

## **Movilidad ocupacional intergeneracional en Argentina**

Martin Trombetta (Fundar, CONICET)

María Fernanda Villafañe (Fundar)

### **Resumen**

La movilidad social es un campo de estudio clásico de las ciencias sociales que ha cobrado gran relevancia en la literatura económica en los últimos años. Mientras que el enfoque económico habitualmente se centra en la transmisión intergeneracional del ingreso o del nivel educativo, abordajes tradicionales provenientes de la literatura sociológica han dedicado mayor atención a la correlación entre la inserción ocupacional de padres e hijos. Este trabajo combina estas dos tradiciones analíticas, aplicando las herramientas del análisis económico moderno al problema de la movilidad ocupacional intergeneracional. Utilizando la base de datos de la Encuesta Nacional de Estructura Social (ENES 2014-2015), presentamos evidencia de asociación entre diversos atributos laborales de padres e hijos, incluyendo calificación, formalidad, jerarquía e inserción sectorial. Argumentamos que esta correlación, consistente con el modelo teórico clásico, supone desafíos considerables para la política pública.

**Códigos JEL:** J62, E24, J24

## **1. Introducción**

¿Cuánta correlación existe entre la inserción de una persona en el mercado de trabajo y la de sus padres? ¿Existe una transmisión intergeneracional de los buenos empleos, *ceteris paribus* el capital humano? Estas preguntas son fundamentales para determinar el nivel de movilidad social existente, ya que el mercado de trabajo es la principal fuente de ingresos para los hogares argentinos y la variabilidad en los ingresos laborales es considerable incluso controlando por nivel educativo de los trabajadores.

La movilidad social es un tema tradicional de la literatura sociológica que remite a los albores de las ciencias sociales. El modelo de Becker y Tomes (1979) es universalmente referenciado como el primer abordaje específicamente económico del tema, que inauguró una copiosa literatura posterior, tanto teórica como empírica. Mientras que la tradición sociológica ha analizado la movilidad social en términos de inserción de padres e hijos en grupos ocupacionales (identificados con clases o capas sociales), la literatura económica se ha centrado en otras variables para las cuales el modelo clásico predice persistencia intergeneracional, en particular capital humano e ingresos.

Este trabajo contribuye a vincular estas dos ramas de la literatura sobre movilidad social. Se aborda aquí el análisis de la movilidad ocupacional entre padres e hijos en Argentina, utilizando el módulo retrospectivo de una encuesta sociodemográfica representativa de una proporción alta de la población urbana. Los resultados obtenidos indican que, efectivamente, existe considerable persistencia en la inserción ocupacional, incluso cuando se controla por nivel educativo de los individuos. La interpretación que proponemos de estos resultados enfatiza el rol de mecanismos de transmisión para los cuales no existe actualmente información estadística disponible en nuestro país.

Estos resultados son relevantes ya que suponen un desafío de peso para la política pública. Si se desea aumentar el nivel de movilidad social observado, con el fin de asegurar una distribución equitativa de oportunidades para todos los individuos, el hecho de que las personas hereden atributos laborales de sus padres *ceteris paribus* su dotación de capital humano puede constituirse en un obstáculo importante, ya que esto haría a las políticas educativas o de provisión de cuidado de la salud incapaces de eliminar todas las inequidades existentes.

Este trabajo está estructurado de la siguiente manera. La sección 2 provee una breve revisión de la literatura. La sección 3 describe las fuentes de datos y la metodología utilizada. La sección 4 presenta los principales resultados. Finalmente, la sección 5 ofrece algunas conclusiones.

## **2. Revisión de la literatura**

Un punto de partida universalmente citado en los estudios económicos sobre movilidad intergeneracional es el trabajo de Becker y Tomes (1979), que modeliza el problema de asignación de recursos de las familias como el de una dinastía que maximiza no solo su propia utilidad sino la de las generaciones futuras. En este contexto, existen esencialmente tres mecanismos de transmisión intergeneracional de recursos: la transmisión directa de

habilidades (sea por la vía biológica o bien a través de la crianza), la inversión en capital humano y la herencia.

El trabajo propone varias extensiones a este modelo, introduciendo efectos a lo largo de múltiples generaciones, consideraciones de política fiscal, crecimiento económico y acumulación de capital, sin alterar la esencia de sus conclusiones. A lo largo de las décadas subsiguientes, otros estudios han planteado ampliaciones de la formulación original que conducen a nuevos resultados o recomendaciones de política.

Piketty (1995) aprovecha la estructura de Becker y Tomes para endogenizar las preferencias políticas de las dinastías, las cuales respaldan políticas redistributivas en diversos grados en función de la movilidad social experimentada y de la percepción sobre si ello es resultado del azar o de la inversión en capital humano. Mientras tanto, Maoz y Moav (1999) muestran que un modelo de generaciones superpuestas con acumulación endógena de capital humano predice una asociación positiva entre crecimiento económico y movilidad social.

Becker y Tomes (1986) incorporan al análisis de la movilidad intergeneracional el fenómeno de assortative mating, que refiere a la fuerte correlación entre atributos observables de cónyuges, particularmente el nivel de capital humano. Más recientemente, esta conexión se amplía y examina en mayor profundidad por Ermisch, Francesconi y Siedler (2006).

Finalmente, Becker et al. (2018) expanden la estructura original al introducir el concepto de convexidad en la relación entre el capital humano de padres e hijos. Esto implica esencialmente que los padres más acomodados enfrentan costos de oportunidad menores por invertir en el capital humano de sus hijos, generando así una “élite de capital humano” que obstaculiza la movilidad social. Esta hipótesis encuentra respaldo en la evidencia de heterogeneidad y no linealidad en los rendimientos educativos presentada por Corak (2013). Estos hallazgos sugieren que las familias adineradas obtienen retornos excepcionalmente altos de la inversión en capital humano de sus hijos, lo que limita significativamente las perspectivas de reducción de la desigualdad a lo largo del tiempo.

