

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.



CONFLICTOS TRABAJO-HOGAR, POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y
BIENESTAR SUBJETIVO EN MÉXICO

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN POLÍTICAS PÚBLICAS

PRESENTA

DULCE MARÍA BARROS CÓRDOBA

DIRECTOR DE TESINA: DR. HERNÁN DANIEL BEJARANO

AGUASCALIENTES

DICIEMBRE, 2018

A mi familia.

Agradecimientos

Agradezco a mi director de tesis, Dr. Hernán Bejarano, la realización de esta tesis no hubiera sido posible sin su entrega, experiencia, conocimiento y motivación. Gracias al Dr. Jaime Sainz y al Dr. Oliver Meza por sus comentarios asertivos en el desarrollo de este trabajo. Agradezco también a todos los docentes que me acompañaron a lo largo de mis estudios; el conocimiento que me compartieron he tratado de replicarlo lo mejor posible en estas páginas.

Gracias a mi familia por su amor y apoyo incondicional en todo momento. Especialmente, gracias a mis padres.

Gracias a mis compañeros de carrera por enriquecerme con sus ideas. Gracias a las amistades que forme aquí, Manuel, Isa y Olivia, a ustedes les debo -en gran medida- este trabajo.

Y, por supuesto, agradezco a Dios por permitirme llegar a este punto.

Contenido

Introducción	1
Marco Teórico	3
Marco Global	3
Caso Mexicano	8
Diseño de investigación	17
Datos	17
Estrategia empírica	22
Resultados y Discusión	25
Implicaciones de política pública	28
Conclusiones	33
Referencias	35
Anexos	39

Índice de figuras

Tabla 1. Tipología de Políticas de Conciliación_____	6
Figura 1. Porcentaje de empleados que trabajan más de 50 horas a la semana_____	9
Figura 2. Tiempo promedio dedicado al ámbito personal_____	10
Figura 3. Balance Trabajo-Familia para países miembros de la OCDE_____	10
Figura 4. Distribución de horas semanales para personas mayores a 12 años_____	11
Figura 5. Distribución de horas semanales para mujeres mayores a 12 años_____	11
Figura 6. Distribución de horas semanales para hombres mayores a 12 años_____	12
Tabla 2. Tipología de los Conflictos Trabajo-Hogar_____	18
Figura 7. Distribución de la muestra por categorías_____	19
Figura 8. Categorías por Sexo_____	19
Figura 9. Categorías por quintil de Ingreso _____	20
Figura 10. Categorías por nivel de educación_____	20
Figura 11. Categorías por rango de edad_____	21
Tabla 3. Relación entre Tipos de Conflictos y Satisfacción con la Vida_____	25
Tabla 4. Relación de Conflictos Trabajo-Hogar, Políticas de Conciliación y Satisfacción con la Vida_____	26
Tabla 5. Relación de tipos de políticas de conciliación y Satisfacción con la Vida_____	28
Tabla 6. Efectos marginales_____	30

Introducción

Más que en cualquier otra parte del mundo, los Conflictos Trabajo-Hogar cada vez tienen una mayor prevalencia en México. Una razón es porque los mexicanos trabajan más horas que el resto de los trabajadores del mundo. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ([OCDE], 2015) -en promedio- los adultos que aportan ingresos a los hogares mexicanos de clase media invierten alrededor de 50 horas a la semana trabajando. Asimismo, México encabeza la lista de países con mayores horas trabajadas. Además, no sólo los mexicanos son quienes más horas trabajan, el apoyo público en prestaciones y servicios para las familias mexicanas es bajo (OCDE, 2015).

Los Conflictos Trabajo- Hogar son las fricciones que se producen en los individuos cuando las presiones ejercidas entre el ámbito laboral y el ámbito familiar representan un impedimento en su desarrollo (Greenhaus & Beutell, 1985). En general, se sabe que estas fricciones pueden darse con base en el tiempo (cuando el tiempo dedicado a un rol dificulta los requerimientos del otro), en la extensión (cuando la tensión generada por la no realización de un rol impide la realización de otro rol) y/o en la conducta (cuando los comportamientos específicos de una función dificultan los requisitos de otra).

La evidencia sugiere la falta de conciliación entre los ámbitos laboral y familiar resulta perjudicial para la salud física y mental no sólo de los padres de familia sino también de los otros individuos miembros del hogar (cónyuges, niños, adultos de la tercera edad dependientes y personas con capacidades diferentes dependientes).

Ante esta problemática de los Conflictos Trabajo Hogar, se han desarrollado políticas que procuran generar un balance entre los roles de vida de los individuos. En cuanto a los impactos de estas medidas son varios los hallazgos que se han tenido. Algunos autores han examinado el impacto de la disponibilidad de políticas de conciliación (Teoría de la señalización); han encontrado que los individuos que disponen de estas políticas se sienten más comprometidos con el trabajo y con sus familias, tienen un mejor desempeño en el rol tanto parental como laboral y, en consecuencia, alcanzan mayores niveles de satisfacción con la vida.

La justificación de este escrito radica en la necesidad de responder a dichas preguntas para el contexto mexicano. Mediante datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo

(ENUT) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para los años 2009 y 2014, se pretende demostrar que aquellos individuos que disponen de políticas de conciliación brindadas por su empresa tienen mayores niveles de satisfacción. De tal manera, este trabajo complementa trabajos anteriores donde la disposición de las políticas de conciliación ha sido canalizada, mediante la incorporación del análisis del caso mexicano. Así mismo, este trabajo propone una serie de mejoras a la actual legislación laboral para reducir los denominados Conflictos Trabajo-Hogar.

Este trabajo se presenta organizado de la siguiente forma. En el primer capítulo se presenta el marco global del Conflicto Trabajo-Hogar y el caso particular de México. En lo que concierne al carácter global del problema define el concepto, analiza las potenciales causas y consecuencias de estos para delimitarlo como un problema público que requiere de la intervención del Estado. Además, esta misma primera sección revisa el concepto de políticas de conciliación y brinda un acercamiento al tema de bienestar subjetivo. La segunda sección del primer capítulo detalla el problema para el caso mexicano. En el segundo capítulo se describe el diseño de investigación (datos y estrategia empírica). En el tercer capítulo se describen los resultados obtenidos del modelo. En el cuarto capítulo se discuten y contrastan los resultados con lo descrito en el capítulo primero. El quinto capítulo de la presente tesina expone un breve análisis como recomendaciones de política pública. Finalmente, el último capítulo presenta las principales conclusiones del texto.

