5 años en Uruguay en la década de 1990, habría tenido un incremento moderado en la probabilidad de asistencia a un centro preescolar, no encontrándose efectos en la oferta laboral de las madres. El coeficiente estimado indica que, por cada plaza adicional ofrecida, la asistencia a un centro educativo preescolar aumentó 20 puntos porcentuales. Este resultado podría deberse, al menos en parte, a la existencia de un importante efecto desplazamiento sobre la asistencia a un centro preescolar privado. Como consecuencia, no se encontraron efectos de la política sobre el empleo promedio de las madres. El análisis por subgrupos aporta información interesante para comprender en qué contextos este tipo de políticas podrían ser más efectivas. Las madres con calificaciones bajas y medias parecen haber respondido en mayor medida matriculando a sus hijos en un centro educativo preescolar, pero los resultados sugieren que a pesar de ello no habrían sido capaces de insertarse en el mercado de trabajo. En el caso de las más educadas, sus altas tasas de empleo previas a la política, hacía pensar de antemano que la misma no afectaría sus desempeños laborales. No obstante, la política no es neutral para estos hogares en la medida que se observa un desplazamiento de plazas privadas por públicas.

El capítulo se organiza de la siguiente manera. En la sección 2 se presentan los principales hallazgos de trabajos previos sobre el tema. En la sección 3, las principales características del programa de universalización de la educación preescolar en Uruguay y los datos

utilizados. En la sección 4 se discuten la estrategia empírica utilizada. En la sección 5 se presentan los principales resultados y se concluye en la sección 6.

2. Antecedentes

Desde la década de 1960 diversos estudios han señalado que la decisión de trabajar de las mujeres y las decisiones de fecundidad son interdependientes, siendo la disponibilidad de cuidados formales e informales una variable clave que media entre estas decisiones (se destacan los trabajos pioneros de Becker, 1960; Becker y Lewis, 1973; Willis, 1973). En la literatura económica, se han desarrollado una variedad de trabajos empíricos que estiman cómo varía la decisión de participar en el mercado de trabajo de las mujeres según los costos de cuidado infantil. Anderson y Levine (2000), Blau y Carrie (2006) y Cascio et al. (2015) ofrecen una revisión de las estimaciones empíricas disponibles para países desarrollados. En particular, Anderson y Levine (2000) se enfocan en los resultados según nivel educativo, encontrando que mientras la elasticidad estimada de la participación en el mercado de trabajo con respecto a los costos de cuidado infantil varía entre -0.05 y -0.35 para mujeres con baja formación, las estimaciones disminuyen a medida que el nivel educativo aumenta, sugiriendo que es para el primer grupo de mujeres (las menos formadas) para las cuales el costo del cuidado tiene una importancia mayor a la hora de decidir su participación en el mercado de trabajo.

A nivel empírico, el principal desafío que enfrenta este tipo de estudios es la presencia de un doble problema de selección: cómo estimar el efecto de los factores que afectan la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral y, dada la decisión de participar, cómo estimar el efecto de los factores que afectan la decisión de utilizar sistemas formales de cuidado frente a la alternativa de utilizar redes informales (familiares, por ejemplo). Una aproximación común ha sido estimar los efectos del costo del cuidado sobre la oferta laboral femenina usando una muestra de madres trabajando que pagan por servicios de cuidado y aplicar luego correcciones por posibles sesgos de selección (véase, por ejemplo, Connelly, 1992; Kimmel, 1995; Ribar, 1992). Alternativamente, se han utilizado modelos estructurales para identificar los efectos del costo del cuidado sobre la oferta laboral femenina (Michalopoulos et al., 1992), se han explotado variaciones geográficas en los costos de cuidado (Blau y Robins, 1989) o no linealidades en los créditos impositivos para cuidado infantil (Averett y Hotchkiss, 1997).

Más recientemente, varios estudios han explotado cambios exógenos en las políticas de servicios de cuidado tales como la variación temporal y regional de un incremento masivo de oferta de plazas o cambios en los precios de los servicios. Los resultados obtenidos son diversos. Mientras que algunos estudios encuentran que incrementar el acceso a servicios de cuidado infantil tiene un efecto positivo y significativo sobre el empleo de las madres (Schlosser, 2006 en Israel; Berlinski y Galiani, 2007 en Argentina; Lefebvre y Merrigan, 2008 y Baker, Gruber y Milligan, 2008 en Québec, Nollenberger y

Rodríguez-Planas, 2011 en España; Calderón, 2014 en México), otros estudios encuentran solo un efecto importante y significativo sobre madres solteras pero un efecto muy reducido o nulo sobre madres casadas (Cascio, 2009 en Estados Unidos, Goux y Maurin, 2010 en Francia; Havnes y Mogstad, 2011 en Noruega). Finalmente, el trabajo de Fitzpatrick (2008), no encuentra ningún efecto sobre la inserción laboral de las madres al analizar una política de subsidios al cuidado implementada en algunas regiones de Estados Unidos.

La evidencia para países de América Latina, es mucho menor. Los resultados disponibles indican que, salvo en el caso de Chile, los efectos de una mayor disponibilidad de servicios de cuidado son positivos sobre la oferta laboral de las madres.⁵ Para Uruguay, Araya, Colacce y Vázquez (2011) simulan los efectos sobre la oferta laboral de una política de cuidado infantil que torne obligatoria la asistencia a tiempo completo para los niños de 4 a 12 años y a tiempo parcial para los de 2 y 3 años. Encuentran que estas políticas incrementarían la participación laboral de las madres en 6,6 puntos porcentuales y la utilización de servicios de cuidado en 8,8 puntos. Asimismo, el aumento sería mucho mayor en el caso de las madres de menores ingresos (su participación laboral aumentaría en 17,7 puntos porcentuales y la utilización de servicios de cuidado crecería en 12,9 puntos). No obstante, encuentran que, para las madres de niños menores de 2 años, el aumento de la oferta de cuidado no sería suficiente para incrementar la participación laboral ni la utilización de servicios.

Los factores contextuales son relevantes para entender las heterogeneidades en los resultados entre países dado que actúan como mediadores de las políticas. La diversidad de resultados encontrados podría por tanto tener distintas explicaciones tales como diferencias en la participación laboral femenina previo a la implementación de la política; diferencias en el grado de acceso a servicios alternativos de cuidado (no formal o privado) y en la edad de los niños afectados; la presencia y generosidad de otras políticas de soporte a las familias con hijos pequeños tales como las licencias maternales; factores culturales respecto a la división de roles y características del mercado de trabajo (Cascio et al., 2015).

3. Información sobre el programa y datos utilizados

El programa de universalización de la educación inicial desplegado en Uruguay a mediados de la década de 1990, fue entendido como una política social que buscaba igualar las oportunidades de acceso a la educación inicial de todos los niños de 4 y 5 años. El mismo se propuso como meta alcanzar 95% de cobertura en niños de 5 años y 74% en 4 años según informes de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP, 2000). Los niveles de cobertura de la educación inicial son en la actualidad casi universales, destacándose entre los más altos dentro de la región, e incluso comparables

⁵ Una sistematización exhaustiva de los estudios realizados a nivel regional sobre el tema puede encontrarse en Araya et al. (2011).

con los que exhiben los países más desarrollados (ANEP, 2009). A continuación, se presentan las principales características del programa.

3.1. Programa de universalización de la educación inicial

En Uruguay en 1995 y en el marco de una reforma educativa más amplia, la ANEP se propuso llevar adelante un plan de universalización de la educación inicial entre niños de 4 y 5 años de edad. El sistema público tradicional se organiza en dos turnos de 4 horas (mañana y tarde), entre marzo y diciembre, 5 días a la semana. Las clases de educación inicial generalmente se dividen en dos niveles, 4 y 5 años.⁶ El nivel de 5 años es obligatorio desde 1998, aunque no existen sanciones para el no cumplimiento en el período considerado. El nivel de 4 años es obligatorio recién desde 2009.

La falta de infraestructura educativa fue señalada en los documentos oficiales como la principal restricción para alcanzar el objetivo de universalización, por lo cual la ANEP comenzó en 1996 un ambicioso plan de construcción de aulas para preescolares. A nivel público existen dos modalidades de atención a los niños de 4 y 5 años: en escuelas comunes con grupos de educación inicial (denominados "jardinera") y en jardines de infantes para los niveles de 3 a 5 años únicamente. No obstante, el programa se expande principalmente en la primera modalidad (ANEP, 2000). La forma de expansión de nuevas plazas (92% de las nuevas aulas) se realizó básicamente de dos maneras: o bien incorporando grupos de jardinera en escuelas comunes ya existentes o incluyendo estos grupos al momento de construir una nueva escuela. Un porcentaje menor del crecimiento de las aulas previstas se dio a partir de remodelación de aulas existentes (8%). Esto redundó en un importante incremento de la cantidad de grupos habilitados cada año para educación inicial que fue acompañado también por un importante incremento en la matrícula, principalmente para los niños de 4 años que partían de niveles de cobertura más bajos (Gráfico 1).

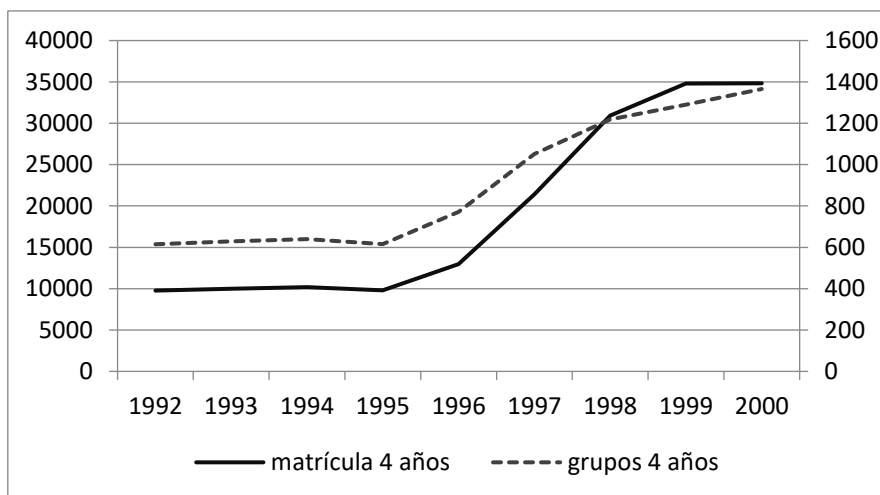
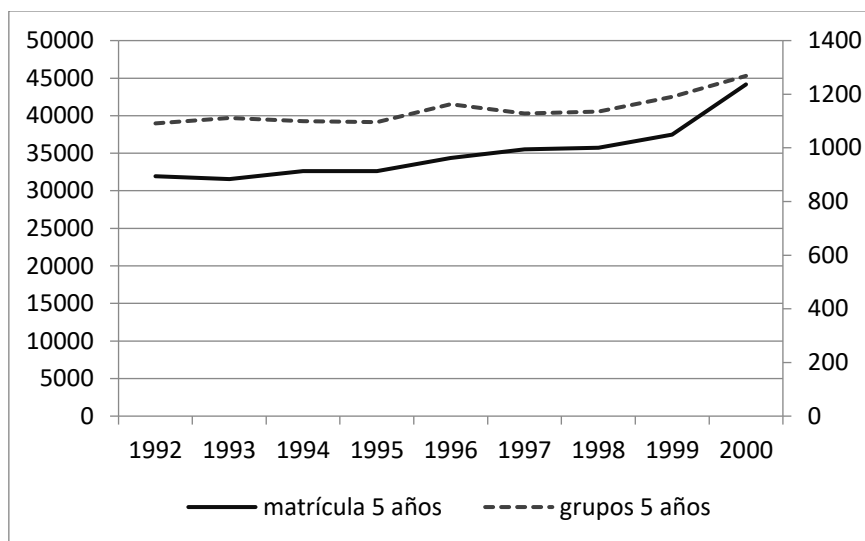
Cabe señalar que, si bien el programa apuntó tanto a niños de 4 como de 5 años, la situación de partida fue muy distinta. En efecto, en tanto entre 1992 y 1995 existían en torno a 800 grupos de educación inicial para niños de 5 años en escuelas comunes urbanas del país, no existían grupos de 4 años en las mismas. La escasa cobertura pública que se daba a este grupo de niños estaba concentrada en jardines de infantes (centros separados de las escuelas comunes). La relación entre la matrícula de niños de 5 años y 4 años pasó de ser 3,3 veces en 1992 a 1,2 en 1999, manteniéndose estable a partir de allí.

El plan de construcciones, desplegado entre 1996 y 1999, priorizó la construcción en zonas de alto crecimiento demográfico de la población en edad escolar durante el período intercensal (la costa del departamento de Canelones, el departamento de Maldonado y el de San José), las zonas con altas carencias sociales e importantes déficit en inversión

⁶ Existen algunos grupos conjuntos para niños de 4 y 5 años, pero que no pueden identificarse con la información disponible.

física (los departamentos de Paysandú y Salto) y los departamentos próximos a zonas fronterizas donde se entendía que se requería reforzar la identidad cultural (Artigas y Rivera).

Gráfico 1: Matriculación de niños de 4 y 5 años y cantidad de grupos en escuelas urbanas



Fuente: Elaborado en base a datos del departamento de estadísticas de ANEP

Esto implicó una importante heterogeneidad en la expansión de plazas en el país (Cuadro 1). Cabe señalar que, entre las zonas priorizadas, solo los departamentos de Artigas, Salto y Rivera presentan altos niveles de carencias en términos de las condiciones de vida de su población medidos a través del indicador de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), las cuales a su vez son persistentes en el tiempo según información censal.⁷ Mientras que los de Maldonado y Canelones se encuentran entre los que presentan menores porcentajes relativos, solo superados por 3 de los 19 departamentos y la capital del país.

⁷ Véase “Atlas sociodemográfico y de la desigualdad en Uruguay” Fascículo 1. Disponible en: http://www.ine.gub.uy/documents/10181/34017/Atlas_fasciculo_1_NBI_versionrevisada.pdf/57ea17f9-3fd9-4306-b9ca-948abc7fab73

Cuadro 1: Variación del número de grupos en escuelas urbanas entre 1995 y 2000 y participación del departamento en el total

Departamentos	4 años		5 años	
	Incremento de grupos	Participación del departamento	Incremento de grupos	Participación del departamento
Montevideo	2,10	0,35	1,07	0,16
Artigas	5,02	0,05	1,58	0,09
Canelones	2,56	0,15	1,23	0,19
Cerro Largo	2,16	0,02	1,27	0,05
Colonia	1,97	0,02	1,09	0,03
Durazno	1,99	0,02	1,04	0,01
Flores	0,98	0,00	0,88	-0,01
Florida	2,13	0,02	0,96	-0,01
Lavalleja	1,44	0,01	0,74	-0,05
Maldonado	2,74	0,05	1,62	0,14
Paysandú	3,63	0,05	1,67	0,14
Río Negro	1,97	0,03	1,01	0,00
Rivera	2,25	0,05	1,32	0,08
Rocha	1,78	0,02	1,02	0,00
Salto	3,93	0,05	1,38	0,09
San José	3,29	0,04	1,27	0,05
Soriano	3,02	0,02	0,90	-0,02
Tacuarembó	1,62	0,04	1,25	0,05
Treinta y Tres	1,54	0,02	1,00	0,00
Total	2,22	1,00	1,16	1,00

Fuente: elaborado en base a datos del Departamento de estadísticas educativas de ANEP.
La variación del número de grupos fue obtenida como: N° de grupos en 2000/ N° de grupos en 1995.

Antes de iniciado el Plan, en torno a 35% de los niños entre 4 y 5 años que vivían en localidades de 5.000 y más habitantes no asistía a ningún tipo de institución educativa (el porcentaje supera el 40% cuando se excluye la capital del país) (Cuadro 2). En 1999 se estaba muy cerca de alcanzar las metas previstas de cobertura (95% y 74% para 5 y 4 años respectivamente), las que fueron superadas en el año 2000 para el caso de los niños de 4 años.

Cuadro 2: Porcentaje de asistencia a algún centro de enseñanza por año y edad. Localidades de 5000 y más

	4 años		5 años		Total	
	asiste	no asiste	asiste	no asiste	asiste	no asiste
1992	50,9	49,1	77,5	22,5	63,6	36,4
1993	49,6	50,4	79,8	20,2	65,0	35,0
1994	53,7	46,3	79,6	20,4	66,8	33,2
1995	54,6	45,4	82,1	17,9	68,2	31,8
1996	55,9	44,1	82,5	17,5	70,1	29,9
1997	64,3	35,7	88,8	11,2	77,1	22,9
1998	67,8	32,2	87,7	12,3	77,6	22,4
1999	71,0	29,0	90,8	9,2	80,5	19,5
2000	75,6	24,4	92,4	7,6	84,4	15,6

Fuente: ECH

Esta tendencia a la universalización implicó cerrar en forma importante la brecha entre distintos sectores de ingreso de la población. Mientras que en 1995 el porcentaje de asistencia a un centro de educación inicial (público o privado) entre los niños de 4 y 5 años era de 87,5% y 43,6% para el último y primer cuartil de ingresos respectivamente, en el año 2000 esos porcentajes eran de 95,9% y 68,6%.

Cuadro 3: Tipo de institución a la que asisten. Localidades de 5000 y más

	4 años		5 años		Total	
	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada
1992	42,3	57,7	68,4	31,6	57,5	42,5
1993	42,9	57,1	67,4	32,6	58,3	41,8
1994	47,9	52,1	71,8	28,2	62,3	37,7
1995	55,2	44,8	72,1	28,0	65,2	34,8
1996	49,8	50,2	68,6	31,4	61,6	38,4
1997	65,2	34,9	76,5	23,5	71,9	28,1
1998	65,0	35,0	79,0	21,0	72,8	27,2
1999	66,8	33,2	76,9	23,2	72,2	27,8
2000	69,5	30,5	81,5	18,5	76,4	23,6

Fuente: ECH

El subsistema público representaba en el 2000 un porcentaje elevado de la cobertura total (en torno a 80%), mientras que previo a la reforma este porcentaje era bastante menor, particularmente para los niños de 4 años (en torno a 50%) (Cuadro 3). Así, en un contexto de crecimiento de la matrícula de los niños en este tramo de edad, se incrementa fuertemente el peso del subsistema público.

Este es un hecho a tener en cuenta en la medida que el efecto teórico sobre la oferta laboral femenina (empleo y horas de trabajo) que un subsidio implícito de este tipo implica es ambiguo, debido a que este alivio a la restricción presupuestal de los hogares puede producir simplemente un cambio de la provisión privada del servicio al público.

3.2. Datos utilizados

Se utilizan principalmente los microdatos de las ECH entre los años 1990 y 1999. En este período las ECH son representativas de las zonas urbanas y dado que a partir de 1998 la unidad menor de análisis son las localidades de 5.000 y más habitantes, esta será la utilizada. Cabe señalar que en el caso de Uruguay las zonas urbanas de más de 5.000 habitantes representan una porción muy relevante de la población total (en torno a 90%). A partir de los microdatos de las ECH de 1990 a 1999, se construye un *pool* de datos transversales a nivel de individuos tomando una muestra de mujeres entre 18 y 49 años con al menos un hijo entre los 4 y los 5 años. Este tramo de edad de las madres es el considerado relevante a los efectos de analizar el impacto sobre la oferta laboral femenina.⁸ Dado que las ECH en el período analizado las relaciones de parentesco están definidas en relación al jefe del hogar, se trabajó con los hogares monoparentales de jefatura femenina, y en el caso del resto de los tipos de hogar se seleccionó a aquellos donde el jefe (de entre 18 y 59 años) tuviera al menos un hijo de 4 o 5 años. En este último caso se supondrá que la madre del niño es la cónyuge del jefe en caso de que la jefatura sea masculina. La muestra así definida contiene 13.683 madres correspondientes a 14.453 niños de 4 y 5 años.

La ECH permite identificar datos relevantes de las madres en lo que refiere a nivel educativo y condición laboral. Una ventaja de los datos disponibles en Uruguay es que entre los niños que asisten al sistema educativo, es posible distinguir si lo hacen a una institución pública o privada, permitiendo evaluar en qué medida la política generó un desplazamiento de asistencia a centros privados o más bien un desplazamiento del uso de redes informales de cuidado entre aquellas madres que ya se encontraban trabajando. No obstante, la ECH también presenta algunas limitaciones. Una de las principales limitaciones radica en que no se dispone de la fecha de nacimiento de los niños, solamente de su edad. Esto constituye una limitación puesto que, por ejemplo, en el caso de los niños de 4 años, pueden ingresar a la educación inicial pública si tienen 4 años cumplidos antes del 30 de abril de cada año. De esta manera, nuestras estimaciones podrían estar

⁸ Se entiende que este es el tramo relevante de madres con hijos en estos tramos de edades, igualmente cubre a casi todos los hogares con niños de 4 y 5 años en nuestra muestra.

subestimando el impacto de la expansión de plazas en la asistencia de la cohorte de 4 años en la medida que no se tendrán en cuenta los niños que al momento de la encuesta tienen 3 años pero que podrían cumplir 4 años antes del 30 de abril de ese año.

Las plazas de educación inicial disponibles por cohorte se obtienen a partir de datos suministrados por el Departamento de Estadísticas Educativas de ANEP. Son aproximadas a partir del cociente entre el número de grupos abiertos por año y departamento para niños de 4 y 5 años en escuelas comunes en zonas urbanas, multiplicado por un tamaño estándar de grupo de 30 alumnos en el caso de 5 años y 25 en el caso de 4 años.

Finalmente, las plazas se normalizan por el tamaño de cada cohorte. A tal fin, se utilizaron datos de proyecciones de población urbana en localidades de 5.000 y más por edades simples, departamento y año del instituto nacional de estadísticas (INE).

4. Estrategia empírica

A nivel empírico, como se adelantó, el principal desafío que enfrentan este tipo de estudios es cómo estimar el efecto de los factores que afectan la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral⁹ y, dada la decisión de participar, cómo estimar el efecto de los factores que afectan la decisión de utilizar sistemas formales de cuidado frente a la alternativa de utilizar redes informales (de familiares o cuidadoras no tituladas, por ejemplo)¹⁰. Con el fin de identificar el efecto de la extensión de plazas preescolares públicas en las tasas de asistencia y en la participación laboral femenina, se explota la variabilidad en el tiempo y por región (departamentos) en la disponibilidad de plazas. Dicha variabilidad se deriva de los tiempos de despliegue y priorizaciones de la reforma educativa que implicó un fuerte plan de construcciones de aulas entre los años 1995 y 1999.

Los principales antecedentes de esta metodología se encuentran en los trabajos de Duflo (2001) para Indonesia y de Berlinski y Galiani (2007) quienes realizan un análisis similar al del presente trabajo para el caso de Argentina. No obstante, como se adelantó, a diferencia de este trabajo, en Uruguay se dispone de información sobre si los niños asisten a centros públicos o privados, permitiendo estimar los posibles efectos desplazamiento de la política.

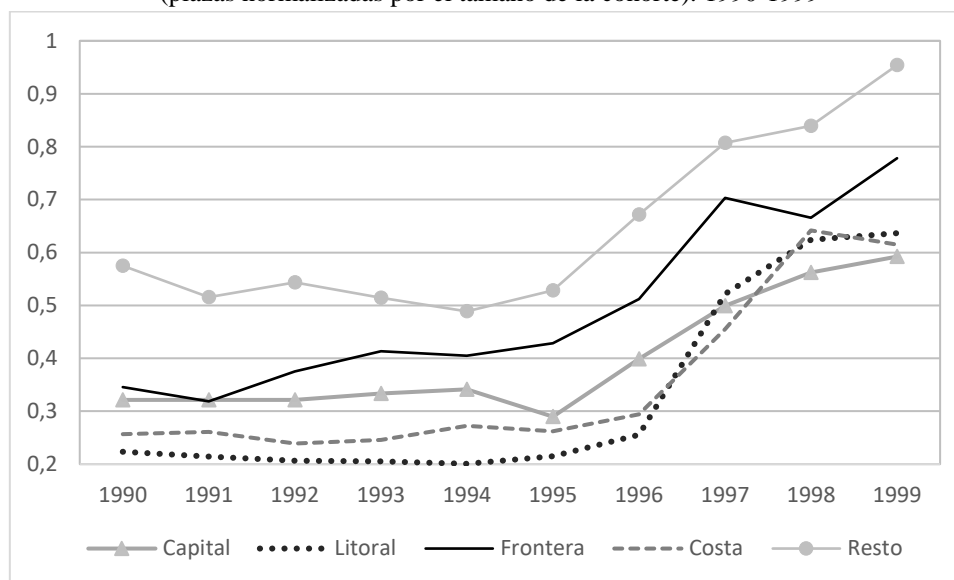
Como se observa en el gráfico 2, si bien previo a la reforma existían diferencias en la disponibilidad de plazas entre regiones (especialmente entre la capital y el resto de las regiones), el número de plazas se mantuvo relativamente estable tanto para las regiones

⁹ El problema obedece a que no es posible observar, por ejemplo, el salario que ganaría cada mujer en el mercado de trabajo (un factor determinante de la decisión de trabajar), ya que solo se tiene información sobre aquellas que están efectivamente trabajando.

¹⁰ En este caso, no es posible observar el precio de cuidado que enfrentaría cada mujer, ya que solo se observa el precio que pagan aquellas que están haciendo uso efectivo del servicio.

priorizadas como para el resto. A partir de 1995, en cambio, el número de plazas se expande de manera generalizada pero más intensamente en las zonas priorizadas (frontera, litoral, costa). Esta expansión diferencial, llevó a un acortamiento de las brechas entre regiones.¹¹

Gráfico 2: Stock de plazas para niños de 4 años en educación inicial (plazas normalizadas por el tamaño de la cohorte). 1990-1999



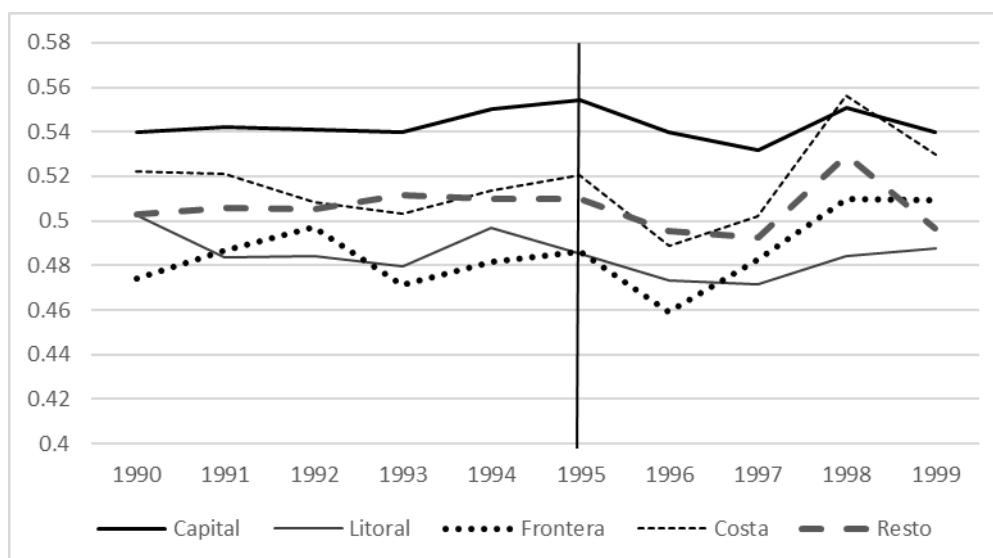
Fuente: elaborado en base a la ECH

Nota: Litoral comprende Paysandú y Salto, Frontera comprende Artigas, Rivera y Cerro Largo, Costa comprende Canelones, San José y Maldonado, Resto son el resto de los departamentos salvo Montevideo, Capital comprende Montevideo.