La cuestión de la movilidad social es particularmente importante en América Latina, por tratarse de una de las regiones más desiguales del mundo (Gasparini et al., 2012). Torche (2014) ofrece una revisión exhaustiva de la literatura sobre movilidad intergeneracional en América Latina desde la década de 1960, enmarcada principalmente en la tradición sociológica. La literatura específicamente económica también provee evidencia en algunos trabajos clásicos como el de Behrman et al. (2001), que examina la movilidad intergeneracional de niños que corresiden con sus padres en 16 países latinoamericanos, mientras que Behrman y Wolfe (1987) exploraron los efectos entre familias e intrafamiliares utilizando datos de hermanas adultas y su descendencia en Nicaragua. A su vez, Dahan y Gaviria (2001) estudiaron la movilidad intergeneracional en niños de 16 países latinoamericanos a través de la correlación entre hermanos.

Un enfoque alternativo aborda el análisis de los determinantes de ingresos y desigualdad considerando los antecedentes familiares. Heckman y Hotz (1986) presentan evidencia

empírica para Panamá, mientras que Lam y Schoeni (1993) exploran los retornos a la escolaridad en Brasil incluyendo la educación de los padres y la educación de los suegros.

Más recientemente, estudios comparativos a nivel regional ofrecen un panorama amplio sobre la movilidad social en la región. Daude y Robano (2015), Ferreira et al. (2013) y Neidhöfer et al. (2018, 2019) muestran que la movilidad intergeneracional varía entre países y que se relaciona con factores como la desigualdad, el crecimiento económico, la calidad de la educación y el gasto público en educación, entre otros factores, en América Latina. Estudios globales confirman que la región tiene niveles relativamente bajos de movilidad intergeneracional (Hertz et al., 2008; Narayan et al., 2018; Van der Weide et al., 2021).

También se han realizado importantes avances en la medición y análisis de la movilidad intergeneracional. Leites et al. (2022) y Britto et al. (2022) emplean datos administrativos para estimar la movilidad intergeneracional de ingresos en Uruguay y Brasil, respectivamente. Además, se han explorado nuevas dimensiones de la movilidad, como el status socioeconómico autopercebido (Ciaschi et al., 2022), el bienestar económico calculado explotando información sobre la propiedad de la vivienda, los bienes que posee el hogar y otras medidas de status socioeconómico (Neidhöfer et al., 2022), y la movilidad educativa en tres generaciones (Celhay y Gallegos, 2022).

### **3. Metodología y datos**

#### **3.1. Base de datos**

La base de datos utilizada en este trabajo es la Encuesta Nacional de Estructura Social, realizada entre 2014-2015 en el marco del Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea (abreviada habitualmente ENES o ENES-PISAC). Esta encuesta releva una amplia gama de atributos sociodemográficos y laborales de una muestra representativa de las localidades de más de 2000 habitantes de todo el país.

Además de la información tradicional de este tipo de encuestas, la ENES incluye un módulo de movilidad social, formado por preguntas que captan información retrospectiva. Se consulta a cada respondente por atributos del hogar en el que vivía cuando tenía 15 años, incluyendo información sobre lugar de nacimiento, nivel educativo y ocupación del jefe de hogar y su cónyuge.

Si bien el jefe y cónyuge del hogar en que una persona creció no necesariamente son su padre y madre (biológicos o de crianza), en este estudio se adoptará el supuesto de que es el caso. Esta hipótesis parece razonable en la medida en que los hogares nucleares tradicionales probablemente sean el caso típico en la Argentina previo a 1990. De hecho, en la muestra de la ENES, el 74,5% de los respondentes declaran que el jefe del hogar en el que crecieron era su padre, mientras que para el 71,4% el cónyuge era su madre. Solo en el 8,8% de los casos el jefe era una persona distinta de su padre y de su madre (6,3% para el cónyuge).

No existen fuentes de datos que ofrezcan información sobre la relación entre paternidad o maternidad y coresidencia en nuestro país, de modo que no es posible ir más allá de este supuesto, que por otra parte es frecuente en la literatura. A su vez, parece razonable asumir

que el jefe de un hogar y su cónyuge tienen fuerte influencia sobre los niños que habitan en él aún si los padres de estos no residen allí. También es importante señalar que el 98,5% las parejas de jefes y cónyuges captadas de esta manera en la ENES son heterosexuales, por lo tanto, se adoptará en lo sucesivo la simplificación de referirnos a “padres y madres” de los individuos, a pesar de que en un porcentaje pequeño de los casos esta distinción no es la apropiada.

### **3.2. Metodología**

La ENES incluye clasificación de las ocupaciones reportadas (tanto por padres como por hijos) a partir de dos clasificadores estandarizados, el Clasificador Nacional de Ocupaciones de 2001 (CNO) y el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones de 2008 (CIUO-08). Mientras que el primero es utilizado habitualmente en encuestas de hogares argentinas, el segundo es relevante a nivel internacional.

Utilizamos el CNO para clasificar las ocupaciones según calificación y jerarquía, a partir del quinto y tercer dígito respectivamente. La clasificación según calificación divide a los puestos en profesional, técnico, operativo y no calificado; por su parte, la clasificación según jerarquía los ordena en director, cuentapropista, jefe y asalariado.

La ENES también capta la condición de formalidad de los puestos, aunque con distintas estrategias para padres e hijos. En el primer caso, a través de una pregunta que consulta por el descuento jubilatorio de los puestos en relación de dependencia. En cambio, en el segundo caso, se pregunta directamente por la condición de formalidad del puesto del padre y esto es interpretado por el respondiente.

La base de datos también incluye la clasificación sectorial de cada puesto de trabajo codificada según la Clasificación de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas (CAES), que permite dividir el mercado de trabajo en sectores productivos de acuerdo a distintos niveles de desagregación. En este trabajo, utilizamos el primer nivel, habitualmente conocido como “letra”, que clasifica los puestos de trabajo en 14 sectores productivos. El tamaño muestral de la ENES no permite obtener inferencias confiables con niveles de desagregación mayores. También contamos con identificación de los trabajadores del sector público, que en Argentina incluye los empleados de la administración pública, los trabajadores de las empresas estatales y también aquellos que se desempeñan en actividades de prestación estatal, tales como una parte considerable de los sectores educación y salud.

