



III CONFERENCIA INTERNACIONAL

Transiciones laborales y dinámica de ingresos en América Latina

Brechas de género en las oportunidades laborales de los universitarios: una mirada a graduados en el campo de los negocios y la economía en Uruguay

5 de diciembre 2024
Paola Azar y Alina Machado
Instituto de Economía, Depto. de Economía
Universidad de la República (Uruguay)

Estructura de la presentación

- Motivación
- Objetivos
- Fuentes de información
- Estrategia empírica
- Resultados
- Comentarios finales

Motivación

- Las brechas laborales entre varones y mujeres altamente calificados, son elevadas y se incrementan a lo largo del ciclo vital.
 - Estas diferencias de género en los desempeños en el mercado laboral no pueden explicarse fácilmente a través de la acumulación de capital humano.
- Las mujeres han avanzado de forma continua y persistente en materia educativa.
 - Mundo desarrollado: la probabilidad de que las mujeres obtengan un título universitario ha superado a la de los hombres en los últimos 20 años ([Blau and Khan, 2017](#); [Bertrand, 2018](#)).
 - América Latina: una ventaja similar para las cohortes nacidas a partir de 1970 ([Behrman et al. 1999](#)).
- Orden de género detrás de estos resultados: diferentes carreras, interrupciones de la participación laboral, preferencias, diferente trato dentro de las empresas.

Motivación

- En el mundo desarrollado, las brechas de género parecen acentuarse en sectores de altos retornos como las finanzas, los negocios y la economía ([Bertrand, 2018](#); [Bertrand et al., 2010](#); [Goldin, 2014](#); [Albrecht et al. 2018](#)).
- Las mujeres han aumentado su presencia pero siguen estando subrepresentadas y persisten prejuicios contra ellas ([Lundberg and Stears, 2019](#)).
- En carreras que requieren conocimientos matemáticos se verifican mayores desempeños para las mujeres ([Cappellari et al, 2012](#); [Dolado et al. 2009](#)).
- No se encuentran diferencias significativas en la escolaridad promedio al momento de la graduación ([Francesconi and Parey, 2018](#); [Piazzalunga, 2018](#))
- Sin embargo, las brechas de género en los ingresos percibidos comienzan a ensancharse a partir del egreso ([Goldin et al., 2017](#); [Bütikofer et al., 2017](#); [Card et al., 2015](#); [Bertrand, 2018](#); [Albrecht et al., 2018](#))

Motivación

- ¿Esta dinámica desigual en los desempeños laborales se produce también en Uruguay?
 - economía de ingresos medio-altos, alto Índice de Desarrollo Humano, país en desarrollo
 - uno de los primeros países de AL en cerrar las brechas educativas de género – a partir de mediados del siglo XX ([Ñopo, 2012](#)).
 - efecto techo de cristal en la distribución salarial ([Bucheli and Sanroman, 2005](#); [Borraz and Robano, 2010](#); [CEPAL/ONU-Mujeres, 2016](#)) y brechas de género en la actividad académica ([Fernández et al., 2022](#); [Robaina y Tomassini, 2021](#); [Galván y Tenenbaum, 2023](#); [Amarante et al., 2021](#))
 - la graduación femenina es predominante (al igual que en AL) en particular en los campos de economía y negocios ([DGPLAN, 2019](#); [Amarante and Bucheli, 2022](#)).
- ¿Podemos esperar que en Uruguay las egresadas de carreras de economía y negocios, desarrollen trayectorias profesionales convergentes a las de sus pares varones?

Objetivos

- Orientamos nuestro análisis a personas graduadas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración
 - Licenciaturas en Economía, Administración y la carrera de Contador Público
- Respondemos las siguientes preguntas:
 - ¿Varones y mujeres son académicamente similares al momento de su graduación?
 - ¿El desempeño académico afecta sus oportunidades profesionales posteriores?
 - ¿Existen diferencias en sus resultados en el mercado laboral al momento del egreso?
 - ¿Y después?

Fuentes de información

- Registros administrativos de desempeño académico unidos con información contextual y laboral de los egresados en 2012, 2016 y 2019 (no frecuente en la literatura de la región). Fuente: Universidad de la República (Udelar).
 - a) Los graduados pertenecen a las cohortes de ingreso 2001 a 2008: información sobre el contexto socioeconómico y académico de los egresados cuando estudiantes
 - b) Censo de egresados del año 2012 en Economía, Administración y Contabilidad (población objetivo vinculada al primer egreso).
 - Composición por carrera: 77% Contador Público; 22% Economía; 1% Administración
 - c) Desempeño laboral y situación individual de estos egresados (2012), 4 (2016) y 7 años (2019) posteriores al egreso.