Dado que la estrategia de identificación utilizada explota la expansión diferenciada en los servicios educativos, un posible sesgo podría surgir si la expansión educativa se enfocó en mayor medida en regiones con un menor grado de desarrollo relativo y menores posibilidades de empleo. Cabe realizar en este punto dos consideraciones. Primero, si bien la estrategia de expansión de plazas, como se señaló previamente, siguió una serie de criterios que no parecen indicar que la prioridad tuviera que ver con cuestiones relativas al desarrollo relativo de las regiones exclusivamente (se priorizaron también zonas por su crecimiento en términos de la población en edad escolar y los departamentos próximos a zonas fronterizas). En segundo lugar, en el gráfico 3 se presenta la evolución de la tasa de empleo de mujeres con hijos de entre 4 y 5 años para las mismas regiones consideradas antes. Como se ve en el gráfico, no se observan diferencias importantes entre regiones en las tendencias del empleo previo a la reforma.

¹¹ Un patrón similar se encuentra para las plazas de 5 años. En este caso, como la cobertura ya era inicialmente alta en todas las regiones, las diferencias son menos notorias y difíciles de identificar gráficamente.

Gráfico 3: Tasa de empleo de mujeres con niños de 4 y 5 años por región. 1990-1999



Fuente: elaborado en base a la ECH

Nota: Litoral comprende Paysandú y Salto, Frontera comprende Artigas, Rivera y Cerro Largo, Costa comprende Canelones, San José y Maldonado, Resto son el resto de los departamentos salvo Montevideo, Capital comprende Montevideo.

Considerando que la asistencia de niños de 4 y 5 años al sistema educativo es el objetivo central de la política analizada y debido a que solo es posible afectar la oferta laboral femenina si en primer lugar se ve afectada la asistencia escolar, un primer paso consiste en estimar el efecto de la política sobre la probabilidad de asistencia a un centro preescolar. En concreto, se estima la siguiente ecuación:

$$A_{ijt} = \alpha_0 + X'_{ijt}\alpha_1 + Z'_{jt}\alpha_2 + \beta Stock_plazas_{jt} + \gamma_j + \sigma_t + \varepsilon_{ijt} \quad (1)$$

Donde A_{ijt} es la proporción de niños entre 4 y 5 años que asisten a un centro de educación inicial (pública o privada) en el hogar i , del departamento j en el período t . X_{ijt} es un vector de características exógenas individuales y del hogar, tales como la edad y nivel educativo de la madre, composición del hogar y presencia de otros menores de 18. Z_{jt} , es un vector de variables regionales que varían en el tiempo como el desempleo por departamento. $Stock_plazas_{jt}$ mide la disponibilidad de plazas en el departamento j al momento t . El parámetro β captura el efecto de la política sobre la asistencia y es por tanto nuestro coeficiente de interés. γ_j y σ_t son efectos fijos por departamento y efectos fijos por año que se suponen independientes del término de error u_{ijt} .

Una vez considerado el impacto sobre la asistencia, el segundo paso consiste en estimar el efecto de la política sobre el empleo de las madres mediante la siguiente ecuación:

$$Y_{ijt} = \alpha_0 + X'_{ijt}\alpha_1 + Z'_{jt}\alpha_2 + \beta Stock_plazas_{jt} + \gamma_j + \sigma_t + \varepsilon_{ijt} \quad (2)$$

Donde Y_{ijt} es una variable *dummy* que toma valor 1 si la madre i que reside en la región j al momento t está empleada y cero en otro caso (también se analizan la tasa de actividad y las horas trabajadas). El resto de las variables son definidas como en la ecuación (1). En este caso, el parámetro β captura el efecto de la política sobre la probabilidad de empleo de las madres con niños afectados por la expansión de plazas públicas. Dado que el efecto causal del programa, medido a través de β , supone un perfecto *take-up* de las plazas, la estimación previa de la ecuación (1) permite comprobar esta hipótesis y eventualmente ajustar la interpretación del efecto de la política sobre el empleo según el efecto que efectivamente haya tenido sobre la asistencia.

Ambas ecuaciones se estiman por MCO. En el caso de los desempeños del mercado de trabajo, por ser variables dicotómicas, fueron estimados también modelos no lineales no encontrándose diferencias relevantes.¹²

Un aspecto a tener en cuenta es que la asignación al tratamiento se realiza de acuerdo a la forma en que se extienden las plazas en el territorio. Un potencial problema podría surgir si la velocidad de implementación de la política en las distintas regiones estuviera correlacionada con el resultado que se quiere medir. Por ejemplo, si aquellos departamentos con mayor demanda de servicios de cuidado fueran los primeros en expandir el número de plazas. Con el objetivo de descartar un posible problema de endogeneidad en la implementación de la política, se realizan varias pruebas de robustez.

5. Resultados

En este apartado se presentan los principales resultados del trabajo divididos en tres subapartados: resultados sobre la asistencia de los niños de 4 y 5 años; resultados sobre el empleo de las madres; resultados sobre la actividad y las horas trabajadas de las madres.

5.1. Impacto de la expansión de plazas públicas sobre la asistencia a un centro educativo preescolar

Si bien el porcentaje de asistencia a un centro educativo escolar de los niños de 4 y 5 años era en media de 67% en el año previo a la implementación del plan de construcciones, existen importantes diferencias por grupos de edades. En tanto el porcentaje de asistencia a un centro preescolar era de 81% en el caso de los niños de 5 años, ese porcentaje ascendía a 54% en el caso de los niños de 4 años (cuadro A.1). Asimismo, cuando se considera la asistencia a centros públicos, los porcentajes son bastante menores, pasando a 58% y 29% respectivamente, lo cual es indicativo del importante peso del subsistema privado en estos tramos de edad previo a la reforma. En este contexto, los resultados de la estimación de la ecuación 1 serán analizados para el total de niños afectados por la

¹² Las estimaciones de los modelos probit pueden solicitarse a las autoras.

reforma (Panel A) y en particular para los de 4 años (Panel B), al tiempo que se distinguirán los efectos en el sistema público, privado y la asistencia total.

En el cuadro 4 se presenta el resultado de estimar el efecto de la expansión de plazas sobre la probabilidad de asistencia a un centro educativo preescolar (ecuación 1) estimadas por MCO. En la primera columna, solo se controla por efectos fijos por año y la columna 2 agrega efectos fijos por departamentos. En la columna (3), se permite la existencia de tendencias específicas por departamento según el nivel de partida de asistencia a un centro preescolar público para los niños de 4 y 5 años. Las columnas 4, 5 y 6 agregan controles por características de la madre (tramos de edad y tramos educativos), del hogar (presencia del padre, otros menores entre 6 y 18 años en el hogar, otros adultos en el hogar y menores de 4 años en el hogar) y desempleo del departamento respectivamente.

Las estimaciones de la ecuación 1 sin condicionar indican que la expansión de plazas tuvo un efecto negativo, aunque no significativo, sobre la asistencia total a un centro preescolar, explicado por efectos de signo contrario y estadísticamente significativos en la probabilidad de asistencia a un centro público y privado. Dado que el programa implicó la expansión más rápida en algunos departamentos que en otros, cuando se agregan efectos fijos por departamentos, el impacto total sobre la asistencia se torna positivo. El coeficiente presentado en la primera fila de la columna (2), indica que por cada nueva plaza pública ofrecida para niños de 4 y 5 años, la asistencia a un centro educativo preescolar habría aumentado en 17 puntos porcentuales (33 puntos en el caso de los niños de 4 años). El efecto encontrado sobre la asistencia aún en el caso de los niños de 4 años es relativamente bajo. La referencia más cercana, el trabajo de Berlinski y Galini (2007) para el caso argentino de una política similar, muestra un impacto sustancialmente mayor, de 82 puntos porcentuales. Entre las posibles explicaciones se encuentra que, además de partir de un nivel medio de asistencia más alto,¹³ en Uruguay la expansión de plazas públicas habría generado también un efecto desplazamiento de asistencia a un centro privado (estimaciones presentadas en las filas 2 y 3 del Panel A). Cuando se descompone el efecto total en la asistencia a centros públicos y privados, se encuentra un incremento de la asistencia a centros públicos de 47 puntos porcentuales, en tanto a los centros privados se produce una caída en torno a 13 puntos porcentuales (ver filas 2 y 3 de la columna 2).

En las siguientes columnas se presentan diferentes especificaciones con el objetivo de descartar posibles sesgos en nuestros resultados. En primer lugar, en la columna 3 se considera el hecho de que los diferentes departamentos parten de diferentes niveles de cobertura preescolar, lo que podría dar lugar a un ritmo de expansión diferente de la asistencia a un centro preescolar.

¹³ En Argentina el porcentaje de niños entre 3 y 5 años que asistían a un centro preescolar previo a la reforma era de 43% y en Uruguay de 67%, aunque solo un 43% lo hacía a un centro preescolar público. En el caso de Argentina no se dispone de información distinguiendo por el carácter público o privado del servicio.

Cuadro 4. Efecto sobre la asistencia a un centro educativo

Variable dependiente: Asistencia a un centro educativo.

Se presenta el coeficiente de la variable: Stock Plazas.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
A) Muestra: Niños de 4 y 5 años						
<i>Total</i>	-0.12	0.17	0.17	0.16	0.14	0.12
	[0.09]	[0.12]	[0.12]	[0.12]	[0.12]	[0.11]
<i>Público</i>	0.38***	0.35*	0.34*	0.35*	0.34	0.32
	[0.07]	[0.20]	[0.19]	[0.20]	[0.20]	[0.19]
<i>Privado</i>	-0.50***	-0.17	-0.17*	-0.19*	-0.20*	-0.20*
	[0.13]	[0.10]	[0.10]	[0.11]	[0.10]	[0.10]
<i>N</i>	14,453	14,453	14,453	14,453	14,453	14,453
B) Muestra: Niños de 4 años						
<i>Total</i>	-0.1	0.33***	0.35***	0.32***	0.31***	0.31**
	[0.09]	[0.10]	[0.10]	[0.10]	[0.11]	[0.11]
<i>Público</i>	0.21**	0.47***	0.49***	0.46***	0.46***	0.45***
	[0.08]	[0.14]	[0.14]	[0.14]	[0.15]	[0.15]
<i>Privado</i>	-0.31***	-0.13	-0.14*	-0.14*	-0.15*	-0.14
	[0.10]	[0.08]	[0.08]	[0.08]	[0.08]	[0.08]
<i>N</i>	7,221	7,221	7,221	7,221	7,221	7,221
EF por año	X	X	X	X	X	X
EF por departamento		X	X	X	X	X
Tendencia por departamento			X			
Características de la madre				X	X	X
Composición del hogar					X	X
Desempleo del departamento						X

Nota: Estimaciones propias utilizando microdatos de la ECH 1990-1999. En la primera columna, solo se controla por efectos fijos por año. La columna 2 agrega efectos fijos por departamentos. En la columna (3), se permite la existencia de tendencias específicas por departamento según el nivel de partida de asistencia a un centro preescolar público para los niños de 4 y 5 años. Las columnas 4, 5 y 6 agregan controles por características de la madre (tramos de edad y tramos educativos), del hogar (presencia del padre, otros menores entre 6 y 18 años en el hogar, otros adultos en el hogar y menores de 4 años en el hogar) y desempleo del departamento respectivamente. Se utilizaron *clusters* por departamentos para ajustar los errores estándar. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

Si ese crecimiento estuviera sistemáticamente correlacionado con el ritmo de implementación del programa, las estimaciones presentadas en la columna (2) podría estar sesgadas al alza. Es decir, se estaría atribuyendo un resultado al programa mayor al que habría tenido. Por tal motivo, siguiendo a Berlinski y Galiani (2007) y a Duflo (2001) se interactúan las tasas de matrícula existentes en cada departamento antes de la reforma

(1994-95) por variables dicotómicas por año. Como muestran los resultados presentados en la columna (3), el permitir diferentes tendencias según el nivel de cobertura de partida por departamento no afecta en forma importante el tamaño ni la significación del efecto estimado.

Adicionalmente, los resultados presentados en las columnas 4, 5 y 6, indican que el modelo base con efectos fijos es robusto a la incorporación de variables que controlan por las características de la madre, composición del hogar y tendencias del mercado laboral del departamento, por lo que la relación entre la disponibilidad de plazas y la matrícula previa al despliegue de la política puede ser vista como causal.

Es importante notar que en el caso uruguayo se detectan importantes diferencias en la asistencia por características del hogar, en particular por nivel educativo de la madre. Por ejemplo, en 1995 mientras 53,2% de las madres con menos de 9 años de educación enviaban a sus hijos de 4 y 5 años a algún centro de educación inicial, este porcentaje ascendía a 91,5% en el caso de las madres con más de 12 años de educación. Las madres de calificación media (entre 9 y 12 años de educación), se encontraban en una situación intermedia. Nuevamente los porcentajes son menores en el caso de los centros públicos. Por tanto, el impulso a la educación inicial pública que se produce desde 1996 podría impactar principalmente en dos sentidos: afectando la asistencia total de los niños de 4 años, en particular hijos de madres menos calificadas, y produciendo un efecto sustitución entre los servicios privados y los públicos, en particular en el caso de los niños con madres de mayor calificación. Los datos disponibles para el final del período analizado son consistentes con esta hipótesis (cuadro A.1).

En el Cuadro 5 se testea esta hipótesis analizando el impacto de la expansión de plazas en la asistencia de los niños de 4 y 5 años según los años de educación de la madre. Como se observa, los efectos son positivos solo en el caso de las madres de hasta 12 años de educación. El efecto es algo mayor en el caso de las madres de calificación media. En el caso de las madres más calificadas, los datos sugieren que efectivamente se produjo un efecto sustitución total entre las plazas públicas y privadas.

Cuadro 5. Análisis por tramos educativos
Variable dependiente: Asistencia a un centro educativo (público o privado).
Por calificación de la madre

	Stock Plazas	Menos de 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años
<i>Total</i>		0.08	0.22	-0.11
		[0.13]	[0.16]	[0.20]
<i>Público</i>		0.18	0.50**	0.21
		[0.15]	[0.23]	[0.44]
<i>Privado</i>		-0.1	-0.28**	-0.33

	[0.09]	[0.12]	[0.41]
<i>N</i>	6,942	6,942	6,942
B) Niños de 4 años			
Stock Plazas	Menos de 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años
<i>Total</i>	0.32**	0.28**	0.00
	[0.14]	[0.13]	[0.14]
<i>Público</i>	0.35**	0.37	0.54
	[0.16]	[0.23]	[0.32]
<i>Privado</i>	-0.03	-0.09	-0.53
	[0.05]	[0.14]	[0.33]
<i>N</i>	3,433	3,433	3,433

Nota: Estimaciones propias utilizando microdatos de la ECH 1990-1999. Se controla por efectos fijos por año y por departamentos, así como por características de la madre (tramos de edad y tramos educativos) y del hogar (presencia del padre, otros menores entre 6 y 18 años en el hogar, otros adultos en el hogar y menores de 4 años en el hogar). Se utilizaron *clusters* por departamentos para ajustar los errores estándar. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

5.2. Impacto de la expansión de plazas públicas sobre el empleo de las madres

Los moderados efectos sobre la asistencia a centros preescolares presentados en la sección previa indicarían que de encontrarse impactos en el empleo de las madres los mismos podrían ser de escasa magnitud en términos medios, aunque podrían existir efectos más importantes en algunos subgrupos de la población. Una particularidad del caso uruguayo que debe también tenerse en cuenta, es que la tasa de empleo femenino previa a la reforma, y en particular la de madres de niños entre 4 y 5 años, ya era elevada (54%) en términos relativos con la región. En el caso de Argentina, por ejemplo, la tasa de empleo materno era de 38,7% previo a la expansión de plazas preescolares desplegada en dicho país en un período similar.

En el cuadro 6 se presenta un análisis similar al realizado con la asistencia utilizando como variable dependiente el nivel de empleo de las madres (si la madre trabaja la variable toma el valor 1 y cero en otro caso, sin distinguir si está desempleada o es inactiva). Cabe señalar que se considera tanto el empleo formal como informal, es decir, independientemente de si realiza o no aportes a la seguridad social.

Como se observa, la expansión de plazas preescolares en centros educativos públicos no habría tenido efecto sobre el empleo total de las madres de niños de 4 y 5 años en términos medios (tampoco tomando las madres de niños de 4 aisladamente) y este resultado es robusto a las distintas especificaciones.

Cuadro 6. Efecto sobre el empleo

Variable dependiente: Dummy igual a uno si madre trabaja.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>A) Muestra: Niños de 4 y 5 años</i>						
<i>Stock Plazas</i>	-0.09	-0.05	-0.03	-0.05	-0.05	-0.07
	[0.09]	[0.07]	[0.06]	[0.06]	[0.06]	[0.07]
<i>N</i>	13,683	13,683	13,683	13,683	13,683	13,683
<i>B) Muestra: Niños de 4 años</i>						
<i>Stock Plazas</i>	-0.06	0.01	0.01	0.01	0.00	-0.03
	[0.06]	[0.10]	[0.10]	[0.09]	[0.08]	[0.09]
<i>N</i>	7,154	7,154	7,154	7,154	7,154	7,154
EF por año	X	X	X	X	X	X
EF por departamento		X	X	X	X	X
Tendencia por departamento			X			
Características de la madre				X	X	X
Composición del hogar					X	X
Tasa de desempleo por departamento						X

Notas: Estimaciones propias utilizando microdatos de la ECH 1990-1999. En la primera columna, solo se controla por efectos fijos por año. La columna 2 agrega efectos fijos por departamentos. En la columna (3), se permite la existencia de tendencias específicas por departamento según el nivel de partida de asistencia a un centro preescolar público para los niños de 4 y 5 años. Las columnas 4, 5 y 6 agregan controles por características de la madre (tramos de edad y tramos educativos), del hogar (presencia del padre, otros menores entre 6 y 18 años en el hogar, otros adultos en el hogar y menores de 4 años en el hogar) y desempleo del departamento respectivamente. Se utilizaron *clusters* por departamentos para ajustar los errores estándar. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

A continuación, se considera que la política podría haber tenido un impacto heterogéneo según nivel educativo de la madre. A las diferencias en la asistencia de hijos de madres con distinto nivel de calificaciones ya señaladas, se agregan las importantes diferencias en las tasas de empleo para estos grupos de madres. En efecto, en el caso de las madres con 8 o menos años de educación formal la tasa de empleo ascendía a 40% en 1995, en tanto para las madres con más de 12 años de educación ascendía a 87% (cuadro A.2). En cambio, el promedio de horas trabajadas entre aquellas que se encuentran ocupadas es similar en los extremos de los tramos educativos, en torno a 34 horas semanales. Las madres con entre 9 y 12 años de educación trabajan en promedio 4 horas

semanales más. Pese a estas diferencias, tampoco se encontraron efectos en este caso (cuadro 7).¹⁴

Cuadro 7. Efecto sobre el empleo por tramo educativo

Variable dependiente: *Dummy* igual a uno si madre trabaja.

A) Muestra: Niños de 4 y 5 años	Menos de 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años
<i>Stock Plazas</i>	-0.08 [0.09]	-0.04 [0.11]	0.04 [0.16]
<i>N</i>	6,528	4,966	2,148
B) Muestra: Niños de 4 años	Menos de 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años
<i>Stock Plazas</i>	-0.01 [0.10]	0.05 [0.14]	-0.05 [0.14]
<i>N</i>	3,406	2,585	1,142

Nota: Estimaciones propias utilizando microdatos de la ECH 1990-1999. Se controla por efectos fijos por año y por departamentos, así como por características de la madre (tramos de edad y tramos educativos) y del hogar (presencia del padre, otros menores entre 6 y 18 años en el hogar, otros adultos en el hogar y menores de 4 años en el hogar). Se utilizaron *clusters* por departamentos para ajustar los errores estándar. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

5.3. Impacto de la expansión de plazas públicas sobre la actividad y las horas trabajadas

El último aspecto explorado fue el posible impacto de la expansión de plazas sobre la actividad femenina y las horas trabajadas. En este último caso se consideraron dos aproximaciones: la cantidad de horas trabajadas y una *dummy* que indica si el empleo es *full time* (empleo mayor a 30 horas) o *part time* (menor o igual a 30 horas). Como se observa en el cuadro 8, no se encontraron efectos a nivel global sobre estas variables. Tampoco se encuentran efectos desagregando por nivel educativo de la madre.

Finalmente, cabe señalar que, dado que no se encontraron efectos en la actividad ni en el empleo de las madres, es de esperar que no se produjeran otros efectos por ejemplo en los salarios de las mismas. Las estimaciones realizadas (no reportadas) confirman este extremo.

¹⁴ También se realizaron aperturas por presencia o no del padre, presencia de otros niños menores de 4 años y madre mayor de 35 años, no encontrándose efectos sobre el empleo.

Cuadro 8. Efecto sobre la actividad y las horas trabajadas

Variable dependiente: Dummy igual a uno si madre tiene o busca empleo; cantidad de horas trabajadas; dummy igual a 1 si trabaja más de 30 hora.

A) Muestra: Niños de 4 y 5 años	Actividad	Horas trabajadas (total de madres)	Empleo full time (total de madres)	Horas trabajadas (total de ocupadas)	Empleo full time (total de ocupadas)
<i>Stock Plazas</i>	-2.82	-0.1	-0.12	-1.71	-0.15
	[3.51]	[0.09]	[0.12]	[6.11]	[0.17]
<i>N</i>	13607	13683	13683	7118	7233
B) Muestra: Niños de 4 años	Actividad	Horas trabajadas (total de madres)	Empleo full time (total de madres)	Horas trabajadas (total de ocupadas)	Empleo full time (total de ocupadas)
<i>Stock Plazas</i>	-0.13	3.96	0.05	6.81	0.08
	[0.11]	[3.58]	[0.06]	[4.47]	[0.11]
<i>N</i>	7154	7118	7154	3664	3725

Nota: Estimaciones propias utilizando microdatos de la ECH 1990-1999. Se controla por efectos fijos por año y por departamentos, así como por características de la madre (tramos de edad y tramos educativos) y del hogar (presencia del padre, otros menores entre 6 y 18 años en el hogar, otros adultos en el hogar y menores de 4 años en el hogar). Se utilizaron *clusters* por departamentos para ajustar los errores estándar. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

6. Comentarios finales

El principal objetivo de este capítulo fue aportar evidencia sobre el impacto de un programa de expansión de plazas preescolares en el empleo de las madres en un país de ingresos medios con altas tasas de participación femenina en términos relativos, pero con un mercado laboral muy segmentado.

Los resultados indican que la expansión de plazas preescolares habría tenido sólo un impacto moderado explicado por la mayor asistencia de los niños de 4 años (especialmente de aquellos con madres de nivel educativo medio y bajo), que partían de niveles de cobertura mucho menores. La evidencia presentada sugiere que se produjo un efecto desplazamiento de asistencia a centros educativos privados hacia los públicos, en particular en niños cuya madre presenta un nivel educativo más alto. El efecto desplazamiento del sector privado a raíz de la expansión de plazas públicas o altamente subsidiadas se encuentra muy poco explorado en la literatura sobre el tema. Los resultados están en línea con los encontrados por Cascio (2015) quien, al analizar el impacto de una política de subsidios que buscó incrementar la matriculación de niños de 4 años en Estados Unidos, encuentra un efecto sustitución en torno a los 40 puntos porcentuales en el caso de los niños con madres más educadas. Sin embargo, en un estudio reciente para el caso de Brasil, Bastos y Straume (2016) encontraron que una fuerte expansión de los servicios públicos de preescolar no generó ningún impacto en la cantidad o calidad de la provisión de servicios preescolares privados. Los autores explican el resultado por las

diferencias en la disposición a pagar por servicios privados de educación en países con fuertes desigualdades de ingresos. En este sentido, cabe señalar que Uruguay es un país de relativamente baja de desigualdad de ingresos en el contexto latinoamericano, con una educación pública percibida como de calidad, especialmente a niveles de preescolar y escolar.

En lo que refiere al empleo, no se encontraron resultados sobre el empleo medio de las madres ni en otras variables del mercado de trabajo. El grupo de madres sobre el cual podrían esperarse mayores efectos, en función de los resultados en la asistencia, es el de bajas calificaciones. No obstante, si bien las madres con bajas calificaciones parecen haber respondido en mayor medida a la política matriculando a sus hijos en un centro público de educación preescolar, no se encontraron efectos sobre el empleo. Una posible explicación es que estas mujeres hayan encontrado dificultades para acceder a un puesto de trabajo que cubra su salario de reserva. En efecto, si las mujeres con bajas calificaciones acceden a puestos de trabajo con salarios muy bajos, aún y cuando la educación inicial es gratuita, la misma podría no producir un incentivo suficientemente importante como para incrementar la participación de estas madres en el mercado de trabajo. Tener en cuenta a su vez que en los contextos de pobreza es donde la división de roles está más fuertemente arraigada (Cabella et al, 2016; Batthyány, 2008). Otra posible explicación es que la oferta educativa pública tiene un horario limitado (4 horas), haciéndola compatible solo con opciones de empleo muy flexibles o a tiempo parcial.

Por último, es importante resaltar que, si bien la política no habría tenido impactos en el empleo, no implica que la política no tuviera otros efectos positivos sobre las madres. Cabe destacar, la liberación de tiempo dedicado al cuidado y la liberación de recursos que antes se destinaban a servicios privados. Lamentablemente la información disponible no permite analizar la magnitud de estos efectos.

Referencias bibliográficas

ANEP (2009). Presupuesto 2010-2014. Tomo III.

ANEP (2000). Una visión integral del proceso de reforma educativa en Uruguay 1995-1999.

Anderson, P., y Levine, P. (2000). Child care and mothers' employment decisions. En David E. Card y Rebecca M. Blank (Eds.), *Finding Jobs: Work and Welfare Reform*. Working Paper. New York: Russell Sage Foundation.

Araya, F., Colacce, M. y Vázquez, L. (2011). *Participación laboral femenina y cuidado infantil: destruyendo a la mujer maravilla* (Monografía de grado). Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Universidad de la República: Uruguay.