Por otra parte, utilizamos el CIUO-08 para construir el Socio-economic Index of Occupational Status (ISEI) de Ganzeboom, Treiman y Ultee (1992), una medida continua de status ocupacional que ha sido utilizada ampliamente en la literatura sociológica<sup>1</sup>. Según los autores, este indicador mide “los atributos de las ocupaciones que convierten el principal recurso de una persona (la educación) en su principal premio (el ingreso)”.

---

<sup>1</sup> Véase por ejemplo la revisión de Torche (2021).

Estimamos modelos de probabilidad lineal (MPL) usando el estimador de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) para medir la transmisión intergeneracional de atributos cualitativos entre puestos de padres e hijos:

$$y_i^H = \alpha + \beta y_i^P + \gamma educ_i + u_i \quad (1)$$

Donde  $y_i^H$  es una dummy que indica un atributo (jerarquía, calificación, formalidad, pertenencia a un sector determinado) del puesto del hijo  $i$ ,  $y_i^P$  es la dummy correspondiente para el puesto del padre o madre,  $educ_i$  es un vector de dummies educativas y  $u_i$  es un término de error con las propiedades estadísticas habituales. En el caso del ISEI, por tratarse de una variable continua, la ecuación (1) es simplemente un modelo de regresión lineal tradicional. En todos los casos, el parámetro  $\beta$  es lo que la literatura generalmente designa coeficiente de persistencia intergeneracional (CPI), una medida del nivel de asociación entre atributos laborales de padres e hijos; cuanto mayor es el valor de esta pendiente, mayor es la heredabilidad de estos atributos y, por lo tanto, existe un menor nivel de movilidad ocupacional intergeneracional.

El hecho de que el ISEI sea una variable continua facilita el análisis de efectos heterogéneos. En particular, implementamos regresiones de cuantiles no condicionales siguiendo la metodología tradicional de Firpo, Fortin y Lemieux (2009) basada en funciones de influencia recentradas, lo que habitualmente se conoce como regresiones RIF:

$$RIF(Q_\tau; y_i^H) = \alpha(\tau) + \beta(\tau)y_i^P + \gamma(\tau)educ_i + v_i \quad (2)$$

Donde  $\tau \in (0, 1)$  es un percentil de la distribución de  $y_i^H$ . En este contexto,  $\beta(\tau)$  es el efecto del ISEI del padre sobre el percentil  $\tau$  del ISEI del hijo, lo que podemos interpretar como el parámetro de persistencia asociado a ese percentil específico.

Siguiendo las convenciones habituales de la literatura, se separan las estimaciones por género y se utilizan los atributos del padre cuando el individuo es varón, mientras que se usan los de la madre cuando el individuo es mujer, habida cuenta de que mujeres y varones típicamente enfrentan trayectorias y restricciones diferentes en el mercado de trabajo.

#### 4. Resultados

La tabla XX muestra los resultados de estimar la ecuación (1) para distintas variables de interés, incluyendo y excluyendo el control por educación, y también utilizando distintas definiciones de las dummies de calificación y jerarquía. Excepto en un caso, todos los CPI estimados son estadísticamente distintos de cero con niveles de confianza superiores a 95%. La inclusión del control por educación generalmente reduce la magnitud de los coeficientes estimados sin que esto afecte seriamente su relevancia económica.

Tabla XX. CPI estimado para distintos atributos laborales

	Varones-padres	Mujeres-madres
--	----------------	----------------

	Sin control por educación	Con control por educación	Media	Sin control por educación	Con control por educación	Media
Formalidad	0.1028***	0.0759***	0.7781	0.2347***	0.1284***	0.6141
Calificación (profesional)	0.329***	0.2097***	0.1029	0.1717***	0.1319***	0.0979
Calificación (profesional/técnico)	0.2923***	0.1421***	0.2543	0.2938***	0.1199***	0.3098
Cuenta propia	0.0983***	0.0949***	0.2022	0.0768**	0.0732**	0.1721
Jerárquico (director)	0.1731***	0.1595***	0.1052	0.0055	0.001	0.0489
Jerárquico (director/jefe)	0.1421***	0.1246***	0.1506	0.0958***	0.0854***	0.0726
ISEI	0.3716***	0.1609***	38.62	0.4251***	0.1528***	37.02

Fuente: elaboración propia con datos de ENES 2014-2015

El CPI estimado para formalidad es particularmente elevado en mujeres, que, como es sabido, tienen una tasa de formalidad menor a la observada en varones. Para la medida de calificación utilizamos dos variantes, una que considera calificados solo a los puestos profesionales y otra que incorpora como calificados también los puestos técnicos. En ambos casos el CPI estimado es muy elevado tanto en varones como en mujeres, aunque su tamaño se reduce considerablemente cuando se controla por educación. El CPI obtenido para la dummy de trabajo por cuenta propia es similar entre géneros y muy poco sensible al control por educación.

Con la jerarquía del puesto el patrón hallado es algo más complejo. Aquí también ensayamos dos definiciones alternativas, una que considera jerárquicos solo a los puestos de dirección, y otra que incorpora también los puestos de jefatura. En la primera definición, el efecto es muy grande en varones, pero estadísticamente no significativo en mujeres. En otras palabras, el hecho de que la madre de una mujer haya trabajado como directora no afecta su probabilidad de ocupar un puesto de esta jerarquía, que de por sí es muy inferior a la de un varón. El panorama cambia cuando se amplía la definición, ya que allí sí se obtiene un efecto significativo y relevante en mujeres, cuyo tamaño relativo es de hecho mayor al observado en varones (ya que la media observada en mujeres es, nuevamente, menor).

