

Continuidad laboral femenina tras el primer hijo en CABA: un estudio longitudinal con modelos logísticos anidados.

Pastora Isabella Echagüe.

Cita:

Pastora Isabella Echagüe (2025). *Continuidad laboral femenina tras el primer hijo en CABA: un estudio longitudinal con modelos logísticos anidados*. XVIII Jornadas Argentinas de Estudios de Población - V Congreso Internacional de Población del Cono Sur. Asociación de Estudios de Población de la Argentina, Córdoba.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/xviii.jornadas.aepa/29>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/exQq/rF4>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. *Acta Académica* fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.



Continuidad laboral femenina tras el primer hijo en CABA: un estudio longitudinal con modelos logísticos anidados¹

Pastora Isabella Echagüe

UNTREF/PNUD

pastora.isabella.echague@gmail.com

Resumen

La interrupción laboral asociada a la maternidad constituye un factor clave en la persistencia de desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino. Esta ponencia analiza los determinantes de la continuidad laboral femenina durante el año posterior al primer parto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, utilizando datos retrospectivos de la EDER-CABA 2019. Mediante modelos logísticos binomiales anidados aplicados a 496 casos de mujeres que experimentaron su primera maternidad antes de los 35 años, se examinaron cuatro dimensiones predictoras: características sociodemográficas, trayectoria educativa, inserción laboral previa y situación conyugal, comparando tres cohortes generacionales (1948-1952, 1968-1972, 1978-1982).

Los resultados evidencian que la experiencia laboral previa constituye el determinante más significativo de la continuidad post-maternidad. El modelo final revela que las mujeres con trabajo formal previo presentan 72 puntos porcentuales más de probabilidad de mantener su empleo al año siguiente del nacimiento, mientras que aquellas con trabajo informal previo muestran un incremento de 71 puntos porcentuales. La educación superior completa presenta efectos positivos pero de menor magnitud (+8 puntos porcentuales). Las diferencias generacionales pierden significancia estadística una vez controladas por experiencia laboral y educación, sugiriendo que las transformaciones observadas obedecen principalmente a cambios en la composición educativa y laboral de las cohortes.

El modelo alcanza una capacidad predictiva del 89.5% y revela una distribución polarizada: 67.8% de los casos presenta alta probabilidad de continuidad laboral y 29.4% baja probabilidad,

¹ Esta ponencia es una continuación de mi tesina para optar al grado de Licenciada en Sociología en la UNSAM, contando con la invalorable dirección de la Dra. Marcela Cerrutti. Fue defendida el 17 de abril de 2025.

evidenciando la segmentación de trayectorias laborales post-maternidad en contextos metropolitanos de baja fecundidad. Estos hallazgos tienen implicaciones relevantes para el diseño de políticas públicas orientadas a facilitar la acumulación temprana de experiencia laboral como estrategia preventiva de discontinuidad ocupacional.

Desarrollo del trabajo

Introducción

La relación entre maternidad y participación laboral femenina constituye uno de los nudos críticos más persistentes en el análisis de las desigualdades de género en Argentina. El nacimiento del primer hijo representa frecuentemente un momento de inflexión en las trayectorias ocupacionales de las mujeres, pudiendo generar interrupciones temporales o permanentes que configuran patrones duraderos de intermitencia laboral (Giordano, 2022). En contextos caracterizados por elevados niveles de participación laboral femenina pero también por persistentes brechas salariales y penalización maternal, resulta fundamental comprender qué factores inciden en la continuidad del empleo femenino tras la maternidad.

La evidencia contemporánea sobre penalización maternal en Argentina revela que ser madre reduce 11.5 puntos porcentuales la probabilidad de inserción laboral y ocasiona una brecha salarial del 12%, efectos que se intensifican progresivamente con el número de hijos (Oficina de Presupuesto del Congreso, 2024). Sin embargo, persiste una pregunta central sobre si las diferencias observadas entre mujeres de distintas generaciones reflejan transformaciones estructurales en los patrones de conciliación trabajo-familia, o si más bien responden a diferencias en las oportunidades de inserción laboral entre cohortes que experimentaron contextos socioeconómicos diferenciados.

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires ofrece un escenario particularmente relevante para abordar esta interrogante. Como caso extremo de la transición demográfica argentina, presenta una Tasa Global de Fecundidad que descendió de 1.86 en 2006 a 1.09 en 2023 (INDEC, 2023), estableciendo un mínimo histórico que la sitúa en niveles comparables a las metrópolis europeas occidentales. Esta singularidad demográfica se combina con altos niveles educativos entre las mujeres, diversificación ocupacional y la persistencia de estructuras familiares que pueden condicionar las decisiones de participación laboral post-maternidad.

Este trabajo analiza la probabilidad de que una mujer permanezca activa en el mercado laboral durante el año posterior a su primer parto, comparando tres cohortes que experimentaron sus transiciones hacia la adultez en contextos socioeconómicos diferenciados: mujeres nacidas

entre 1948-1952 (juventud en los años 60-70), 1968-1972 (juventud en los años 80-90) y 1978-1982 (juventud en los años 90-2000). El análisis emplea información retrospectiva de la Encuesta Demográfica Retrospectiva de CABA 2019 (IDECBA, 2020) sobre 496 casos correspondientes a mujeres que tuvieron su primer hijo antes de los 34 años.

El objetivo central consiste en identificar los determinantes fundamentales de la continuidad laboral femenina en el período inmediato posterior al primer nacimiento, evaluando específicamente si las diferencias generacionales mantienen capacidad explicativa una vez controlados los factores estructurales básicos. Complementariamente, se busca establecer perfiles de riesgo diferenciados que permitan identificar grupos con mayor vulnerabilidad a la discontinuidad ocupacional.

El enfoque metodológico examina cuatro dimensiones predictoras mediante modelos logísticos anidados que permiten evaluar la contribución incremental de cada conjunto de variables: edad al momento del nacimiento, trayectoria educativa, inserción laboral previa y situación conyugal. Esta estrategia analítica facilita la identificación de los mecanismos específicos que operan en la transición crítica hacia la maternidad y su impacto sobre las trayectorias laborales posteriores.