Marco Teórico

i. Marco Global

a. Conflictos Trabajo-Hogar: aproximación como problema público

Los Conflictos Trabajo- Hogar son las fricciones que se producen en los individuos cuando las presiones ejercidas entre el ámbito laboral y el ámbito familiar representan un impedimento en su desarrollo (Greenhaus & Beutell, 1985). A su vez, estos conflictos suelen ser de tres tipos. Una primera tipología es con base en el tiempo; es decir, cuando el tiempo dedicado a un rol dificulta los requerimientos del otro. Un segundo tipo es con base en la extensión, esto es, cuando la tensión generada por la no realización de un rol impide la realización de otro rol. El tercer tipo es con base en la conducta, o sea, cuando los comportamientos específicos de una función influyen en la conducta propia del otro rol (Carlson, 1999).

De manera general, son tres las principales razones por las que durante los últimos años los Conflictos Trabajo-Hogar han tenido una mayor prevalencia al interior de los hogares: a. la incorporación continua de la mujer en el ámbito laboral; b. el aumento de los hogares monoparentales (divorcios/hijos fuera de uniones matrimoniales) y c. el aumento en la población de la tercera edad (Haskins, Waldfogel & McLanahan, 2011).

Dentro de las investigaciones que existen sobre los Conflictos Trabajo-Hogar se han encontrado diversos efectos que varían según los actores; los principales actores involucrados son: individuos miembros de las familias, las empresas y el Estado. A continuación, se mencionarán los principales efectos para cada uno de los actores.

Respecto a los efectos para las familias, los jefes del hogar, dado que son quienes padecen los Conflictos Trabajo-Hogar, son los principales afectados. Dentro de las principales consecuencias para ellos destacan: mal desempeño en la función parental y laboral; además, el deterioro de la salud del padre o los padres trabajadores, presencia de problemas como depresión, ansiedad, irritabilidad, estrés y trastornos psicosomáticos, uso de sustancias nocivas para la salud para evasión de dichos problemas, entre otros. Un estudio longitudinal realizado a 267 padres trabajadores revela que la presencia de conflictos trabajo hogar – en promedio- se relaciona fuertemente con: altos niveles de

depresión, una salud física y mental deficiente e incidencia de hipertensión además de consumo excesivo de alcohol (Frone & Russell, 1997).

Los efectos de los Conflictos Trabajo-Hogar tienden a diferir según el miembro de la familia que se esté tomando en cuenta. En cuanto a los hijos, los Conflictos Trabajo-Hogar tienden a relacionarse con niños que tienen deficiencias en salud y educación. Adicionalmente, si al interior del hogar hay miembros con capacidades distintas o adultos de la tercera edad dependientes; ellos – dado que tienen una mayor necesidad de cuidados – tienden a presentar una baja calidad de vida y una probable reducción de la esperanza de esta (Arriagada, 2007). Por una parte, como evidencia del efecto para los hijos, existe un estudio realizado por McLoyd (1998) que revela que – en situación de pobreza – los padres que son menos atentos con sus hijos están fuertemente correlacionados con hijos con un bajo desempeño escolar. Por otra parte, otros estudios han demostrado que existen una correlación positiva y significativa entre los Conflictos Trabajo-Hogar que puede presentar un individuo y el hecho de que ese individuo sea el principal responsable de cuidado de algún adulto dependiente; no obstante, no ha sido posible determinar causalidad (Duxbury & Higgins, 2003).

Otros actores que son gravemente afectados como consecuencia de los Conflictos Trabajo-Hogar son las empresas y los empleadores en general. Para ellos, algunos efectos relacionados con las tensiones provocadas por el cumplimiento simultáneo de los roles laborales y familiares son: la insatisfacción laboral de los empleados, disminución en el rendimiento, baja en la productividad, elevación en las tasas de absentismo, rotación y pérdida de personal capacitado (Barroso, 2015). Un experimento realizado a una compañía China que funge como centro de llamadas (CTrip International Corporation) demostró que aquellos empleados que contaban con flexibilidad de horarios y lugar de trabajo; podían manejar mejor sus roles como trabajadores y padres de familia y, por tanto, se mostraban 16 puntos porcentuales con mayor probabilidad de estar satisfechos con el trabajo (Bloom, Liang, Roberst y Ying, 2014). También, el mismo experimento demostró que el grupo de empleados que trabajan en casa (grupo de tratamiento) realizó un 13% más de llamadas por semana y un 9.2% más de minutos por día que los empleados que trabajaron en oficina (Bloom, Liang, Roberst y Ying, 2014). El grupo de tratamiento lo atribuyó a tener un ambiente más tranquilo en casa (Bloom, Liang, Roberst y Ying, 2014).

Finalmente, las consecuencias mencionadas anteriormente -en el largo plazo- se traducen en consecuencias indirectas de índole social, política y económica para el Estado. Una de las consecuencias sociales y políticas indirectas de los Conflictos Trabajo-Hogar son las crecientes desigualdades de género y estrato. Los Conflictos Trabajo-Hogar tienen una mayor prevalencia en las mujeres puesto que persiste el patrón que asocia el trabajo remunerado con la figura masculina y el trabajo no remunerado o doméstico con la femenina. En este sentido, existe desigualdad de género en la incorporación de las mujeres al mercado laboral y en la participación de labores vinculadas al hogar (OIT-PNUD, 2009; Salazar, Salazar & Rodríguez, 2011). Respecto a las consecuencias indirectas económicas, existe pérdida de fuerza de trabajo puesto que se ha comprobado que la participación femenina en el mercado laboral tiene la misma importancia para el crecimiento económico que la participación masculina y esta tiende a tener barreras para entrar y permanecer en el mercado (Arriagada, 2007; OIT-PNUD, 2009). De igual manera, dadas las consecuencias directas asociadas con el sector privado, existe una baja en la competitividad empresarial (Barroso, 2015). Como consecuencia de la pérdida de fuerza de trabajo y de la baja en la competitividad empresarial, existe una pérdida en el impulso del crecimiento económico.

b. Políticas de Conciliación

El fenómeno anteriormente descrito ha sido atendido a través de políticas de conciliación que a su vez pueden dividirse en tres tipos: de secuencia, derivativas y de reorganización de roles. A continuación, se desarrollará el concepto de política de conciliación, sus tipologías, así como las distintas teorías sobre su impacto. Es pertinente recordar al lector que el argumento del trabajo es que sin políticas de conciliación será difícil disminuir el problema de los Conflictos Trabajo-Hogar. No obstante, para probar este argumento habrá que desarrollar hipótesis de trabajo para cada teoría además de sus mecanismos causales.

Ante esta problemática de los Conflictos Trabajo Hogar, se han desarrollado políticas que procuran generar un balance en la vida de los individuos. Existen tres tipos de medidas conciliatorias: de secuencia, derivativas, de reorganización de roles (OIT-PNUD, 2009). En la siguiente tabla se describe brevemente cada una de ellas.