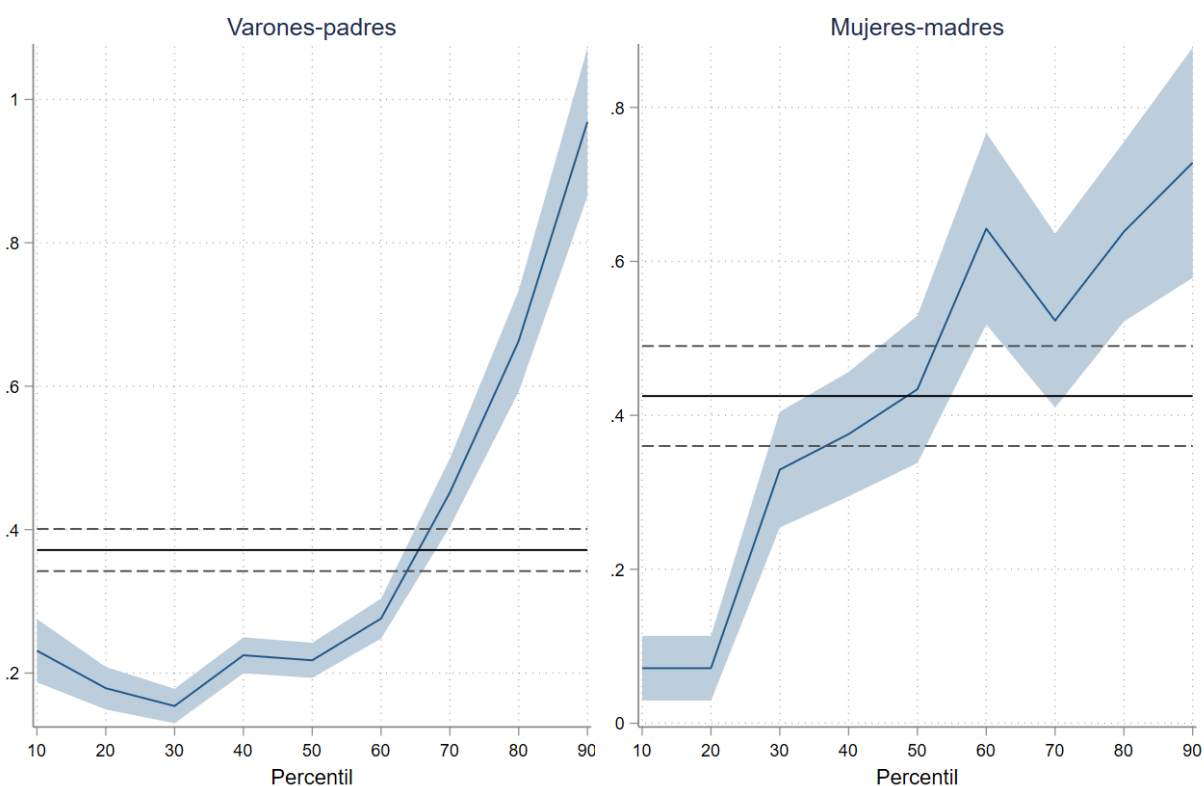
Por último, también se observa un efecto relevante en el ISEI. Dado que el desvío estándar del ISEI es similar entre generaciones, los coeficientes reportados pueden interpretarse, aproximadamente, como si fueran obtenidos de regresiones realizadas sobre variables estandarizadas. De este modo, tenemos que un aumento de un desvío estándar en el ISEI del padre está asociado a un aumento de 0.37 desvíos estándar en el ISEI del hijo si no se controla por educación (0.43 en mujeres-madres) y de 0.16 si se controla por educación (0.15 en mujeres-madres).

Estos resultados indican un considerable grado de transmisión intergeneracional de atributos laborales. Los hijos tienen probabilidades altas de insertarse en el mercado de trabajo en formas similares a las de sus padres, en dimensiones diversas que contribuyen a la

caracterización de la calidad del puesto de trabajo. La formalidad, jerarquía y calificación de un puesto ciertamente son atributos importantes en este sentido; el carácter independiente o asalariado puede ser menos claro en términos normativos, aunque existe consenso en la literatura laboral en que los trabajadores por cuenta propia se encuentran en una situación de potencial vulnerabilidad al no contar con un conjunto de derechos laborales relevantes que se asocian a mayor estabilidad tanto laboral como de ingresos<sup>2</sup>.

El gráfico XX muestra los resultados de las regresiones RIF para el ISEI, sin incluir el control por educación. En cada caso, se presenta el efecto sobre cada decil de la distribución no condicional del ISEI de los hijos de un aumento de una unidad del ISEI del padre (y de igual manera para mujeres y madres). En ambos casos se incluye también el resultado de MCO con fines de comparación.

Gráfico XX. Regresiones RIF para el ISEI, sin control por educación



Fuente: elaboración propia con datos de ENES 2014-2015. Las líneas sólidas negras representan el resultado de MCO, las líneas punteadas indican el intervalo de confianza correspondiente al 95%. Las líneas sólidas azules representan las regresiones RIF, las áreas sombreadas en azul indican los intervalos de confianza correspondientes al 95%.

Las dos curvas cuantílicas estimadas tienen pendiente positiva, lo que implica mayor persistencia intergeneracional en ocupaciones con ISEI alto y viceversa. En otras palabras, la

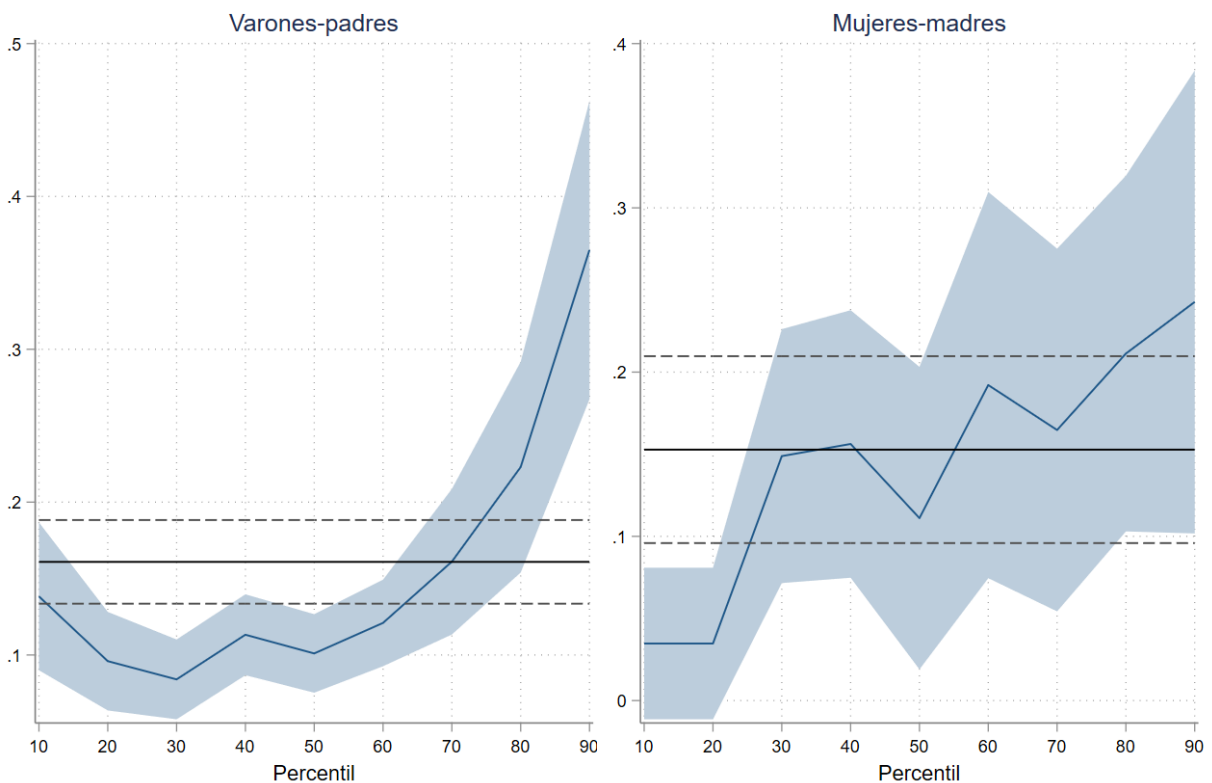
<sup>2</sup> Beccaria et al. (2022) y Beccaria y Maurizio (2018) ofrecen evidencia relevante sobre este punto.