Marco conceptual y antecedentes

La participación laboral femenina en Argentina ha experimentado transformaciones profundas en las últimas décadas, caracterizadas tanto por el incremento sostenido de la presencia de mujeres en el mercado de trabajo como por la persistencia de patrones diferenciados de inserción, permanencia y movilidad laboral según género.

El trabajo pionero de Cerrutti (2000) inauguró el análisis sistemático de la intermitencia laboral en Argentina, fundamentando conceptualmente la importancia de estudiar los cambios frecuentes de condición de actividad de las mujeres aun en periodos muy cortos. La autora demostró para el AMBA que, durante los 90, menos del 36% de las mujeres en edades centrales mantuvo una participación continua a lo largo de 18 meses, frente a más del 91% de los varones. Identificó como factores explicativos centrales la edad, el nivel educativo alcanzado, la situación conyugal y la presencia de hijos pequeños, así como la calidad y características de los empleos, especialmente en relación a la informalidad, las horas trabajadas y la escasez de apoyos institucionales de cuidado. Las mujeres con menor calificación y con hijos pequeños, particularmente aquellas casadas y convivientes, mostraron patrones netamente más inestables; parte de la explicación radica en la dificultad para compatibilizar trabajo doméstico y

extradoméstico en ausencia de servicios de cuidado, combinada con la concentración en empleos precarios, de jornada limitada o por cuenta propia.

Dos décadas más tarde, Ameijeiras y Cerrutti (2016) confirmaron la persistencia de estos patrones: aunque la proporción de mujeres con participación continua aumentó del 45 al 55%, esta mejora se explicó principalmente por el mayor peso de grupos con elevado nivel educativo y retraso en la maternidad, más que por cambios estructurales en las oportunidades laborales o en la organización social del cuidado. Entre las mujeres con bajo nivel educativo y con hijos pequeños, la intermitencia persiste como principal forma de inserción laboral.

La interrupción y la intermitencia laboral asociada con la maternidad aparece en la literatura internacional ligada al concepto de "penalización materna" (motherhood penalty), que se manifiesta -además de los riesgos de interrupción laboral asociados con la maternidad- a través de reducciones en los salarios y menores oportunidades de promoción (Budig y England, 2001; Correll et al., 2007). El concepto permite comprender cómo la transición hacia la maternidad constituye un punto de inflexión crítico en las trayectorias laborales femeninas, donde convergen factores estructurales del mercado de trabajo, políticas públicas insuficientes y expectativas sociales sobre los roles de género. En Argentina, Giordano (2022) muestra que el nacimiento del primer hijo se asocia a una reducción significativa en la participación, ocupación e ingresos laborales de las madres en el corto plazo, mientras que los varones apenas presentan alteraciones o incluso mejoran algunos indicadores. Así, el 60% de las madres trabajadoras se encuentra en condiciones laborales desventajosas: 39,7% en empleos informales y 20,4% en servicio doméstico, contra el 41% de las mujeres sin hijos insertas en sectores informales o servicio doméstico (Lupica y Cogliandro, 2010).

Además, la participación laboral de las madres varía notablemente según el nivel socioeconómico, se observa que las mujeres de estratos más altos pueden sostener trayectorias laborales más estables, mientras que aquellas de sectores más bajos e indigentes presentan una participación cíclica, con ingresos masivos al trabajo remunerado en períodos críticos y retiradas posteriores (Lupica y Cogliandro, 2010). Las mujeres de clase media-alta, suelen tercerizar las tareas domésticas y de cuidados, buscando flexibilidad y la activación de redes familiares. En contraste, entre las mujeres con menores recursos, la conciliación se traduce en acomodar el empleo a las necesidades del cuidado, lo que deriva con frecuencia en insertarse en ocupaciones de baja calidad o en transitar por la intermitencia laboral (Sanchís y Binstock, 2016; Marentes, 2020). Esta diferenciación se explica, en parte, por la persistencia de patrones tradicionales de organización familiar donde las tareas domésticas y de cuidado continúan

distribuyéndose marcadamente según género (Esquivel, Faur y Jelín, 2012), lo que se ve reforzado por políticas públicas que sobrecargan a las madres con responsabilidades adicionales, limitando sus posibilidades de continuidad laboral (Faur, 2014).

Con este marco, en contextos urbanos altamente educados como la Ciudad de Buenos Aires, la postergación de la maternidad emergió como estrategia para la consolidar trayectorias educativas y laborales (Mills et al., 2011, Binstock, 2010; Olmos y Aguilera, 2024). Esta tendencia, documentada tanto en Argentina como internacionalmente, refleja el reconocimiento implícito de que la maternidad temprana puede comprometer las oportunidades de desarrollo profesional. La postergación reproductiva permite a las mujeres acumular capital humano, establecer redes profesionales y alcanzar posiciones laborales más estables antes de enfrentar las demandas asociadas al cuidado infantil. Sin embargo, esta estrategia genera nuevas tensiones, ya que la maternidad tardía puede coincidir con momentos de mayor responsabilidad profesional, creando dilemas específicos para la continuidad laboral post-parto (Mills et al., 2011).

Por su parte, los análisis derivados de la Encuesta Demográfica Retrospectiva de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (EDER-CABA), con aportes de Giacomponello (2023), han permitido visualizar que a pesar del progreso educativo y de los cambios demográficos, la maternidad sigue impactando negativamente sobre las trayectorias académicas y laborales de las mujeres. Incluso en CABA, las mujeres con hijos pequeños experimentan notables barreras de acceso y permanencia en el empleo y muestran una mayor propensión a abandonar la escolaridad comparado con varones y mujeres sin hijos, lo que evidencia el persistente carácter estructural de la desigualdad de género en las transiciones juveniles y familiares.

En conjunto, el análisis de la continuidad laboral durante el año posterior al primer parto constituye un momento privilegiado para examinar cómo las decisiones reproductivas, las oportunidades laborales, la estructura de cuidados y las expectativas sociales interactúan para definir trayectorias con repercusiones duraderas en la vida laboral y el bienestar económico de las mujeres argentinas.