Fuentes de información

- Carece información salarial o de ingresos
- Posiciones ocupacionales como proxy de las oportunidades laborales: variable categórica ordenada, basada en el tipo de empleo y su conexión con el campo de conocimiento.
- Horas trabajadas

Posición ocupacional:

- 1: no trabaja
- 2: trabajo no técnico y no relacionado con el grado académico
- 3: trabajo depte. o indepte. relacionado con la carrera de grado
- 4: trabajo profesional, técnico o docente
- 5: gerentes y directivos de empresa

Aumentar en la posición ocupacional implica:

- más prestigio
- mayor ajuste con la formación académica

Estadísticas descriptivas de los egresados en el 2012

Variable	Promedios		
	Ola 1	Mujeres	Varones
Mujer	0.48		
Edad al ingreso a la Udelar	18.20	18.04	18.35
Educación media superior pública	0.51	0.55	0.47
Educación media superior Montevideo	0.63	0,53	0,72
Nivel educativo parental: bajo	0.13	0,15	0,12
Nivel educativo parental: medio	0.16	0.17	0.16
Nivel educativo parental: alto	0.70	0.67	0.72
Aplicó a una beca de apoyo económico	0.14	0.19	0.09
Desempeño en Matemática I (curso 1)	6.67	6.77	6.58
Escolaridad al egreso	5.66	5.61	5.70
Años para recibirse	7,81	7.79	7.82

Desempeño en Matemática I: proxy del desempeño en EM y relacionado positivamente con los futuros logros académicos ([Cappellari et al. 2012](#); [Dolado and Morales, 2009](#))

Estrategia empírica

- ¿Cómo es el desempeño académico de las estudiantes mujeres en relación a los varones?
- ¿Existen diferencias de género en el desempeño académico entre los graduados en 2012?
 - Modelos lineales para describir la asociación de las variables relevantes con las notas obtenidas en el primer curso de matemática (Matemática I) y la probabilidad de graduación; la escolaridad al egreso y el tiempo que tardan en recibirse.

Resultados (1): Brechas de género en el desempeño académico

Diferencias de género en el desempeño académico de la cohorte de estudiantes (2001-2008)

Variable dependiente	Nota en Matemática I		Probabilidad de egreso	
	(a)	(b)	(c)	(d)
Mujer	0.151** (0.064)	0.247*** (0.061)	0.052*** (0.008)	0.058*** (0.008)
Edad, institución 2aria, región, educ. padres	No	Sí	No	Sí
EF cohorte	Sí	Sí	Sí	Sí
Observaciones	11,159	11,159	11,159	11,159
% mujer		0.56		

Ser mujer correlaciona (+) con los puntajes en matemática y con la probabilidad de egreso.

La brecha de género aumenta cuando se incluyen más controles, es decir, las diferencias a favor de las mujeres no responden a características individuales.

Resultados (1): Brechas de género en el desempeño académico

Diferencias de género en el desempeño académico de los egresados en 2012

Variable dependiente	Nota en Matemática I	Escolaridad al egreso	Tiempo para egresar
Mujer	0.375 (0.234)	0.039 (0.116)	0.006 (0.029)
Variables de control	Sí	Sí	Sí
EF cohorte	Sí	Sí	Sí
EF carrera	Sí	Sí	Sí

El género no parece ser relevante para explicar las diferencias en el desempeño académico de los egresados.

Las mujeres parecen comenzar su carrera con mejores perspectivas que los varones, pero no mantienen su ventaja relativa al final de su trayectoria académica.

Estrategia empírica

- ¿Existen diferencias de género en las oportunidades profesionales luego de la graduación? (correlación)
 - Modelos probit ordenados para una escala de 5 categorías de posiciones ocupacionales (Efecto marginal medio de ser mujer)

$$Pr(\text{posición ocup}_j = i) = \Pr(\omega_{i-1} < \beta_1 x_{1j} + \beta_2 x_{2j} + \dots + \beta_5 x_{5j} + \mu \leq \omega_i)$$

- i : posiciones ocupacionales; ω_i : número de puntos de corte; β_k k coeficientes a estimar; μ término de perturbación normalmente distribuido (supuesto).
- x_k : individual, familiar, desempeño académico, permanencia en el empleo, horas trabajadas; efectos fijos de cohorte y carrera

Estrategia empírica

- ¿Existen diferencias de género en la dinámica ocupacional?

$$Pr (Posición\ ocupacional_t = s / posición\ ocupacional_{t-1} = j), \quad s, j = 1, \dots, 5$$

s, j son posiciones ocupacionales en la ola actual (t) y en la ola anterior (t-1), respectivamente.