movilidad ocupacional es menor en los hogares en los que los padres se insertan en ocupaciones de mejores atributos. Esto podría interpretarse en términos de baja movilidad descendente, en tanto una correlación alta entre ocupaciones de padres e hijos en este grupo implica que estos últimos tienen alta probabilidad de ocupar un puesto de calidad alta. De hecho, la correlación es cercana a 1 en el percentil 90, lo que implica muy baja probabilidad de descensos desde la cola derecha de la distribución parental de ocupaciones.

Si bien ambas curvas son crecientes, el patrón es menos claro en mujeres, donde los intervalos de confianza son más amplios, de modo tal que la diferencia con el resultado de MCO solo es estadísticamente significativa en percentiles extremos. Esta diferencia puede ser consecuencia del hecho de que el tamaño muestral es considerablemente menor en mujeres que en varones, aunque no se puede descartar que efectivamente existan patrones diferentes entre varones y mujeres. De hecho, en el gráfico XX presentamos los resultados del mismo ejercicio incorporando el control por nivel educativo y aquí la diferencia entre géneros se vuelve más marcada aún, aunque con un patrón general similar.

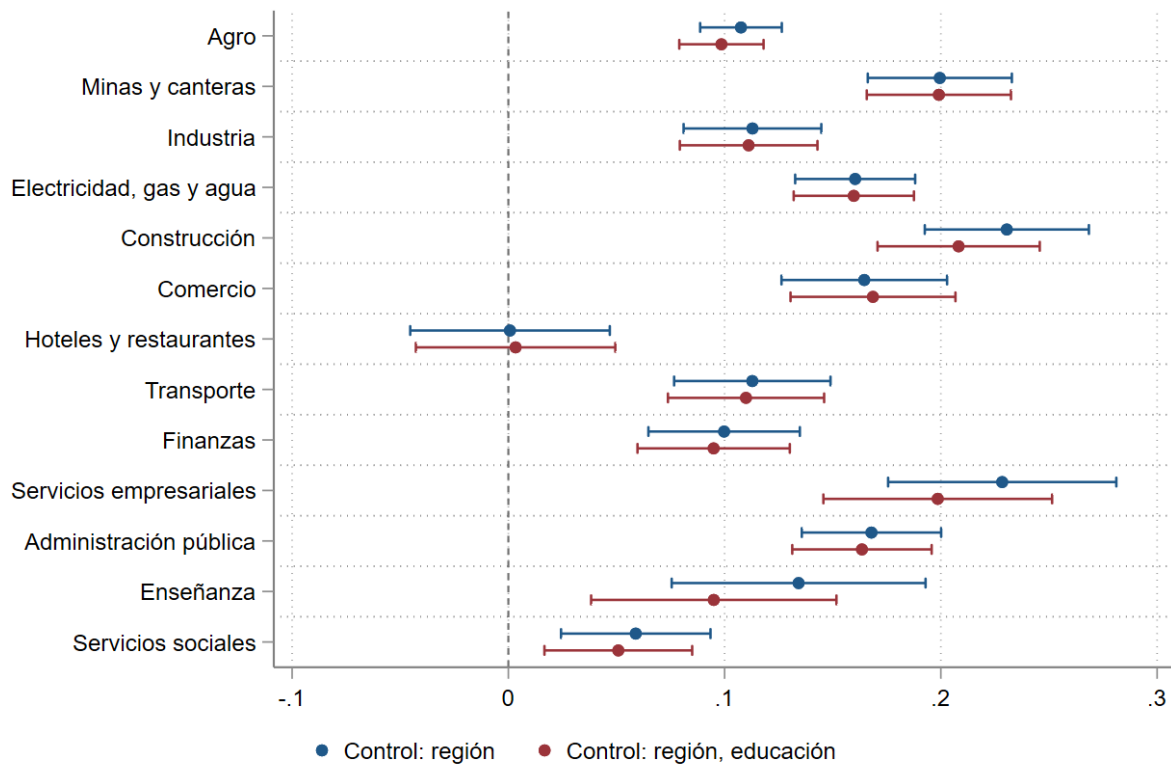
Gráfico XX. Regresiones RIF para el ISEI, con control por educación



Fuente: elaboración propia con datos de ENES 2014-2015. Las líneas sólidas negras representan el resultado de MCO, las líneas punteadas indican el intervalo de confianza correspondiente al 95%. Las líneas sólidas azules representan las regresiones RIF, las áreas sombreadas en azul indican los intervalos de confianza correspondientes al 95%.

Pasamos ahora al análisis de la persistencia intergeneracional en la inserción sectorial. Aquí incorporamos como variables explicativas dummies regionales, para controlar por patrones geográficos propios de la estructura productiva argentina, y nuevamente separamos las estimaciones en aquellas que controlan por educación y aquellas que no. El gráfico XX muestra los resultados obtenidos para varones.