Metodología y fuentes

El análisis se basa en datos de la Encuesta Demográfica Retrospectiva de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (EDER-CABA 2019), la primera experiencia de este tipo desarrollada en Argentina. La encuesta utilizó un diseño muestral bietápico estratificado de 1.220 entrevistas biográficas representativas de tres cohortes (1948-1952, 1968-1972, 1978-1982), generando

65.200 registros persona-año que permiten reconstruir trayectorias completas de vida mediante técnicas longitudinales avanzadas.

El estudio se compone de 496 mujeres que experimentaron su primer nacimiento antes de los 35 años, criterio que asegura suficiente trayectoria post-maternidad para el análisis de continuidad laboral y permite comparabilidad entre cohortes dado que la cohorte más joven tenía 35 y 36 años al momento del relevamiento de la encuesta.

Construcción y justificación de las variables clave

La variable dependiente se construyó de manera dicotómica, capturando el estatus ocupacional (trabajaba/no trabajaba) un año calendario después del nacimiento del primer hijo.

La variable edad se incorporó tanto en forma lineal como cuadrática para ver posibles efectos no lineales en la continuidad laboral post-maternidad. La justificación teórica se basa en los hallazgos de Cerrutti (2000), quien identificó la edad como predictor significativo de la intermitencia laboral femenina.

La variable educativa distingue tres categorías: secundario completo, superior incompleto y superior completo. Esto responde al alto perfil educativo de CABA, reflejado en la muestra (el 60% de las mujeres analizadas ingresó a la universidad, aunque haya finalizado sus estudios).

La inserción laboral previa se operacionalizó integrando tanto la condición de trabajar como la formalidad del empleo, distinguiendo entre trabajo formal, informal y no registrar trabajo el año calendario anterior al parto.

La variable de estado conyugal distingue entre “en pareja” o “no en pareja”, entendiendo por “en pareja” a uniones convivenciales o matrimonios civiles o religiosos. De esta forma, si una mujer tiene pareja, pero no convive el año previo al nacimiento del hijo, será clasificada como “no en pareja”.

La variable cohorte se incorporó mediante tres bloques quinquenales (1948-52, 1968-72, 1978-82) para evaluar si existen diferencias generacionales en la continuidad laboral post-maternidad.

Estrategia metodológica

Se estimaron modelos logísticos anidados, implementando tanto versiones sin cohorte como con cohorte en la siguiente secuencia:

M1 – Variables sociodemográficas básicas: edad (lineal y cuadrática).

M2 – M1 + situación educativa previa (secundario completo; superior incompleto; superior completo).

M3 – M2 + inserción laboral previa (no trabajaba; trabajaba informalmente; trabajaba formalmente).

M4 – M3 + variables familiares: estado conyugal (en pareja o no).

La estrategia de modelos anidados permite evaluar la contribución específica de cada bloque de variables al poder explicativo del modelo, mediante la comparación sistemática de modelos sucesivamente más complejos (Merino Noé, 2017). Este enfoque es particularmente relevante para identificar si las diferencias generacionales (cohorte) mantienen poder explicativo una vez controlados otros factores, o si por el contrario son absorbidas por variables como educación e inserción laboral previa. Para el análisis de los odds ratio y la construcción de perfiles se trabajó con el modelo M4 con cohorte ya que incluye la totalidad del diseño explicativo.

La metodológica contempló también validación cruzada estratificada (5-fold CV) para evaluar la capacidad predictiva de cada modelo y bootstrap con 1.000 réplicas para obtener intervalos de confianza robustos de los odds ratios.

Limitaciones del estudio

El tamaño muestral (496 casos) limita la exploración de efectos de menor magnitud o interacciones más complejas entre variables. La ventana temporal de seguimiento (un año post-parto) captura la continuidad inmediata, que puede resultar la más crítica, pero no permite evaluar patrones de reingreso posterior o trayectorias de más largo plazo.

Además, el carácter retrospectivo de los datos de la EDER-CABA, común en encuestas de este tipo, puede introducir ciertos sesgos de memoria en la reconstrucción de trayectorias pasadas. La ausencia de variables sobre políticas empresariales específicas o disponibilidad de servicios de cuidado, por poner un ejemplo, limita la identificación de mecanismos puntuales. A pesar de estos sesgos, el diseño, creemos, permite asociaciones estadísticas entre factores previos y continuidad laboral, proporcionando evidencia empírica relevante para la comprensión del fenómeno estudiado.

Resultados

La comparación inicial entre las especificaciones con y sin cohorte revela diferencias menores en las métricas de ajuste, con variaciones del AUC inferiores a 0,02 puntos y diferencias en el AIC de aproximadamente 2 unidades. Esta proximidad estadística indica que ambos conjuntos

de modelos capturan patrones estructurales similares de asociación entre predictores y continuidad laboral post-maternidad. Dado que las versiones con cohorte preservan la totalidad del diseño explicativo, el análisis se centra en ellas.

Como se observa en la tabla 1, en la secuencia de modelos con cohorte, el modelo M1 (CC), que incluye solo edad (lineal y cuadrática) y cohorte, presenta un AUC de 0,683, reflejando una capacidad de discriminación limitada. Al añadir el nivel educativo (M2 CC), el AUC se eleva modestamente a 0,691, lo que sugiere que la escolaridad aporta información adicional, pero de magnitud reducida; la exactitud en este modelo disminuye levemente a 64,7%, y el AIC también baja mínimamente a 470,46. El cambio más notorio se observa en M3 CC, donde la inclusión de variables laborales incrementa considerablemente el rendimiento: el AUC alcanza 0,917, la exactitud sube a 90,2% y el AIC desciende a 243,99, mostrando que el capital humano específico previo es central para explicar la probabilidad de continuidad laboral. Finalmente, con la incorporación de variables familiares (M4 CC), el modelo conserva un alto poder predictivo (AUC de 0,912), con exactitud global de 90,0%, precisión positiva de 92,5%, recall de 93,0% y F1-Score de 0,928.

Tabla 1. Rendimiento comparativo de modelos logísticos para predecir continuidad laboral femenina tras el primer hijo: especificaciones con y sin cohorte, 2019.