Tabla 1. Tipología de Políticas de Conciliación

Concepto	Definición	Ejemplo
Medidas de secuencia	Son las políticas que pretenden limitar el tiempo asignado a un solo rol (generalmente el laboral) para asignarlo al otro rol	Algunos ejemplos de estas políticas son las licencias laborales de distintos tipos, la promoción de la jornada parcial, y la flexibilización temporal y espacial del trabajo.
Medidas derivativas	Son las políticas que trasladan al mercado las tareas que suelen llevarse a cabo al interior del hogar.	Las practicas más comunes de estas categorías son servicios privados de cuidado (guarderías), la prestación subsidiada de servicios estatales de cuidado, la prolongación del horario escolar, y los servicios subsidiados de transporte escolar, entre otras medidas.
Medidas reorganización de roles	Son las políticas que promueven transformaciones culturales para revertir los patrones con los que se asocian el sexo femenino y masculino.	Estas políticas se presentan mediante cambios en la educación básica, en el ámbito familia y en el mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia con datos de (OIT-PNUD, 2009).

En cuanto a los impactos de estas políticas de medidas son varios los hallazgos que se han tenido. Por una parte, algunos autores han examinado el impacto de la disponibilidad de políticas mientras que otros han explorado los impactos de su uso. Las teorías expuestas en los siguientes párrafos fueron extraídas del texto “*How important are Work-Family Support Policies*” de Butts, Casper & Yang (2013).

1. Teoría de la señalización: Efectos de la disponibilidad de políticas internas u organizacionales.

Esta teoría considera que los individuos interpretan las acciones observables de una organización como señales de las características menos observables de la organización; esto permite la construcción de los valores o motivos de la empresa. En términos de política de balance hogar, esto sugiere que cuando los empleados perciben que a la organización (o, en este caso la empresa) a la que pertenecen se preocupa por temas personales como su familia, esto genera un sentimiento de deuda hacia la empresa y, en consecuencia, se tienen mejores actitudes positivas como satisfacción personal, laboral, compromiso en torno a la familia y a la empresa. Masuda & Nickling (2010), en un estudio realizado a 220 padres trabajadores, descubren que la existencia de acuerdos flexibles de trabajo está asociada con una disminución en las intenciones de cambiar de trabajo. De forma similar, Lambert (2017) presenta evidencia de que aquellos trabajadores que cuentan con medidas orientadas a lograr el balance vida-trabajo son más comprometidos civilmente que aquellas personas que no cuentan con dichas estrategias.

2. Efectos del uso de políticas: teoría racional o de intereses personales

Esta teoría sugiere que los comportamientos y las actitudes de los individuos al interior de una organización varían según sus beneficios e intereses personales. Las actitudes positivas que se derivaban de la disponibilidad de las políticas de balance trabajo-hogar variarían según la percepción que tienen los individuos de ellas. Así pues, los individuos que tan sólo saben que disponen de las políticas (o las usan con menor frecuencia) tienen una percepción diferente de aquellos que hacen uso de ellas. En cuanto a los individuos que hacen uso de ellas, su percepción y la contribución a reducir los Conflictos Trabajo-Hogar variaría según la calidad de las políticas y la percepción que los individuos tienen de ellos. Aunque es importante estudiar ambas teorías -dada la disponibilidad de los datos- la presente tesis sólo se enfocará en estudiar la teoría de la señalización.

c. Medidas de bienestar

A continuación, en este apartado se hará una breve introducción sobre las medidas de bienestar subjetivo, sus orígenes y algunos cambios en la interpretación de ellas.

El concepto de bienestar es comúnmente utilizado para medir el progreso de una sociedad. En el siglo pasado, el progreso era medido en términos de bienestar económico. Sin embargo, a partir de la década de los 70 comenzaron a surgir movimientos que cuestionaban la utilización del PIB como medida de bienestar. Anteriormente, se usaba el dinero (PIB per cápita o PIB nacional) como medida de bienestar puesto que en los países de primer mundo- que suelen ser más consumistas- el ingreso representa un factor necesario para la satisfacción; sin embargo, otros regímenes valoran otros factores para construir su bienestar y progreso (Rojas, 2009).

Dentro de la literatura es posible distinguir cinco interpretaciones (Rojas, 2001). Una primera interpretación, considera indicadores de bienestar basados en la posesión y acceso a diversos bienes y servicios. Una segunda interpretación retoma el enfoque de igualdad -propuesto por Amartya Sen (1995)- y asocia el progreso como una expansión de las capacidades de los seres humanos. Siguiendo esta línea, creció otra interpretación que planteó como base las necesidades humanas, considerando así no sólo a las necesidades materiales (como el ingreso) para la construcción de una medida de bienestar.

Posteriormente, surgió otra interpretación que partió de la premisa que considera los recursos del planeta como insuficientes para la población mundial. En consecuencia,

pretende medir el bienestar en términos ambientales. Finalmente, se desarrolla una quinta interpretación de Bienestar Subjetivo que concibe al progreso en términos de del bienestar de las personas (a través de indicadores como la satisfacción con la vida, la felicidad, relaciones interpersonales, estados afectivos, entre otros). Esta última interpretación parte de la premisa de que el hombre es un ser social por naturaleza; en consecuencia, una vez cubiertas sus necesidades básicas, el factor que más influye en su bienestar es la interacción con otros entes semejantes a él (Grinde, 1996).

Considerando la premisa que establece que el hombre es un ser social, Willmore (2013) considera que los factores que tienen un mayor impacto en la construcción de bienestar de los individuos son: matrimonio, amistades, empleo, ingreso, salud, religión, ayuda a los demás o vivir en un régimen que garantice diversas libertades políticas (democracia).

Tomando en cuenta la teoría de la señalización -anteriormente expuesta- es posible afirmar que las políticas de conciliación tienen un efecto positivo en medidas de bienestar subjetivo puesto que la disposición de políticas conciliatorias envía la señal al individuo de qué alguien más está preocupado por él.