Gráfico XX. CPI estimado por sector productivo para varones-padres



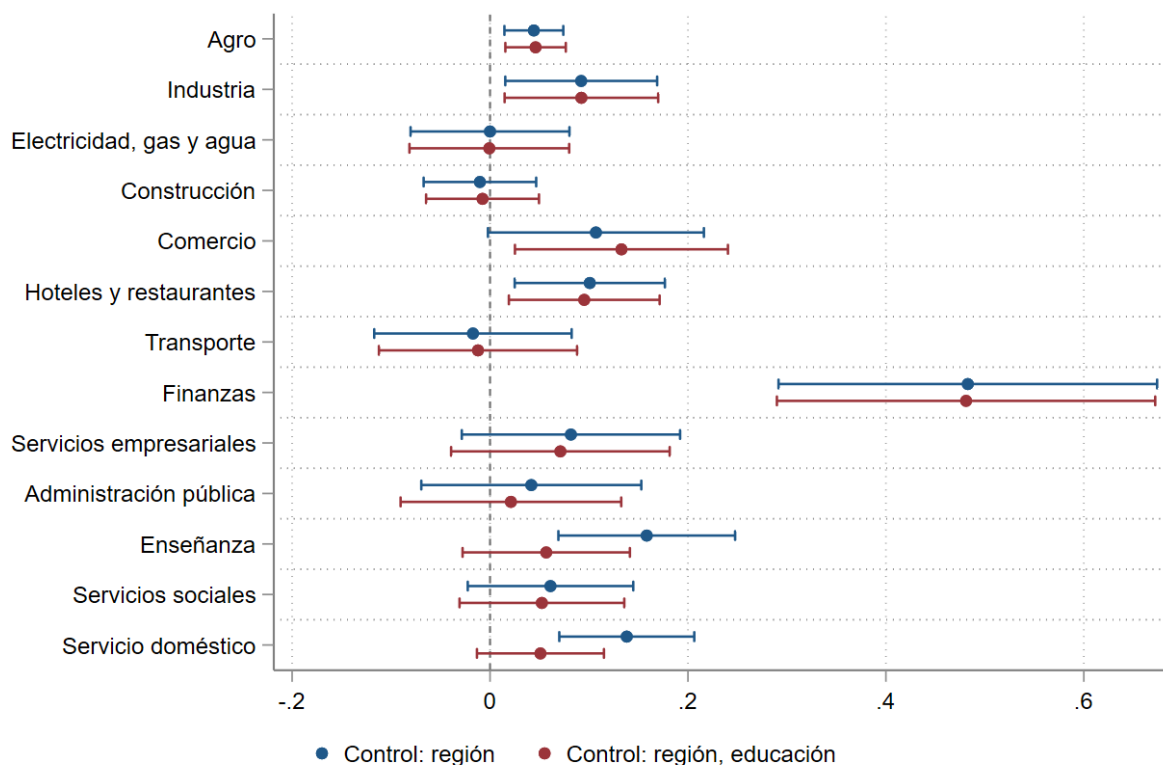
Fuente: elaboración propia con datos de ENES 2014-2015

En términos generales, encontramos evidencia fuerte de transmisión intergeneracional de la inserción productiva. Solo en un caso (hotelería y restaurantes) el efecto encontrado es estadísticamente no significativo; en todos los demás, la estimación es estadísticamente diferente de cero y considerable en magnitud. La probabilidad de inserción en el complejo minero-hidrocarburífero se multiplica por un factor de 15 para los hijos de padres que trabajaron en esa misma actividad; este factor es de 13,5 en el sector energético, de 8 en finanzas y de 2,6 en los servicios empresariales.

La inclusión de la educación del hijo tiene un efecto generalmente muy pequeño en los resultados, (aunque en construcción, servicios empresariales y enseñanza se advierten algunas diferencias), lo que implica que esta transmisión de padres a hijos de atributos productivos para el mercado de trabajo opera por vías generalmente distintas a la transmisión de capital humano. Este resultado se puede racionalizar de diversas maneras.

La transferencia directa de habilidades o capacidades que son útiles para insertarse laboralmente es la hipótesis más fuerte, pero no la única. Plausiblemente opera también la transmisión de capital social, principalmente si se tiene en cuenta que Argentina es un país con alto nivel de sindicalización y los sindicatos típicamente facilitan el ingreso de los hijos de sus afiliados a la unidad económica en que trabajan estos últimos. También es factible que algunos sectores se caractericen por ciertas normas culturales o valores que se transmiten de padres a hijos aún cuando no impliquen específicamente habilidades productivas.

Gráfico XX. CPI estimado por sector productivo para mujeres-madres



Fuente: elaboración propia con datos de ENES 2014-2015

El gráfico XX muestra los resultados del mismo ejercicio realizado para mujeres. Aquí la evidencia de transmisión intergeneracional es más limitada, en tanto en muchos sectores el coeficiente estimado no es estadísticamente significativo. El resultado obtenido es relevante en el agro, la industria manufacturera, hotelería y restaurantes y finanzas. En comercio y enseñanza, la significatividad depende de la especificación elegida (con o sin control por educación).

Estos resultados más limitados pueden deberse a que, efectivamente, la transmisión de atributos productivos de madres a hijas es más débil que la de padres a hijos, o bien al hecho de que el tamaño muestral de estas estimaciones es menor, como consecuencia de la menor tasa de empleo femenina en las décadas previas a 1990. El hecho de que los intervalos de confianza calculados para mujeres son, en casi todos los casos, mayores que los obtenidos para los

varones refuerza esta segunda interpretación, aunque no es posible ir más allá sin acceder a muestras más grandes.

Un sector que reviste particular importancia en el análisis para las mujeres es el servicio doméstico, que fue excluido del análisis realizado para varones dado que se trata de una rama productiva casi completamente feminizada. De hecho, en el cuarto trimestre de 2022, el 15% de las mujeres ocupadas trabaja en esta rama (según datos de la EPH), lo que indica que su importancia es grande en el mercado laboral femenino. Los resultados de los modelos estimados indican que la inserción en este sector se transmite de madres a hijas si no se controla por educación de las hijas, pero este efecto se vuelve estadísticamente no significativo cuando se incluye este control. En otras palabras, las hijas de trabajadoras del servicio doméstico tienen una probabilidad mayor a la media de adoptar ese oficio si no adquieren un nivel educativo determinado; si, en cambio, acceden a cierto nivel de instrucción, esta diferencia desaparece.