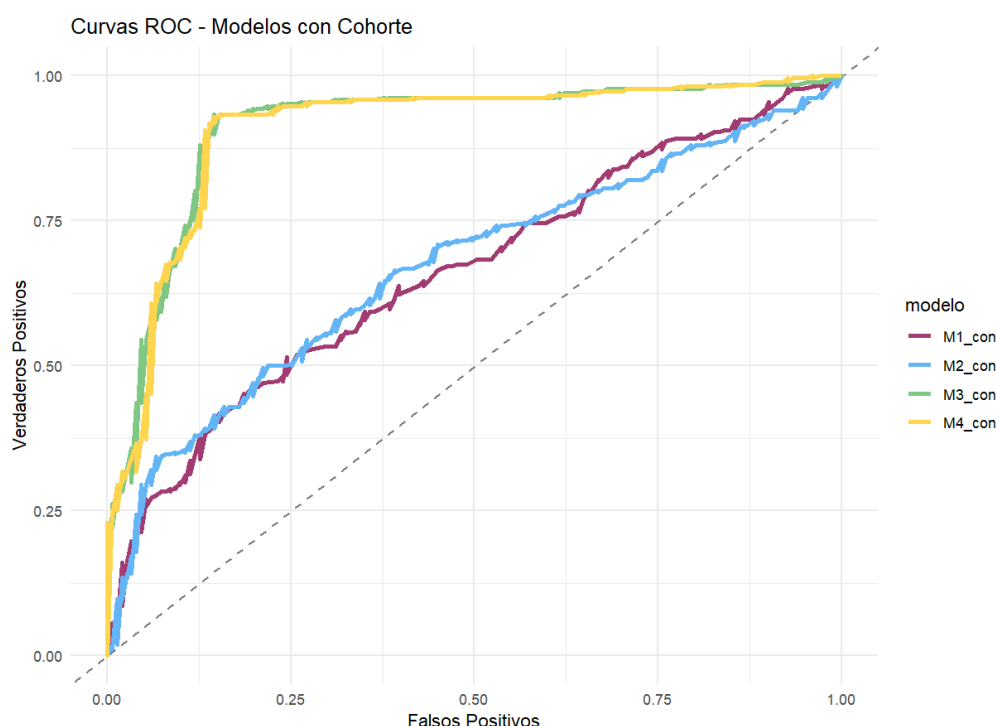
Modelo	Variables incluidas	AUC	Accuracy	Precisión	Recall	F1-Score	AIC
M1 SC	Edad + Edad ²	0.678	0.667	0.693	0.925	0.792	474.13
M2 SC	M1 + Educación	0.694	0.658	0.723	0.814	0.766	469.85
M3 SC	M2 + Variables laborales	0.910	0.907	0.935	0.930	0.932	244.82
M4 SC	M3 + Variables familiares	0.907	0.904	0.931	0.930	0.930	246.33
M1 CC	Edad + Edad ² + Cohorte	0.675	0.680	0.719	0.876	0.790	473.73
M2 CC	M1 + Educación	0.691	0.647	0.711	0.821	0.762	470.46
M3 CC	M2 + Variables laborales	0.917	0.902	0.928	0.930	0.929	243.99
M4 CC	M3 + Variables familiares	0.912	0.900	0.925	0.930	0.928	245.46

Fuente: elaboración propia en base a EDER-CABA 2019.

SC: sin cohorte, CC: con cohorte.

El gráfico 2, que presenta las curvas ROC superpuestas de las cuatro especificaciones, ilustra este cambio cualitativo: mientras M1 y M2 exhiben curvas relativamente próximas a la diagonal de no discriminación, M3 y M4 muestran trazos cercanos al vértice superior izquierdo, característicos de modelos con elevada capacidad clasificatoria.

Gráfico 2. Curvas ROC Comparativas de los modelos anidados.



Fuente: elaboración propia en base a EDER-CABA 2019.

El examen de coeficientes e intervalos de confianza del modelo M4 revela una estructura de determinantes que, con sus particularidades, se asemeja a hallazgos centrales de investigaciones previas sobre trayectorias laborales femeninas en contextos metropolitanos (Cerrutti, 2000; Giordano, 2022; Giacomponello, 2023). En la estimación, la categoría de referencia corresponde a una mujer de la primera cohorte (1948-1952), con educación secundaria completa o menos, sin experiencia laboral y sin pareja en el año previo al nacimiento del primer hijo.

Como se observa en la tabla 2, la experiencia laboral formal previa multiplica por 88.57 las probabilidades relativas de mantener el empleo tras el nacimiento del primer hijo (IC95%: 36.24-217.98), mientras que la experiencia informal presenta un OR de 83.56 (IC95%: 27.79-251.2). Estos efectos se traducen en incrementos estimados de la probabilidad individual de

continuidad de +72 y +71 puntos porcentuales, respectivamente, magnitudes que subrayan la relevancia central del capital humano específico. La educación superior completa presenta un OR de 2.95 (IC95%: 1.14-7.6) con un efecto marginal de +8 puntos porcentuales, magnitud que, aunque estadísticamente significativa, resulta considerablemente menor a la de las variables laborales. La educación superior incompleta no registra efectos estadísticamente significativos (OR = 1.38, IC95%: 0.57-3.35). La condición de estar en pareja muestra un OR de 0.50 (IC95%: 0.14-1.83), sugiriendo una reducción en la probabilidad de continuidad de aproximadamente 5 puntos porcentuales, aunque sin alcanzar significancia estadística convencional. Entre las variables de control, la cohorte intermedia (1968-1972) presenta un efecto negativo significativo (OR = 0.40, IC95%: 0.17-0.95), reduciendo la probabilidad de continuidad en 7 puntos porcentuales respecto a la cohorte de referencia (1948-1952), mientras que la cohorte más joven (1978-1982) no muestra diferencias significativas una vez controlados los demás factores. Los efectos de edad (lineal y cuadrática) no alcanzan significancia estadística en el modelo completo.