- Averett, S.L. y Hotchkiss, J. L. (1997). Female labor supply with a discontinuous, non-convex budget constraint: Incorporation of a part-time/full-time wage differential. *The Review of Economics and Statistics* 79, 461-470.
- Baker, M., Gruber, J., y Milligan, K. (2008). Universal child care, maternal labor supply, and family well-being. *Journal of Political Economy* 116 (4): 709-45.
- Bastos, P., y Straume, O. (2016). Preschool education in Brazil: Does public supply crowd out private enrollment? *World Development*. 78, Febrero 2016, pp 496-510.
- Batthyány, K. (2008). Genero, cuidados familiares y uso del tiempo. Informe final de investigación, Montevideo, UNIFEM, INE, 2008
- Becker, G. y Lewis, G. (1973). Interaction between quantity and quality of children. Schultz, T. (Ed.), *Economics of the family*. University of Chicago Press.
- Becker, G. (1960). An economic analysis of fertility. *Demographic and economic change in developed countries*. Princeton University Press.
- Berlinski, S., y Galiani, S. (2007). The effect of a large expansion of pre-primary school facilities on preschool attendance and maternal employment. *Labour Economics* 14 (3): 665-80. doi:10.1016/j.labeco.2007.01.003. <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S092753710700005X>.
- Blau, D. y Robins, Ph. (1989). Fertility, employment, and child-care costs. *Demography*, Vol. 26, No. 2 (May, 1989), pp. 287-299.
- Blau, D. y Carrie, J. (2006). Who's minding the kids?: Preschool, day care, and after school care. En Finis Welch and Eric Hanushek (Eds.), *The Handbook of Education Economics*, 1163-1278. New York: North Holland.
- Calderon, G. The effects of child care provision in Mexico. Banco de Mexico Working Paper 2014-07.
- Cascio, E. U. (2009). Maternal labor supply and the introduction of kindergartens into american public schools. *The Journal of Human Resources* 44 (1): 140-70.
- Cascio, E.; Haider, S. y Skyt Nielsen, E. (2015). The effectiveness of policies that promote labor force participation of women with children: A collection of national studies. *Labour Economics* 36 (2015) 64-71.
- Cepal (2015). Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigesimotercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en los países de América Latina y el Caribe.

- Cepal (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe.
- Connelly, R. (1992). The effect of child care costs on married women's labor force participation. *The Review of Economics and Statistics* Vol. 74, No. 1 (Feb., 1992), pp. 83-90. Published by: The MIT Press DOI: 10.2307/2109545
- Cunha, F., y Heckman, J. (2010). Investing in Our Young People. 16201. Working Paper.
- Cunha, F., Heckman, J., Lochner, L., y Masterov, D. (2006). Interpreting the evidence on life cycle skill formation. En E. Hanushek y F. Welch B T (Eds.), *Handbook of the Economics of Education*, Volume 1:697–812. Elsevier. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/S1574-0692\(06\)01012-9](http://dx.doi.org/10.1016/S1574-0692(06)01012-9). <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1574069206010129>.
- Duflo, E. (2001). Schooling and labor market consequences of school construction in Indonesia: Evidence from an unusual policy experiment. *American Economic Review* 91 (4): 795–813. <http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/aer.91.4.795>.
- Fitzpatrick, M. (2010). Preschoolers enrolled and mothers at work? The effects of universal pre-kindergarten. *Journal of Labor Economics* 28 (1): 51–85.
- Goux, D., y Maurin, E. (2010). Public school availability for two-year olds and mothers' labour supply. *Labour Economics* 17 (6): 951–62. doi:10.1016/j.labeco.2010.04.012. <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0927537110000576>.
- Havnes, T., y Mogstad, M. (2011). Money for nothing? Universal child care and maternal employment. *Journal of Public Economics* 95 (11-12): 1455–65. doi:10.1016/j.jpubeco.2011.05.016. <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0047272711000880>.
- Kimmel, J. (1995). The effectiveness of child-care subsidies in encouraging the welfare-to-work transition of low-income single mothers. *The American Economic Review* Vol. 85, No. 2, Papers and Proceedings of the Hundredth and Seventh Annual Meeting of the American Economic Association Washington, DC, January 6-8, 1995 (May, 1995), pp. 271-275
- Lefebvre, P., y Merrigan, P. (2008). Child-care policy and the labor supply of mothers with young children : A natural experiment from Canada. *Journal of Labor Economics* 26 (3): 519–48.
- Michalopoulos, Ch., Robins, Ph. K., y Garfinkel, I. (1992). A structural model of labor supply and childcare demand. *Journal of Human Resources*, Vol. 27, No. 1, pp. 166-203.

Nollenberger, N., y Rodríguez-planas, N. (2011). Child care, maternal employment and persistence : A natural experiment from Spain. 5888. DP.

Ribar, D.C. (1992). Childcare and the labor supply of married woman. *Journal of Human Resources* 27, 134-65.

Schlosser, A. (2006). Public preschool and the labor supply of arab mothers: Evidence from a natural experiment. *Economic Quarterly* 3 (1): 1–54.

Willis, R. (1973). Economic theory of fertility behavior. En T. Schultz (Ed.), *The economics of the family*, University of Chicago Press.

Anexo

Cuadro A.1. Porcentaje de niños de 4 y 5 años que asisten a un centro preescolar. Total y discriminando por centros públicos y privados. 1995 y 2000

VARIABLES	Media en 1995	Media en 2000	Var. pp.	Var. %
Asistencia total a centros preescolares	67.2	84.7	17.54	26.1
Niños de 5 años	81.2	92.2	10.99	13.5
Niños de 4 años	53.6	75.3	21.65	40.4
Asistencia a centros preescolares públicos	43.4	65.8	22.45	51.7
Niños de 5 años	57.7	75.8	18.05	31.3
Niños de 4 años	29.5	53.2	23.72	80.5
Asistencia total a centros preescolares por calificación de la madre				
0 a 8 años de educación	53.2	77.0	23.8	44.8
9 a 12 años de educación	73.8	89.2	15.4	20.8
más de 12 años de educación	91.5	96.2	4.6	5.1
Asistencia a centros preescolares públicos por calificación de la madre				
0 a 8 años de educación	44.1	73.1	28.9	65.6
9 a 12 años de educación	46.8	68.5	21.8	46.6
más de 12 años de educación	32.7	40.5	7.8	23.9

Fuente: elaborado en base a la ECH

Cuadro A.2. Tasa de empleo y promedio de horas semanales trabajadas de las madres de niños de 4 y 5 años

	Media en 1995	Media en 2000	Var. en pp.	Var. en %
Tasa de empleo materno	0.54	0.51	-0.03	-5.3
Hs. trabajadas	35.9	34.6	-1.26	-3.5
Tasa de empleo materno por calificación de la madre				
0 a 8 años de educación	0.40	0.37	-0.03	-6.5
9 a 12 años de educación	0.57	0.55	-0.02	-2.8
más de 12 años de educación	0.87	0.84	-0.03	-3.6
Hs. trabajadas por calificación de la madre				
0 a 8 años de educación	34.4	28.9	-5.53	-16.1
9 a 12 años de educación	38.1	38.7	0.64	1.7
más de 12 años de educación	34.3	36.3	1.92	5.6

Fuente: elaborado en base a ECH

CAPITULO 3. PROGRAMAS DE PROXIMIDAD, HETEROGENEIDAD DE LOS EQUIPOS Y BIENESTAR SUBJETIVO DE LAS MUJERES PARTICIPANTES: EL CASO DE JOVENES EN RED

1. Introducción

El programa Jóvenes en Red (JER), bajo la órbita del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), nace en 2012 como respuesta a la creciente preocupación por la situación de un conjunto de jóvenes desvinculados tanto del sistema educativo como del mercado de trabajo formal, siendo su principal objetivo promover el acceso de los mismos a un conjunto de derechos. El programa se dirige específicamente a jóvenes vulnerables de entre 14 y 24 años que ni estudian ni trabajan, con una alta priorización de las mujeres con hijos (con un cupo de al menos 20% para madres con hijos que en la práctica siempre ha superado el 30% de los participantes). Así, la población objetivo de JER presenta una alta vulnerabilidad por su doble condición de población desvinculada del sistema educativo y laboral y de bajos ingresos. Se trata de una intervención novedosa dado que es un programa de proximidad, lo que supone acompañar al joven en sus procesos, preferencias y necesidades, buscando fortalecer el conjunto de sus capacidades y generar autonomía hacia la formación de un proyecto personal. En este capítulo se busca contribuir a la literatura acerca de los posibles impactos de los programas de proximidad explorando dos aspectos relevantes. Por un lado, analizando los potenciales efectos sobre el bienestar subjetivo de las mujeres participantes y especialmente los canales a través de los cuales se podrían producir esos efectos. Por otro lado, analizando en qué medida la conformación de los equipos de educadores que trabajan directamente con los jóvenes, podría haber tenido un rol tanto en los cambios en las percepciones de bienestar como en la obtención de un empleo.

En un estudio cuantitativo previo realizado al programa JER por Carrasco et al. (2015), se evalúan una gran cantidad de desempeños sobre los cuales el programa podría haber afectado. Allí se obtiene un primer indicio de que los jóvenes participantes, en particular las mujeres, reducirían su bienestar subjetivo (medido como satisfacción con la vida) a partir de su pasaje por el programa. Por su parte, un estudio cualitativo realizado por la DINEM (2015), arroja resultados en línea con esta evaluación cuantitativa. En efecto, los educadores y autoridades del programa manifiestan la presencia de una tensión entre los resultados vinculados a las dimensiones subjetivas y los logros en dimensiones objetivas del programa, indican que se logra afectar la autoconfianza, la reflexión sobre sí mismos y la visualización de un proyecto laboral y/o educativo, el relacionamiento con otros, las prácticas y actitudes, pero no en la misma medida los logros educativos y laborales. Se agrega que esto podría deberse, al menos en parte, a la suma de los breves tiempos de intervención del programa y los tiempos de respuesta de las instituciones que conforman la oferta pública.

Si bien el programa no busca afectar directamente la satisfacción con la vida reportada por los jóvenes, este es un desempeño clave. La misma es mucho más que el resultado de

una sumatoria de estados psicológicos (emociones positivas, autoestima, etc), constituye un fuerte predictor de estados psicológicos como la depresión o incluso de la salud física y es un predictor clave de una gran cantidad de resultados a nivel personal, psicosocial e interpersonal (Proctor et al., 2009) tales como abandonar un empleo, divorciarse o incluso el suicidio (Ferrer-i-Carbonell, 2011). La evaluación continua de lo satisfechos que estamos con diversos aspectos de nuestra vida tiene el claro objetivo de cambiarla en aspectos como el empleo, hábitos o la situación familiar, que permitan mejorar nuestra situación personal (Van Praag y Ferrer-i-Carbonell, 2008). En conjunto, la evidencia sugiere que el bienestar subjetivo informado es una valiosa fuente complementaria de información sobre el bienestar humano y el fenómeno de la adaptación a situaciones adversas (Powdthavee y Stutzer, 2014; Odermatt y Stutzer, 2017). Es por este motivo que un primer objetivo de este capítulo es ampliar la evidencia que surge del trabajo realizado por Carrasco et al. (2015), poniendo el énfasis en las causas del impacto diferencial sobre las mujeres y en los posibles canales explicativos. Se analizan diversos canales en función de las variables que la literatura indica podrían influir sobre este desempeño.

Los programas de proximidad parten de la base de que los individuos enfrentan fuertes privaciones, no solo en materia de recursos materiales, sino también porque están expuestos a barreras de comportamiento, de información y sociales que son mayores que las que afrontan otros individuos (Camacho et al., 2014; Carneiro et al., 2015). Para la superación de estos obstáculos, proponen un acompañamiento psicoemocional a los beneficiarios en el tránsito hacia el logro de un conjunto de metas, así como en su revinculación con prestaciones sociales y con la oferta pública y privada de opciones de inserción laboral y educativa. Dada la metodología de intervención, es posible pensar que el impacto de los programas de proximidad dependa crucialmente tanto de las posibilidades reales de articulación con la oferta de servicios en territorio como de la conformación y cualidades de los equipos de trabajo.

En esta línea, Camacho et al. (2014) señalan que los trabajadores sociales (educadores en la terminología del programa JER) son la columna vertebral de este tipo de programas dado que su éxito depende en gran medida del soporte psicosocial uno a uno que se realiza a los beneficiarios y de la revinculación efectiva de los mismos con la oferta pública de servicios. Ambos componentes dependen a su vez de las capacidades de los equipos de trabajo. Estudios descriptivos y cualitativos sobre el tema señalan que los educadores más exitosos son aquellos que logran adaptar los protocolos de los programas a las necesidades de las familias más que aquellos que los aplican rígidamente (O'Brien et al., 2012). Los márgenes de implementación en estos programas (la caja negra de la implementación en la terminología de Leer et al., 2016) se vuelven en este sentido deseables aunque su éxito depende de las características del implementador.

Estudios cualitativos realizados al programa JER manifiestan este aspecto como preocupación señalando que pese a la relevancia que tiene la conformación de los equipos, no existe una especificación de cómo deben estar integrados, lo cual podría tener repercusiones en la implementación del programa (DINEM, 2015). Entre las diversas cualidades de los educadores, es de esperar que el éxito de un programa de estas características dependa en particular de las calificaciones y del entrenamiento de los integrantes de los equipos que trabajan directamente con los jóvenes (Camacho et al.,

2014) y que cierta diversidad en estos atributos sea deseable. No obstante, si bien a priori podría pensarse que la diversidad, por ejemplo, de disciplinas de los educadores, produce equipos de trabajo mejor dotados para resolver problemas complejos, también podría ser una fuente de mayor conflicto e imponer mayores costos en la toma de decisiones, al menos al comienzo de la intervención (Gallego y Gutiérrez 2018; Lee y Farh 2004). En la práctica, es muy poco lo que se sabe acerca de cómo la composición o características de los equipos efectivamente podrían producir efectos diferenciales de los programas de proximidad. Por tanto, un segundo objetivo de este trabajo es explorar si la forma en que se componen los equipos de trabajo produce cambios en los resultados medios del tratamiento. En particular se analiza si una mayor diversidad de los equipos impacta sobre los resultados encontrados en lo que refiere a bienestar subjetivo e inserción laboral de las mujeres aun cuando no se han encontrado resultados en términos medios en este último desempeño.

Para la consecución de estos objetivos, se utilizan dos fuentes de datos. Por un lado, se construyó, en base a registros administrativos provistos por el programa, una base de datos que contiene información sobre diversas características de los equipos de trabajo al momento que se evalúa el programa. Por otro, se dispone de una encuesta de seguimiento a una muestra de beneficiarios de JER con al menos 18 meses de intervención y a un grupo de control elaborada por el Instituto de Economía (IECON) (la misma utilizada por Carrasco et al., 2015). El grupo de control consiste en jóvenes que cumplen con las condiciones de elegibilidad del programa y son beneficiarios de la Tarjeta Uruguay Social (TUS), para garantizar condiciones de privación similares a las de los beneficiarios. Para superar los posibles problemas de autoselección asociados con el tratamiento, se siguió una estrategia de variables instrumentales siendo el instrumento la distancia del hogar del joven al centro de referencia de JER más cercano.

Se confirma que el programa tiene un efecto negativo en el bienestar subjetivo en las mujeres participantes. La literatura relevada es consistente en señalar que en hombres y mujeres predominan distintos rasgos de personalidad y predisposiciones a ciertas emociones que los llevan a valorar y a reaccionar de distinta manera frente a eventos similares en sus vidas, los cuales afectan por tanto de manera diferencial sus percepciones de bienestar. Entre los posibles canales explicativos se analizan variaciones en los logros (educativos y laborales), el haber tenido hijos y cambios en su percepción relativa del ingreso. Se encuentra que el programa produce un cambio en la percepción sobre la posición relativa en el ingreso, los jóvenes tratados se perciben más pobres, y ese efecto es mayor entre las mujeres, por lo que podría constituirse en un potencial canal de impacto. Se encuentra a su vez que la conformación de los equipos de trabajo del programa en términos de heterogeneidad de edades, profesiones y sexo no parece tener efectos en estos resultados salvo en lo que refiere a una mayor presencia de psicólogos en los equipos, que afectaría en forma particular la percepción sobre la posición en el ingreso relativo de las mujeres. Si bien en términos medios no se encontraron efectos del programa en la satisfacción con el ingreso propio, sí existen diferencias entre equipos sintiéndose más insatisfechos las jóvenes que participaron de equipos más diversos en sus composiciones por sexo y edad. Asimismo, cuando se analiza si la heterogeneidad en la

conformación de los equipos tiene efectos diferenciales en el empleo de las mujeres, se encuentra que en aquellos equipos con mayor heterogeneidad de los educadores los resultados son positivos. Por tanto, resulta relevante seguir analizando cómo las improntas de trabajo derivadas de los perfiles profesionales, las edades y la composición por sexo de los educadores median entre la intervención y los desempeños de los jóvenes. También resulta relevante continuar monitoreando a los jóvenes que egresan del programa porque no es claro el efecto futuro de este cambio en las percepciones de bienestar.

El trabajo se organiza de la siguiente manera. En la sección 2 se describe brevemente las principales características del programa JeR y en la sección 3 los datos utilizados. En la sección 4 se sintetiza la literatura sobre los principales determinantes del bienestar subjetivo y cómo un programa como JeR podría afectarlos. En la sección 5 se establece la forma de medición de los principales conceptos analizados y la metodología utilizada. En la sección 6 se detallan los principales resultados y finaliza en la sección 7 con una discusión de las implicancias de los mismos.

2. Características de la intervención

Los programas de proximidad, también denominados servicios de intermediación social, suponen acompañar a los beneficiarios, generalmente las familias, buscando fortalecer el conjunto de sus capacidades y su autonomía para lograr la consolidación de un proyecto personal. La forma de intervención de JER es novedosa dado que es un programa de proximidad, pero enfocado en el joven, aunque se trabaje con la familia en ocasiones. JER comenzó a implementarse en 2012 con 36 equipos en cinco departamentos del país: Montevideo, Artigas, Canelones, Cerro Largo y San José. En 2013, se amplió la experiencia a otros departamentos con más de 40 equipos en 35 localidades de 9 departamentos. A junio de 2014, momento en que fue diseñada la evaluación del programa que dio lugar a la base de seguimiento aquí utilizada, eran beneficiarios del mismo 2.793 jóvenes.

Los territorios donde comenzó a intervenir el programa fueron seleccionados de distintas formas: acordados políticamente por ser zonas con niveles de vulnerabilidad socioeconómica muy altos, seleccionados a través de la encuesta continua de hogares identificando las zonas de mayor presencia de jóvenes entre 14 y 24 años en contextos de alta vulnerabilidad socioeconómica, y seleccionados a través de la Dirección del programa por experiencia previa en el trabajo en zonas de alta vulnerabilidad. En este trabajo se analizan las zonas de Montevideo y área metropolitana, abarcando 33 equipos en 10 ciudades de Canelones y San José y 19 barrios de la capital (Cuadro A.1).¹⁵

¹⁵ Estas zonas fueron seleccionadas por el equipo que diseñó la encuesta de seguimiento balanceando dos hechos, la gran cantidad de jóvenes en relación al total de tratados que vivía en estas zonas al momento de la encuesta y los costos asociados (todas son zonas próximas a la capital del país).

Los equipos de JER en el territorio están mayormente compuestos por dos educadores y un coordinador, y disponen a su vez de un apoyo administrativo que muchas veces es compartido por varios equipos. El programa cuenta también con un conjunto de técnicos que supervisan y apoyan a los equipos de territorio a nivel centralizado. Cada integrante del equipo territorial trabaja con 20 beneficiarios durante 30 horas semanales en encuentros individuales y grupales. El programa prevé al menos un encuentro semanal con cada joven. En el caso de los coordinadores de equipo, además de trabajar con sus participantes referenciados, deben realizar el seguimiento del total de los 60 participantes del equipo y llevar adelante otra serie de actividades. Si bien esta es la conformación mayoritaria, existen algunos equipos ampliados, en particular los ubicados en las zonas definidas como prioritarias en el plan 7 zonas, que fueron reforzadas con más educadores y algunos recursos especiales.¹⁶ Según establecen las autoridades del programa, estas prestaciones especiales tales como convenios odontológicos o cupos para ciertos cursos, se extendieron rápidamente a las otras zonas. En resumen, para JER el plan 7 zonas supuso habilitar equipos de mayor tamaño (para aumentar la cobertura) en los que se mantenían los mismos principios organizativos, la metodología y objetivos programáticos. Al culminar el plan 7 zonas, los equipos quedaron totalmente integrados al programa y la experiencia de equipos ampliados se extendió a otros donde se evaluó era conveniente.

Como se mencionó previamente, uno de los aspectos del programa que ha sido señalado como debilidad, consiste en que no existe una especificación de cómo deben estar conformados los equipos (DINEM, 2015). Los técnicos que los integran pueden provenir de diversas disciplinas tales como psicología, trabajo social, magisterio, profesorado, etc. Según se señala en DINEM (2015), esto implica que la intervención presenta improntas diferentes en cada zona, que pueden estar más basadas en el trabajo sobre el individuo o sobre las relaciones sociales, con mayor énfasis en las actividades grupales o individuales.

Según señalan las autoridades del programa, al comienzo hubo una capacitación general a los operadores como inducción a la metodología del programa, fases y criterios orientadores, y con posterioridad se mantuvieron algunos espacios de formación e intercambio generales y se desarrollaron algunas capacitaciones en temas específicos, no todas con participación obligatoria. No obstante, la variedad de aspectos no protocolizados en lo que hace al tratamiento termina implicando que hay "un JER por cada territorio" (DINEM, 2015: p.16). Uno de estos elementos no protocolizados en el peso de las intervenciones individuales y las grupales antes mencionado, pero existen otros: si se deben incluir o no jóvenes con adicciones o discapacidades, cuál debe ser el proceder de los equipos con las instituciones territoriales a la hora de establecer contacto y realizar coordinaciones, hasta dónde incluir a las familias en el proceso, el establecimiento de la visita domiciliaria como una práctica habitual o excepcional, entre

¹⁶ El plan 7 zonas, implementado por el Ministerio del Interior y el Ministerio de Desarrollo Social en 2013, implicó reforzar los programas sociales prioritarios (Jóvenes en Red, Uruguay Crece Contigo y Cercanías) en algunas zonas de pobreza extrema. Supuso a su vez el mejoramiento de la infraestructura y de equipamientos de uso público y el mejoramiento de la seguridad en la zona.

otras (DINEM, 2015; BID, 2014). Según se señala en BID (2014), algunos de los equipos optan por realizar las recorridas domiciliarias en duplas, mientras otros las realizan individualmente. Lo mismo sucede con la división del trabajo al interior del grupo, ya que a pesar de que en el diseño se establecen competencias diferentes para los educadores y el coordinador, varias de las tríadas han optado por establecer modalidades de trabajo de carácter mayormente horizontal (BID, 2014). De hecho, la estrategia de trabajo cotidiana de los equipos es diseñada por los educadores de acuerdo a las características de los territorios, de los jóvenes y de los propios equipos.

Otro aspecto a considerar es que los jóvenes forman parte del programa cuando aceptan participar del mismo a través de la firma de un acuerdo, en el cual se comprometen a la realización de un proyecto de revinculación educativa o laboral. El proceso desde que existe un primer contacto con el joven (*Iniciados*) hasta que se firma dicho acuerdo implica varios pasos. Luego de contactados los potenciales beneficiarios, se realiza una entrevista donde se aplica un formulario estandarizado en función del cual pasan a ser *Aceptados* como posibles beneficiarios del programa, *No aceptado* por no cumplir con algunas de las características de la población objetivo, o *Desistidos* cuando el joven plantea que no tiene interés en participar. Los *Aceptados* comienzan un proceso con el operador referente, proceso que busca identificar las diversas metas a alcanzar en su pasaje por el programa. Cuando finaliza este proceso y de acuerdo a las plazas disponibles de los distintos equipos (hasta 60) pasan a ser *Beneficiarios*. Una vez en el programa las opciones son tres. En primer lugar, el joven *Egresado* del programa si luego de haber finalizado el plazo definido de la intervención, alcanza alguna de las metas fundamentales que se plantea el programa en términos de inclusión en algún programa educativo, empleo o capacitación laboral. Puede ser dado de *Baja* debido a dos situaciones: las bajas que se producen porque el joven no sostiene su participación en el marco del programa; las bajas que se producen porque habiendo mantenido una sostenida participación en las actividades del programa no alcanzan las metas consideradas para el egreso al finalizar el período de trabajo. Por último, existe la categoría de *No contactado* que hace referencia a jóvenes que no han podido ser localizados por los equipos luego de un primer contacto.

El programa tiene una duración de entre 6 y 24 meses produciéndose el egreso de los beneficiarios cuando se evalúa que estos presentan sustentabilidad social y/o educativa. Más allá de las trayectorias de cada joven que dependerán del acuerdo establecido, todos los participantes de JER reciben algunas prestaciones tendientes a facilitar su inserción laboral y/o educativa: una beca de 700 pesos mensuales,¹⁷ cupos para la realización de cursos en algunas instituciones privadas; un refuerzo educativo, que consiste en un vale de 1.800 pesos por única vez para la compra de materiales y uniforme para todos los participantes que estén asistiendo a un centro educativo en abril de cada año (inscripto y asistiendo); para los estudiantes de cursos de cocina en la UTU un complemento adicional en forma de tickets alimentación para que puedan adquirir los alimentos necesarios para

¹⁷ Si el joven se inserta en el sistema educativo (ciclo básico o cecap), entonces postula a la beca otorgada por el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) de monto similar y cuando se la otorgan dejan de cobrar la del programa.

las clases; una cantidad de boletos para el transporte urbano, esa cantidad se define en función de las actividades que el joven se ha propuesto realizar.

Una prestación muy relevante para los objetivos de este trabajo es que para aquellos jóvenes con menores a su cargo que viven en zonas donde no hay un centro público para el cuidado de los niños, o los que hay no tienen lugares disponibles, se otorga la posibilidad de obtener un Bono de Cuidados del MIDES, a través del cual los menores a su cargo asistan a una institución privada habilitada en la zona. Asimismo, en cuanto a lo laboral, se despliegan actividades individuales (preparación de currículum, preparación para asunción de responsabilidades inherentes, etc.) y grupales (simulación de entrevistas laborales entre otras) a la vez que, en coordinación con los funcionarios de los centros públicos de empleo locales se revisan las demandas de empleo según los perfiles de los participantes.

3. Los datos utilizados

La estrategia de evaluación establecida, que se explica en detalle más adelante, supuso la realización de una encuesta de seguimiento a beneficiarios de JER y a un grupo de control. La encuesta fue realizada por el IECON a partir de un convenio con el MIDES para la evaluación del programa, se denomina Encuesta de Seguimiento de Jóvenes en Red (ESJER). Se realizaron 1.603 encuestas (654 tratados y 949 controles, 80% del objetivo inicial) entre noviembre del 2014 y marzo 2015 (70% en 2014). A continuación, se detalla la composición del grupo de tratados y controles.

Los jóvenes denominados *tratados* son una muestra de los beneficiarios de JER que viven en Montevideo y el área metropolitana con un tiempo de exposición mayor a 18 meses. Los jóvenes de esta zona geográfica ingresaron al programa de acuerdo al cronograma que se presenta en el Cuadro 1. Como se señaló, son considerados beneficiarios aquellos jóvenes que una vez contactados y entrevistados para establecer que cumplen con las condiciones de elegibilidad para el programa, aceptan participar a partir de la firma de un compromiso con metas y objetivos laborales y/o educativos.