No es sencillo establecer una valoración normativa de la transmisión intergeneracional de la inserción productiva, en tanto el trabajo otorga a los individuos beneficios inobservables o difíciles de captar en la medición tradicional: satisfacción por la tarea, sentido de realización, integración a una comunidad y otros. De hecho, estos beneficios no monetarios podrían ser en sí mismos determinantes de los límites a la movilidad ocupacional (quizás la transmisión intergeneracional de la ocupación sea parte de la realización o satisfacción que el empleo otorga). Asimismo, la valoración subjetiva individual por cada tarea podría estar determinada, en parte al menos, por la crianza. En consecuencia, no está claro que la independencia del origen en la elección ocupacional sea, efectivamente, un óptimo social.

Sin embargo, manteniendo la premisa de que la independencia del origen sí es deseable en la distribución del ingreso o cualquier otra medida de oportunidades económicas, los límites a la movilidad ocupacional representan una preocupación importante en tanto, como explicamos previamente, los niveles salariales varían considerablemente entre sectores. Esto implica que la transmisión intergeneracional de ocupaciones es un problema en aquellos sectores típicamente caracterizados por salarios bajos o elevada informalidad. Los resultados obtenidos indican que esto ocurre en el agro y en hotelería y restaurantes, tanto para varones como para mujeres, mientras que, para los varones en particular, se debe agregar los casos de comercio y construcción.

El hecho de que la inserción en sectores con malos resultados salariales se transmita de padres a hijos (*ceteris paribus* la inversión realizada en educación formal) sugiere que existen límites importantes a la movilidad social que dificultan a las personas que crecieron en hogares de bajos recursos acceder a mejores condiciones de vida en la adultez. Estas barreras pueden tomar diversas formas, desde limitaciones en la información disponible (los jóvenes posiblemente no conocen la trayectoria salarial futura que ofrece cada opción laboral) a falta de capital social necesario para acceder a ciertos puestos o bien discriminación estadística. Todas estas hipótesis abren la puerta a la discusión de políticas públicas que mitiguen estos problemas.

Por último, analizamos la probabilidad de trabajar en el sector público. En Argentina, el sector público incluye, además del sector titulado Administración Pública y Defensa, una parte relevante de los sectores Enseñanza y Servicios Sociales y Personales (lo que habitualmente se conoce como educación y salud públicas, respectivamente) y el empleo en empresas públicas,

distribuido entre los demás sectores aunque poco relevante en el agregado. La tabla XX reporta resultados para este sector específico.

Gráfico XX. CPI estimado para sector público

	Varones-padres			Mujeres-madres		
	Sin control por educación	Con control por educación	Media	Sin control por educación	Con control por educación	Media
Sector público	0.1894***	0.1725***	0.2148	0.17***	0.0447	0.2645

Fuente: elaboración propia con datos de ENES 2014-2015

Los resultados indican que la transmisión intergeneracional de la inserción en el sector público es fuerte en varones independientemente del control por educación; en cambio, en mujeres, el CPI obtenido es grande cuando no se controla por educación, pero se vuelve estadísticamente no significativo cuando se incluye este control. Parece claro que los mecanismos de transmisión intergeneracional de inserción productiva son fuertes en el sector público (aunque con una diferencia no trivial por género), lo que nuevamente puede atribuirse al rol de la actividad sindical o bien a un elemento propio de la cultura sectorial.

## 5. Reflexiones finales

La transmisión intergeneracional de recursos constituye un desafío para la política pública orientada a promover la igualdad de oportunidades. En la medida en que padres ricos puedan transmitir una parte de esa riqueza a sus hijos, estos últimos enfrentarán una distribución de oportunidades marcadamente diferente de la que enfrentarán los hijos de padres pobres. La literatura económica abunda en evidencia de niveles considerables de transmisión intergeneracional de capital humano, riqueza e ingresos. Este trabajo aporta resultados sobre variables ocupacionales, más cercanas a la tradición sociológica.

Los resultados obtenidos muestran que la inserción de los hijos en el mercado laboral típicamente comparte atributos relevantes con la de sus padres, específicamente en métricas tales como calificación, jerarquía, formalidad y rama productiva. Dado que existe abundante evidencia sobre considerables brechas salariales y de formalidad entre empleos que difieren en estas dimensiones, estos hallazgos profundizan el problema de política pública que esta literatura caracteriza.

Los hijos de padres con buenos empleos tienen buenos empleos y viceversa, *ceteris paribus* su nivel educativo. En otras palabras, existen vías de transmisión intergeneracional de recursos distintas del capital humano y estos recursos pueden ser determinantes esenciales del ingreso laboral de las personas. De este modo, a las “élites de capital humano” se debe agregar el problema de las “élites ocupacionales”.

A pesar de esta problemática, no es sencillo asignar una valoración normativa a la transmisión intergeneracional de atributos productivos, ya que esta puede representar en sí misma una

fFuente de utilidad para las familias. A su vez, los individuos obtienen otras formas de retribución de sus empleos además del salario, incluyendo la satisfacción por la tarea y la pertenencia a una comunidad. No parece evidente que los hijos que efectivamente se inserten en empleos similares a los de sus padres disfruten de un menor bienestar respecto de aquellos que no lo hacen, aún cuando sea posible establecer diferencias salariales.

Sin embargo, si se acepta la premisa de que la igualdad de oportunidades es un requisito para una sociedad justa, independientemente de valoraciones individuales sobre distintos resultados específicos, el problema de política pública persiste. Es fundamental avanzar en la generación de evidencia que permita caracterizar los patrones de la movilidad intergeneracional ocupacional (particularmente en términos de mecanismos causales) para alcanzar recomendaciones de políticas específicas.

## Referencias

Beccaria, L. y Maurizio, R. (2018). Labour market turnover in Latin America: How intensive is it and to what extent does it differ across countries? *International Labour Review* 159 (2), pp. 161-193.