ii. Caso Mexicano

d. Conflictos Trabajo Hogar en México

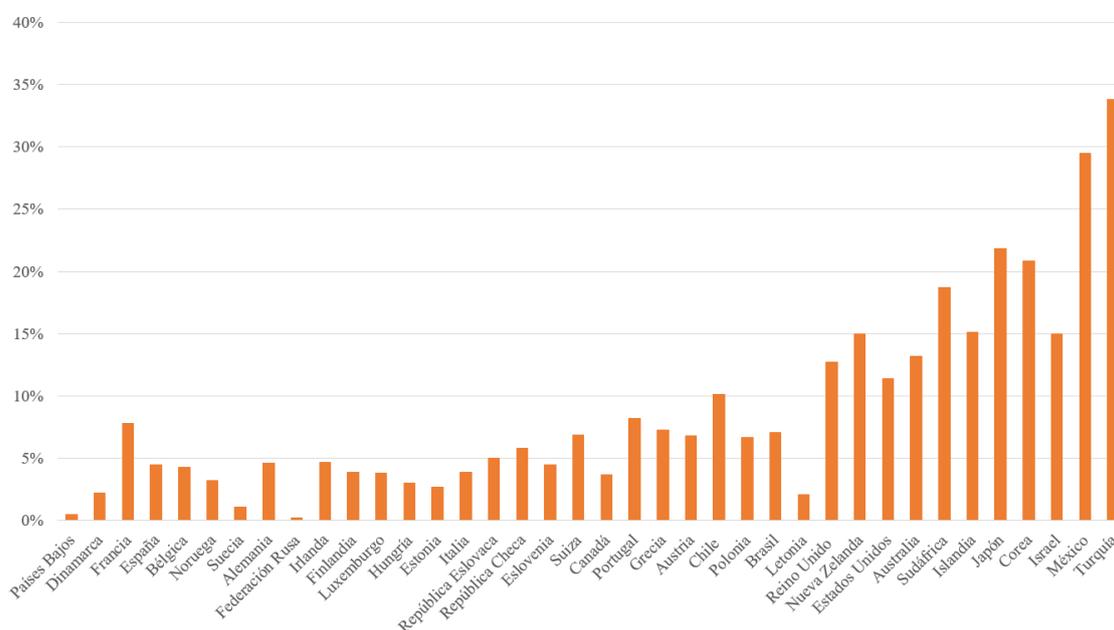
México no es la excepción en cuanto a la incidencia alarmante de Conflictos Trabajo-Hogar, el tema ha sido explorado en los últimos años y se han elaborado buenos indicadores para explorar el fenómeno. El siguiente apartado pretende brindar un panorama sobre los Conflictos Trabajo-Hogar en México con base en el Índice para una vida Mejor de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Además, dicho panorama se complementa con datos brindados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en su Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) del 2014.

El Índice para una Vida Mejor elaborado por la OCDE es un índice que se creó para estudiar algunos factores clave – específicamente: educación, vivienda, medio ambiente, el medio ambiente, el compromiso cívico, la satisfacción ante la vida y el balance vida-trabajo - que contribuyen al bienestar subjetivo en los países que son miembro de dicha organización. De interés para este trabajo es el indicador de balance vida-trabajo, dicho

indicador tiene valores entre cero -como mínima calificación- y diez -como máxima-, y captura la razón entre dos variables: el tiempo dedicado al trabajo (a) y el tiempo dedicado a actividades personales y al ocio (b). Aquí, es pertinente mencionar al lector que la OCDE es de las únicas organizaciones a nivel internacional que se ha preocupado por estudiar los Conflictos Trabajo-Hogar como parte de la medición del bienestar de las personas. No obstante, el análisis queda limitado a los países miembros de la OCDE.

Por una parte, según la organización, el número de horas que una persona trabaja es indispensable para este indicador puesto que la evidencia sugiere que las jornadas laborales largas son perjudiciales para la salud personal y, además, se les atribuyen otros riesgos ya mencionados anteriormente. Para esta variable, México está en el penúltimo lugar de los países miembro de la organización esto porque cerca del 30% de los mexicanos trabajan más de 50 horas a la semana (Véase Figura 1). De manera adicional y contrario a lo que se pensaba, los hombres son los que – en porcentaje- trabajan un mayor número de horas (16%) comparado con las mujeres (8%).

Figura 1. Porcentaje de empleados que trabajan más de 50 horas a la semana.

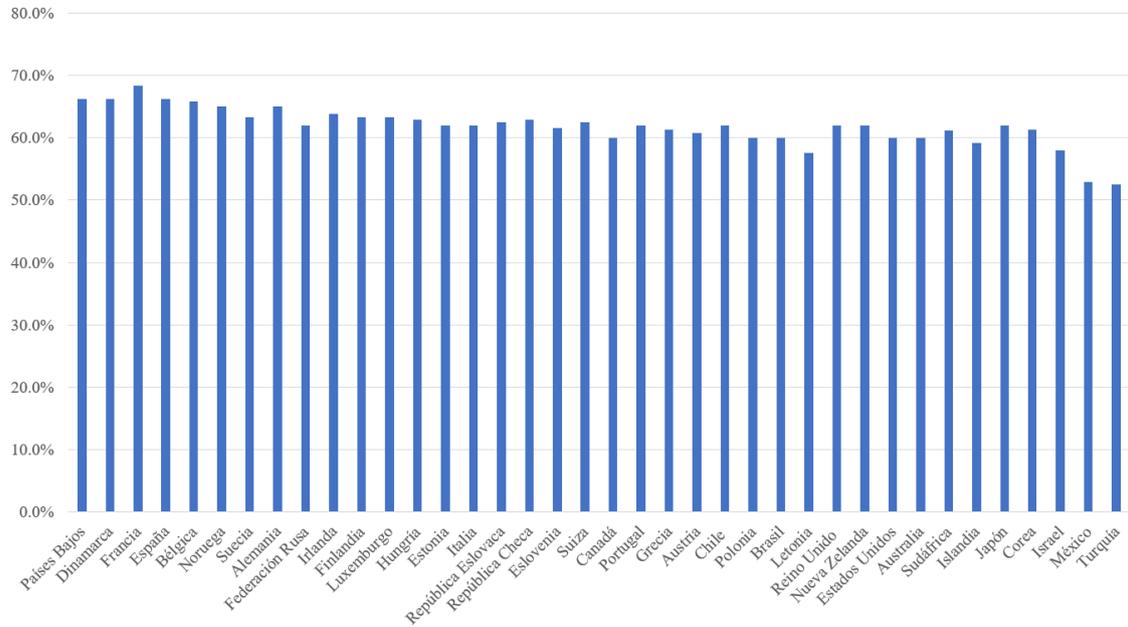


Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE, 2015.

Por otra parte, la cantidad y el tiempo libre -según la OCDE- son importantes para el bienestar general de las personas y de ellos se pueden derivar beneficios para la salud física y mental. Sin embargo, la cantidad y calidad de tiempo libre se ven afectados por el tiempo que las personas dediquen al trabajo. Según la OCDE, México -igualmente- se

encuentra en el segundo lugar con un promedio de 12.6 horas al día dedicados al ocio, a las responsabilidades familiares, y a cuidados personales (incluyendo el sueño y la alimentación) (Véase figura 2).