Si bien hay varias formas de pasar a ser parte del programa, del total de beneficiarios hasta el momento de la evaluación un 92% se vincularon al programa a partir de su ubicación en el territorio por los propios educadores como se observa en la tercera columna del Cuadro 2. Como se verá más adelante, este aspecto será relevante para la evaluación del impacto del programa. La muestra de beneficiarios a ser encuestados fue seleccionada considerando a los jóvenes cuyos hogares se ubican a 2.000 metros o menos del centro de referencia más cercano. Esto arrojó una población de 1.200 jóvenes tratados, de los cuales se seleccionó una muestra de 800 titulares, siendo los restantes 400 asignados originalmente como suplentes considerando estratos de edad e Índice de Carencias Críticas (ICC). El ICC es utilizado como umbral de referencia para otorgar

beneficios sociales como la Tarjeta Uruguay Social (TUS) y el plan de asignaciones familiares del plan de equidad (AFAM-PE). A mayor puntaje de ICC, mayores carencias.

Cuadro 1: Momento de Ingreso (Junio 2014- Montevideo y área metropolitana)			
Mes	Año		
	2012	2013	2014
Ene	0	30	19
Feb	0	6	25
Mar	0	6	159
Abr	0	2	84
May	0	14	115
Jun	0	4	40
Jul	0	28	0
Ago	0	23	0
Set	626	12	0
Oct	117	16	0
Nov	791	36	0
Dic	208	102	0
Total	1742	279	442

Fuente: DINEM

Los jóvenes que integran el grupo de control cumplen con todas las condiciones de elegibilidad de JER¹⁸ y son seleccionados entre los registros administrativos de la Tarjeta Uruguay Social (TUS), de modo de tener poblaciones balanceadas en función del centro de trabajo de los equipos y del puntaje obtenido en el ICC (véase Carrasco et al., 2015 para una mayor descripción de la base de datos). Los jóvenes del grupo de control cumplen también con el requisito de que sus hogares se encuentran a menos de 2.000 metros del centro de referencia más cercano de modo de garantizar que tienen acceso en el territorio al mismo conjunto de servicios e instituciones.

Si bien en términos metodológicos hubiera sido más conveniente trabajar también con los jóvenes cuyo estado es la Baja (abandonó el programa o superó los 18 meses de intervención sin lograr las metas a las que se comprometió), su ubicación era dificultosa y finalmente no se consideraron. No obstante, el porcentaje de jóvenes en esta situación es muy reducido (4,2%) en el período analizado (Cuadro 2).

¹⁸ No estudiaban ni trabajaban entre julio de 2012 y julio de 2013, en esa fecha tenían entre 14 y 24 años, y viven en el mismo barrio que los jóvenes tratados

Cuadro 2: Estado de los jóvenes al momento de diseñar la evaluación (2014-total programa)

	Frecuencia	Porcentaje	Territorio/Total
Aceptado	126	1,9	87%
Baja	274	4,2	86%
Beneficiario	2.793	42,7	92%
Desistido	247	3,8	74%
Egreso	126	1,9	95%
Iniciado	2.296	35,1	66%
Iniciado - No contactado	145	2,2	21%
No aceptado	541	8,3	35%
Total contactados	6.548	100,0	76%

Fuente: DINEM

Como se observa en el Cuadro 3, los jóvenes que integran el grupo de tratamiento o de control son muy similares. Entre los jóvenes analizados, las mujeres presentan una especial situación de vulnerabilidad debido a que muchas de ellas tienen hijos. Que la proporción de mujeres, y en particular de mujeres con hijos, sea mayor a la de los hombres es esperable en función de que ambos programas, TUS y JER, favorecen la presencia de mujeres con hijos. En el primer caso está establecido así en las condiciones de elegibilidad, y en JER se priorizan a partir cupos específicos.

Cuadro 3. Características generales por condición de tratamiento

	Controles	Tratados	Total
Sexo			
Mujer	587	384	971
Varón	362	270	632
Total	949	654	1603
%Mujer	61.9	58.7	60.6
%Varón	38.1	41.3	39.4
Mayor 17 años			
Mujer	510	296	806
Varón	285	174	459
Total	795	470	1265
%Mujer	64.2	63.0	63.7
%Varón	35.8	37.0	36.3
Con hijos			
Mujer	416	219	635
Varón	92	48	140
Total	508	267	775
%Mujer	81.9	82.0	81.9
%Varón	18.1	18.0	18.1

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ESJER

Como se señaló previamente, un objetivo central de este trabajo es analizar en qué medida la conformación de los equipos, en términos de su composición, afectan los resultados obtenidos. Para la construcción de los indicadores de heterogeneidad de los equipos, se utilizaron registros del personal ocupado del programa. La base de datos contiene variada información sobre los educadores: fecha de ingreso, sexo, edad, profesión de base y especializaciones, cargo desempeñado, equipo en el que se desempeña, salario y horas trabajadas, entre otras. Como se observa en el siguiente cuadro, los educadores y coordinadores son jóvenes (en promedio tienen 34 años), mayormente mujeres (65%) y entre las profesiones de base existe cierta predominancia de los psicólogos (39,5%) y los Educadores Sociales (30,3%). El resto de los profesionales se dividen en forma similar entre Profesores de educación media y de educación física, Maestros y otras disciplinas sociales (Sociólogos y Antropólogos).

Cuadro 4: Estadísticas de los 33 equipos

Total educadores	119
Mujeres	65%
Prom. edad	34 años
Desvío edad	3,3
Psicólogos	39,5%
Educador Social	30,3%
Trabajo Social	8,4%
Prof. Educación media y física	8,4%
Maestros	6,7%
Sociólogos y Antropólogos	6,7%

Fuente: Elaborado en base a registros administrativos del programa

Presumiblemente, las modalidades de intervención para cada una de estas disciplinas difieren, por lo cual en todos aquellos aspectos en los que no existe un protocolo claro, los abordajes diferirán en función de las combinaciones de disciplinas en cada equipo. Como se detalla más adelante, aspectos como la edad o el sexo de los integrantes de los equipos también afectan las posibilidades de resolución de problemas, sobre todo cuando estos son complejos. Los potenciales impactos de estas diversas miradas es parte de lo que se explora en este trabajo.

4. Antecedentes

Si bien el programa JER tiene entre sus objetivos la revinculación educativa y laboral y emprende acciones específicas para que los jóvenes puedan obtener resultados en estas áreas, el vínculo entre el programa y el bienestar subjetivo es menos directo al tiempo que

el propio concepto es más esquivo. De ahí que sea necesario establecer en primer lugar qué se entiende por bienestar subjetivo para luego establecer posibles canales a través de los cuáles el programa podría afectarlo, particularmente en el caso de las mujeres. Como se profundiza seguidamente, el concepto de bienestar subjetivo encierra al menos dos dimensiones, una afectiva y otra cognitiva, y la satisfacción con la vida, el indicador aquí utilizado, daría cuenta solo de esta última. Asimismo, si bien se dispone de un número importante de trabajos sobre bienestar subjetivo, no están claramente establecidos sus determinantes dado que, entre otras cosas, poder establecer efectos causales en el caso de esta dimensión de la vida es en la práctica complejo. El otro aspecto relevante para este trabajo es cómo las conformaciones de los equipos podrían afectar los desempeños de los jóvenes tratados, los antecedentes directos en este caso son mucho menores. A continuación, se sistematizan algunos de los principales resultados de estudios previos al respecto de estas dos cuestiones.

4.1. Qué se entiende por bienestar subjetivo

La aproximación al concepto de felicidad o bienestar subjetivo más utilizada en la disciplina económica es la evaluación que los individuos realizan de su satisfacción con la vida o con un conjunto de dimensiones de la misma tales como la familia, los ingresos o la salud (Stutzer, 2004; Van Praag y Ferrer -I- Carbonell, 2008). Esta aproximación, basa los juicios individuales del bienestar en las autoevaluaciones sobre la calidad de la vida más que en decisiones de utilidad inferidas a partir de las elecciones o comportamientos observados (Kahneman, Wakker, y Sarin 1997). El bienestar subjetivo es por tanto un indicador de bienestar alternativo que permite analizar directamente sus determinantes tanto a nivel individual como social dando cuenta de aspectos psicológicos no observables tales como los deseos o las creencias (Odermatt y Stutzer, 2017).

En el campo de la psicología, los estudios sobre la felicidad recaen generalmente en investigaciones sobre bienestar subjetivo (BS) (Diener et al., 2000; Proctor et al, 2009). Este, a su vez, se analiza a partir de tres dimensiones: la felicidad experimentada o respuestas emocionales (positivas, como el optimismo o negativas, como el enojo); los dominios de la satisfacción (satisfacción con la familia, el empleo, etc.); la satisfacción con la vida en general (Proctor et al, 2009). El BS puede dividirse así en dos componentes, uno afectivo compuesto por emociones positivas y negativas (BSA) y uno cognitivo (BSC) relativo a cómo los individuos evalúan su vida en general o algunos dominios de la misma (Kahneman y Deaton, 2010; Stillman y Velamuri, 2016). Si bien existe evidencia de que la correlación entre la respuesta a preguntas sobre satisfacción con la vida en general y un conjunto de medidas de la felicidad experimentada en la vida diaria (test psicométricos de ansiedad, depresión, estrés, etc.) es fuerte (Ferrer-i-Carbonell, 2011), también existe evidencia de que tienen determinantes distintos, en particular su reacción ante cambios en el ingreso no es igual (Kahneman y Deaton, 2010). La adaptación de estos dos componentes a distintos eventos de la vida tampoco se da a la misma vez, siendo la adaptación del componente afectivo más rápida y automática (Stillman y Velamuri, 2016). Un resultado relevante para este trabajo, es el encontrado por Kahneman y Deaton (2010), quienes señalan que en tanto para ciertos niveles de

ingreso alto las emociones positivas no se incrementan, sí lo hace la satisfacción con la vida, mientras que para individuos de bajos ingresos ambas medidas se deterioran, experimentan menos satisfacción con la vida y menor bienestar emocional. Por lo tanto, sería relevante disponer de medidas que den cuenta de ambos aspectos del bienestar, lamentablemente, en este trabajo solo se dispone de indicadores de bienestar cognitivo.

4.2. Principales factores asociados

Pese a la abundante literatura sobre el tema, algunos aspectos como su relación no lineal con el ingreso o su posible naturaleza determinística, son aún muy controvertidos (Ferrer-i-Carbonell, 2011). Respecto a la relación más bien débil entre ingresos y satisfacción con la vida, se ha señalado que en parte podría deberse a la importancia del ingreso relativo en la determinación de la felicidad de los individuos. Mucha de la evidencia disponible indica que los individuos evalúan su propia vida en comparación con la de su grupo de referencia (Ferrer-i-Carbonell, 2011) por lo que no es el ingreso absoluto el más relevante. Otra explicación posible refiere al vínculo entre ingresos, satisfacción con la vida y aspiraciones. Si ante un aumento del ingreso se incrementan también las aspiraciones, a largo plazo el efecto sobre el bienestar subjetivo sería nulo (Proto y Rustichini, 2015).

Respecto a la naturaleza determinística de la satisfacción con la vida, es aceptado en la literatura que algunos aspectos intrínsecos a los individuos inciden en la predisposición a cierta satisfacción con la vida y por lo tanto existe cierta propensión genética que la mantiene estable en el tiempo. Por ejemplo, ser extrovertido, la mayor competencia social y la autoestima, están positivamente relacionados con el BS, en tanto el grado de neurotismo se relaciona negativamente (Proctor et al, 2009; Proto y Rustichini, 2015). Respecto al locus de control, que está asociado con diversos rasgos de la personalidad y estados emocionales y también con el BS (Stocks y April, 2009; Stillman y Velamuri, 2016), se encuentra que un mayor LOC externo se asocia con mayores niveles de estrés debido a que los individuos perciben que las diversas situaciones de la vida están más allá de su control produciendo estados negativos y menos BS. A la inversa, los individuos más internos se encuentran más motivados, presentan mayores éxitos y menor estrés (Stocks y April, 2009; Kulshrestha y Sen, 2006). Así, la relación entre el LOC interno y el BS es generalmente positiva, es decir, los sujetos que ligan los diversos aspectos de su vida a sus propias acciones tenderán más a invertir en su futuro y a perseguir sus metas con mayores resultados positivos (Caliendo et al., 2015; Cobb-Clark et al., 2014).

Más allá de la existencia de una cierta tendencia de los individuos a adaptarse a sus circunstancias, existen diferencias individuales sustanciales en la velocidad y el grado de adaptación que depende críticamente del grado en que los individuos reaccionaron al evento, así como del tipo y signo del evento acontecido. Por ejemplo, existiría una adaptación total al divorcio, una adaptación parcial al desempleo y no existiría adaptación a la discapacidad grave, al tiempo que la misma sería más lenta cuando el evento es

negativo (como la viudez) que cuando es positivo (como el matrimonio) (Powdthavee y Stutzer, 2014).

También existe evidencia de que algunas características demográficas de los individuos, en particular la edad, pero también la raza y el sexo, inciden en su satisfacción con la vida. Según estudios sobre el tema, la satisfacción con la vida decrece con la edad hasta aproximadamente los 40 años, a partir de donde comienza a subir nuevamente una vez que se revisan las expectativas del comienzo, obteniéndose una relación de U invertida entre ambas variables (Ferrer-i-Carbonell, 2011). En cuanto a las diferencias por sexo, variable clave en este trabajo, algunos estudios muestran que las percepciones de hombres y mujeres no solo difieren, sino que cambian a lo largo del ciclo de vida y son afectados por los eventos de la vida de manera diferente (Plagnol y Scott, 2011). Las mujeres comienzan la vida adulta siendo más felices que los hombres, pero culminan siendo más infelices (Plagnol y Esterlin, 2008). También se ha señalado que la vida familiar es un ingrediente mucho más importante en la felicidad de las mujeres que de los hombres (Plagnol y Esterlin, 2008) y que las percepciones de las mujeres sobre la satisfacción con la vida se encuentra mucho más afectadas por eventos como el nacimiento de un hijo que para los compañeros varones (Plagnol y Scott, 2011). Este diferencial podría deberse a que tienden a permanecer más en sus hogares con responsabilidades de cuidado (Plagnol y Scott, 2011).

Asimismo, Stillman y Velamuri (2016) plantean que la heterogeneidad por sexo de las respuestas del componente afectivo y cognitivo del BS es importante. Encuentran mayores efectos en las mujeres en las respuestas ante un shock (ser víctima de violencia, por ejemplo). También existe evidencia de que, si bien las mujeres tienen mayor tendencia a la depresión, no son consistentemente más infelices que los hombres debido a que también experimentan en mayor medida emociones positivas (Ferrer-i-Carbonell, 2011). En línea con lo anterior, Kahneman y Deaton (2010) en un estudio realizado en Estados Unidos, encuentran que las mujeres reportan mayores emociones positivas y mayor satisfacción con la vida que los hombres, pero también mayor estrés y sentimientos negativos. Respecto a los rasgos de personalidad, como se vio en el capítulo 1 la evidencia indica que existen heterogeneidades por sexo relevantes. En particular en el caso del locus de control (LOC), un factor que será aquí analizado, la evidencia indica que los hombres tienden a ser más internos que las mujeres (Linz y Semykina, 2005), es decir, son más propensos a considerar que diversas situaciones de la vida dependen de su propio esfuerzo y no de aspectos como el azar y la suerte.

Estudios longitudinales realizados a jóvenes y adolescentes indican que los logros que alcanzan los jóvenes en términos educativos y laborales impactan en su BS. Para aquellos jóvenes que han abandonado el sistema educativo, no poseer empleo impacta negativamente en su satisfacción y la autoestima, así como aumenta la depresión (Proctor et al, 2009). Asimismo, Kassenboehmer y Haisken-DeNew (2009) encuentran para un grupo de trabajadores en Alemania que quedar desempleado tiene un efecto causal negativo en la satisfacción con la vida con altos costos no pecuniarios, particularmente

dramáticos para las mujeres. La literatura indica que el BS se ve afectado también por la brecha entre aspiraciones y logros, las mayores aspiraciones se asocian a menor BS (Stutzer, 2004; Castilla; 2012). A su vez la formación de aspiraciones se asocia a la existencia de puntos de referencia que operan como metas a alcanzar (Dalton et al., 2015, Appadurai, 2004), a la presencia de interacciones sociales y a la interacción con otros individuos con los que se comparten metas y se forman los deseos (Genicot y Ray, 2014). Las mismas se ven afectadas tanto por los logros presentes como pasados (Ray, 2006) al tiempo que repercuten en la motivación de los individuos a realizar esfuerzos e inversiones para obtener ciertas metas a futuro (Appadurai, 2004; Genicot y Ray, 2014).

Las relaciones con amigos y familiares, en particular con ambos padres y hermanos, afectan la satisfacción de los jóvenes, en particular de las mujeres (Proctor et al, 2009; Oliva y Arranz, 2005). Tener una pareja con la cual compartir los eventos diarios de la vida mejora la satisfacción con la vida (Ferrer-i-Carbonell, 2011), el número de hijos, en cambio, tiene una relación negativa, aunque leve una vez que se controla por una serie de características relevantes (Ferrer-i-Carbonell, 2011; Deaton y Stone, 2014). Esto se debería a que aquellos que deciden ser padres experimentan un conjunto mayor de emociones y estados negativos, pero también positivos, al tiempo que los que tienen hijos generalmente viven en pareja, son más saludables y religiosos, todos factores asociados a una mayor satisfacción. Deaton y Stone (2014), señalan a su vez que esta relación nula o levemente negativa entre satisfacción con la vida y tenencia de hijos, es más clara en los países desarrollados en tanto en países pobres con altas tasas de fecundidad, encuentran evidencia de que los individuos podrían tener hijos incluso si esto implica una caída importante en el BS. Algunas de las razones para este comportamiento podrían ser el uso no apropiado o bajo acceso a métodos anticonceptivos o porque los hijos son tenidos por una serie de razones (como la contribución productiva de los niños) que luego no son consideradas en la evaluación de la vida. La maternidad adolescente y los comportamientos sexuales riesgosos también están vinculados con bajos niveles de satisfacción. Contribuyen en estas conductas tanto factores disposicionales (características individuales como los rasgos de personalidad o el temperamento que influyen sobre el comportamiento) como situacionales (factores socioeconómicos, familias con poca comunicación y/o situaciones de conflicto, situaciones de abuso, etc.) (Proctor et al., 2009).

Es así que acontecimientos removedores para los jóvenes como atravesar por diversos componentes del programa o ampliar su grupo de referencia, podrían ser canales de modificaciones en el BS. La evidencia muestra que hay razones para creer que esta experiencia puede tener resultados distintos en varones y mujeres en particular en su BS. Asimismo, estos efectos podrían estar mediados por otras características de los jóvenes como su LOC, sus aspiraciones, la conformación de una familia o los logros alcanzados.

4.3. Los programas de proximidad y el BS: ¿qué debemos esperar?

El programa JER es bastante particular en su diseño por lo que resulta difícil encontrar algún antecedente que resulte cercano. La singularidad del programa obedece a que combina diversos factores que no es usual encontrar conjuntamente: en cuanto al abordaje, el trabajo de proximidad, en cuanto a los desempeños que se busca potenciar, de tipo integral (educación, social y laboral), en cuanto al grupo objetivo, jóvenes altamente vulnerables. Por tal motivo, los antecedentes en relación a evaluaciones de este tipo del programa se analizarán en dos sentidos, por un lado, los principales resultados de los programas de proximidad destinados al trabajo con familias y por otro, los programas destinados a jóvenes que buscan impactar o bien en el empleo o bien en otras habilidades no cognitivas (denominadas usualmente “blandas”) relevantes para la inserción laboral. Mucho menos frecuente aún son los estudios que analicen en particular los efectos de la conformación de los equipos de trabajo en los resultados de un programa. No obstante, se consideran aquí un conjunto de antecedentes que aportan luz acerca de en qué medida las características de los miembros de los equipos de trabajo podrían impactar en los resultados de un programa.

Como se señaló antes, los programas que implican servicios de intermediación social con un trabajo de proximidad con las familias parten de la base de que los problemas de información y las barreras comportamentales afectan particularmente a las personas vulnerables en lo que refiere a sus posibilidades de acceso a servicios y programas públicos. Es así que uno de los efectos esperados radica en una mayor vinculación de los beneficiarios con la oferta de programas públicos, en particular los dirigidos a poblaciones vulnerables. Este es precisamente uno de los efectos presentes tanto en Chile Solidario en Chile como en Red Unidos en Colombia (Camacho et al., 2014). En el país, también se encuentran estos resultados para los programas Uruguay Crece Contigo (UCC) y Cercanías (Marroig et al., 2017; Perazzo et al., 2016). Por la forma de seleccionar a los controles en la evaluación de JER, este extremo no puede verificarse para algunas prestaciones clave, es decir, en la medida que se seleccionaron jóvenes entre los beneficiarios de la TUS, por definición ya cuentan tanto con esta prestación como con AFAM. Los impactos en términos de condiciones objetivas que mejoren las posibilidades de los beneficiarios de incrementar su autonomía a partir de la generación de ingresos propios (efectos en el empleo y la educación), son mucho menos claros. Existirían impactos positivos en Chile Solidario y Red Unidos (Camacho et al., 2014), no existirían efectos en UCC y Cercanías (Marroig et al., 2017; Perazzo et al., 2016).

Un aspecto relevante de las intervenciones de proximidad es que se distinguen por brindar soporte psicoemocional a los beneficiarios, en particular buscando una mayor orientación a futuro de las familias, por lo que es dable esperar que afecten las subjetividades de los individuos. Los indicadores utilizados en las evaluaciones de estos aspectos difieren y el signo de los efectos no es siempre claro. En Galasso (2011) se sugiere que el apoyo psicosocial ha jugado un papel importante en el optimismo sobre el estatus económico futuro de las familias en el caso de Chile Solidario, pero no se realiza una evaluación de impacto. Abramovsky et al. (2015) evalúan el programa Red Unidos en Colombia, no encontrando efectos relevantes en la construcción de estas capacidades. En el caso de Uruguay, para el programa UCC se encuentra un efecto positivo sobre la vitalidad de las

madres medido a través de dos escalas del cuestionario SF-36 (aunque no se encontró efecto sobre salud mental) (Marroig et al., 2017). En el caso de Cercanías, se observa que si bien un alto porcentaje de personas (controles y tratados) que declaran sentirse deprimidas con frecuencia, han sido diagnosticadas por depresión o están siendo medicadas, las estimaciones indican que el programa no tuvo efectos en estos aspectos (Perazzo et al., 2016).

En cuanto a los programas dirigidos a la revinculación de población joven, generalmente tienen o bien objetivos de empleo o educativos, aunque cada vez con mayor frecuencia se tiende hacia una mayor integralidad. Por ejemplo, los programas Juventud y Empleo de República Dominicana y Jóvenes en Acción de Colombia, que son programas de empleo, incorporan también un componente específico de habilidades que denominan “para la vida” (higiene, autocuidado, puntualidad, resolución de conflictos, etc.). Respecto al primer programa, Ibarra et al. (2012), no encuentran efectos significativos en las tasas de empleo, aunque sí encuentran un efecto positivo sobre la formalización y los ingresos en el caso de los varones. También encuentran que tuvo impactos positivos en términos de percepciones y expectativas de futuro, particularmente en las mujeres, las cuales simultáneamente redujeron sus tasas de embarazo considerablemente. En lo que refiere al segundo programa, Attanasio et al. (2011), encuentran que el programa impacta positivamente tanto en el empleo como en los ingresos de los jóvenes, especialmente de las mujeres. Una vez más, factores emocionales y afectivos, así como las habilidades blandas son las que parecen afectarse en mayor medida.

En conjunto, esta evidencia es indicativa de que los programas que tienen componentes que apuntan a habilidades blandas, no cognitivas, tienden a afectarlas de alguna manera y que los efectos podrían ser mayores para las mujeres.

Uno de los antecedentes más cercanos de este trabajo es el realizado por Stillman y Velamuri (2016). Los autores analizan cómo la presencia de un shock negativo inesperado (como puede ser sufrir un fuerte daño o ser víctima de un crimen), afecta el BS de los hombres y mujeres teniendo en cuenta su LOC (interno o externo). La literatura que relaciona el BS y el LOC, si bien no es concluyente, mayormente indica que los individuos con un mayor locus interno gozarán de un mayor BS. Stillman y Velamuri (2016) encuentra que tener un mayor locus interno ayuda a las personas a manejar las consecuencias de un shock negativo no anticipado, pero con diferencias importantes por sexo. Para los hombres, un shock de ese tipo tendrá consecuencias sobre el BS pero pequeñas cuando son más internos, aunque las consecuencias sobre su ingreso futuro pueden ser menos despreciables. Es decir, ante similares circunstancias, los hombres con mayor locus interno se sienten mejor que los que no lo tienen, similar a los hallazgos de la literatura en general. En el caso de las mujeres en cambio, en aquellas con locus interno, los shocks producen un impacto mayor tanto en el BS como en los resultados socioeconómicos presentando mayores dificultades para adaptarse a las circunstancias. Los autores indican que, en algunos casos, parecería que las mujeres con locus externo pueden adaptarse mejor a circunstancias adversas inesperadas si sienten que esas circunstancias están fuera de su control. Por tanto, estos resultados también se encuentran en línea con la idea de que las mujeres podrían reaccionar de manera distinta que los

hombres ante el estímulo producido por una intervención que moviliza diversos aspectos de sus vidas.

4.4. Cómo podrían afectar las conformaciones de los equipos a los desempeños que el programa busca modificar

A priori es esperable que los efectos del programa difieran en función de las características y modalidades de trabajo de los equipos del programa (educadores). Sin embargo, la evidencia sobre la dirección y magnitud de estos efectos es muy limitada y proviene sobre todo de la economía industrial. A nivel teórico, desde una gran variedad de disciplinas se ha señalado que la diversidad en los equipos de trabajo es un factor relevante más allá de la tarea (Stirling, 2007). De hecho, se señala habitualmente que la heterogeneidad es beneficiosa, mejorando la performance de los equipos de trabajo, por diversos motivos tales como una mayor diversidad de opciones a la hora de resolver un problema, la reducción de errores a la hora de tomar decisiones, el incremento en la capacidad de innovar (Østergaard et al., 2011; Kaiser y Müller, 2013). No obstante, no toda la evidencia empírica apunta en el mismo sentido. Algunas dificultades señaladas son los mayores costos de comunicación y una mayor presencia de conflicto debido a que existen mayores diferencias en valores y *backgrounds* personales, al menos en las etapas iniciales del trabajo conjunto (Kaiser y Müller, 2013). En concreto, según señalan Ben-Ner et al. (2017), los canales identificados por la literatura a través de los cuales la diversidad podría afectar el desempeño de los equipos se pueden agrupar en tres: colaboración, comunicación y creatividad. Los autores señalan que la diversidad podría afectar negativamente a través del factor colaboración, debido a que los individuos tienden a cooperar más entre iguales y del factor comunicación, porque manejan diferentes lenguajes y expresiones simbólicas. En cambio, la diversidad de experiencias y enfoques afectaría positivamente a través del factor creatividad, al otorgar soluciones imaginativas e innovadoras en contextos donde las tareas son complejas. La diversidad de perspectivas generaría así dos fuerzas en sentido contrario, por un lado, un "conflicto cognitivo" que resulta positivo porque promueve la combinación de los mejores elementos de cada perspectiva, y el "conflicto afectivo", más emocional, que puede dañar el comportamiento estratégico (Ensley et al., 2002).