Becker, G. y Tomes, N. (1979) An Equilibrium Theory of the Distribution of Income and Intergenerational Mobility. *Journal of Political Economy*, 87, 1153-1189.

Becker, G., y Tomes, N. (1986). Human Capital and the Rise and Fall of Families. *Journal of Labor Economics*, 4(3), S1–S39.

Becker, G., Kominers, S., Murphy, K. y Spenkuch, J. (2018). A Theory of Intergenerational Mobility. *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, 126 (S1), pp. 7-25.

Behrman, J., Gaviria, A. y Székeley, M. (2001). Intergenerational Mobility in Latin America. *Economia* 2 (1), pp. 1-44.

Behrman, J. y Wolfe, B. (1999). Investments in schooling in two generations in pre-revolutionary Nicaragua: The roles of family background and school supply. *Journal of Development Economics* 27 (1-2), pp. 395-419.

Britto, D., Fonseca, A., Pinotti, P., Sampaio, B. y Warwar, L. (2022). Intergenerational Mobility in the Land of Inequality. BAFFI CAREFIN Centre Research Paper No. 2022-186.

Celhay, P. y Gallegos, S. (2023). Educational Mobility Across Three Generations in Latin American Countries. Caracas: CAF.

Ciaschi, M.; Marchionni, M. y Neidhöfer, G. (2021). Intergenerational mobility in Latin America: the multiple facets of social status and the role of mothers. *Asociación Argentina de Economía Política: Working Papers* 4453, Asociación Argentina de Economía Política.

Corak, M. (2013). Income Inequality, Equality of Opportunity, and Intergenerational Mobility. *The Journal of Economic Perspectives* 27 (3), pp. 79–102.

Cruces, G. y L. Gasparini (2010). A Distribution in Motion: The Case of Argentina. En López-Calva, L. y Lustig, N. (eds.) (2010), *Declining Inequality in Latin America: A Decade of Progress?*, Washington, DC: Brookings Institution.

Dahan, M. y Gaviria, A. (2001). Sibling correlations and intergenerational mobility in Latin America. *Economic Development and Cultural Change* 49(3), pp. 537-554.

Daude, C. y Robano, V. (2015). On intergenerational (im)mobility in Latin America. *Latin American Economic Review* 24 (9).

Ermisch, J., Francesconi, M. y Siedler, T. (2005). Intergenerational Economic Mobility and Assortative Mating. IZA Discussion Paper No. 1847.

Ferreira, F., Messina, J., Rigolini, J., López-Calva, L., Lugo, M. y Vakis, R. (2013). *Panorámica General: La movilidad económica y el crecimiento de la clase media en América Latina*. Washington, DC: Banco Mundial.

Firpo, S., Fortin, N. y Lemieux, T. (2009). Unconditional Quantile Regressions. *Econometrica* 77 (3), pp. 953-973.

Ganzeboom, H., Treiman, D. y Ultee, W. (1991). Comparative Intergenerational Stratification Research: Three Generations and Beyond. *Annual Review of Sociology* 17, pp. 277–302.

Gasparini L., Cicowiez M. y Sosa Escudero, W. (2012). *Pobreza y desigualdad en América Latina*. Buenos Aires: Temas Grupo Editorial.

Heckman, J., & Hotz, V. (1986). An Investigation of the Labor Market Earnings of Panamanian Males Evaluating the Sources of Inequality. *The Journal of Human Resources*, 21 (4), pp. 507–542.

Hertz, T., Jayasundera, T., Piraino, P., Selcuk, S., Smith, N., y Verashchagina, A. (2008). The Inheritance of Educational Inequality: International Comparisons and Fifty-Year Trends. *The B. E. Journal of Economic Analysis and Policy* 7 (2).

Lam, D., & Schoeni, R. (1993). Effects of Family Background on Earnings and Returns to Schooling: Evidence from Brazil. *Journal of Political Economy* 101 (4), pp. 710–740.

Leites, M., Ramos, X., Rodríguez, C. y Vilá J. (2022). "Intergenerational mobility along the income distribution: estimates using administrative data for a developing country," *Documentos de Trabajo (working papers) 22-05*, Instituto de Economía - IECON.

Maoz, Y. y Moav, O. (1999). Intergenerational Mobility and the Process of Development. *The Economic Journal* 109 (458), pp. 677–697.

Ambar, N., Van der Weide, R., Cojocar, A., Lakner, C., Redaelli, S., Gerszon Mahler, D., Ramasubbaiah, R. y Thewissen, S. (2018). *Fair Progress?: Economic Mobility Across Generations Around the World*. Equity and Development. Washington DC.

Neidhöfer, G. (2019). Intergenerational mobility and the rise and fall of inequality: Lessons from Latin America. *The Journal of Economic Inequality* 17 (4), pp. 499-520.

Neidhöfer, G., Ciaschi, M. y Gasparini, L. (2022). Intergenerational Mobility of Economic Well-being in Latin America. *CEDLAS Working Papers* N° 303.

Neidhöfer, G., Serrano, J. y Gasparini, L. (2018). Educational inequality and intergenerational mobility in Latin America: A new database. *Journal of Development Economics* 134(C), pp. 329-349.

Piketty, T. (1995). Social Mobility and Redistributive Politics. *The Quarterly Journal of Economics* 110 (3), pp. 551–584.



Poy, S., Salvia, A. (2019). Estratificación social, movilidad intergeneracional y distribución de resultados de bienestar en la Argentina. Primera edición, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Educa 2019.

Torche, F. (2021). Intergenerational mobility in Latin America in comparative perspective. UNDP LAC Working Paper Series.

Torche, F. (2014). Movilidad Intergeneracional y Desigualdad: El Caso Latinoamericano. *Review of Sociology* 40.

Van der Weide, R.; Lakner, C.; Mahler, D.; Ambar; N., Ramasubbaiah, R. (2021). Intergenerational Mobility around the World. Bank Policy Research Working Paper No. 9707.

Van der Weide, R., Lakner, C., Mahler, D., Narayan, A. y Ramasubbaiah, R. (2023) Intergenerational mobility around the world: A new database. *Journal of Development Economics*, forthcoming.