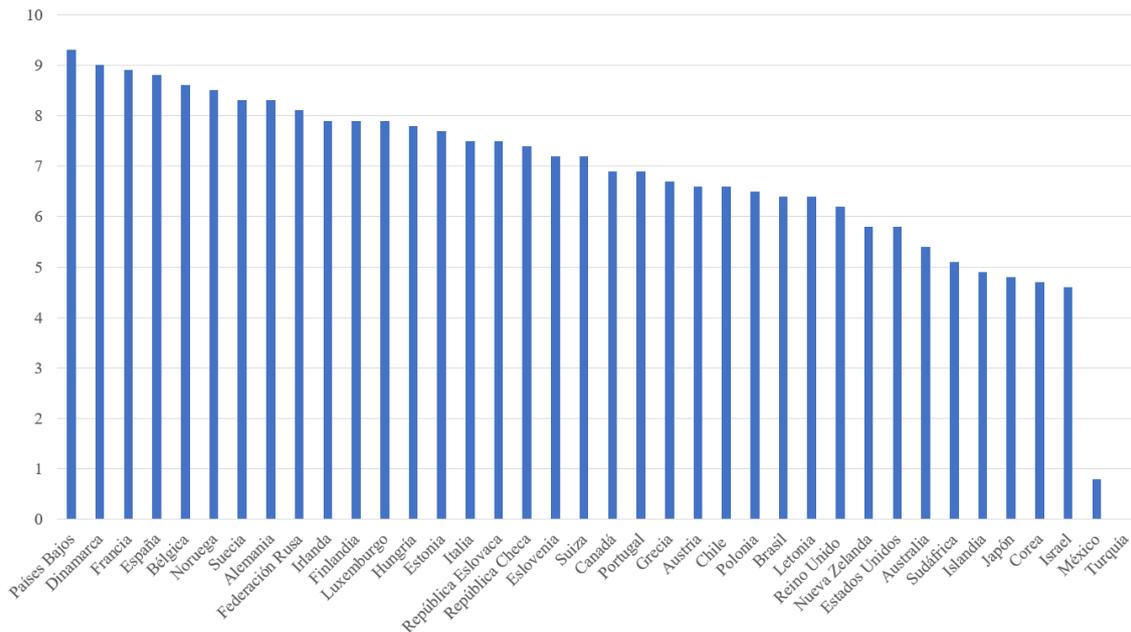
Figura 2. Tiempo promedio dedicado al ámbito personal.



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE, 2015.

Tomando en cuenta estas dos variables, el resultado de México para el indicador de balance vida-trabajo fue de .8 de 10 puntos. (Véase Figura 3).

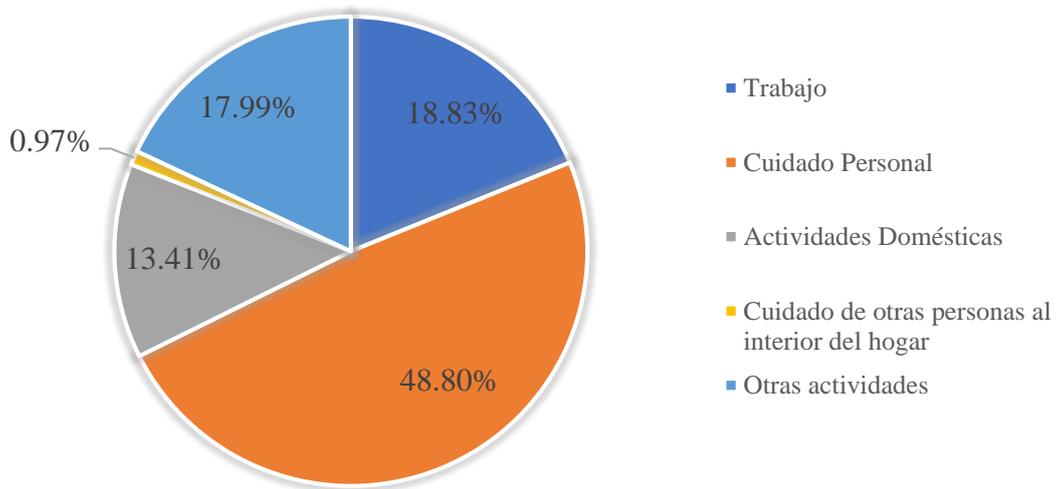
Figura 3. Balance Trabajo-Familia para países miembros de la OCDE.



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE, 2015.

Asimismo, la ENUT complementa los resultados anteriores. Según dicha encuesta para el 2014, la distribución del tiempo para los mexicanos mayores a los 12 años es de la siguiente manera:

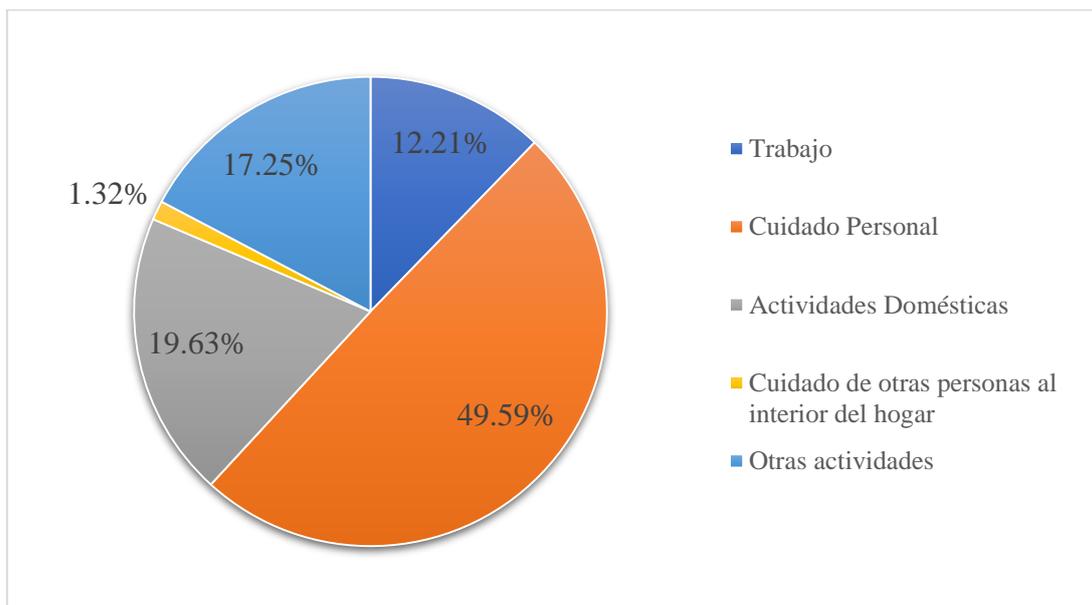
Figura 4. Distribución de horas semanales para personas mayores a 12 años en México.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT (2014).