Un trabajo reciente realizado por Chetty y Saez (2013), muestra que las características de los profesionales que participan de un experimento en el que se transmite a los clientes información sobre la declaración de impuestos, inciden en las decisiones posteriores de sus clientes. Encuentran que, si bien en términos medios el programa no es efectivo, para algunos profesionales existen efectos positivos del mismo. Lamentablemente, los autores no disponen de información que les permita explorar qué tipo de características producen los efectos diferenciales entre profesionales.

Los miembros de los equipos pueden ser diversos en varios sentidos, usualmente se consideran atributos demográficos como la edad, el grupo étnico y el sexo y atributos adquiridos, como el nivel educativo y la experiencia (Østergaard et al., 2011; Kaiser y Müller, 2013). La diversidad de profesiones y niveles educativos sería un indicador de las distintas perspectivas cognitivas (Coad y Timmermans, 2012). La literatura muestra que

ese tipo de variedad incide en la capacidad de reconocer problemas y absorber conocimiento externo, así como en las posibilidades de formular nuevas combinaciones para la resolución de problemas (Bogers et al. 2018; Bolli et al. 2017). Por otra parte, variables como la edad y el sexo se utilizan como proxy de la diversidad en los sistemas de creencias, actitudes, valores, redes sociales y aversión al riesgo (Richard y Sholeor, 2002; Østergaard et al., 2011). En lo que refiere al sexo, existe evidencia que muestra que la variedad de género, contribuye a la identificación y resolución de problemas, en particular cuando los mismos requieren esfuerzos de coordinación (Dezsö y Ross 2012; Galia y Zenou 2012; Østergaard et al., 2011).

Por lo antes visto, el resultado final de la heterogeneidad de distintas características observables de los educadores (como el sexo, la edad o la formación) sobre la performance del equipo en el trabajo con los jóvenes o incluso tendiendo puentes para viabilizar el acceso a la oferta pública de servicios en las zonas no es totalmente claro. Por un lado, es esperable que, por la metodología de intervención, la integralidad del programa y la complejidad de las tareas a realizar, la diversidad de disciplinas y perspectivas sea un factor potenciador de los resultados del mismo, aumentando la calidad de las decisiones y acciones acometidas por los equipos, y esta es de hecho, la hipótesis de este trabajo. No obstante, es necesario considerar la posibilidad de que la mayor heterogeneidad podría ser una fuente de conflicto que impusiera costos en la toma de decisiones enlenteciendo el trabajo de los mismos, o incluso conflictos afectivos mayores que terminarían trasladándose al trabajo con los jóvenes. Esto podría llegar a ser relevante en el caso de la intervención aquí evaluada porque se analizan las etapas iniciales de implementación, donde estos costos y conflictos podrían haber sido mayores. Finalmente, si las intervenciones más relevantes del programa, en términos de sus efectos sobre los jóvenes, se encuentran fuertemente protocolizadas, la heterogeneidad de los equipos de trabajo podría influir muy poco en los resultados finales de la intervención.

5. Estrategia empírica

5.1. Metodología

Como fuera señalado previamente, los beneficiarios del programa JER no fueron seleccionados en forma aleatoria al tiempo que ni el diseño del programa ni la información disponible permiten que se utilice para su evaluación estrategias de regresiones discontinuas ni de diferencias en diferencias. Dados los potenciales problemas de endogeneidad en la selección de la población tratada, se utiliza una estrategia de variables instrumentales (VI). Siguiendo a Carrasco et al. (2015), se considera como instrumento la distancia (medida en metros), entre el hogar del joven y el centro de referencia del equipo de JeR más cercano al mismo. Además de la validez del instrumento en términos estadísticos, como se verá seguidamente, el uso de la distancia presenta una justificación en términos de la dinámica del programa. En efecto, el instrumento se asocia fuertemente con el criterio utilizado para detectar a la población beneficiaria en territorio. Si bien el programa determina centralmente un conjunto de

zonas elegibles donde se ubican los equipos de trabajo, el mismo no cuenta con instalaciones propias en las zonas de intervención. Cada equipo, una vez en contacto con el territorio, accedió a instalaciones de diverso tipo y origen institucional. Estos centros de trabajo (C) podían ser una policlínica, una organización social, una oficina del MIDES o cualquier otra institución asentada en el barrio. Una vez instalados en el territorio, los equipos recorren la zona en busca de potenciales beneficiarios.¹⁹ Esto implica que es esperable que la probabilidad de ser tratado aumente a medida que la distancia entre el hogar donde vive el joven y el lugar donde se instalan los equipos de trabajo se reduce.

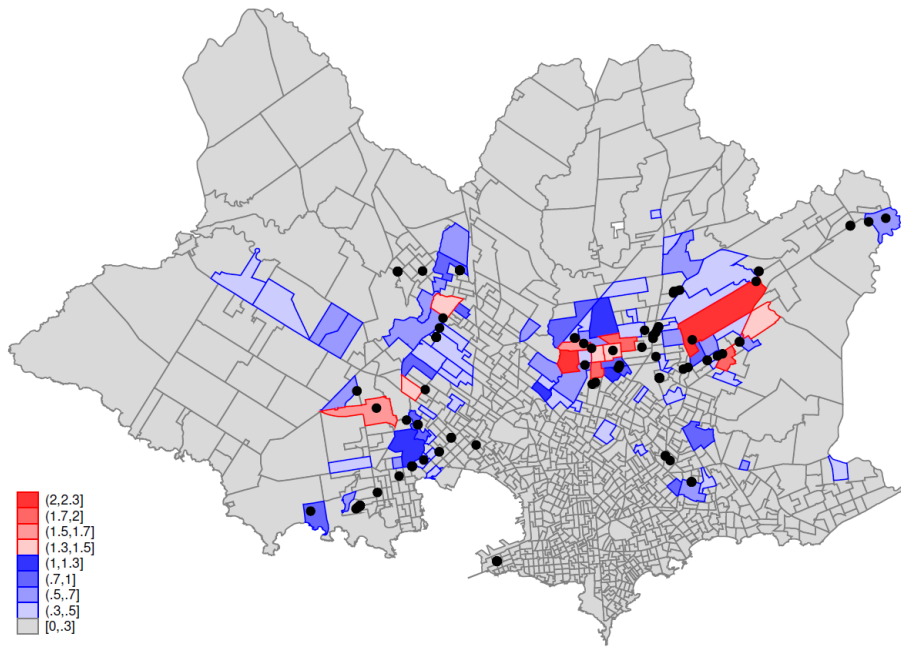
Una posible fuente de endogeneidad en este proceso es que los centros de referencia estén ubicados en puntos del territorio que difieran del resto en aspectos relevantes para la evaluación: mayor densidad de jóvenes vulnerables, mayor disponibilidad de servicios como escuelas o liceos etc. Si bien tanto los jóvenes tratados como los que serán utilizados como controles viven en un radio similar, esta información es relevante para comprender al alcance de los resultados que se obtengan. Como se muestra en Carrasco et al. (2018), las zonas específicas dentro de los barrios donde terminaron asentándose los equipos, no presentan ninguna especificidad en términos de la distribución de los jóvenes elegibles o las condiciones de pobreza, lo cual sería un indicador adicional de su aleatoriedad en términos de su ubicación geográfica en relación a otros puntos del territorio. Los autores muestran, a partir de datos censales del año 2011, que los centros de referencia, indicados por círculos negros, se ubican en las cercanías de las zonas con mayor densidad de jóvenes elegibles (mapa 1).²⁰

Adicionalmente, en el mapa 2 se presenta, para las regiones donde se instalaron equipos del programa, la proporción de jóvenes elegibles en relación a los jóvenes que residen en la subzona (segmento censal) de cada región. Este mapa permite apreciar que los centros de referencia se ubican en lugares donde este indicador toma distintos valores y no tienden a aglomerarse en subzonas con proporciones uniformes de jóvenes elegibles. Por tanto, la ubicación de los centros de referencia ofrece una fuente de variación exógena para la identificación causal de los efectos del programa.

¹⁹ Estrictamente los beneficiarios del programa se definen a través de dos procedimientos. Además de la búsqueda en territorio y las derivaciones de instituciones del territorio mencionadas, un subconjunto de beneficiarios es derivado desde la dirección del programa a partir de información socioeconómica observada en los registros administrativos de la población que cobra la Tarjeta Uruguay Social (TUS). No obstante, este grupo representa solamente alrededor de 8% del total de beneficiarios en la etapa de implementación del programa que se analiza aquí.

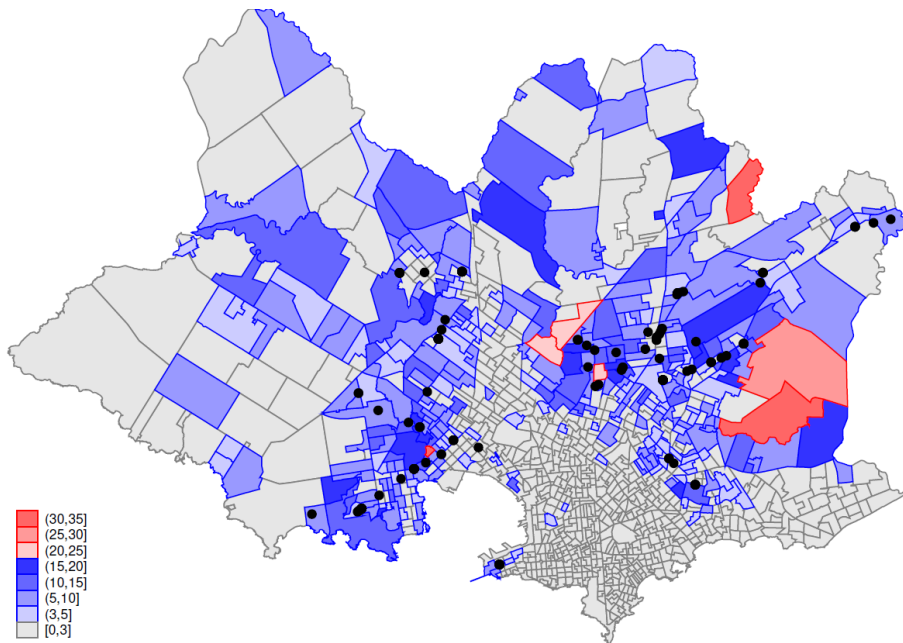
²⁰ Para la identificación de la vulnerabilidad socio-económica se replica el Índice de Carencia Críticas aplicado por el MIDES para seleccionar a los beneficiarios de los programas prioritarios, estableciendo como punto de corte el umbral establecido para el acceso a JER y a la TUS doble (puntaje mayor a 0,8).

Mapa 1. Distribución de la población objetivo en cada segmento censal



Fuente: Carrasco et al., 2018

Mapa 2. Porcentaje de población objetivo en relación al total de jóvenes según segmento censal



Fuente: Carrasco et al., 2018

El enfoque de VI requiere encontrar una variable Z (instrumento) que esté altamente correlacionada con la asignación al programa o con la participación individual (D), pero que no se correlacione con las características no observadas que afectan los resultados (Y), es decir, cualquier efecto de Z en Y debe darse solo a través de D . Por lo antes expuesto, se podría pensar que una posible variable instrumental es la distancia entre el

hogar (H) y el centro de referencia donde se ubican los equipos de JER. Es decir, es dable pensar que la distancia puede ser explicativa de la participación en el programa, ya que una menor distancia del centro al hogar aumenta la probabilidad de que los operadores localicen a los jóvenes en el territorio y además puede considerarse exógena, en la medida que no guarda ningún vínculo directo con los desempeños de los jóvenes o condiciones que los determinan. En lo que refiere a los desempeños aquí analizados, implica que condicional a un conjunto de variables relevantes, la distancia entre los hogares y el centro no guardan ningún vínculo directo con la satisfacción con la vida de los jóvenes o su condición laboral, sino solo a través de la mayor propensión a participar o ser contactados para participar en el programa.

Bajo esta metodología, un primer paso consiste en regresar el tratamiento sobre el instrumento y otro conjunto de covariables (X) (primera etapa de la estimación, Ec 1). La predicción de esta primera estimación luego se sustituye por la variable que refleja el tratamiento en la segunda etapa (Ec 2). En este caso se regresa el resultado (Y) sobre el tratamiento estimado en la primera etapa y un conjunto de covariables. En ambas estimaciones se incluyen efectos fijos por zona donde se ubican los centros de trabajo, F_c .

$$Ec1: D_{i,c} = \gamma Z_{i,c} + \varphi X_{i,c} + F_c + u_i$$

$$Ec2: Y_{i,c} = \alpha X_{i,c} + \beta(\hat{\gamma} Z_{i,c} + \hat{\varphi} X_{i,c} + F_c + u_i) + F_c + \varepsilon_i$$

$$\hat{\beta}_{IV} = \beta + \text{cov}(Z, \varepsilon) / \text{cov}(Z, D)$$

La estimación por variables instrumentales implica identificar efectos locales del tratamiento (Angrist et al., 1996), es decir, solo para un subconjunto de individuos, aquellos que modifican su decisión de participar en el programa debido a que su hogar se encuentra cerca de la ubicación de los equipos de JER. Por tanto, el efecto del programa debe ser interpretado como el efecto sobre aquellos individuos (*compliers*) que efectivamente cambiaron su decisión de participación en función de la variable instrumental (variable de exclusión). La distinción entre este efecto local (LATE) y el efecto medio del programa (ATE) es solo relevante si existen efectos heterogéneos.

Imbens y Angrist (1994) establecen cuatro supuestos necesarios, no todos testeables directamente, que deben cumplirse para que el estimador de VI permita identificar un efecto causal para la subpoblación de *compliers*: (i) Independencia, el instrumento es tan bueno como si fuese asignado de modo aleatorio. (ii) Exclusión, el instrumento no debería afectar la satisfacción con la vida u otros desempeños relevantes, excepto a través de la propia participación en el programa. (iii) Primera etapa, que el instrumento (distancia) afecte a la variable endógena (participación en el programa). (iv) Monotonicidad, que es clave para la identificación del efecto local. Este supuesto implica que cualquier persona que estuviera dispuesta a ser tratada si fuera asignada al grupo de control, también estaría dispuesta a ser tratada si fuera asignada al grupo de tratamiento. Esto es equivalente a asumir que no existe una subpoblación particular (*defier*) que en el caso de JER sería

aquella población que solo estaría dispuesta a participar del programa si viven lejos del centro de referencia, y que en caso de cercanía al centro su comportamiento cambiara y no participaría. Por tanto, el supuesto de monotonidad parece plausible de ser aplicado en este caso. Igualmente, en la encuesta de seguimiento se les pregunta a los jóvenes (tratados y controles) si estarían dispuestos a participar de un programa de este tipo, y se realizan pruebas realizando estimaciones donde no se incluye a los que responden negativamente.

5.2. Medición de las variables relevantes

Como se señaló previamente, el BS es abordado aquí desde su dimensión cognitiva, la forma más extendida de medirlo en la disciplina económica. Asimismo, la satisfacción con la vida (SV), que es una evaluación subjetiva de la calidad de la vida, es utilizada usualmente para medir esta dimensión del BS (Kahneman y Deaton, 2010; Proctor et al., 2009). En concreto se consulta a los individuos acerca de la satisfacción con la vida en una escala del 1 al 10, donde 10 es muy satisfecho. También es usual consultar sobre ciertos dominios de esa satisfacción tales como la familia, amigos, ingresos y salud (también en una escala de 1 a 10). Estos dominios son agregados en este trabajo a partir de la metodología de *fuzzy sets* para construir un segundo indicador de bienestar general. A los efectos de una interpretación más simple de los posibles efectos de JER sobre el BS, estas variables fueron estandarizadas utilizando su propia media y varianza.

Una de las dificultades de utilizar una variable categórica de auto reporte sobre la satisfacción es el supuesto que se realiza respecto a su carácter ordinal o cardinal. Ferrer-i-Carbonell y Frijters (2004) discuten las implicancias de asumir uno u otro enfoque y muestran que las estimaciones que asumen un criterio ordinal obtienen los mismos resultados que las que asumen cardinalidad. Por lo tanto, es usual asumir, y aquí se seguirá ese criterio, que existe cardinalidad en las respuestas sobre satisfacción con la vida. Esto implica que no solo el orden que se obtiene para los distintos grupos, sino también las distancias entre los niveles de satisfacción, son indicativos del bienestar subjetivo de los jóvenes analizados.

Otra variable relevante para comprender los cambios en el BS que surge de estudios previos, es la posición relativa en la distribución del ingreso. En la ESJER se dispone de información sobre la percepción de los individuos acerca de su lugar en la escala de ingresos a través de la pregunta sobre el lugar en que se ubican en una escala del 1 al 10 donde 1 es la persona más pobre y 10 la más rica. A efectos interpretativos esta variable fue estandarizada utilizando su media y varianza. En relación al ingreso absoluto, si bien no se dispone de datos sobre el ingreso de los individuos, se utiliza como proxy de la situación de privación material el ICC. Como se señaló antes, el ICC es un umbral utilizado para seleccionar a los beneficiarios de diversos programas sociales y combina un conjunto de características del hogar tales como materiales de vivienda, clima educativo, cantidad de integrantes, hacinamiento, saneamiento y un índice compuesto de bienes durables.

El LOC, como se presentó con mayor detalle en el capítulo 1 y previamente en este capítulo, es un concepto proveniente de la psicología que busca capturar las actitudes, creencias o expectativas de los individuos respecto a la relación entre su comportamiento y las consecuencias del mismo. Este indicador se encuentra fuertemente asociado a rasgos de la personalidad y es una medida específica de las habilidades no cognitivas (Cobb-Clark y Schurer, 2011). Aquellos que sostienen que los resultados alcanzados en la vida dependen de los propios esfuerzos tienen un LOC interno, en tanto que los que sostienen que dependen de factores externos (como la suerte), tienen un mayor LOC externo. Para captar este tipo de creencias se utiliza habitualmente la escala de Rotter (1966) o bien algunas de las preguntas incluidas en la misma. En este trabajo se utiliza solo una de las preguntas de esta escala, donde se consulta a los individuos sobre quién cree que contribuirá más a un cambio en su vida, siendo las opciones de respuesta: usted, su familia, el grupo de amigos, la comunidad, el gobierno municipal, el gobierno nacional, otros. Con esta pregunta se construye una variable binaria que vale 1 para todas las opciones salvo “usted”, es decir, toma el valor 0 cuando la persona es muy interna y 1 en otro caso.

Para controlar por los posibles efectos de encontrarse estudiando y/o trabajando en la SV, se define una variable binaria denominada “logros”, que captura precisamente si los jóvenes se encuentran estudiando y/o empleados.

Finalmente, el concepto de aspiraciones es el más controvertido por la dificultad que encierra la posibilidad de distinguir entre aspiraciones y expectativas a partir de preguntas directas sobre aspiraciones. Incluso algunos autores prefieren utilizar la satisfacción con la vida como proxy de las aspiraciones de corto plazo (Clark et al., 2008; Stutzer, 2004). En este trabajo se dispone de dos preguntas que apuntan a capturar las aspiraciones de largo plazo de los jóvenes. Las mismas son: en relación a tus padres o adultos que te criaron ¿cómo piensas que será tu nivel de vida en 10 años? (inferior, igual o superior son las posibles respuestas); en relación a tus amigos del barrio ¿cómo piensas que será tu nivel de vida en 10 años (iguales posibilidades de respuesta). Se consideran con altas aspiraciones aquellos que responden superior, en tanto se consideran con bajas aspiraciones los que responden inferior o igual.

5.3. Heterogeneidad de los efectos del tratamiento

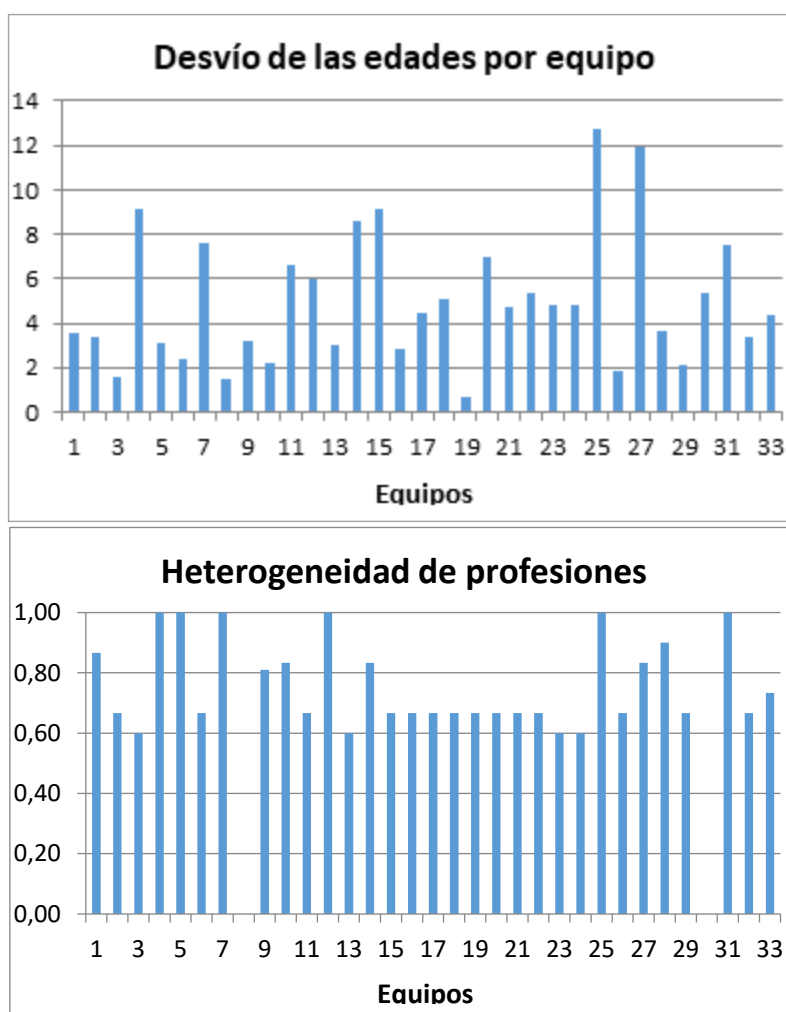
Uno de los principales aspectos que se exploran en este trabajo, es si las características de los equipos de trabajo condicionan de algún modo los resultados del programa. En este trabajo, se dispone de información sobre la profesión, la edad y el sexo de los integrantes de los equipos. Si bien también se dispone de información sobre salarios y horas trabajadas, estos datos no tienen variabilidad por equipo. Se construyen entonces indicadores que reflejan la heterogeneidad de los equipos de trabajo en estos atributos. La edad es una variable continua por lo que puede utilizarse la desviación estándar como medida de la heterogeneidad en los equipos, este no es el caso del sexo y la profesión que son variables categóricas. En estos dos casos, siguiendo a Kaiser y Müller (2013) y a Ben-

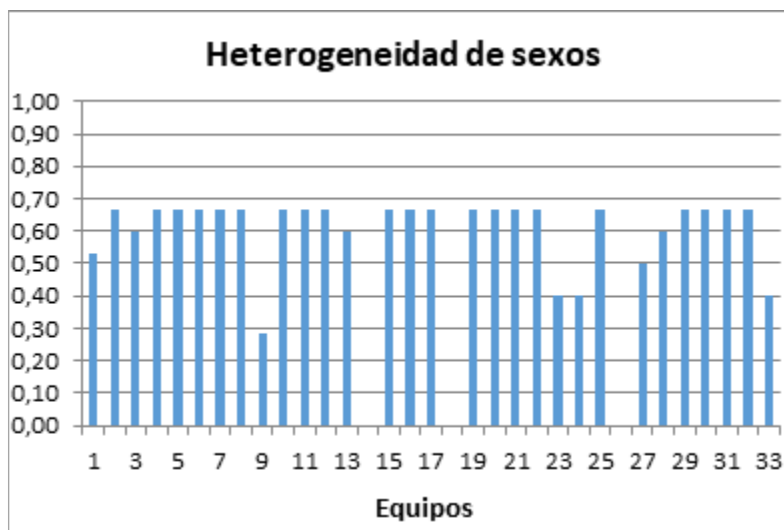
Ner et al. (2017), se utiliza el índice de diversidad de Blau corregido por el tamaño del equipo:

$$B = \frac{n}{n-1} \left(1 - \sum_{k=1}^n s_k^2 \right) \in [0,1]$$

Donde k refiere a la profesión o al sexo y s_k a la proporción de miembros del equipo con una determinada profesión o sexo según el caso. El indicador tomará el valor 0 si todos los miembros del equipo tienen el mismo sexo o profesión, es decir, en ausencia de diversidad en los factores mencionados. Se requiere ajustar por el tamaño del equipo porque si bien mayormente son tres miembros (un coordinador y dos educadores), existen zonas donde los equipos fueron reforzados con más integrantes. Todas estas variables están definidas para la población tratada, tomando el valor 0 para los controles. Debido a que los equipos se componen mayormente de tres personas, el indicador que presenta menor variabilidad es el de composición por sexo (Gráfico 1).

Gráfico 1. Indicadores de diversidad de los equipos en términos de edad, sexo y profesión





Fuente: elaboración propia en base a registros del programa

6. Resultados

6.1. Estadísticas descriptivas

En promedio los jóvenes entrevistados indican un nivel de satisfacción con la vida de 7,4 en una la escala de 1 al 10 (donde 10 es muy satisfecho). Esta media parece estar en línea con la evidencia para otros países, aunque no se encontraron estudios específicos para la región. Proctor et al. (2009), indica que la media de la satisfacción con la vida para población adulta de 43 países es 6,33. Asimismo, Ferrer-i-Carbonell (2011) señala que para España que este indicador se encuentra en una media de 7 y Stillman y Velamuri (2016) encuentran un valor medio de 7,7 para Australia. No obstante, los estudios disponibles refieren a medias poblacionales en tanto la población aquí analizada es altamente vulnerable y joven. No obstante, cabría esperar, en base a la evidencia recabada antes, que en los tramos de edades analizados en el presente trabajo la satisfacción con la vida debería ser mayor a la media. Asimismo, estudios previos realizados a poblaciones vulnerables en Uruguay, en concreto beneficiarios de AFAM-PE y Cercanías, indican que la satisfacción con la vida para este grupo poblacional se encuentra en media en un nivel de 8 (Perazzo et al., 2016). En cualquier caso, dado el elevado nivel de privaciones del grupo bajo análisis, llama la atención el contraste entre bienestar material y percepciones subjetivas.

Cuadro 5. Satisfacción con la vida en general y algunos de sus dominios. Por sexo

	SV		Salud		Familia		Amigos		Ingreso	
	varones	mujeres	varones	mujeres	varones	mujeres	varones	mujeres	varones	mujeres
Control	7,63	7,37	8,73	8,56	9,03	8,65	7,82	7,23	6,25	5,70
Tratados	7,58	7,02	8,78	8,54	8,93	8,74	8,19	7,42	5,95	5,44
Total	7,61	7,23	8,75	8,55	8,99	8,69	7,98	7,31	6,12	5,60

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ESJER

Como se observa en el cuadro 5, las mujeres presentan en media una satisfacción menor con la vida (controles y tratados). Los estudios sobre los cambios en la felicidad por sexo y a lo largo de la vida indican que al comienzo de la vida adulta las mujeres estarían más satisfechas con su situación financiera y familiar y más adelante en la vida (en torno a los 50 años) menos satisfechas que los hombres, consistentemente con el balance alcanzado entre aspiraciones y logros (Plagnol y Esterlin, 2008). Por lo tanto, si bien las mujeres analizadas son en media algo mayores que los hombres (20,4 vs 19,3 años respectivamente), los resultados encontrados para los JER son contrarios a los esperados de acuerdo a descripciones previas sobre los reportes de hombres y mujeres estadounidenses.