Tabla 2. Coeficientes del modelo M4 con cohorte (odds ratios y efectos marginales), 2019

Variables incluidas	OR	IC	AME
Edad	0.78	[0.4; 1.53]	-0.018
Edad ²	1.01	[0.99; 1.02]	0.001
Cohorte 2	0.4	[0.17; 0.95]*	-0.071*
Cohorte 3	1.04	[0.37; 2.95]	0.003
Superior completo	2.95	[1.14; 7.6]*	0,083*
Superior incompleto	1.38	[0.57; 3.35]	0,026
Trabajaba Informal	83.56	[27.79; 251.2]*	0,715*
Trabajaba formal	88.57	[36.24; 217.98]*	0.719*
En pareja	0.5	[0.14; 1.83]	-0,052

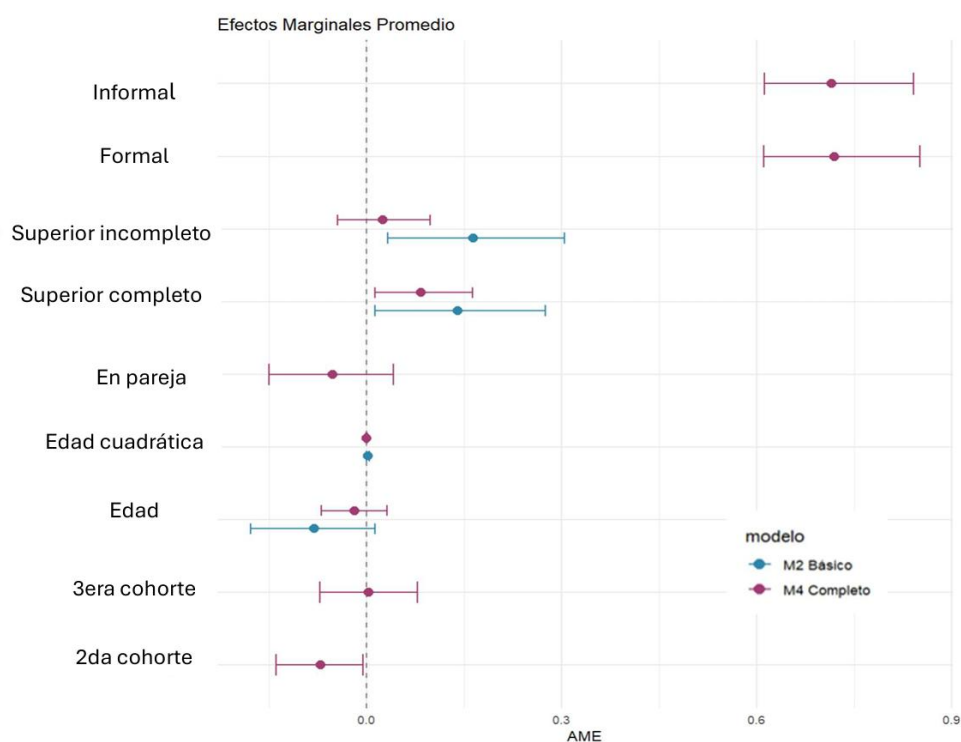
Fuente: elaboración propia en base a datos de la EDER CABA 2019.

**Estadísticamente significativo*

Efectos marginales

El gráfico 3, que compara efectos marginales medios entre M2 y M4, permite visualizar cómo la incorporación de variables laborales reduce sustancialmente los efectos de la educación, evidenciando un fenómeno de mediación estadística que ilustra la importancia de considerar las trayectorias ocupacionales como mecanismo a través del cual operan otros determinantes estructurales.

Gráfico 3. Efectos Marginales Promedio, comparación entre modelos. 2019.



Fuente: elaboración propia en base a EDER-CABA 2019.

Análisis de perfiles

La aplicación del modelo M4 para generar probabilidades predichas de continuidad laboral permite clasificar la muestra en tres grupos con distintos niveles de probabilidad de continuidad, revelando patrones de segmentación que operacionalizan la heterogeneidad de las trayectorias post-maternidad en CABA. La taxonomía probabilística muestra una concentración marcada en los extremos: el 67,8% de las mujeres presenta una probabilidad alta de continuidad ($\geq 70\%$), mientras que el 29,4% exhibe una probabilidad baja ($< 30\%$). El grupo intermedio constituye apenas el 2,8% de la muestra, configuración que sugiere una polarización en las trayectorias laborales post-maternidad más que una distribución gradual de probabilidades.

Esta distribución bimodal es consistente con los efectos de gran magnitud detectados para las variables de experiencia laboral previa, que generan saltos abruptos en las probabilidades predichas más que variaciones graduales. El predominio del grupo de probabilidad alta refleja las características específicas de CABA como contexto metropolitano con niveles educativos elevados y diversificación ocupacional, aunque la persistencia de casi un tercio de casos en probabilidad baja evidencia la reproducción de desigualdades estructurales.

Timing reproductivo

El análisis de la edad materna al primer nacimiento revela diferencias significativas entre grupos de probabilidad que sugieren la operación de mecanismos de selección temporal. Las mujeres del grupo de probabilidad alta registran una mediana de 27 años (error estándar=0,51) al momento del primer parto, mientras que aquellas en probabilidad baja presentan una mediana de 24 años (error estándar=0,25), una diferencia de 3 años que resulta estadísticamente significativa y sustantivamente relevante.

Esta diferenciación etaria es consistente con la literatura sobre postergación reproductiva (Binstock y Cerrutti, 2009). Las mujeres que postergan la maternidad hasta edades más avanzadas dentro del rango analizado (hasta 34 años) han tenido más tiempo para consolidar trayectorias educativas y laborales, acumulando experiencia que posteriormente opera como factor protector de la continuidad. En contraste, la maternidad temprana, especialmente antes de los 25 años, tiende a ocurrir como es de esperar en contextos de menor acumulación previa de recursos, configurando trayectorias de mayor vulnerabilidad. El grupo intermedio presenta una mediana de 26 años, valor próximo al grupo de probabilidad alta pero con mayor variabilidad, posiblemente indicando la heterogeneidad de perfiles que confluyen en esta categoría residual.