Específicamente, para las mujeres la distribución de horas a la semana es la siguiente:

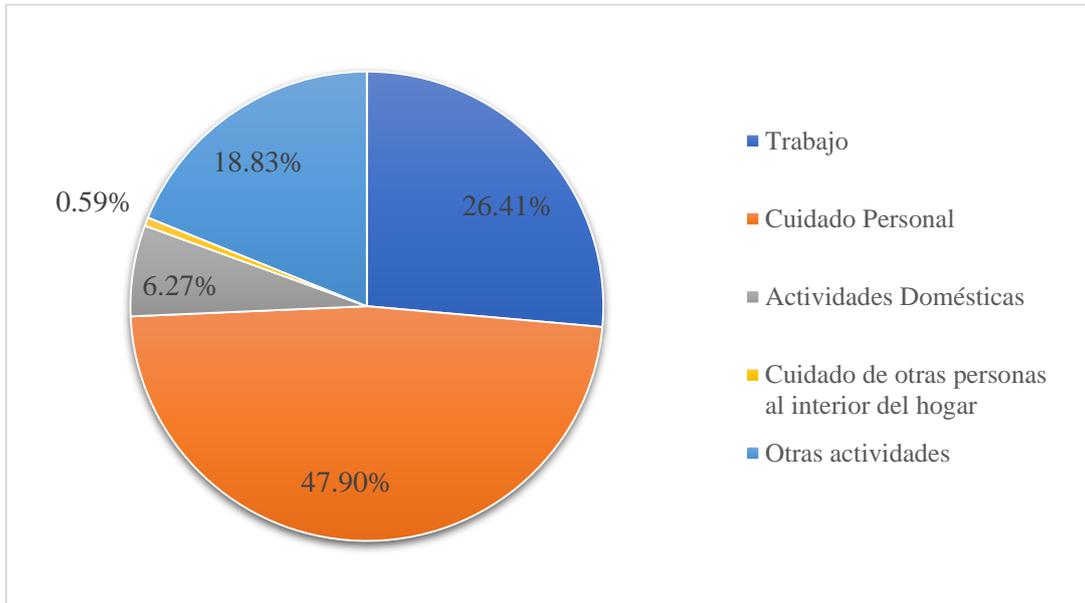
Figura 5. Distribución de horas semanales para mujeres mayores a 12 años en México



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT (2014).

La siguiente figura ilustra la distribución de horas a la semana para el caso de los hombres.

Figura 6. Distribución de horas semanales para hombres mayores a 12 años en México.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT (2014).

Las gráficas anteriores permiten observar que: por una parte, las mujeres asignan un mayor número de horas a las actividades de carácter doméstico y al cuidado de individuos miembros del hogar y, por otra parte, que los hombres asignan una mayor cantidad de horas a la semana al trabajo remunerado.

e. Políticas de Conciliación en México

Los programas que tienen como población objetivo a las familias mexicanas son variados. Por una parte, existen programas de carácter universal mientras que otros están diseñados para dar ayuda de manera focalizada. Además, cabe resaltar que los programas no están completamente dirigidos a erradicar el problema de los Conflictos Trabajo-Hogar, sino que algunos están dirigidos al combate de la pobreza mientras que otros están diseñados para la mejora de la calidad de vida de los mexicanos. Aunque los programas no están dirigidos al combate de los Conflictos Trabajo-Hogar de manera directa - en la mayoría de los casos- reducen la carga física, emocional y financiera a los hogares de tal manera que se puede facilitar que los trabajadores mexicanos desempeñen de mejor manera sus obligaciones laborales, personales y familiares, mejorando el balance trabajo-familia.

A continuación, se brinda un breve panorama de las políticas de conciliación en México. Dado que no se cuentan con políticas cuyo objetivo directo sea el de propiciar el balance trabajo-hogar de los mexicanos, no se tomará en cuenta la tipología de políticas de conciliación anteriormente descrita. No obstante, se hará una distinción entre aquellas políticas dirigidas a regular la carga laboral y aquellas dirigidas a fortalecer a diversos individuos miembros de las familias.

Prestaciones laborales obligatorias en México

Una de las principales políticas para mejorar el balance trabajo-familia -de tipo secuencial- son las licencias de maternidad y de paternidad. En México, la legislación actual considera:

- Licencia de maternidad: 12 semanas (84 días pagados) que pueden distribuirse antes y después del parto o de 6 semanas en caso de adopción (Comisión de la Familia y Desarrollo Humano, 2017).
- Licencia de paternidad: 5 días ya sea en caso de parto o adopción (Comisión de la Familia y Desarrollo Humano, 2017).

Adicionalmente, para las mujeres - la Ley Federal del Trabajo (LFT) - considera en temas relacionados con el embarazo, la maternidad y la lactancia:

- Prohibición del trabajo en condiciones insalubres y peligrosas, en trabajo nocturno industrial trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, y horas extraordinarias.
- Licencia por gravidez de 12 semanas con percepción íntegra de su salario y con posibilidad de prórroga indefinida en caso de imposibilidad con derecho a 50% del salario en un periodo no mayor a 60 días.
- Dos periodos de lactancia al día y cada uno de media hora; para ello, la empresa debe brindar un lugar adecuado.

También -aunque no está estipulado en la Ley Federal del Trabajo- se reglamenta en el IMSS y en el ISSSTE la atención a la salud durante el embarazo y parto; y, en caso de no pertenecer a un régimen de seguridad social, el Seguro Popular cubre dichos servicios de salud. Aunque dichos esfuerzos son de especial ayuda para las mujeres, en la legislación actual, son inexistentes los lineamientos relacionados con responsabilidades

familiares de las y los trabajadores. En cuanto a lo existente de licencias de paternidad y maternidad, los beneficios están desbalanceados lo cual, imposibilita la conciliación del trabajo con el hogar puesto que los padres no pueden involucrarse en el trabajo doméstico ni participar plenamente en el desarrollo y cuidado de sus hijos. En consecuencia, terminan por repetirse los roles de género tradicionales que impiden que las mujeres tengan un mayor balance entre su vida laboral y su vida familiar.

Otra de las políticas de especial interés para lograr la conciliación son las vacaciones al año; ya que, como las políticas secuenciales, limitan el tiempo asignado al trabajo para reasignarlo al hogar. En México, las vacaciones al año consideradas en la LFT (sin contar festivos) son de seis días en el primer año con un incremento de dos días por cada año trabajado hasta cumplir los cuatro años. Después de acumular cuatro años de trabajo, el trabajador obtiene un incremento de dos días por cada cinco años trabajados. Aunque los resultados de estas medidas en términos de mejoras en el balance trabajo- hogar son indirectos, las vacaciones permitidas en México son reducidas en comparación de otros países que obtienen mejores resultados en dicho indicador (Ejemplo: España (15 días al año), Chile (22 días al año)).

Otras políticas que son importantes en el contexto internacional para mejorar el Balance Trabajo-Hogar son: permisos para cuidados de personas dependientes, servicios médicos y el seguro de desempleo.

En el caso de permiso para cuidados de personas dependientes, este es importante para mitigar los Conflictos Trabajo-Hogar puesto que restringir el tiempo asignado al rol laboral para así poder asignar ese tiempo al rol del hogar (Medida de secuencia). En México, para estos permisos no existe una regulación en la legislación; dichos permisos suelen darse en acuerdos informales con el empleador.