Cuadro 6. Satisfacción con la vida en general por tramos de edad

SV	14 a 17	18 a 24
Control	7,83	7,36
Tratados	7,41	7,20
Total	7,65	7,29

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ESJER

La satisfacción con la vida es siempre menor en media entre los tratados, pese a la homogeneidad en observables de los grupos comparados, lo cual es un indicativo de que el programa podría haber operado reduciéndola (cuadro 6).

Cuadro 7. Media de la satisfacción con la vida por sexo y locus

	Locus varones		Locus mujeres	
	Interno	Externo	Interno	Externo
Control	7,57	7,76	7,13	7,75
Tratados	7,44	7,80	6,85	7,33

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ESJER

Cuadro 8. Media de la satisfacción con la vida por sexo y logros alcanzados

	Logros Varones		Logros Mujeres	
	No	Si	No	Si
Control	7,26	7,82	7,34	7,43
Tratados	7,48	7,63	6,88	7,17

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ESJER

En los cuadros 7 y 8 se observa que los tratados que son más internos y que no han obtenido logros en términos de empleo o educativos, tienen menor satisfacción con la vida. De estos, las mujeres son las que presentan la peor evaluación de sus vidas, lo cual

se encuentra en línea con la idea de que el programa podría haber afectado esa percepción especialmente en las mujeres.

Cuadro 9. Media de la satisfacción con la vida por sexo y nivel de aspiraciones

	Aspiraciones Varones		Aspiraciones Mujeres	
	Bajas	Altas	Bajas	Altas
Control	7,55	7,69	7,38	7,36
Tratados	7,55	7,60	6,89	7,11

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ESJER

Cundo se analiza la satisfacción con la vida de hombres y mujeres con altas y bajas aspiraciones (Cuadro 9), se observa que, salvo en el caso de las mujeres que forman parte del grupo de control donde casi no hay diferencias, la satisfacción con la vida es mayor entre los que tienen altas aspiraciones. Asimismo, salvo en el caso de los varones con bajas aspiraciones donde no se encuentran diferencias entre condición de tratamiento, los tratados tienen menos satisfacción con la vida que los controles cualquiera sea su nivel de aspiraciones.

Respecto al mercado de trabajo, existe un exhaustivo detalle de los desempeños laborales de los jóvenes controles y tratados en Carrasco et al. (2015). A los efectos de complementar dicho estudio se presentan algunas características adicionales distinguiendo por sexo y en particular para las mujeres. A pesar de que la mayoría de los jóvenes analizados tienen 18 años o más, las mujeres presentan una baja adscripción al mercado de trabajo (en torno a 30%) en relación a los hombres (entre 50 y 60%) (Cuadro 10). Asimismo, las tasas de desempleo son elevadas en particular para las mujeres.

Cuadro 10: Participación laboral post intervención

	Todos		Mujer		Hombre	
	Control	Tratado	Control	Tratado	Control	Tratado
Entre 18 y 24 años (%)	77.34	74.46	81.94	78.39	69.89	68.89
Ocupado (%)	39.73	39.45	26.92	32.55	60.5	49.26
Asalariado (%)	73.21	70.16	75.32	72.8	71.69	67.67
Aportes (%)	44.1	37.8	41.89	37.5	45.67	38.1
Horas (semanales)	36	36	35	32	40	40
Actividad (%)	63.86	59.17	53.32	53.65	80.94	67.04
Desempleo (%)	24.13	19.72	26.41	21.09	20.44	17.78

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ESJER

Parte de esta constatación podría explicarse porque las mujeres analizadas son en extremo vulnerables. Un 65,4% de las jóvenes tiene hijos, 74% de las adultas y 20,6% de las menores de edad. En promedio las mayores de 17 tienen 1,75 hijos y tuvieron el primero en torno a los 18 años, las menores tienen en promedio 1,1 hijos y tuvieron el primero a

los 16, no hay diferencias por condición de tratamiento. Un factor clave en la conformación de hogares independientes de los padres o criadores es el haber tenido un hijo. No obstante, es alto, sobre todo entre las menores de 18 años, el porcentaje de mujeres que tienen al menos un hijo y continúan en el hogar de crianza. En efecto, un 33% de las adultas y un 56% de las menores que tienen hijos vive aún con sus padres. Para los hijos menores de 6 años, se consultó si asisten a un centro educativo o de cuidado. En el caso del hijo más grande menor de 6, el que tiene más chance de asistir, solo un 51% de los hijos de las jóvenes en el grupo de control y un 62% en el grupo de tratadas lo hace.

6.2. Identificación

Un primer ejercicio para analizar la fortaleza del instrumento, es la simple correlación entre la distancia del hogar de los jóvenes al centro más cercano de referencia y el tratamiento. Intuitivamente, a mayor correlación entre el instrumento (distancia) y la variable a instrumentar (tratamiento), mejor será la identificación del modelo. Como se observa en el cuadro 11, la misma presenta el signo esperado, aunque si bien no es despreciable, no es de gran magnitud especialmente en el caso de las mujeres. Esto podría generar un problema de instrumento débil, aunque como se desarrolla a continuación, los estadísticos F de las estimaciones, herramienta estadística usualmente utilizada para analizar la debilidad del instrumento (Cameron y Trivedi, 2010), apoyan la hipótesis de que el instrumento es apropiado.

Cuadro 11. Correlación entre el tratamiento y la distancia

Todos	-0.1575
Mujeres	-0.1328
Hombres	-0.1911

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ESJER

En efecto, otra posibilidad para determinar si el instrumento agrega una explicación extra por sobre un conjunto de regresores a la variable endógena, es realizar una estimación MCO. Bajos valores del estadístico F serían indicativos de que el instrumento es débil (Cameron y Trivedi, 2010).

En el cuadro 12 se presentan estimaciones de la probabilidad de ser tratado para la población entrevistada. Se consideran especificaciones incorporando exclusivamente la distancia y otras agregando distintas covariables. Asimismo, se realizan estimaciones para toda la muestra y excluyendo alternativamente dos grupos: aquellos controles que declaran que rechazarían participar de un programa de estas características; aquellos jóvenes para los que se encuentra una inconsistencia entre su declaración de tratamiento en la ESJER y lo que surge de los registros administrativos del programa. En estas estimaciones no se consideran dummies por equipo. Se encuentra que la probabilidad de ser tratado se incrementa entre un 1,7% y 1,6% por cada 100 metros de distancia al centro de referencia en todas las especificaciones.

Cuadro 12. Probabilidad de ser tratado

VARIABLES	(1) MCO	(2) MCO	(3) MCO	(4) MCO
distancia100	-0.017*** [0.003]	-0.016*** [0.003]	-0.016*** [0.003]	-0.017*** [0.003]
N	1603	1603	1525	1489
Prueba F	43.33	15.72	17.09	18.84
R2 parcial	0.0242	0.0612	0.0691	0.0775
Covariables: edad, departamento de residencia, ICC y composición del hogar	No	Si	Si	Si
Excluyendo jóvenes que... ...rechazarían participar en el programa	No	No	Si	No
...se declaran tratados (controles en Reg. Administrativos)	No	No	No	Si

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ESJER

En todas las estimaciones realizadas el estadístico F supera el umbral de 10 que determina si un instrumento es débil a partir de la regla informal, pero usualmente utilizada, establecida por Staiger y Stock en 1997 (Cameron y Trivedi, 2010).

En términos más formales, pueden aplicarse los test disponibles en el paquete stata (versión 13), que es el utilizado en este trabajo. Los estadísticos disponibles para el caso de un instrumento se basan en los estadísticos R2, R2 ajustado y R2 parcial, en el estadístico F y el test sugerido por Stock y Yogo (2005). En concreto para el caso de un instrumento estos autores proponen considerar que los instrumentos débiles producen distorsiones de magnitud en los test de Wald sobre los parámetros en muestras finitas.

Los resultados del estadístico F reportados en el cuadro 13, difieren de los obtenidos en el cuadro 10 por dos motivos: se agregan dummies por zona donde se ubican los equipos (para dar cuenta de la especificación final aquí utilizada) y los valores críticos utilizados son mayores que en el caso de la significación conjunta de regresores.²¹

Los primeros estadísticos considerados son el R2 y el R2 ajustado de la primera etapa de la estimación donde se explica el bienestar subjetivo de los jóvenes por el tratamiento instrumentado a partir de la variable distancia, un conjunto de covariables (edad, departamento de residencia, ICC y composición del hogar) y dummies de equipo. Se observa que los mismos son bajos, aunque no lo suficiente como para sugerir que el instrumento es débil (Cameron y Trivedi, 2010), el instrumento contribuye entre 15 y 8% a la explicación del tratamiento. Finalmente, si bien el R2 parcial entre el instrumento y el tratamiento controlado por un conjunto de variables es relativamente bajo, dado que no existe consenso acerca de cuál es el umbral mínimo a considerarse, es difícil establecer

²¹ Los test fueron obtenidos a partir del comando *firststage* disponible en stata 13 que puede ser utilizado cuando las estimaciones se realizan utilizando el comando *ivregress*.

decisiones utilizando este indicador. Por tal motivo, el criterio que se utiliza en mayor medida es el de estadístico F superior a 10.

Cuadro 13. Test de instrumentos débiles.
Estadísticas de resumen de la primera etapa de la regresión.

Mujeres					
Variable	R-sq.	R-sq. Ajustado	R-sq. Parcial	F(1,888) Robusto	Prob > F
Tratados	0.1197	0.0781	0.0134	12.0412	0.0005

Hombres					
Variable	R-sq.	R-sq. Ajustado	R-sq. Parcial	F(1,888) Robusto	Prob > F
Tratados	0.1476	0.0841	0.0314	20.6994	0.0000

Toda la muestra					
Variable	R-sq.	R-sq. Ajustado	R-sq. Parcial	F(1,888) Robusto	Prob > F
Tratados	0.1025	0.0773	0.0200	31.6539	0.0000

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ESJER

El estadístico supera el umbral requerido de 10, aunque es considerablemente más alto para los hombres. Este resultado podría explicarse por el hecho de que, en el caso de las mujeres, dado que se les da prioridad a las embarazadas, haya un mayor número de casos de beneficiarias que fueran ubicadas por los operadores a través de mecanismos de derivación y no por detección en el territorio, perdiendo efectividad el indicador de distancia.

El último test disponible se basa en el criterio de Stock y Yogo (2005) mencionado antes. En una estimación por mínimos cuadrados en dos etapas, si estamos dispuestos a tolerar una distorsión del test de Wald de 5%, deberíamos tener un estadístico F que exceda 16,38 y que supere 8,96 si la tolerancia se incrementa a 10%. Si bien el criterio más estricto se cumple para el total de la muestra y para los hombres, no se alcanza en el caso de las mujeres donde se obtuvo un valor de 12,04.

6.3. Impacto del programa en el BS de las mujeres

En primera instancia se realizan estimaciones por MCO y VI, con y sin controles y utilizando efectos fijos por zonas donde se ubican los centros de referencia. Los resultados se presentan para toda la muestra y para dos subgrupos, eliminando aquellos que declaran que nunca participarían de un programa de este tipo, eliminando a aquellos para los que se encuentran inconsistencias entre los registros administrativos y la declaración en la encuesta, respecto a su condición de tratado. Se presentan solo las estimaciones por sexo dado que el interés de este trabajo radica en comprender los canales a través de los cuales el programa podría afectar de manera diferencial a las mujeres, los resultados de la estimación para toda la muestra se presentan en el Anexo.

Cuadro 14. Impacto del programa en el bienestar subjetivo (satisfacción con la vida). Mujeres

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	MCO	MCO	VI	VI	VI	VI	VI	VI	VI
Tiene hijos=1		-0.224**	-0.252**	-0.266**	-0.283**	-0.784	-0.232**	-0.254**	-0.275**
		[0.098]	[0.109]	[0.117]	[0.114]	[0.549]	[0.111]	[0.107]	[0.124]
Espera un hijo=1		-0.201**	-0.174	-0.185	-0.208*	-0.205*	-0.122	-0.198	-0.187*
		[0.100]	[0.107]	[0.113]	[0.113]	[0.118]	[0.121]	[0.126]	[0.113]
Edad		-0.360**	-0.722**	-0.799***	-0.717**	-0.795**	-0.749**	-0.674*	-0.793**
		[0.171]	[0.291]	[0.304]	[0.280]	[0.330]	[0.299]	[0.353]	[0.366]
Edad2		0.009**	0.017**	0.019***	0.017**	0.018**	0.017**	0.016*	0.018**
		[0.004]	[0.007]	[0.007]	[0.006]	[0.008]	[0.007]	[0.008]	[0.008]
ICC 2014		0.051	0.139	0.150	0.148	0.143	0.151	0.110	0.161
		[0.145]	[0.165]	[0.167]	[0.179]	[0.176]	[0.169]	[0.192]	[0.183]
Vive padres=1		-0.096	-0.043	-0.039	-0.010	0.001	-0.028	-0.049	-0.032
		[0.097]	[0.111]	[0.119]	[0.115]	[0.126]	[0.116]	[0.114]	[0.119]
Vive pareja=1		0.283***	0.276***	0.275***	0.336***	0.334***	0.297***	0.279***	0.294***
		[0.086]	[0.096]	[0.102]	[0.101]	[0.111]	[0.098]	[0.096]	[0.104]
Logros=1		0.027	0.188	0.221	0.164	0.209	0.095	0.175	0.222
		[0.072]	[0.132]	[0.135]	[0.120]	[0.142]	[0.128]	[0.144]	[0.168]
Locus externo =1		0.220***	0.145*	0.160*	0.123	0.112	0.128	-0.074	0.135
		[0.070]	[0.088]	[0.090]	[0.092]	[0.102]	[0.093]	[0.619]	[0.096]
Altas aspi =1		0.074	0.078	0.095	0.097	0.044	0.070	0.087	-0.199
		[0.070]	[0.076]	[0.080]	[0.080]	[0.085]	[0.079]	[0.079]	[0.604]
Tareas hogar		0.003	0.017	0.015	0.027	0.024	0.019	0.009	0.026
		[0.042]	[0.046]	[0.048]	[0.046]	[0.048]	[0.047]	[0.052]	[0.053]
Tratados=1	-0.162**	-0.175**	-1.257*	-1.425**	-1.203**	-2.154*	-1.907**	-1.360**	-1.816
	[0.070]	[0.074]	[0.689]	[0.670]	[0.607]	[1.253]	[0.972]	[0.638]	[1.584]
Tratados#hijos						1.279			
						[1.298]			
Tratados#logros							0.711		
							[0.490]		
Tratados#loc.externo								0.606	
								[1.736]	
Tratados#altas.aspi									0.698
									[1.522]
Observaciones	964	902	902	863	836	902	902	902	902
F						1.305	3.058	0.177	2.632
p						0.253	0.0803	0.674	0.105
Excluyendo jóvenes que...									
...rechazarían participar en el programa	No	No	No	Si	No	No	No	No	No
...se declaran tratados (controles en Reg. Administrativos)	No	No	No	No	Si	No	No	No	No
Controles	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

Se incluyen controles por zona donde se ubican los equipos, composición de la familia (tiene hijos, vive con su pareja, vive con sus padres), edad y edad al cuadrado, tareas domésticas y condición socioeconómica.

Cuadro 15. Impacto del programa en el bienestar subjetivo (satisfacción con la vida). Varones

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	MCO	MCO	VI	VI	VI	VI	VI	VI	VI
Tiene hijos=1		-0.043 [0.134]	-0.043 [0.129]	-0.083 [0.135]	-0.039 [0.133]	-0.655 [0.504]	-0.060 [0.127]	-0.043 [0.130]	-0.070 [0.134]
Espera un hijo=1		-0.246* [0.135]	-0.250* [0.144]	-0.359** [0.152]	-0.259* [0.145]	-0.231 [0.148]	-0.240 [0.148]	-0.250* [0.146]	-0.246* [0.148]
Edad		-0.338* [0.192]	-0.331* [0.199]	-0.309* [0.180]	-0.345 [0.216]	-0.521** [0.251]	-0.330 [0.201]	-0.333 [0.210]	-0.312 [0.203]
Edad2		0.008 [0.005]	0.008 [0.005]	0.007* [0.004]	0.008 [0.005]	0.012** [0.006]	0.008 [0.005]	0.008 [0.005]	0.007 [0.005]
ICC 2014		-0.408*** [0.147]	-0.399** [0.185]	-0.280 [0.185]	-0.469*** [0.181]	-0.394** [0.188]	-0.381** [0.179]	-0.400** [0.187]	-0.401** [0.187]
Vive padres=1		0.137 [0.120]	0.137 [0.115]	0.093 [0.115]	0.117 [0.119]	0.083 [0.139]	0.131 [0.116]	0.137 [0.117]	0.126 [0.116]
Vive pareja=1		0.231* [0.130]	0.233* [0.129]	0.291** [0.133]	0.241* [0.134]	0.169 [0.159]	0.241* [0.130]	0.234* [0.135]	0.231* [0.130]
Logros=1		0.107 [0.090]	0.107 [0.086]	0.073 [0.086]	0.073 [0.090]	0.120 [0.091]	0.036 [0.133]	0.106 [0.086]	0.090 [0.091]
Locus externo =1		0.133* [0.080]	0.134* [0.078]	0.167** [0.080]	0.124 [0.081]	0.097 [0.085]	0.130 [0.080]	0.142 [0.342]	0.144* [0.081]
Altas aspi =1		0.084 [0.084]	0.081 [0.089]	0.035 [0.091]	0.095 [0.092]	0.037 [0.104]	0.073 [0.089]	0.081 [0.090]	-0.155 [0.385]
Tareas hogar		-0.100* [0.051]	-0.100** [0.049]	-0.121** [0.052]	-0.117** [0.052]	-0.097* [0.053]	-0.110** [0.051]	-0.100** [0.050]	-0.100** [0.051]
Tratados=1	-0.044 [0.082]	-0.109 [0.086]	-0.074 [0.460]	0.197 [0.448]	-0.020 [0.443]	-0.392 [0.484]	-0.450 [0.854]	-0.069 [0.511]	-0.342 [0.558]
Tratados#hijos						1.646 [1.279]			
Tratados#logros							0.476 [0.667]		
Tratados# loc.externo								-0.019 [0.805]	
Tratados# altas.aspi									0.545 [0.850]
Observaciones	619	587	587	555	545	587	587	587	587
F						1.033	0.00423	0.0141	0.0825
p						0.309	0.948	0.906	0.774

Excluyendo
jóvenes que...

...rechazarían participar en el programa	No	No	No	Si	No	No	No	No	No
...se declaran tratados (controles en Reg. Administrativos)	No	No	No	No	Si	No	No	No	No
Controles	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

Se incluyen controles por zona donde se ubican los equipos, composición de la familia (tiene hijos, vive con su pareja, vive con sus padres), edad y edad al cuadrado, tareas domésticas y condición socioeconómica.

Las estimaciones por VI indican que la participación en el programa reduce entre 0,62 y 0,65 desvíos la satisfacción con la vida de los jóvenes (Cuadro A2). La satisfacción con un conjunto de dominios más específicos como la salud y la familia, sería algo menor (entre 0,12 y 0,20) y menos robusto a las distintas especificaciones realizadas (Cuadro A3). Por último, la interacción del tratamiento con el sexo de los jóvenes confirma que esta caída del bienestar se produce en las mujeres tratadas (Cuadros A2 y A3).

Cuando se analizan ambos sexos por separado, se observa que este efecto se produce para los dos indicadores construidos: satisfacción con la vida en general y con un conjunto de dominios (Cuadros 14 y 15 y Cuadros A.4 y A.5), en el caso de la satisfacción con la vida la misma se reduce entre 1,4 y 1,2 desvíos en el caso de las mujeres, no se produciéndose cambios significativos en el caso de los varones.

Otro aspecto a resaltar tiene que ver con el vínculo entre el bienestar subjetivo y los controles empleados. Esta asociación es interesante en sí misma, más allá de los efectos del programa, dado que es una dimensión del bienestar de los jóvenes vulnerables poco explorada. Si bien la relación entre varias de estas variables y el BS se espera que presente cierto grado de bidireccionalidad, varios de los resultados encontrados resultan interesantes y deberían seguir siendo explorados. Tal como se esperaba el BS y la edad guardan la relación inversa, que es más fuerte para las mujeres. En un contexto general de altas privaciones, el vínculo con la situación objetiva de pobreza, capturado por el índice de carencias críticas (ICC), presenta el signo esperado, a mayor pobreza objetiva menor BS pero solo es significativo en el caso de los varones.

También en línea con hallazgos previos, se encuentran diferencias por sexo en lo que refiere a la situación de pareja y a haber tenido hijos. Globalmente y para las mujeres la relación entre BS y haber conformado una pareja es positiva y significativa. En el caso de la variable que identifica haber tenido hijos, es negativa pero solo significativa en el caso de las mujeres, sobre todo en el indicador de la satisfacción con la vida en general. Una variable menos explorada es el estar esperando un hijo. La misma se asocia negativamente con el bienestar para ambos grupos de jóvenes, con más fuerza en el caso de los varones. Otro dato no relevado en la literatura previa, es que la asociación del BS con las horas dedicadas a tareas del hogar. La misma solo presenta un impacto significativo y negativo en la satisfacción con la vida de los varones, a pesar de que dedican en media una cantidad de tiempo mucho menor a estas actividades.

Cuando se pone el foco específicamente en las mujeres, que son las que experimentan una caída del BS a causa del programa, un primer aspecto analizado refiere a las potenciales diferencias entre mujeres con y sin hijos. Esto se debe a que estudios cualitativos sobre el programa indican que una de las debilidades del programa es que muchas veces las madres con hijos no podían realizar algunas de las actividades recreativas y en la comunidad por no tener dónde dejar a sus hijos, por lo que podría pensarse que estas serían más afectadas en su BS.²² No obstante, en tanto cae el BS de las jóvenes tratadas sin hijos, el de las mujeres con hijos caería menos y de hecho no resulta significativo. Cabe aclarar, que como es usual en la literatura (Bernal y Peña, 2014), cuando se realizaron interacciones con el tratamiento fueron instrumentadas también con la distancia en metros.

Se exploró asimismo el vínculo con los logros alcanzados en materia de estudio y/o trabajo con la condición de tratamiento, encontrándose el resultado esperado. Si bien la satisfacción con la vida se reduce en ambos grupos de mujeres, entre aquellas jóvenes que se encuentran trabajando y/o estudiando al momento de la encuesta la caída es menor que entre aquellas tratadas que no han alcanzado estas metas.

En el caso del locus de control, única variable que permite aproximarse a las características de la personalidad de los jóvenes, cabría esperar que individuos con mayor locus interno, aquellos que identifican que los acontecimientos de su vida dependen de sus propias acciones, persigan con más fuerza sus metas y sean por tanto más felices. Lo que se encuentra, en cambio, es que son las jóvenes tratadas con un LOC más interno las que experimentan una caída en el BS, dado que en el caso de las jóvenes con mayor locus externo el programa no produce efectos significativos. Una hipótesis plausible, es que los individuos más internos internalicen en mayor medida el alto nivel de privaciones y las escasas oportunidades que enfrentan, afectando negativamente su BS. Dicho de otro modo, los individuos que logran internalizar en mayor medida que sus logros dependen en buena medida de sus propias acciones, solo serán más felices en contextos donde sus acciones puedan materializarse en mayores logros, pero si las barreras que enfrentan son muy grandes podría generarse en ellos mayor frustración. Estos resultados son consistentes con la idea de “libertad frustrada” planteada por Bart et al. (2013) y se desarrollan en mayor medida en la discusión final.

Cuando se analizan los posibles impactos diferenciales según las aspiraciones de las jóvenes, es en el único caso en que se observan diferencias entre los dos indicadores de bienestar utilizados. En el caso de satisfacción con la vida, no resultan significativos los efectos sobre ninguno de los dos grupos de jóvenes, en tanto en el caso del conjunto de dominios, el programa afectaría negativamente a las jóvenes con altas aspiraciones. Este resultado resulta más consistente con un posible canal explicativo que se explora

²² Cabe aclarar que, tanto la fecundidad, como los logros y el LOC podrían haber sido afectados por el programa. En el caso del LOC, si bien la literatura sobre el tema indica que es una variable estable en el tiempo, no es invariante, produciéndose los cambios más importantes en la juventud (Roberts et al., 2000). En el caso de la fecundidad, los posibles efectos serían indirectos a través de una mayor inserción educativa y/o laboral que operaría reduciendo la fecundidad. No obstante, no se encontraron efectos sobre estas variables en el caso de las mujeres (Carrasco et al., 2015).

seguidamente, una percepción más adecuada de las jóvenes sobre las privaciones objetivas que enfrentan.

Si las mujeres que participan de JER son más conscientes de su ubicación en la escala de ingresos, es razonable que el efecto sea mayor para las que han alcanzado menos logros y para las que tienen más aspiraciones. Si pensamos que para estos jóvenes el pasaje por el programa puede asimilarse a un shock, en la medida que se produce una mayor conciencia de su situación objetiva de vida y una ruptura de un proceso adaptativo, los resultados encontrados también son consistentes con los de Stillman y Velamuri (2016). Los autores analizan el efecto en el BS de un shock, como ser víctima de un crimen, diferenciando por sexo y por LOC externo o interno. Encuentran que, ante un shock, para los hombres el impacto en el BS será menor cuando tienen un mayor locus interno, tanto en términos del bienestar emocional como cognitivo (evaluación sobre la satisfacción con la vida), en tanto en el caso de las mujeres, las más internas son las que presentan el mayor efecto. Según Stillman y Velamuri (2016), estos efectos diferenciales por sexo y LOC se darían porque en el caso de las mujeres, ser más internas reduciría su capacidad de enfrentar las situaciones adversas, siendo más sencillo para ellas asimilar un shock negativo cuando sienten que las circunstancias están fuera de su control. En el caso de las jóvenes que participaron del programa, una mayor conciencia de su situación objetiva sumada a una conciencia de que su destino depende fundamentalmente de sí mismas, produciría un impacto negativo sobre su satisfacción con la vida. Los varones, a la vez que reducen en menor medida su valoración en relación a su posición en la distribución del ingreso, como se verá seguidamente, no son afectados en su bienestar subjetivo, al menos en el momento analizado.

6.4. Posibles canales explicativos

Una variable que influye sobre el BS y sí es afectada por el programa, constituyéndose en un posible canal explicativo, es la percepción acerca del ingreso relativo. En particular en la encuesta se consulta acerca de la ubicación en el ingreso en una escalera de 1 a 10 donde 1 es el más pobre y 10 el más rico, la media de la respuesta es 4,2 siendo levemente inferior para los tratados. Todos los jóvenes se perciben más pobres una vez que participan del programa (Cuadro A.6), aunque este efecto es mayor y significativo solo para las mujeres. ¿Cómo podría el programa afectar la percepción sobre la posición en el ingreso relativo de los participantes? Más allá de ciertos componentes específicos del programa que buscan concientizar a los jóvenes sobre la necesidad de superar situaciones de privación, el propio hecho de ser seleccionado para participar en JeR es un indicativo para ellos de que se encuentran en una posición desventajada.