- Realizamos una prueba de robustez para probit ordenados con corrección de sesgo de selección (De Luca and Perotti, 2011)
 - Restricción de exclusión: variable que correlaciona con la probabilidad de graduación pero no con la probabilidad de alcanzar distintas posiciones ocupacionales (puntajes en matemática /puntaje promedio en matemática de individuos similares al egresado dentro de la misma generación).

Resultados (2): Diferencias de género en las oportunidades laborales

Efecto marginal medio de ser mujer sobre la probabilidad de alcanzar diferentes posiciones ocupacionales

	No trabaja	No-técnica	Relacionada a la carrera	Téc., prof, docencia	Directiva, gerencial
Ola 1 (al egreso)					
Mujer	0.007	0.007	-0.005	-0.008	-0.001
Escolaridad eg.	-0.013**	-0.013*	0.009*	0.015**	0.003
Ola 2 (4 años luego de la graduación)					
Mujer	0.001	0.001	0.002	0.005	-0.004
Escolaridad eg.	-0.004	-0.004	-0.006	0.001	0.012
Ola 3 (7 años luego de la graduación)					
Mujer	0.016**	0.044***	0.041***	-0.002*	-0.100***
Escolaridad eg.	-0.002	-0.006	-0.006	0.001	-0.013
Controles y EF	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Resultados (2): Diferencias de género en las oportunidades laborales

Efecto marginal medio de ser mujer para diferentes posiciones ocupacionales 7 años luego de la graduación

	Ola 3 (7 years after graduation)			
	(a)	(b)	(c)	(d)
Posición ocupacional	Controles demográficos	(a) + Controles familiares	(b)+ Controles académicos	(c) + Controles laborales
No trabaja	0.014*	0.015*	0.015*	0.016**
No técnica	0.039**	0.040**	0.041**	0.044**
Relacionada a la carrera	0.037**	0.038**	0.039**	0.041**
Técnica, profesional, doc.	-0.002	-0.002	-0.002	-0.002*
Directivos y gerenciales	-0.089**	-0.091**	-0.093***	-0.099***
Cohort FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Career FE	Sí	Sí	Sí	Sí

Resultados (2): Diferencias de género en las oportunidades laborales

Efecto marginal de ser mujer con interacciones (Ola 3)

Posición ocupacional	Niños de 6 años o menos de edad		Edad al egreso	Estudios de posgrado	
	No	Al menos 1	10% más jóvs.	No	Cursando
No trabaja	0.016	0.015*	0.008	0.016	0.016*
No técnica	0.041*	0.046**	0.026	0.044*	0.043**
Relacionada a la carrera	0.036*	0.049**	0.033*	0.043*	0.040**
Técnica, profesional, doc.	-0.016	0.026	0.129**	0.003	-0.006
Directivos y gerenciales	-0.078*	-0.135**	-0.196**	-0.106*	-0.094**

- Las diferencias se incrementan cuando hay niños de hasta 6 años
- Las mujeres más jóvenes se encuentran en una posición de mayor desventaja para alcanzar la posición más alta
- Poseer estudios de posgrado reduce muy levemente las brechas de género en las posición gerencial

Resultados (2): Diferencias de género en las oportunidades laborales

Probabilidades de transición entre posiciones ocupacionales entre Ola 2 y 3 según género

		Ola 2 (4 años luego de la graduación)				
		Mujer				
Ola 3		No trabaja	No técnica	Relac. carr.	Téc., prof., doc.	Directivos y gerenciales
No trabaja	0	0.047	0.128**	0.018*	0	
No técnica	0.002	0.136*	0.231***	0.073***	0.002	
Relacionada a la carrera	0	0.190***	0.230***	0.133***	0.01	
Técnica, profesional, doc.	0	0.576***	0.398***	0.655***	0.346**	
Directivos y gerenciales	0	0.052	0.014	0.121***	0.641***	
		Varón				
Ola 3		No trabaja	No técnica	Relac. carr.	Téc., prof., doc.	Directivos y gerenciales
No trabaja	0.044	0.109	0.026	0.016	0	
No técnica	0.117	0.192**	0.084	0.061***	0.002	
Relacionada a la carrera	0.094**	0.123***	0.076*	0.061***	0.004	
Técnica, profesional, doc.	0.654***	0.540***	0.680***	0.683***	0.305***	
Directivos y gerenciales	0.09	0.037	0.134	0.179***	0.689***	