En cuanto a la asistencia médica, esta medida permite reducir la carga financiera de los hogares mexicanos dirimiendo los efectos de dichos conflictos. Además, en algunos casos se complementa la asistencia social con políticas conciliatorias de carácter derivativo, tal es el caso de las guarderías IMSS, ISSSTE, entre otras. En México, anteriormente, el derecho a la salud estaba sujeto al estatus laboral de los mexicanos, por tanto: la asistencia médica era provista por organismos como: IMSS; ISSSTE y los servicios privados. Posteriormente, en el 2004, se universalizó el derecho a la salud y la

población del sector informal pasó a ser atendida por la Secretaría de Salud a través del Seguro Popular. Aunque por lo anterior, la mayoría de los mexicanos ya cuentan con servicios de salud, muchas de las prestaciones sociales -como los servicios de guarderías- continúan estando sujetas a la formalidad.

Finalmente, la seguridad social por el desempleo es crucial para mitigar los conflictos trabajo-hogar ya que si alguno de los sostenes del hogar pierde -inesperadamente- su trabajo, la pérdida de ingresos perjudica a su familia. Ante esta situación, el seguro de desempleo representa estabilidad financiera al interior del hogar. Lo anterior porque el seguro de desempleo proporciona una ayuda básica para cubrir las necesidades básicas para los miembros del hogar durante el periodo en el sostén dicho hogar encuentra una nueva fuente de ingresos (National Unemployment Law Project (s.f.)). Para la década pasada, México era el único país miembro de la OCDE que no contaba con seguro de desempleo; o bien, únicamente contaba con la modalidad de seguro de desempleo por despido. Sin embargo, a partir del 2014 se comenzaron a hacer los primeros esfuerzos para otorgar un seguro de desempleo a los mexicanos residentes de la Ciudad de México. Este programa consiste en ofrecer un apoyo económico durante seis meses correspondiente a un ingreso mensual de 30 unidades de cuenta de la Ciudad de México, capacitaciones y bolsa de trabajo. El programa está abierto -desde el 2013- para la población de la Ciudad de México en general con o sin seguridad social y sin trabajo por causas ajenas. Además, tiene preferencia por algunos segmentos de la población en situación de vulnerabilidad, como: mujeres, personas liberadas y preliberadas de centros reclusorios, migrantes, personas indígenas, defensores de derechos humanos y periodistas desplazados a la Ciudad de México por motivos de riesgo (Estufe, s.f.) Lamentablemente, aun no hay disponible una evaluación sobre el impacto del programa.

Asistencia social para las familias mexicanas

De igual manera, los programas de asistencia social en México son diversos; generalmente, son programas focalizados cuya población objetivo son familias o individuos miembros de ellas en situación de vulnerabilidad. En este sentido, algunos de los programas sociales que destacan en México son:

- 70 y Más: Programa de gobierno que busca mejorar la calidad de vida de los adultos de la tercera edad otorgándoles pensiones, apoyos económicos y protección social (SEDESOL, 2012).
- Abriendo espacios: programa que apoya la contratación de personas con discapacidad mediante la promoción, la creación y la operación de bolsas de empleo especializadas; vinculando ofertantes y solicitantes de empleo, y promoviendo la acción colaborativa entre organizaciones públicas y privadas para crear redes de empleo para discapacitados (Robila, 2014).
- Estancias infantiles para madres trabajadoras: programa que apoya a las madres que trabajan, buscan empleo o estudian y a los padres solteros mediante subsidios para el cuidado y atención infantil (SEDESOL, 2015).
- Prospera/Oportunidades: programa de transferencias condicionadas que tiene como objeto el combate a la pobreza mediante la mejora de los niveles de salud, nutrición y educación de estudiantes en situaciones poco favorables para el desarrollo (Robila, 2014).

Como conclusión a este apartado, es posible afirmar que el gobierno mexicano ha realizado numerosos esfuerzos para mitigar las potenciales causas de los Conflictos Trabajo-Hogar. Sin embargo, también se tiene que afirmar que estos esfuerzos han sido insuficientes puesto que la disminución de los Conflictos Trabajo-Hogar es un efecto secundario de los programas y no su principal objetivo. Los Conflictos Trabajo-Hogar no es un tema abordado en el diseño y la implementación, por tanto, la evaluación de este concepto en dichos programas resulta imposible. Aunque la apertura de nuevos programas pueda representar un gran reto en cuestiones de viabilidad técnica, administrativa y política; la inclusión de este concepto en el proceso de política pública de algunos de los programas mencionados anteriormente podría significar un gran avance.

Diseño de Investigación

i. Datos

Teniendo en cuenta la evidencia de los Conflictos Trabajo-Hogar mostrada anteriormente, no es claro que la validez externa de esos estudios sea suficiente para extrapolarlo a México. Es por esto por lo que, utilizando datos de México, este trabajo trata de vincular la relación entre Conflictos Trabajo-Hogar, bienestar subjetivo y políticas de conciliación. Las hipótesis que comprenden la presente investigación son las siguientes:

H₁: En la medida en que los Conflictos Trabajo-Hogar se agravan, la satisfacción con la vida se reduce.

H₂: A pesar de que los individuos padecen Conflictos Trabajo-Hogar, la satisfacción con la vida se puede mejorar mediante la presencia de políticas de conciliación.

Para testear estas hipótesis, se utilizarán datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para el año 2014. El objetivo de dicha encuesta es el de informar estadísticamente sobre las formas de trabajo; especialmente pretende demostrar la importancia del trabajo no remunerado (INEGI, 2015).

A pesar de la ENUT también se ha desarrollado para los años 2002 y 2004, el módulo que incluye preguntas sobre la percepción subjetiva del propio bienestar se comenzó a abordar en el 2014. La ENUT está diseñada para tener representatividad nacional y realiza entrevistas a 18,991 hogares. Sin embargo, para los módulos que incluyen información sobre bienestar subjetivo, se entrevistaron a individuos integrantes del hogar mayores a los 12 años. En consecuencia, el tamaño de la muestra aumenta a 22,081 individuos

Para medir los Conflictos Trabajo-Hogar se utilizaron las siguientes preguntas en la ENUT:

1. Por favor dígame, ¿Cómo se siente con el tiempo que le dedicó la semana pasada a su trabajo remunerado o actividad económica?

2. Por favor dígame, ¿Cómo se siente con el tiempo que le dedico la semana pasada a las actividades domésticas que hizo en su hogar?

Las respuestas posibles a estas preguntas fueron las siguientes: (1) Quisiera dedicarle menos tiempo, (2) Está bien el tiempo que le dedico y (3) Quisiera dedicarle más tiempo.

Con base en estas dos preguntas, se crearon dos variables dicotómicas. En primer lugar, la variable de conflictos en el ámbito laboral obtiene un valor de uno si el individuo considero dedicarle menos o más tiempo a su trabajo remunerado. Si el individuo consideró que el tiempo que le dedicaba era el adecuado, entonces la variable tomo valor de cero. La segunda variable es la de conflictos en el ámbito familiar, de manera análoga, ésta tomó un valor de uno si el individuo consideró en dedicarle más o menos tiempo a las actividades domésticas. En caso de que el individuo haya considerado que el tiempo que le estaba dedicando al hogar era adecuado, la variable tomó valor de cero.