Tal como se observa en el Cuadro 16, en el caso de las mujeres beneficiarias de JeR, el impacto sobre la posición relativa del ingreso se da nuevamente entre las más internas. No se encuentran otros efectos heterogéneos ni efectos en otras variables que puedan ser consideradas canales explicativos de la caída del BS.

Cuadro 16. Impacto del programa en la percepción sobre la posición relativa en el ingreso.
Mujeres

	MCO	MCO	VI	VI	VI	VI
Población Tratada	0.022	-0.011	-1.175*	-1.149*	-0.939*	-1.000*
	[0.066]	[0.069]	[0.666]	[0.629]	[0.549]	[0.596]
tratados#loc.externo						-1.224 [2.724]
Observaciones	934	878	878	840	815	878
F						0.636
p						0.425
Controles	No	Si	Si	Si	Si	Si
Excluyendo jóvenes que...						
...rechazarían participar en el programa	No	No	No	Si	No	No
...se declaran tratados (controles en Reg. Administrativos)	No	No	No	No	Si	No

Se incluyen controles por zona donde se ubican los equipos, composición de la familia (tiene hijos, vive con su pareja, vive con sus padres), edad y edad al cuadrado, tareas domésticas, LOC, aspiraciones, logros y condición socioeconómica.

6.5. Posibles efectos de las características de los equipos de trabajo

Como se señaló previamente, los estudios cualitativos del programa indicaban la existencia de una diversidad de estilos de intervención entre los equipos debidos tanto a la flexibilidad o falta de protocolización de las actividades del programa como a la composición de los equipos (DINEM, 2015; BID, 2014). Por tanto, el segundo objetivo de este trabajo es analizar si las conformaciones de los equipos podrían haber impactado de algún modo en los resultados obtenidos en términos de bienestar subjetivo. Cabe señalar que, si bien el programa no tuvo un efecto medio en los desempeños laborales de las mujeres, se explora la posible existencia de efectos heterogéneos en los desempeños laborales según las características de los equipos dada la relevancia de estos resultados para las posibilidades futuras de autonomía de las mujeres.

Para avanzar en la verificación de estos posibles efectos de equipo se utilizaron indicadores que miden el grado de diversidad de los equipos como variables continuas (desvío estándar o índice de Blau) y crecientes con el grado de heterogenidad. En este sentido, y si bien existe cierto grado de ambigüedad en la literatura, el resultado esperado es que el impacto del programa aumente con la heterogenidad, por lo que se interpretan estos indicadores como si fueran intensidad del tratamiento. Esto implica que simplemente se sustituye el indicador binario de tratamiento por uno continuo que indica

el grado de heterogeneidad (creciente) de los equipos en diversos aspectos. Lo que se supone implícitamente es que el efecto del tratamiento no depende únicamente de haber participado de JER, sino también de haber participado de un equipo específico. En lugar de estimar el efecto medio (o local) de haber participado del programa, se estimará el efecto de haber participado de grupos con determinadas características en relación a no haber participado. Se analizan los posibles impactos solo en el caso de las mujeres por ser la población de interés en este estudio.

En estos casos, los problemas de autoselección señalados antes se mantienen presentes y deben tomarse los mismos recaudos. Dado que el indicador de distancia (instrumento) está definido a nivel de cada territorio (barrios) en la medida que tanto controles como tratados viven a 2.000 metros o menos del centro de referencia más cercano, el instrumento es útil también en este caso. No obstante, podría presentarse un problema adicional de endogeneidad si, por ejemplo, los educadores con ciertas características como la mayor experiencia en el trabajo con jóvenes, hubieran sido asignados a zonas más carenciadas. Un primer comentario sobre esto es que, en esta primera etapa del programa, esto no habría sucedido dado que los coordinadores y educadores entraban por concurso y se asignaron intentando conformar en cada zona equipos diversos por sexo y profesión. No obstante, según indican las autoridades del programa, esto no siempre fue posible dado que existieron personas que no asumieron el cargo y los lugares vacantes se asignaban siguiendo la lista de prelación. En cualquier caso, todos tenían el mismo nivel de experiencia por tratarse de un programa nuevo. En segundo lugar, como se vio previamente, las zonas son muy similares en términos de carencias críticas y densidad de población potencialmente beneficiaria.

Como control adicional, se realiza una estimación por MCO donde las características de los equipos y la profesión de cada coordinador es explicada por dos características de las zonas obtenidas a partir de información censal: el porcentaje de jóvenes que ni estudia ni trabaja (ni-ni) y de jóvenes ni-ni que además son vulnerables (población objetivo) sobre el total de jóvenes en cada barrio de Montevideo intervenido por el programa. Como se observa en el cuadro 17, en el caso de las variables que indican la heterogeneidad de los equipos en términos de profesiones, sexo y edad, no están correlacionadas con las características de las zonas en la capital.

Cuadro 17. Efectos de las características de las zonas sobre la conformación de los equipos de trabajo en Montevideo.

VARIABLES	Heterogeneidad de los Equipos		
	Profesiones	Sexo	Edad
	MCO	MCO	MCO
%nini	-0.015 [0.014]	-0.006 [0.013]	0.045 [0.098]
% pob obj	0.024 [0.019]	0.013 [0.016]	0.130 [0.133]
Observaciones	956	956	956

Notas: La variable %nini representa el porcentaje de jóvenes que ni estudia ni trabaja en relación al total de jóvenes en el mismo tramo de edad en cada barrio de la zona JER en la capital.

% pob obj representa el porcentaje de jóvenes que cumple todas las condiciones de elegibilidad del programa en relación a los jóvenes en cada barrio de la zona JER en la capital

Finalmente, se estima el impacto de la heterogeneidad de los equipos en las variables de interés. Se presentan las estimaciones por VI utilizando el mismo set de controles que en las estimaciones previas. Dado que en la mayor parte de los barrios hay un solo equipo de trabajo, las *dummies* por barrios podrían estar capturando en parte los efectos de las características de los equipos, se estiman las regresiones con y sin efectos de barrio, pero los resultados no varían de manera importante.

Un primer resultado es que no se encuentra evidencia de que, al menos en las características analizadas, la composición de los equipos afecte de forma diferencial la satisfacción con la vida ni la percepción sobre la posición en la distribución del ingreso de las jóvenes. No obstante, cuando se analiza la satisfacción con diversos dominios, la mayor heterogeneidad de los equipos contribuye negativamente a la satisfacción con el ingreso propio (solo en el caso de las mujeres), lo cual sería un canal adicional para explicar la menor satisfacción con la vida de las mujeres participantes del programa (Cuadro 18). No se encontraron efectos diferenciales en otros indicadores de bienestar subjetivo.

Cuadro 18. Impacto de la heterogeneidad de los equipos del programa en la satisfacción con el ingreso propio. Mujeres

	VI	VI	VI
Diversidad sexo	-0.362** [0.143]		
Diversidad edad		-0.023* [0.013]	
Diversidad profesiones			-0.193* [0.116]
Observaciones	878	878	878

Robust standard errors in brackets

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Se incluyen controles por zona donde se ubican los equipos, composición de la familia (tiene hijos, vive con su pareja, vive con sus padres), edad y edad al cuadrado, tareas domésticas, LOC, aspiraciones, logros y condición socioeconómica.

Un aspecto que los trabajos cualitativos realizados sobre el programa señalan con particular énfasis, es que hay equipos que realizan un abordaje principalmente individual con los jóvenes y otros equipos que realizan principalmente actividades grupales y que esto podría deberse a que las conformaciones de los equipos que son muy diversas: “No tenemos en cada equipo un educador, un psicólogo y un trabajador social, sino que hay equipos que son todos docentes, hay equipos que son todos psicólogos. Y por eso la metodología después se traduce en términos de una diversidad muy grande” (DINEM, 2015 p.23).

En particular el abordaje desde lo individual-psicológico fue planteado en particular como un motivo de preocupación por parte de algunas autoridades del programa debido a que podría tener un efecto de re-victimización sobre los jóvenes (DINEM, 2015). Por lo tanto, se exploró este aspecto en concreto. Se construyó una variable binaria que toma el valor 1 cuando el equipo está conformado mayormente por psicólogos y se introduce como un factor de heterogeneidad que podría producir efectos diferenciales por sobre los efectos medios del programa. Se encuentran efectos diferenciales solo en el caso de la posición relativa en el ingreso (Cuadro 19). La mayor presencia de psicólogos en los equipos produciría efectos mayores en esta dimensión.

Cuadro 19. Impacto de la heterogeneidad de los equipos del programa en la percepción sobre la posición relativa en el ingreso. Mujeres

	VI
Tratados=1	0.910 [1.164]
tratados#Mayoría psic=1	-2.946** [1.322]
Observaciones	878
F	5.855
p	0.0155

Se incluyen controles por zona donde se ubican los equipos, composición de la familia (tiene hijos, vive con su pareja, vive con sus padres), edad y edad al cuadrado, tareas domésticas, LOC, aspiraciones, logros y condición socioeconómica.

Finalmente, se analiza si más allá del resultado global de que el programa no tuvo efectos sobre el empleo femenino, pudieran existir efectos para los equipos con mayor heterogeneidad en su composición. En el cuadro 20 se presenta en primer lugar el impacto del programa sobre el empleo de varones y mujeres utilizando una variable *dummy* para capturar el tratamiento. Estos resultados replican los hallazgos de trabajos previos donde no se encuentran efectos para las mujeres y en el caso de los varones el impacto es negativo, consistentemente con un incremento para los varones jóvenes de la asistencia al sistema educativo.

Cuando se reemplaza la variable binaria de tratamiento por una variable continua que se incrementa con la mayor heterogeneidad de los equipos en distintos atributos, se encuentra, solo en el caso de las mujeres, que la probabilidad de estar empleadas crece con la diversidad de los equipos en términos de sexo y edades (la heterogeneidad de profesiones solo es significativa cuando se estima sin considerar efectos fijos de zonas).

Cuadro 20. Impacto de la heterogeneidad de los equipos del programa en el empleo.

	Varones	Mujeres			
	VI	VI	VI	VI	VI
Tratados=1	-0.421* [0.238]				
Tratados=1		0.093 [0.263]			
Diversidad sexo			0.131** [0.064]		
Diversidad edad				0.010* [0.006]	
Diversidad profesiones					0.083 [0.051]
Observaciones	596	905	905	905	905

Se incluyen controles por zona donde se ubican los equipos, composición de la familia (tiene hijos, vive con su pareja, vive con sus padres), edad y edad al cuadrado, tareas domésticas, LOC, aspiraciones, logros y condición socioeconómica.

7. Comentarios finales

El principal objetivo de este trabajo fue analizar cuáles podrían ser los canales a través de los cuales el programa JER afectó el bienestar subjetivo de las mujeres participantes y si existen razones para que un programa de estas características pueda afectar de manera diferencial a hombres y mujeres. Se exploraron diversos canales, en particular si las composiciones de los equipos del programa podían incidir en este resultado, así como en las chances de las mujeres de encontrar un empleo, pese a que estudios previos señalan que el programa no tuvo efectos en el empleo femenino en términos medios.

Si bien el programa no se propone explícitamente afectar negativamente el bienestar subjetivo de los jóvenes, es posible que lo hiciera indirectamente por efecto de la superación de procesos adaptativos (Clark y Slenik, 2010; Nussbaum, 2000). En el sentido de Elster (1983), la adaptación refiere a un tipo de ajuste que se produce cuando los deseos son adaptados a la forma de vida que se conoce, como en la fábula de la zorra y las uvas.²³ En el sentido de Sen (1995), una situación similar se produce cuando los individuos están largamente habituados a una situación, como fuertes privaciones materiales o muy mala alimentación, lo cual produce aceptación de la situación. Una característica relevante de este tipo de ajustes es que son reversibles (Nussbaum, 2001).

²³ En esta fábula, luego de varios intentos por alcanzar las uvas, la zorra termina sentenciando que igualmente no las quería dado que estaban verdes aún.

Efectivamente se confirma que el bienestar subjetivo de las mujeres participantes de JER se vio disminuido por efecto del programa y el canal explicativo más plausible para su descenso es una mayor consistencia entre las condiciones subjetivas de vida y las objetivas, capturada a partir de una caída en la percepción sobre su ubicación en el ingreso relativo. Los errores de percepción de esta naturaleza han sido ampliamente estudiados en los últimos años y la evidencia indica que los estratos de menores ingresos tienden a ubicarse por encima de lo que les correspondería en términos objetivos (Cruces et al, 2013). Las diferentes conformaciones de los equipos analizadas no parecen afectar estas percepciones salvo en lo que refiere a una mayor presencia de psicólogos en los mismos. Para los participantes del programa en zonas donde los equipos son más heterogéneos en términos de sus edades, sexos y profesiones, también se produce una menor satisfacción de las mujeres con el ingreso propio, que contribuiría a una peor percepción general sobre la vida en el mismo sentido expresado antes.

Según un estudio realizado previamente, en el caso de JER la consecución de mayores logros (educativos y laborales) a partir del programa solo pudo confirmarse para algunos grupos de varones en algunos desempeños específicos, no siendo significativos en general (Carrasco et al., 2015). No obstante, nuevamente la mayor heterogeneidad de los equipos produce resultados diferenciales en una dimensión clave en el caso de las mujeres. Los equipos más heterogéneos incrementarían las chances de las mujeres de encontrarse empleadas.

Es necesario profundizar mucho más en cómo estas características de los equipos afectan estas percepciones y desempeños, pero los resultados aquí encontrados serían un primer indicio de que la forma en que se componen los equipos no es neutral y que hay efectos que podrían asociarse en mayor medida a las dinámicas e improntas de trabajo que a las actividades protocolizadas del programa.

El hecho de que el programa JER afecte el bienestar subjetivo solo de las mujeres tratadas aparece en una primera instancia como un hecho cuya interpretación no es directa, de ahí que otro objetivo de este trabajo fue profundizar en las posibles causas de estas diferencias revisando literatura teórica y empírica previa sobre el tema. De la literatura relevada surge que hombres y mujeres efectivamente reaccionan de manera diferencial a diversos eventos en sus vidas. En particular existe evidencia de que el locus de control sería una variable que podría mediar en estas reacciones. Según puede deducirse a partir de estos estudios, otro de los canales por el cual el bienestar podría afectarse de manera diferencial entre sexos refiere a los cambios en las emociones, que serían más fuertes entre las mujeres, pero lamentablemente, no es posible abordar este extremo con la información disponible.

Si el programa produce una menor satisfacción con la vida en los beneficiarios, particularmente en las mujeres, posiblemente a través de una percepción más ajustada sobre su situación objetiva de vida ¿estamos ante una mala noticia? La respuesta a esta interrogante no es clara, depende en parte de las conductas que se desencadenan a partir

de este cambio de percepción. Podría considerarse que este resultado tiene una faceta positiva si opera como un disparador de cambios en ciertas actitudes, por ejemplo, en la búsqueda de empleo, que terminen redundando en mayor bienestar. Pero podría suceder que existan situaciones de insatisfacción que no pueden ser cambiadas con facilidad por presentar costos de transición muy elevados o porque no se dispone de las condiciones materiales necesarias para el cambio. En esos casos, podría producirse un estado de frustración o resignación no deseado. Esta posibilidad es consistente con el resultado encontrado en relación a que son las mujeres con mayor LOC interno las que experimentan la caída. En efecto, como señalan Bart et al. (2013), aquellos individuos que experimentan niveles elevados y prolongados de privaciones y que a su vez presentan niveles elevados de creencias de agencia (evaluación subjetiva acerca de las competencias o confianza sobre poder tomar decisiones que impacten en sus vidas), experimentarán menor bienestar subjetivo (libertad frustrada).

Nussbaum (2001) señala que en algunos casos extremos como una situación de violencia física, donde las mujeres afectadas dejan de percibirse como ciudadanas cuyos derechos están siendo violentados, se produce una adaptación a malas circunstancias que debe ser revertida aunque recibir un tratamiento mejor no sea una opción inmediata. Pero ¿hasta dónde debería un programa de proximidad producir cambios de esta naturaleza en los beneficiarios si no puede otorgarle a su vez condiciones objetivas para el cambio? Dada la integralidad y el enfoque de trabajo del programa, podría pensarse que al menos dos cuestiones podrían favorecer mejores resultados del mismo en términos de desempeños más duros que mejoren las posibilidades de las mujeres de superar su condición de pobreza: la duración del programa y la conformación de los equipos.

Finalmente, cabe señalar que los beneficiarios aquí analizados habían culminado recientemente su participación en el programa o continuaban aún en él, por lo cual los efectos refieren al muy corto plazo. Un resultado central en las investigaciones referidas a felicidad es que las circunstancias muchas veces operan con efectos en el corto plazo sobre el bienestar subjetivo, por lo cual no es claro si los mismos perduran cuando las mismas se estabilizan (Odermatt y Stutzer, 2017). Por tanto, sería necesario monitorear los efectos del programa una vez que los equipos toman distancia de los jóvenes participantes.

Referencias bibliográficas

- Abramovsky, L.; Attanasio, O. y otros (2015) “Challenges to Promoting Social Inclusion of the Extreme Poor: Evidence from a Large Scale Experiment in Colombia”. IFS Working Papers W14/33, Institute for Fiscal Studies.
- Angrist, J. Imbens, G. y Rubin, D. (1996) “Identification of Causal Effects Using Instrumental Variables”. *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 91, No. 434 (Jun., 1996), pp. 444-455.

- Appadurai, A. (2004). *The Capacity to Aspire*, en V.Rao y M. Walton (eds), *Culture and Public Action*, Stanford University Press.
- Attanasio, O; Kugler, A. y Meghir, C. (2011). *Subsidizing Vocational training for disadvantaged youth in Colombia: evidence from randomized trial*". *Applied Economics* 3 (july 2011): 188-220.
- Bart, V.; Fischer, F. y Cooil, B. (2013). *Frustrated freedom: The effects of agency an wealth on wellbeing in rural Mozambique*. *World Development*, vol. 47, pp. 30-41.
- Ben-Ner, A., Licht, JB. Y Park, J. (2017). *Bifurcated Effects of Place-of-Origin Diversity on Individual and Team Performance: Evidence from 10 Seasons of German Soccer*. *Industrial Relations*, Vol. 56, No. 4.
- BID (2014) *Sistematización de la implementación del programa Jóvenes en Red*. Informe final. Mimeo.
- Bogers, M. Foss, N. Lyngsie, J. (2018). *The “human side” of open innovation: The role of employee diversity in firm-level openness*. *Research Policy*, 47(1), 218-231.
- Bolli, T. Renold, U. Wörter, M. (2018). *Vertical educational diversity and innovation performance*. *Economics of Innovation and New Technology*, 27(2), 107-131.
- Caliendo, M.; Cobb-Clark, D. y Uhlendorff, A. (2015) *“Locus of control and job search strategies”*. *The Review of Economics and Statistics*, 97 (1), 88-103.
- Camacho, A.; Cunningham, W.; Rigolini, J. y Silva, V. (2014) *“Addressing Access and Behavioral Constraints through Social Intermediation Services A Review of Chile Solidario and Red Unidos”*. World Bank. Policy Research Working Paper 7136.
- Cameron, C. y Trivedi, P. (2010) *Microeconometrics using STATA*. Stata Press, Original Edition (2009)
- Carneiro, P.; Galasso, E. y Granja, R. (2015). *Tackling Social Exclusion Evidence from Chile*. World Bank. Policy Research Working Paper 7180
- Carrasco, P.; Ceni, R; Perazzo, I. y Salas, G. (2015). *Evaluación de impacto del programa Jóvenes en Red*. Informe realizado en el marco del convenio entre el Instituto de Economía de la FCEyA y el MIDES. Disponible en: <http://dinem.mides.gub.uy/innovaportal/file/62441/1/jovenes-en-red.-evaluacion-de-impacto.-2015.pdf>.
- Carrasco, P.; Ceni, R; Perazzo, I. y Salas, G. (2018). *Are not any silver linings in the cloud? Subjective well-being among deprived young people*. Mimeo.
- Castilla, C. (2012). *Subjective poverty and reference-dependence. Income over time, aspirations and reference groups*, *Journal of Economic Inequality*, 10, 219-238.

- Clark, A. E., y Senik, C. (2010). Who compares to whom? the anatomy of income comparisons in Europe. *The Economic Journal*, 120(544), 573-594.
- Coad, A. y Timmermans, B. (2012) “Two’s company: human capital composition and performance of entrepreneurial pairs”. DRUID working paper 11-12; URL: <http://ideas.repec.org/p/aal/abbswp/12-12.html>.
- Cobb-Clark, D. A., Kassenboehmer, S. C. y Schurer, S. (2014) “Healthy habits: The connection between diet, exercise, and locus of control”. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 98, 1-28.
- Cobb-Clark, D. y Schurer, S. (2011) “The Stability of Big-Five Personality Traits”. IZA DP No. 5943.
- Cruces, G., Perez-Truglia, R., y Tetaz, M. (2013). Biased perceptions of income distribution and preferences for redistribution: Evidence from a survey experiment. *Journal of Public Economics*, 98, 100-112.
- Chetty R. y Saez, E. (2013). Teaching the Tax Code: Earnings Responses to an Experiment with EITC Recipients. *American Economic Journal: Applied Economics* 2013, 5(1): 1–31 <http://dx.doi.org/10.1257/app.5.1.1>
- DINEM (2015). Informe final de evaluación cualitativa Jóvenes en Red. División de Evaluación, Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo (DINEM). Mimeo.
- Dalton, P.S., Ghosal, S. y Mani, A. (2015). Poverty and Aspirations Failure. *The Economic Journal*, DOI: 10.1111/eoj.12210
- Deaton, A. y Stone, A. (2014). "Evaluative and hedonic wellbeing among those with and without children at home". *PNAS*, January 2014, vol. 111, nro.4.
- Dezsö, C. Ross, D. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1072-1089.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist* 55(1), pp. 34–43.
- Elster, J. (1983) *Sour Grapes*, Cambridge, University Press.
- Ensley, M.; Pearson, A. y Amason, A. (2002). Understanding the dynamics of new venture top management teams Cohesion, conflict, and new venture performance. *Journal of Business Venturing* 17 (2002) 365–386
- Ferrer-i-Carbonell, A. y P. Frijters (2004). How important is methodology for the estimates of the determinants of happiness? *The Economic Journal*, 114, 641–659.
- Ferrer-i-Carbonell, A. y Van Praag, B. (2009). Do people adapt to changing circumstances? The discussion is not nished yet. ICREA and IAE-CSIC Working Paper.

- Ferrer-i-Carbonell, A. (2011). Happiness Economics. Opuscles del CREI.
- Galasso, E. (2011). Aliviando la extrema pobreza en Chile: efectos a corto plazo de Chile Solidario. *Estudios de Economía*. Vol. 38 - N° 1, Junio 2011. Págs. 101-127.
- Galia, F. y Zenou, E. (2012). Board composition and forms of innovation: does diversity make a difference? *European Journal of International Management*, 6(6), 630-650.
- Gallego, J. y Gutierrez, L. (2018). An integrated analysis of the impact of gender diversity on innovation and productivity in manufacturing firms. *IDB Working Paper Series*; 865.
- Genicot G. y Ray D. (2014). Aspiration and inequality. *NBER Working Papers* N° 19976.
- Ibarraran, P.; Ripani, L.; Taboada, B.; Villa, J. y García, B. (2012). Life skills, employability and training for disadvantaged youth: evidence from a randomized evaluation design. *IZA Discussion Papers* 6617.
- Imbens, G. y Angrist, J. (1994). Identification and estimation of local average treatment effect. *Econometrica*, vol. 62, Nro 2, pp 467-475.
- Kahneman, D.; Wakker, P. P. y Sarin, R. (1997). Back to Bentham? Explorations of Experienced Utility. *Quarterly Journal of Economics* 112 (2): 375–405.
- Kahneman, D. y Deaton, A. (2010). High Income Improves Evaluation of Life but Not Emotional Well-Being. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 107 (2010), pp. 16.489-16.493.
- Kaiser, U. y Müller, B. (2013). Team Heterogeneity in Startups and its Development over Time. *IZA Discussion Paper No. 7284*. March 2013
- Kassenboehmer, S. C., & Haisken-DeNew J. P. (2009). You're Fired! The Causal Negative Effect of Entry Unemployment on Life Satisfaction. *Economic Journal* 119 (536): 448–462.
- Kulshrestha, U. y Sen, C. (2006). Subjective Well Being in Relation to Emotional Intelligence and Locus of Control among Executives.
- Linz, S. y Semykina, W. (2005). Gender Differences in Personality and Earnings: Evidence from Russia. *William Davidson Institute Working Paper Number 791*. April 2005
- Lee, C. y Farh, J. (2004). Joint Effects of Group Efficacy and Gender Diversity on Group Cohesion and Performance. *Applied Psychology* 53(1): 136–54.
- Leer, J.; Lopez Boo, F.; Perez Expósito, A. y Powell, C. (2016). A Snapshot on the Quality of Seven Home Visit Parenting Programs in Latin America and the

- Marroig, A.; Perazzo, I.; Salas, G. y Vigorito, A. (2017). Evaluación de impacto del programa de acompañamiento familiar de Uruguay Crece Contigo. Serie Documentos de Trabajo IECON. DT 15/2017.
- Navarro, M. y Walker, I. (2012). The Impact of Teenage Motherhood on the Education and Fertility of their Children: Evidence for Europe. IZA Discussion Papers 6995.
- Nussbaum, M. (2001). Symposium on Amartya Sen's philosophy: 5 adaptive preferences and women's options. *Economics and Philosophy*, 17 (2001) 67±88 Copyright # Cambridge University Press.
- Nussbaum, N. (2000). *Women and Human Development*, New York, Cambridge University Press.
- O'Brien, R., Moritz, P. y otros (2012). Mixed Methods Analysis of Participant Attrition in the Nurse-Family Partnership. *Prev Sci*. 2012 June; 13(3): 219–228. doi:10.1007/s11121-012-0287-0.
- Odermatt, R. y Stutzer, A. (2017). Subjective Well-Being and Public Policy. IZA DP No. 11102.
- Oliva, A. y Arranz, E. (2005). Sibling relationships during adolescence. *European Journal of developmental psychology* 2005, 2(3), 253–270
- Østergaard, C. R., Timmermans, B. y Kristinsson, K. (2011). Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation. *Research Policy*, 40(3), 500-509. DOI: /10.1016/j.respol.2010.11.004
- Perazzo, I. Salas, G. y Vigorito, A. (2016). Evaluación de impacto del programa Cercanías del MIDES. Informe de resultados. Disponible en: <http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/85533/1/informe-evaluacion-cercanias-entrega-mides-5-de-diciembre-2016-3.pdf>
- Plagnol, A. y Scott, J. (2011). What matters for well-being: individual perceptions of quality of life before and after important life events. *Applied research in quality of life*, 6(2), pp. 115-137. doi: 10.1007/s11482-010-9119-1
- Plagnol, A. C. y Easterlin, R. A. (2008). Aspirations, attainments, and satisfaction: Life cycle differences between American women and men. *Journal of Happiness Studies* 9 (4), 601–619.
- Powdthavee, N. y Stutzer, A. (2014). Economic Approaches to Understanding Change in Happiness. In K. M. Sheldon & R. E. Lucas (Eds.). *Stability of Happiness: Theories and Evidence on Whether Happiness Can Change* (pp. 219–244). Amsterdam: Elsevier

- Proctor, C., Linley, P. A y Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies*, 10, 583–630
- Proto, E. y Rustichini, A. (2015). Life satisfaction, income and personality. *Journal of Economic Psychology* 48 (2015) 17–32.
- Richard, O. y Shelor, R.M. (2002). Linking top management team age heterogeneity to firm performance: Juxtaposing two mid-range theories. *International Journal of Human Resource Management* 13(6), 958-974.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs: General and Applied.
- Ray, D. (2006). Aspirations, poverty and economic change en A. V. Banerjee, Benabou y D. Mookherjee (Eds.), *Understanding Poverty*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen, A. (1995). Gender Inequality and Theories of Justice. En *Women, Culture, and Development*, pp. 259-73. M. Nussbaum and J. Glover (Eds.). Clarendon Press
- Stillman, S. y Velamuri, M. (2016). If Life Throws You Lemons, Try To Make Lemonade: Does Locus of Control Help People Cope with Unexpected Shocks? IZA DP No. 10210. Setiembre 2016
- Stirling, A. (2007). A general framework for analyzing diversity in science, technology and society. *SEWPS* 156, 1–50.
- Stock, J y Yogo, M. (2005). Testing for weak instruments in linear IV regression. En *Identification and inference for econometric models: Essays in honor of Thomas Rothenberg*, D. Andrews y H. Stock (Eds), 80-108. Cambridge University Press.
- Stocks, A. y April, K. (2009). Locus of control y subjective well-being. A cross cultural study. Disponible en: <http://gsblibrary.uct.ac.za/researchreports/2009/Stocks.pdf>
- Stutzer, A. (2004). The role of income aspirations in individual happiness. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 54 (2004) 89-109.
- Stutzer, A. y B Frey (2006). Does marriage make people happy, or do happy people get married? *The Journal of Socio-Economics*, 35, 326-347
- Van Praag, B.M.S. and A. Ferrer-i-Carbonell (2008). *Happiness quantified: A satisfaction calculus approach*. Oxford University Press, Oxford: UK. Paperback/ Revised edition.