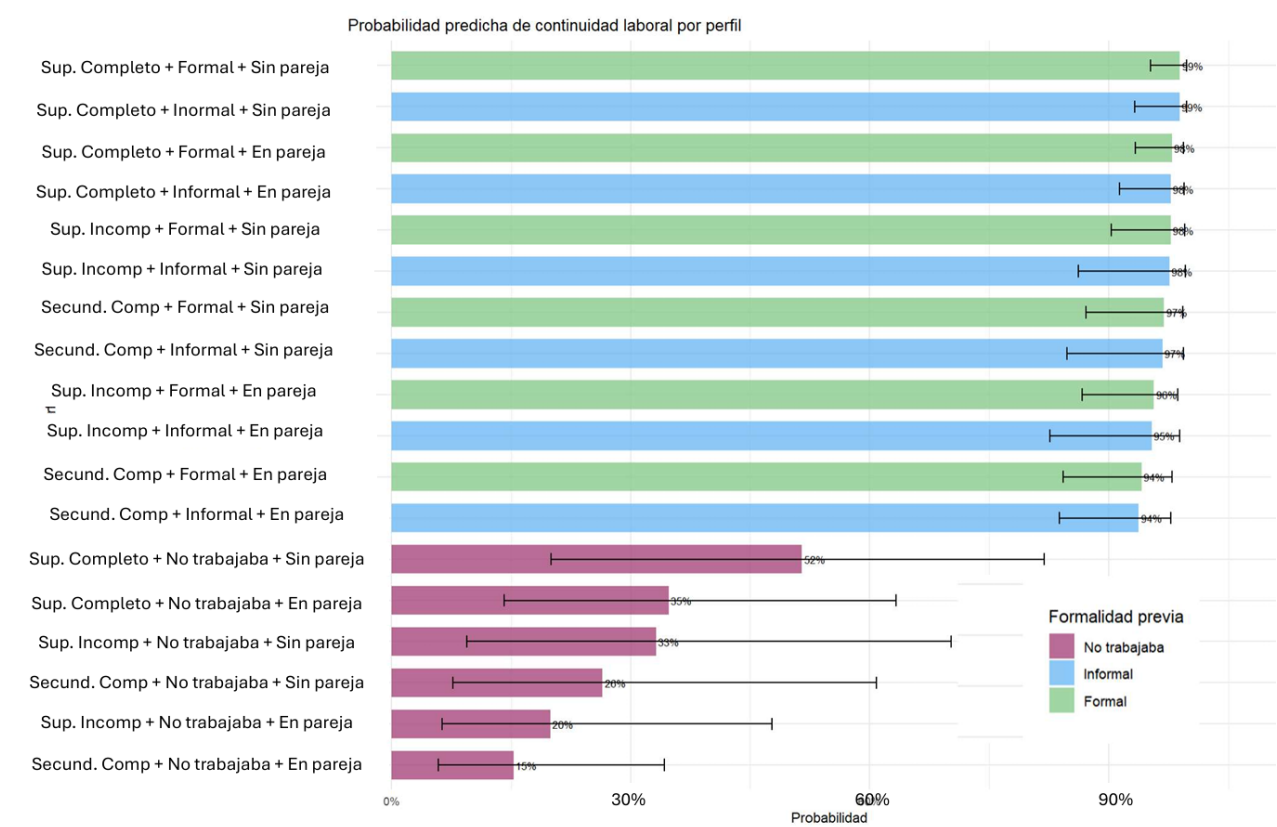
Diferencias generacionales

Aunque la variable cohorte no exhibe capacidad predictiva significativa en el modelo propuesto una vez controlados factores educativos y laborales, el análisis de los perfiles predichos revela patrones intergeneracionales diferenciados en la distribución de casos según niveles de probabilidad. En el grupo de probabilidad alta, la cohorte más joven (1978-1982) representa el 46,7% de los casos, seguida por la intermedia (1968-1972) con 30,0% y la mayor (1948-1952) con 23,3%. Esta distribución sugiere una concentración creciente de mujeres con perfiles favorables para la continuidad laboral en las generaciones más recientes.

Contrariamente, el grupo de probabilidad baja presenta una distribución más equilibrada: la cohorte mayor constituye el 36,3%, la más joven el 34,1% y la intermedia el 29,6%, configuración que indica la persistencia de condiciones de vulnerabilidad a través de las generaciones. Aunque las variables estructurales absorben el peso explicativo de las diferencias generacionales, consistente con los hallazgos de Ameijeiras (2016) sobre que los cambios en la inserción laboral femenina obedecen principalmente a cambios en los perfiles educativos más que a modificaciones estructurales, se observan transformaciones graduales en la distribución de oportunidades entre cohortes que reflejan mejoras en las condiciones de inserción para las generaciones más jóvenes.

El gráfico 4 visualiza estas probabilidades predichas, facilitando la identificación de perfiles de alto y bajo riesgo de discontinuidad laboral post-maternidad.

Gráfico 4. Probabilidad predicha de continuidad laboral por perfil del modelo M4 CC, 2019.



Fuente: elaboración propia en base a EDER-CABA 2019.

Matriz de confusión – Capacidad predictiva del modelo

La matriz de confusión del modelo M4 muestra que 444 de los 496 casos fueron correctamente clasificados (89,5% de acierto global), performance que excede sustancialmente la capacidad

predictiva de modelos basados únicamente en variables demográficas. La tasa de verdaderos positivos alcanza el 91,2%, mientras que la de verdaderos negativos es del 85,7%. Los casos mal clasificados se distribuyen entre falsos positivos y falsos negativos, patrones que pueden asociarse a variables no observadas en el modelo, como condiciones específicas del empleo, disponibilidad de servicios de cuidado, o circunstancias familiares particulares.

En conjunto, la evidencia indica que la experiencia laboral previa constituye el principal determinante del incremento del poder predictivo del modelo. Una vez controladas estas variables laborales, otros factores (educativos, demográficos o familiares) ven reducido su aporte explicativo de manera considerable.

Discusión

Los hallazgos de este estudio aportan evidencia específica sobre los determinantes de la continuidad laboral en el período crítico inmediatamente posterior al primer parto, complementando y precisando el conocimiento existente sobre trayectorias ocupacionales femeninas en contextos metropolitanos argentinos. La centralidad de la experiencia laboral previa como factor determinante se alinea con los marcos teóricos desarrollados por Cerrutti (2000) sobre la importancia del capital humano específico en las trayectorias ocupacionales femeninas, aunque los odds ratios superiores a 80 identificados en este análisis sugieren efectos de mayor magnitud a los previamente documentados.