Resultados (2): Diferencias de género en las oportunidades laborales

Probabilidades de transición entre posiciones ocupacionales entre Ola 2 y 3 por género

		Ola 2 (4 años luego de la graduación)				
		Mujer				
Ola 3		No trabaja	No técnica	Relac. carr.	Téc., prof., doc.	Directivos y gerenciales
No trabaja	0	0.047	0.128**	0.018*	0	
No técnica	0.002	0.136*	0.231***	0.073***	0.002	
Relacionada a la carrera	0	0.190***	0.230***	0.133***	0.01	
Técnica, profesional, doc.	0	0.576***	0.398***	0.655***	0.346**	
Directivos y gerenciales	0	0.052	0.014	0.121***	0.641***	
		Varón				
Ola 3		No trabaja	No técnica	Relac. carr.	Téc., prof., doc.	Directivos y gerenciales
No trabaja	0.044	0.109	0.026	0.016	0	
No técnica	0.117	0.192**	0.084	0.061***	0.002	
Relacionada a la carrera	0.094**	0.123***	0.076*	0.061***	0.004	
Técnica, profesional, doc.	0.654***	0.540***	0.680***	0.683***	0.305***	
Directivos y gerenciales	0.09	0.037	0.134	0.179***	0.689***	

Resultados (2): Diferencias de género en las oportunidades laborales

Efecto marginal medio de ser mujer sobre las horas trabajadas

	Ola 1	Ola 2	Ola 3
Hasta 30 horas	0.016	0.042***	0.115***
30 a 40 horas	0.028	0.108***	0.053***
Más de 40 horas	-0.043	-0.150***	-0.168***

Ola 1: **no hay disparidades de género** en la elección horaria en la graduación.

Ola 2: es más probable que las mujeres trabajen hasta 30 horas.

Ola 3: el efecto anterior casi se triplica.

	Niños hasta 6 años		Pareja	
<u>Ola 2</u>	No	Al menos 1	No	Sí
Hasta 30 horas	0.019*	0.178***	0.026	0.047***
30 a 40 horas	0.063	0.269***	0.057	0.129***
Más de 40 horas	-0.083*	-0.447***	-0.083	-0.177***
<u>Ola 3</u>	No	At least 1	No	Sí
Hasta 30 horas	0.051	0.223***	0.054	0.130***
30 a 40 horas	0.037*	0.047	0.013	0.072***
Más de 40 horas	-0.088*	-0.270***	-0.067	-0.202***

Tener **hijos y vivir en pareja** reduce aún más la probabilidad de tener un trabajo a tiempo completo en relación a los varones.

El efecto es más acentuado en relación a la presencia de hijos.

VI. Resultados (2): Diferencias de género en los atributos laborales

Efecto marginal medio de ser mujer sobre la relevancia de los atributos laborales, 4 y 7 años luego de la graduación (Olas 2 y 3)

	Atributos laborales (Muy importante...)				
	Autonomía	Estabilidad	Ingreso	Tiempo otras activ.	Prestigio
Ola 2	0.081	0.281***	0.051	0.240***	0.062**
<i>Observaciones</i>			396		
Ola 3	0.04	0.235***	-0.05	0.139**	0
<i>Observaciones</i>			279		

En las dos olas, las mujeres reportan mayor valoración que los varones por la estabilidad y la disponibilidad de tiempo para realizar otras actividades.

Comentarios finales

- A diferencia de la mayoría de los países desarrollados, en Uruguay, varones y mujeres no están muy diferenciados en los campos de la contabilidad, la administración y la economía.
- Al analizar la dinámica de las oportunidades laborales, encontramos que el género no influye en las posiciones ocupacionales de los egresados al inicio de su carrera laboral, pero se convierte en un fuerte predictor del desempeño laboral de las personas relativamente pronto.
- Siete años luego de la graduación: impactos de género en las posiciones ocupacionales, las probabilidades de transición y las horas de trabajo (lo que implica diferencias salariales en detrimento de las mujeres). Estas diferencias parecen depender de las responsabilidades familiares, así como además, podrían ser reflejo de valoraciones ocupacionales diferentes.

Comentarios finales

- En Uruguay, así como en países del mundo desarrollado, la igualdad de género en las credenciales educativas entre los altamente calificados, no impide que el mercado laboral profesional reproduzca sesgos que afectan a las mujeres.
- Generar evidencia sobre las brechas de género y el momento en que éstas se producen, es útil para conocer las oportunidades reales disponibles para mujeres y varones.
 - A futuro: examinar a otros graduados, profundizar en los mecanismos que derivan en la desigualdad observada en el mercado laboral