Anexo

Cuadro A.1:

Depto	Zonas de intervención	Nombre equipo	id_equipo	Población analizada		
				Controles	Tratados	Total
Canelones	Las Piedras	Las piedras Norte	328	59	25	84
	Las Piedras	Las piedras obelisco	327	40	26	66
	La Paz (La Pilarica)	La Paz Norte	326	33	16	49
	La Paz	La Paz Sur	325	26	24	50
	Ciudad de la Costa	Ciudad de la Costa	318	8	17	25
	Progreso	Progreso	329	4	8	12
	Paso de Carrasco	Paso Carrasco	316	28	26	54
	Barros Blancos	Barros Blancos I	322	22	13	35
	Barros Blancos	Barros Blancos II	323	28	40	68
	Colonia Nicolich	Colonia Nicolich	317	26	24	50
	Toledo	Toledo	324	18	28	46
	Pando	Pando I y Pando II	320 - 321	45	48	93
	San José	Ciudad del Plata	Ciudad del Plata	1630	9	8
Montevideo	Tres Ombues -Pueblo Vict	Cantera del zorro	137	12	10	22
	Casabó	Casabó	104	50	28	78
	Casavalle-Aires Puros- Las acacias-Cerrito	Casavalle	106	43	26	69
	Ciudad Vieja-Barrio sur	Centro	101	5	7	12
	Cerro	Cerro	103	37	16	53
	Chacarita	Chacarita	140	23	14	37
	Colón-Lezica-Melilla	Colón	109	22	8	30
	Ituzaingó	Ituzaingó	139	6	5	11
	Jardines del Hipódromo –	Jardines del Hipódromo	112	25	14	39
	La teja	La Teja	102	26	16	42
	Malvín Norte- Curva de m	Malvin Norte	115	51	32	83
	Manga - Toledo chico	Manga	110	56	32	88
	Marconi	Marconi	138	23	12	35
	Nuevo Paris-Paso de la Arena	Paso de la Arena	107	10	9	19
	Piedras Blancas	Piedras Blancas	111	52	22	74
	Punta de Rieles – Bella Ita	Punta Rieles	113	33	23	56
Pajas Blancas-Santa Catali	Santa Catalina	105	23	12	35	
Verdisol	Verdisol	108	61	39	100	
Villa García	Villa García	114	45	26	71	
Total			33	949	654	1603

Fuente: elaborado en base a ESJER y Registros administrativos del programa

Cuadro A.2. Impacto del programa en el bienestar subjetivo.
Satisfacción con la vida. Todos los jóvenes

	(1) MCO	(2) MCO	(3) VI	(4) VI	(5) VI	(6) VI
Sexo		0.079	0.065	0.081	0.070	-0.470
		[0.060]	[0.063]	[0.064]	[0.064]	[0.340]
Tiene hijos=1		-0.143*	-0.151**	-0.158**	-0.173**	-0.180**

		[0.076]	[0.077]	[0.079]	[0.081]	[0.083]
Espera un hijo=1		-0.228***	-0.203**	-0.217**	-0.240***	-0.197**
		[0.082]	[0.083]	[0.085]	[0.087]	[0.088]
Edad		-0.377***	-0.508***	-0.506***	-0.534***	-0.529***
		[0.121]	[0.157]	[0.155]	[0.162]	[0.165]
Edad2		0.009***	0.012***	0.012***	0.012***	0.012***
		[0.003]	[0.004]	[0.004]	[0.004]	[0.004]
ICC 2014		-0.144	-0.176	-0.154	-0.212*	-0.092
		[0.102]	[0.107]	[0.109]	[0.109]	[0.119]
Vive padres=1		-0.007	0.017	0.006	0.035	0.039
		[0.074]	[0.078]	[0.079]	[0.080]	[0.083]
Vive pareja=1		0.271***	0.252***	0.267***	0.295***	0.268***
		[0.070]	[0.073]	[0.075]	[0.077]	[0.077]
Logros=1		0.047	0.094	0.087	0.072	0.159*
		[0.055]	[0.067]	[0.068]	[0.066]	[0.090]
Locus externo =1		0.183***	0.162***	0.182***	0.158***	0.150**
		[0.052]	[0.055]	[0.055]	[0.058]	[0.058]
Altas aspi =1		0.080	0.095*	0.098*	0.117**	0.070
		[0.053]	[0.055]	[0.056]	[0.058]	[0.058]
Tareas hogar		-0.034	-0.029	-0.043	-0.025	-0.031
		[0.032]	[0.032]	[0.033]	[0.034]	[0.033]
Tratados=1	-0.112**	-0.146***	-0.647*	-0.654*	-0.617*	-1.217*
	[0.053]	[0.055]	[0.384]	[0.368]	[0.356]	[0.633]
Tratados#sexo (hombre=1)						1.214 [0.749]
Observaciones	1583	1489	1489	1418	1381	1489
F						0.00
p						0.996
Excluyendo jóvenes que...						
...rechazarían participar en el programa	No	No	No	Si	No	No
...se declaran tratados (controles en Reg. Administrativos)	No	No	No	No	Si	No
Controles	No	Si	Si	Si	Si	Si

Se incluyen controles por zona donde se ubican los equipos, composición de la familia (tiene hijos, vive con su pareja, vive con sus padres), edad y edad al cuadrado, tareas domésticas, LOC, aspiraciones, logros y condición socioeconómica.

Cuadro A3. Impacto del programa en el bienestar subjetivo.
Satisfacción con un conjunto de dominios. Todos los jóvenes

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	MCO	MCO	VI	VI	VI	VI
Sexo		0.027*	0.024	0.025	0.030*	-0.142

		[0.016]	[0.017]	[0.018]	[0.017]	[0.090]
Tiene hijos=1		-0.028	-0.030	-0.029	-0.031	-0.039*
		[0.020]	[0.020]	[0.021]	[0.021]	[0.022]
Espera un hijo=1		-0.060***	-0.054**	-0.055**	-0.061**	-0.051**
		[0.023]	[0.023]	[0.024]	[0.024]	[0.025]
Edad		-0.120***	-0.153***	-0.159***	-0.153***	-0.163***
		[0.034]	[0.043]	[0.044]	[0.044]	[0.046]
Edad2		0.003***	0.004***	0.004***	0.004***	0.004***
		[0.001]	[0.001]	[0.001]	[0.001]	[0.001]
ICC 2014		-0.002	-0.011	-0.010	-0.016	0.012
		[0.027]	[0.029]	[0.031]	[0.028]	[0.032]
Vive padres=1		-0.000	0.005	0.008	0.009	0.011
		[0.019]	[0.020]	[0.021]	[0.020]	[0.021]
Vive pareja=1		0.069***	0.065***	0.062***	0.075***	0.071***
		[0.019]	[0.019]	[0.020]	[0.019]	[0.021]
Logros=1		0.028*	0.041**	0.044**	0.032*	0.060**
		[0.015]	[0.018]	[0.019]	[0.018]	[0.024]
Locus externo =1		0.048***	0.043***	0.045***	0.043***	0.041**
		[0.015]	[0.015]	[0.016]	[0.016]	[0.016]
Altas aspi =1		0.018	0.022	0.022	0.023	0.014
		[0.014]	[0.015]	[0.016]	[0.015]	[0.016]
Tareas hogar		-0.018**	-0.016*	-0.017**	-0.014	-0.016*
		[0.008]	[0.009]	[0.009]	[0.009]	[0.009]
Tratados=1	-0.015	-0.029*	-0.154	-0.202*	-0.124	-0.331**
	[0.014]	[0.015]	[0.105]	[0.104]	[0.096]	[0.168]
Tratados#sexo (hombre=1)						0.383*
						[0.202]
Observaciones	1525	1442	1442	1374	1337	1442
F						0.169
p						0.681
Excluyendo jóvenes que...						
...rechazarían participar en el programa	No	No	No	Si	No	No
...se declaran tratados (controles en Reg. Administrativos)	No	No	No	No	Si	No
Controles	No	Si	Si	Si	Si	Si

Se incluyen controles por zona donde se ubican los equipos, composición de la familia (tiene hijos, vive con su pareja, vive con sus padres), edad y edad al cuadrado, tareas domésticas, LOC, aspiraciones, logros y condición socioeconómica.

Cuadro A.4. Impacto del programa en el bienestar subjetivo. Conjunto de dominios. Mujeres

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	MCO	MCO	VI	VI	VI	VI	VI	VI	VI
Tiene hijos=1		-0.050*	-0.057*	-0.056*	-0.050	-0.090	-0.047	-0.059*	-0.056*
		[0.026]	[0.031]	[0.033]	[0.031]	[0.131]	[0.032]	[0.032]	[0.032]

Espera un hijo=1		-0.047*	-0.038	-0.039	-0.042	-0.040	-0.021	-0.028	-0.038
		[0.029]	[0.031]	[0.033]	[0.032]	[0.032]	[0.035]	[0.043]	[0.031]
Edad		-0.093**	-0.217**	-0.246***	-0.212***	-0.221**	-0.231**	-0.235**	-0.215**
		[0.047]	[0.084]	[0.091]	[0.078]	[0.087]	[0.090]	[0.113]	[0.094]
Edad2		0.002*	0.005**	0.006***	0.005***	0.005**	0.005**	0.005**	0.005**
		[0.001]	[0.002]	[0.002]	[0.002]	[0.002]	[0.002]	[0.003]	[0.002]
ICC 2014		0.052	0.071	0.065	0.072	0.070	0.075	0.083	0.070
		[0.037]	[0.045]	[0.047]	[0.046]	[0.045]	[0.046]	[0.058]	[0.045]
Vive padres=1		-0.010	0.004	0.007	0.018	0.007	0.009	0.005	0.004
		[0.024]	[0.029]	[0.032]	[0.029]	[0.031]	[0.031]	[0.031]	[0.030]
Vive pareja=1		0.080***	0.080***	0.073**	0.093***	0.084***	0.089***	0.078***	0.079***
		[0.023]	[0.026]	[0.029]	[0.026]	[0.029]	[0.027]	[0.028]	[0.028]
Logros=1		0.025	0.075**	0.088**	0.064**	0.076**	0.043	0.078*	0.075*
		[0.019]	[0.036]	[0.038]	[0.032]	[0.037]	[0.035]	[0.042]	[0.041]
Locus externo =1		0.040**	0.019	0.024	0.017	0.018	0.015	0.113	0.019
		[0.020]	[0.025]	[0.027]	[0.025]	[0.026]	[0.027]	[0.210]	[0.025]
Altas aspi =1		0.009	0.011	0.012	0.012	0.009	0.008	0.006	0.017
		[0.019]	[0.021]	[0.023]	[0.021]	[0.023]	[0.022]	[0.025]	[0.144]
Tareas hogar		-0.023**	-0.017	-0.016	-0.012	-0.016	-0.016	-0.013	-0.017
		[0.011]	[0.013]	[0.014]	[0.013]	[0.013]	[0.014]	[0.017]	[0.014]
Tratados=1	-0.017	-0.028	-0.366*	-0.441**	-0.315**	-0.422	-0.595**	-0.320*	-0.354
	[0.019]	[0.020]	[0.189]	[0.190]	[0.159]	[0.297]	[0.277]	[0.170]	[0.367]
Tratados#hijos						0.082			
						[0.321]			
Tratados#logros							0.250*		
							[0.146]		
Tratados#loc.externo								-0.264	
								[0.602]	
Tratados#altas.aspi									-0.016
									[0.368]
Observaciones	924	870	870	831	807	870	870	870	870
F						2.596	3.338	0.872	3.736
p						0.107	0.0677	0.350	0.0533

Excluyendo jóvenes que...

...rechazarían participar en el programa	No	No	No	Si	No	No	No	No	No
...se declaran tratados (controles en Reg. Administrativos)	No	No	No	No	Si	No	No	No	No
Controles	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

Se incluyen controles por zona donde se ubican los equipos, composición de la familia (tiene hijos, vive con su pareja, vive con sus padres), edad y edad al cuadrado, tareas domésticas, LOC, aspiraciones, logros y condición socioeconómica.

Cuadro A.5. Impacto del programa en el bienestar subjetivo. Conjunto de dominios. Hombres

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	MCO	MCO	VI	VI	VI	VI	VI	VI	VI
Tiene hijos=1		0.003 [0.032]	0.004 [0.031]	0.000 [0.032]	-0.005 [0.032]	-0.057 [0.122]	-0.002 [0.031]	0.001 [0.033]	0.008 [0.033]
Espera un hijo=1		-0.101*** [0.039]	-0.109*** [0.040]	-0.126*** [0.042]	-0.107*** [0.040]	-0.107*** [0.039]	-0.108*** [0.041]	-0.116*** [0.044]	-0.111*** [0.039]
Edad		-0.119** [0.053]	-0.105* [0.054]	-0.111** [0.052]	-0.098* [0.059]	-0.123* [0.065]	-0.104* [0.055]	-0.085 [0.061]	-0.108* [0.055]
Edad2		0.003** [0.001]	0.002* [0.001]	0.003** [0.001]	0.002* [0.001]	0.003* [0.002]	0.002* [0.001]	0.002 [0.001]	0.003* [0.001]
ICC 2014		-0.053 [0.042]	-0.035 [0.052]	-0.020 [0.052]	-0.049 [0.050]	-0.034 [0.052]	-0.029 [0.050]	-0.025 [0.057]	-0.035 [0.052]
Vive padres=1		0.008 [0.032]	0.007 [0.031]	0.011 [0.031]	0.001 [0.032]	0.002 [0.035]	0.007 [0.032]	0.001 [0.032]	0.009 [0.031]
Vive pareja=1		0.038 [0.035]	0.043 [0.035]	0.048 [0.036]	0.052 [0.035]	0.037 [0.038]	0.047 [0.035]	0.028 [0.039]	0.043 [0.035]
Logros=1		0.046* [0.025]	0.044* [0.024]	0.040* [0.024]	0.035 [0.025]	0.046* [0.024]	0.022 [0.036]	0.048* [0.025]	0.047* [0.026]
Locus externo =1		0.060** [0.023]	0.062*** [0.023]	0.057** [0.023]	0.061** [0.024]	0.059** [0.024]	0.061*** [0.023]	-0.060 [0.112]	0.060** [0.024]
Altas aspi =1		0.037 [0.023]	0.030 [0.026]	0.026 [0.026]	0.029 [0.026]	0.026 [0.027]	0.027 [0.025]	0.036 [0.027]	0.075 [0.120]
Tareas hogar		-0.013 [0.013]	-0.014 [0.013]	-0.017 [0.013]	-0.020 [0.014]	-0.014 [0.013]	-0.017 [0.014]	-0.018 [0.014]	-0.014 [0.013]
Tratados=1	-0.017 [0.023]	-0.033 [0.023]	0.044 [0.138]	0.024 [0.132]	0.073 [0.133]	0.012 [0.149]	-0.069 [0.246]	-0.042 [0.149]	0.095 [0.152]
Tratados#hijos						0.162 [0.312]			
Tratados#logros							0.147 [0.186]		
Tratados#loc.externo								0.291 [0.262]	
Tratados#altas.aspi									-0.104 [0.260]
Observaciones	601	572	572	543	530	572	572	572	572
F						0.352	0.397	0.937	0.00156
p						0.553	0.529	0.333	0.969
Excluyendo jóvenes que...									
...rechazarían participar en el programa	No	No	No	Si	No	No	No	No	No
...se declaran tratados (controles en Reg. Administrativos)	No	No	No	No	Si	No	No	No	No
Controles	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

Cuadro A6. Impacto del programa en la percepción sobre la posición relativa en el ingreso. Todos los jóvenes

	MCO	MCO	VI	VI	VI	VI
Población Tratada	-0.042	-0.104*	-0.827**	-0.746**	-0.610*	-1.166*
	[0.052]	[0.053]	[0.380]	[0.364]	[0.331]	[0.637]
tratados#sexo (hombre=1)						0.683
						[0.748]
Observaciones	1539	1496	1496	1425	1390	1496
F	0.0162	0.0205	0.0205	0.0220	0.0231	0.0205
p						1.324
Controles	No	Si	Si	Si	Si	Si
Excluyendo jóvenes que...						
...rechazarían participar en el programa	No	No	No	Si	No	No
...se declaran tratados (controles en Reg. Administrativos)	No	No	No	No	Si	No

Se incluyen controles por zona donde se ubican los equipos, composición de la familia (tiene hijos, vive con su pareja, vive con sus padres), edad y edad al cuadrado, tareas domésticas, LOC, aspiraciones, logros y condición socioeconómica.

COMENTARIOS FINALES

*“El único camino es avanzar”
(The suffragist)*

Si bien la mayoría de las mujeres uruguayas ha trabajado alguna vez, las brechas de actividad y empleo son todavía elevadas para ciertos grupos de ellas. La mayor parte de la literatura sobre brechas laborales coincide en señalar que las heterogeneidades entre las mujeres son relevantes y que un conjunto de factores clave como el nivel educativo, las características del mercado de trabajo y la existencia o no de políticas tendientes a conciliar las tareas remuneradas y no remuneradas no son suficientes para dar cuenta de la totalidad de las diferencias en sus trayectorias laborales. Una literatura más reciente ha puesto el foco en los rasgos de personalidad como factor que contribuye a explicar estas diferencias, encontrándose efectos relevantes incluso de una magnitud similar al de los niveles educativos.

En este trabajo, el capítulo 1 se propone contribuir a esta literatura abordando el caso uruguayo en lo que refiere al rol de las características del primer empleo en la inserción laboral posterior a la maternidad, así como analizar si los rasgos de personalidad de las mujeres con hijos pequeños podrían afectar las decisiones laborales. En línea con la literatura previa, los rasgos de personalidad más relevantes para explicar las decisiones de empleo son el de responsabilidad y el locus de control. También se encuentran indicios de persistencia en el empleo de las mujeres con hijos que sería indicativo de que las mujeres con una fuerte adscripción al mercado de trabajo tienen muchas más chances de trabajar aun cuando tienen hijos pequeños. El efecto de las características del primer empleo estable y del primer empleo a tiempo completo indican que las condiciones en que las mujeres inician su vida laboral podría afectar sus chances futuras de encontrarse empleadas. Es importante señalar que aun controlando por estos factores que suelen ser inobservables en los estudios sobre inserción laboral femenina y por una gran cantidad de otros factores vinculados a la madre y al niño, la cantidad de hijos continúa afectando negativamente las chances de las mujeres de encontrarse empleadas y que este efecto es de mediano plazo.

Este último resultado permite asumir que existe un margen para que las políticas de cuidado puedan contribuir a mejorar las posibilidades de las mujeres con hijos de realizar actividades remuneradas. En el capítulo 2 se explora, a partir de evidencia cuasi-experimental, cuál es el efecto sobre la participación laboral de las madres uruguayas de la fuerte expansión de plazas públicas a nivel preescolar (niños de 4 y 5 años) producida desde 1995. Se encuentra que, si bien las madres reaccionaron matriculando en mayor medida a sus hijos, sobre todo las madres de menor nivel educativo entre las que no se producen efectos desplazamiento entre el subsector público y privado, no se produjeron efectos de la política sobre el empleo de las mismas. Este resultado sugiere, en línea con la evidencia internacional, que la mera expansión de plazas públicas no genera efectos en el empleo, sino que depende crucialmente del diseño de la política, por ejemplo, en lo que

refiere a la extensión de la jornada escolar. Asimismo, las madres que se habrían visto más afectadas por la política, las que tenían menos posibilidades de enviar a sus hijos a sistema privado, presumiblemente podrían estar enfrentando dificultades adicionales vinculadas a una menor empleabilidad, extremo que debería seguirse investigando en el futuro. La reciente implementación del sistema nacional de cuidados, aún en expansión, que tiene entre sus objetivos liberar tiempo de las mujeres destinado a cuidados, ofrece una oportunidad de incrementar las chances de las mismas de obtener un empleo. Pero deberá esperarse un tiempo más para evaluar sus resultados, en particular sobre las mujeres más vulnerables que enfrentan un gran número de restricciones adicionales.

Precisamente el capítulo 3 se centra en mujeres jóvenes en extremo vulnerables, mayormente madres, beneficiarias del programa Jóvenes en Red, que tiene entre sus principales objetivos la reinserción laboral de estas mujeres. Si bien una evaluación cuantitativa previa encuentra que no se produjeron efectos medios sobre las mujeres en términos de desempeños laborales, se encuentra que el programa podría haber afectado el bienestar subjetivo de las mismas. Cabe señalar que no resulta sorprendente que no se produzcan resultados en algunos desempeños duros como la educación o el empleo, debido a la suma de cortos tiempos de intervención, dificultades para articular con la oferta de servicios en los territorios y características de la población beneficiaria, en extremo vulnerable.

En este trabajo se exploraron los posibles canales a través de los cuales se produjo este efecto. Una primera hipótesis que se exploró es si estas diferencias entre hombres y mujeres se debían a que muchas de las mujeres beneficiarias tienen hijos a su cargo, a pesar de ser muy jóvenes. Pero el programa afectó negativamente el bienestar subjetivo de las mujeres sin hijos. El principal canal explicativo que se encontró fue una mayor adecuación de la percepción subjetiva sobre su ubicación en la distribución del ingreso a la objetiva. Es necesario destacar dos aspectos relevantes que podrían haber influido en las percepciones de las jóvenes sobre su bienestar y sobre su posición en el ingreso relativo y que no fue posible evaluar. Una es que los jóvenes, y en particular las mujeres, participan a raíz del programa en una serie de intervenciones vinculadas a violencia de género en distintas esferas de sus vidas que son muy removedores para ellos, según se señala en estudios cualitativos. Segundo, que el propio hecho de ser seleccionados para ser beneficiarios del programa les da una idea mayor de su situación de privación relativa, al tiempo que los podría hacer objeto de un mayor estigma. Aspectos sobre los cuales sería necesario seguir profundizando.

De los resultados encontrados se desprenden dos aspectos relevantes para el diseño del programa en particular y para las políticas de proximidad dirigidas a estas poblaciones en general. Primero, el hecho de que mujeres y hombres reaccionen de manera diferencial al programa. De la literatura relevada surge que hombres y mujeres efectivamente podrían tener comportamientos distintos ante eventos relevantes en sus vidas. Según puede deducirse a partir de estos estudios, uno de los canales más fuertes por el cual el bienestar podría afectarse de manera diferencial entre sexos refiere a cambios en las emociones,

que podrían ser más fuertes entre las mujeres. La literatura sobre brechas laborales analizada en el capítulo 1, también sugiere que hombres y mujeres difieren en sus rasgos de personalidad y que este es un aspecto clave para explicar sus performances laborales. Sería relevante poder seguir explorando estas respuestas y sobre todo si las mismas son o no duraderas. En efecto, este es el segundo aspecto a destacar. ¿Qué efectos hacia adelante producen estos cambios en el bienestar subjetivo de las mujeres sobre su situación objetiva de vida? Sería relevante disponer de dispositivos que permitan realizar un seguimiento y acompañamiento a las beneficiarias una vez que salen del programa y dejan de recibir el soporte psicosocial de los educadores.

Por último, se exploró si la forma en que se componen los equipos de trabajo de JER en términos de edades, sexos y profesiones incide en los resultados encontrados. Si bien el principal canal explicativo de la caída en el bienestar subjetivo sería un cambio en la percepción sobre la posición en la escala de ingresos y este es un efecto medio del programa, algunas características de los equipos favorecen este resultado, en particular la mayor presencia de psicólogos en los mismos. La heterogeneidad de los equipos contribuye también a esta menor satisfacción con la vida a través de una menor satisfacción con el ingreso propio. También existirían indicios de que, si bien en términos medios el programa no afectó los desempeños laborales de las mujeres, algunos equipos, nuevamente los más heterogéneos, podrían haber tenido efectos positivos. Estos resultados ponen de manifiesto la relevancia de considerar la conformación de los equipos de trabajo en los programas de proximidad como un elemento clave de su diseño, sobre todo en un contexto en el que la falta de protocolización es parte de la estrategia de trabajo de estos programas que deben adaptarse a las realidades diversas de los beneficiarios.

En suma, los resultados de esta investigación indican que no solo las mujeres que tienen más chances de participar en el mercado laboral son aquellas con una fuerte adscripción al mismo, sino que algunas de las políticas tendientes a favorecer el ingreso de las mujeres con hijos al mercado laboral tienen escaso impacto. Estos resultados dan cuenta de la complejidad que involucran las políticas tendientes a mejorar las posibilidades de las madres más vulnerables de insertarse laboralmente y de que se requieren muchas más investigaciones sobre el tema para poder avanzar en el diseño de las mismas. Una dimensión relevante del tema sobre la cual no se ha indagado en este trabajo, refiere al potencial impacto de la distribución de tareas dentro del hogar sobre las chances de las mujeres con hijos de encontrarse empleadas, sobre este aspecto se avanzará en futuras etapas de este trabajo.