La constatación de que tanto la inserción formal como informal previa operan como factores protectores con magnitudes similares constituye un aporte específico de esta investigación. Este resultado sugiere que el efecto protector del empleo previo trasciende las diferencias en calidad ocupacional, operando como mecanismo de continuidad independientemente de las condiciones contractuales específicas. Esta evidencia refuerza la hipótesis desarrollada por Budig y England (2001) y Correll et al. (2007) sobre penalización materna, donde la acumulación de experiencia y las redes laborales constituyen activos críticos para navegar la transición hacia la maternidad.

La magnitud relativamente menor del efecto educativo una vez controlada la experiencia laboral ilustra procesos de mediación estadística que documentan cómo la educación opera fundamentalmente a través de mejorar las oportunidades de inserción laboral previa. Este hallazgo es coherente con los resultados de Ameijeiras y Cerrutti (2016) sobre transformaciones en la participación laboral femenina, aunque nuestros resultados sugieren que dichas mejoras actúan principalmente facilitando el acceso al empleo antes que creando condiciones

estructurales más favorables per se. Este resultado es consistente con los estudios de Del Boca et al. (2009) y Matysiak y Vignoli (2008) que mostraron cómo la educación facilita el acceso a empleos con mejores condiciones para la conciliación trabajo-familia.

El contexto específico de CABA, caracterizado por baja fecundidad y postergación reproductiva, configura un escenario demográfico que potencialmente facilita la continuidad laboral post-maternidad. La diferenciación etaria significativa entre grupos de riesgo (27 años para alta probabilidad versus 24 años para baja probabilidad) refleja mecanismos de selección temporal donde la postergación permite a las mujeres acumular capital humano específico antes del evento reproductivo, patrón consistente con lo documentado por Mills et al. (2011) y Binstock (2010) sobre estrategias de postergación para consolidar trayectorias educativas y laborales. Esta estrategia temporal se relaciona con patrones observados previamente en CABA utilizando la misma encuesta, donde las mujeres de cohortes más jóvenes retrasan el nacimiento del primer hijo y presentan mayor inserción laboral previa (Echagüe, 2025).

Sin embargo, la persistencia de casi un tercio de casos en situación de baja probabilidad de continuidad indica que las ventajas contextuales no eliminan las desigualdades estructurales. Esta segmentación resulta particularmente reveladora considerando que CABA presenta niveles educativos superiores al promedio nacional y mayor diversificación ocupacional, sugiriendo que las barreras para la continuidad laboral post-maternidad operan incluso en contextos relativamente privilegiados. La distribución bimodal de probabilidades predichas revela un patrón de polarización que trasciende una gradación simple de oportunidades, configuración consistente con las teorías de segmentación del mercado laboral desarrolladas por Piore (1975) y Reich et al. (1973), que postularon la existencia de circuitos diferenciados de inserción ocupacional.

La ausencia de efectos generacionales significativos una vez controlados los factores estructurales corrobora la tesis de Ameijeiras (2016) sobre que las diferencias aparentes entre generaciones obedecen principalmente a cambios en la composición educativa de la fuerza laboral femenina antes que a modificaciones sustantivas en las condiciones estructurales. Este resultado indica cierta persistencia en los mecanismos fundamentales que determinan la continuidad laboral, independientemente de las transformaciones en los contextos socioeconómicos específicos experimentados por las diferentes cohortes.

No obstante, la concentración creciente de mujeres con perfiles favorables en las generaciones más jóvenes indica transformaciones graduales en las condiciones de inserción que, aunque no

alteran los determinantes fundamentales, sí modifican la distribución de oportunidades entre generaciones. Este patrón sugiere lo que podríamos conceptualizar como "cambio mediante composición": las condiciones estructurales permanecen relativamente estables, pero el acceso diferencial a recursos protectores genera transformaciones en los resultados agregados.

El estudio presenta limitaciones inherentes al diseño retrospectivo y al tamaño muestral, que restringen la exploración de interacciones más complejas entre variables. La ventana temporal de seguimiento de un año captura la continuidad inmediata pero no permite evaluar patrones de reingreso posterior o trayectorias de más largo plazo. La ausencia de variables sobre características del cónyuge, políticas empresariales específicas o disponibilidad de servicios de cuidado limita la identificación de mecanismos puntuales, aunque no compromete la robustez de los patrones estructurales identificados.

Investigaciones futuras deberían incorporar el análisis de trayectorias de más largo plazo para capturar procesos de reingreso y movilidad ocupacional posterior. Asimismo, la inclusión de variables contextuales sobre disponibilidad y accesibilidad de servicios de cuidado infantil podría enriquecer la comprensión de los mecanismos que median entre factores individuales y continuidad laboral. La replicación del estudio en otros contextos metropolitanos y regionales permitiría evaluar la generalización de los patrones identificados y explorar el rol de factores contextuales específicos.

Conclusiones

Los resultados de esta ponencia sugieren que la experiencia laboral previa constituye el factor determinante más significativo de la continuidad laboral post-maternidad, con efectos que superan considerablemente a otras variables habitualmente consideradas relevantes. La experiencia laboral previa, tanto formal como informal, incrementa en 70 puntos porcentuales la probabilidad de continuidad ocupacional post-parto, mientras que la educación superior completa presenta efectos significativos, pero de menor magnitud. La educación opera fundamentalmente como mecanismo facilitador del acceso al empleo previo más que como factor protector directo, sugiriendo procesos de mediación estadística que ilustran la complejidad de las trayectorias ocupacionales femeninas.

Las mejoras observadas en la participación laboral femenina obedecen principalmente a cambios en la composición educativa y ocupacional de las cohortes más que a modificaciones en las condiciones estructurales del mercado de trabajo. La identificación de un patrón de polarización en las probabilidades predichas revela la existencia de mecanismos de umbral que

generan segmentación en las trayectorias post-maternidad, contribuyendo a la comprensión de cómo operan las desigualdades de género en contextos metropolitanos relativamente privilegiados.

Desde una perspectiva metodológica, la ponencia muestra la utilidad de los modelos logísticos anidados para identificar la contribución específica de diferentes conjuntos de factores, proporcionando un marco analítico replicable para el estudio de transiciones críticas en trayectorias laborales. La capacidad predictiva alcanzada (89.5%) sugiere que los factores analizados capturan los mecanismos fundamentales que operan en la transición hacia la maternidad.

Las implicaciones para el diseño de políticas públicas son significativas pues los resultados sugieren que las intervenciones más efectivas para promover la continuidad laboral post-maternidad serían aquellas orientadas a facilitar la acumulación temprana de experiencia laboral, particularmente a través de políticas de inserción laboral juvenil, programas de primer empleo y mecanismos de formalización. La magnitud de los efectos identificados indica que inversiones relativamente acotadas en el tiempo podrían generar beneficios duraderos sobre las trayectorias ocupacionales femeninas. Además, la persistencia de desigualdades estructurales, expresada en la proporción significativa de casos en situación de bajo riesgo de continuidad incluso en un contexto privilegiado como CABA, subraya la necesidad de políticas más integrales que aborden las barreras sistémicas para la inserción laboral estable. Estas deberían incluir servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad, flexibilización de condiciones laborales y transformaciones en las expectativas de género dentro de los hogares.

En un contexto de transformaciones demográficas profundas y persistentes desigualdades de género en el mercado laboral, la comprensión de los factores que determinan la continuidad laboral post-maternidad adquiere relevancia tanto teórica como práctica. Este estudio sugiere que, más allá de las transformaciones generacionales aparentes, los mecanismos fundamentales que determinan las oportunidades laborales de las mujeres tras la maternidad mantienen una persistencia notable, operando principalmente a través de la acumulación diferencial de recursos previos al evento reproductivo. Esta evidencia subraya la importancia de adoptar perspectivas de curso de vida en el diseño de políticas orientadas a promover la equidad de género en el mercado laboral, reconociendo que las intervenciones tempranas pueden tener consecuencias duraderas sobre las trayectorias ocupacionales posteriores.

Referencias Bibliográficas

- Ameijeiras, A. (2016). La evolución de las mujeres en la fuerza de trabajo: patrones de participación y formas de inserción en el Área Metropolitana de Buenos Aires. [Tesis de grado, UNSAM].
- Binstock, G. (2010). Tendencias sobre la convivencia, matrimonio y fecundidad en Buenos Aires y el Cono Sur. *Población de Buenos Aires*, 7(12), 7-26.
- Binstock, G., & Cerrutti, M. S. (2009). Familias latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción pública. Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina.
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Cerrutti, M. S. (2000). Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Buenos Aires. *Desarrollo Económico*, 39(156), 619-638.
- Cerrutti, M., & Ameijeiras, A. (2016). ¿Una nueva época? Transformaciones de los patrones de participación laboral de las mujeres jóvenes en la Argentina. En *Población y trabajo en América Latina: abordajes teórico-metodológicos y tendencias empíricas recientes* (pp. 207-242).
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338. <https://doi.org/10.1086/511799>
- Del Boca, D., Pasqua, S., & Pronzato, C. (2009). Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective. *Oxford Economic Papers*, 61(1), 147-171.
- Echagüe, P. I. (2025). Formación familiar y patrones reproductivos a través del tiempo. Un análisis de las trayectorias de vida de tres cohortes de mujeres en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. [Tesis de grado, UNSAM].
- Esquivel, V., Faur, E., & Jelín, E. (2012). Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el estado y el mercado. IDES-UNFPA-UNICEF.
- Faur, E. (2014). El cuidado infantil en el siglo XXI: Mujeres malabaristas en una sociedad desigual. Siglo XXI Editores.

- Giacoponello, M. (2023). Desigualdades de género en las transiciones a la adultez en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, EDER-2019. *Inflexiones*, 6(1), 57-81. <https://inflexiones.unam.mx/index.php/inflexiones/article/view/164>
- Giordano, V. (2022). Penalización materna en la participación laboral: evidencia para Argentina. [Documento de trabajo, Instituto de Investigaciones Económicas, FCE-UBA].
- IDECBA. (2020). Encuesta Demográfica Retrospectiva de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (EDER-CABA): Documento metodológico. Instituto de Estadísticas y Censos de Buenos Aires.
- INDEC. (2023). Estadísticas Vitales. Información básica año 2022. Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/serie_5_nro_67_anuario_vitales_2023-version_final.pdf
- Lupica, C., & Cogliandro, G. (2010). La maternidad y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo argentino. *Estado y Políticas Públicas*, 2(4), 143-168.
- Marentes, V. (2020). Conciliación trabajo y maternidad en mujeres de clase media-alta: estrategias y recursos. *Revista Argentina de Sociología*, 18(31), 137-158.
- Matysiak, A., & Vignoli, D. (2008). Fertility and women's employment: A meta-analysis. *European Journal of Population*, 24(4), 363-384.
- Merino Noé, J. (2017). La potencialidad de la Regresión Logística Multinivel: Una propuesta de aplicación en el análisis del estado de salud percibido. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 36, 29-62. <https://doi.org/10.5944/empiria.36.2017.17860>
- Mills, M., Rindfuss, R. R., McDonald, P., & Te Velde, E. (2011). Why do people postpone parenthood? Reasons and social policy incentives. *Human Reproduction Update*, 17(6), 848-860. <https://doi.org/10.1093/humupd/dmr026>
- Oficina de Presupuesto del Congreso. (2024). Penalización materna en el mercado laboral argentino. OPC.
- Olmos, M. F., & Aguilera, M. E. (2023). “La transición a la adultez a partir de la formación de uniones y familias en la Ciudad de Buenos Aires. Un análisis longitudinal con la encuesta demográfica retrospectiva (EDER-CABA 2019)”.

- Piore, M. J. (1975). Notes for a theory of labor market stratification. En R. C. Edwards, M. Reich, & D. M. Gordon (Eds.), *Labor market segmentation* (pp. 125-150). D.C. Heath.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Sanchís, P., & Binstock, G. (2016). Significaciones del trabajo remunerado en las trayectorias de mujeres de distintos sectores sociales. *Revista Sociedad y Equidad*, 9, 141-162.