Partiendo de estas dos variables, se establecieron cuatro categorías que se muestran en la siguiente tabla. La primera categoría de individuos considera a aquellos que consideraron cuyo tiempo destinado a ambas actividades es el adecuado. En la segunda categoría se encuentran aquellos individuos que consideraron que el tiempo que le asignado al trabajo era inadecuado pero que el tiempo asignado a la familia era adecuado. La tercera categoría contiene a los individuos que consideraron que el tiempo dedicado al trabajo era adecuado pero el tiempo dedicado a la familia era inadecuado. Finalmente, la cuarta categoría comprende a los individuos que sienten que el tiempo asignado a las dos actividades es inadecuado.

Tabla 2. Tipología de los Conflictos Trabajo-Hogar.

	Tiempo asignado al trabajo es adecuado (TA).	Tiempo asignado al trabajo es inadecuado (TI).
Tiempo asignado a la familia es adecuado (FA).	Tipo 1 (TA, FA)	Tipo 2 (TI, FA)
Tiempo asignado a la familia es inadecuado (FI).	Tipo 3 (TA, FI)	Tipo 4 (TI, FI)

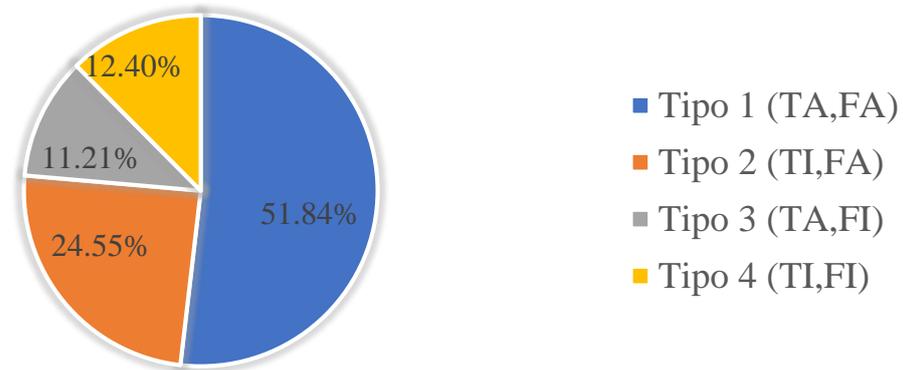
Siguiendo la lógica de Greenhaus & Beutell (1985), si el individuo se encuentra en alguna categoría distinta a la uno; entonces presenta Conflictos Trabajo-Hogar de tipo temporal¹. Así, si el individuo considera que la distribución asignada a los roles que

¹ Según estos autores existen tres tipos de conflictos: con base en el tiempo, con base en el comportamiento y con base en la tensión. Dados los datos, este estudio se limita a estudiar los conflictos de carácter temporal.

desempeña es inadecuada; entonces, los requerimientos asociados con un rol vuelven físicamente imposible que se cumpla con las expectativas del otro rol.

La siguiente grafica ilustra el porcentaje de la muestra que pertenece a cada una de las categorías.

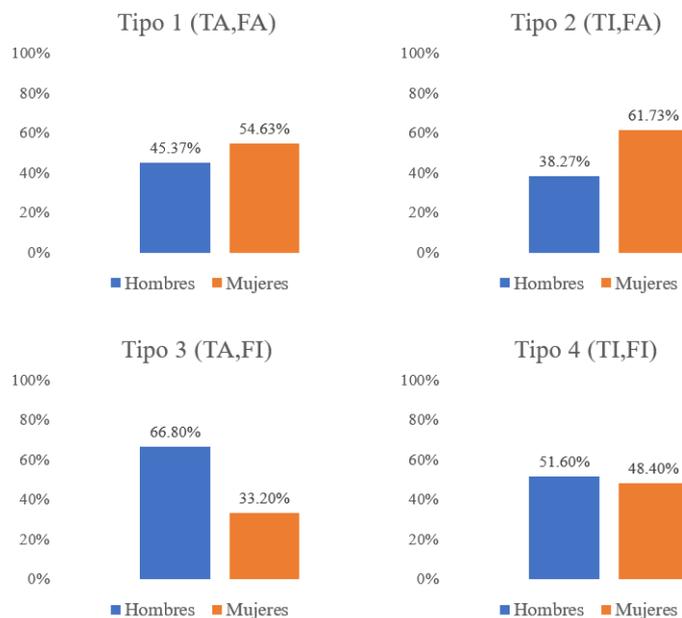
Figura 7. Distribución de la muestra por categorías.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT (2014).

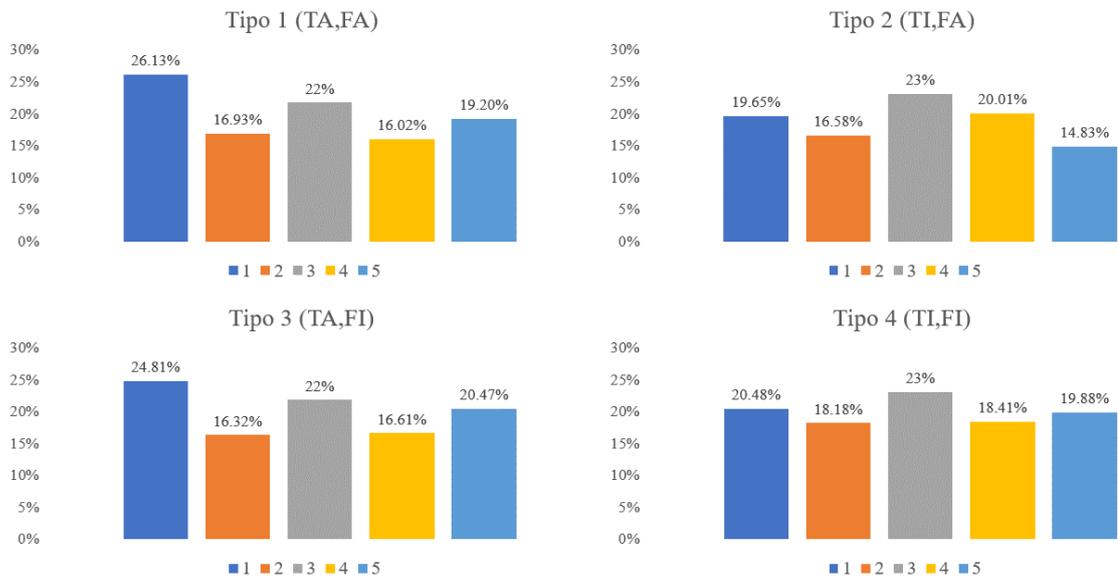
Los siguientes gráficos ilustran la relación entre las distintas categorías anteriormente mencionadas y algunas variables de interés.

Figura 8. Categorías por Sexo



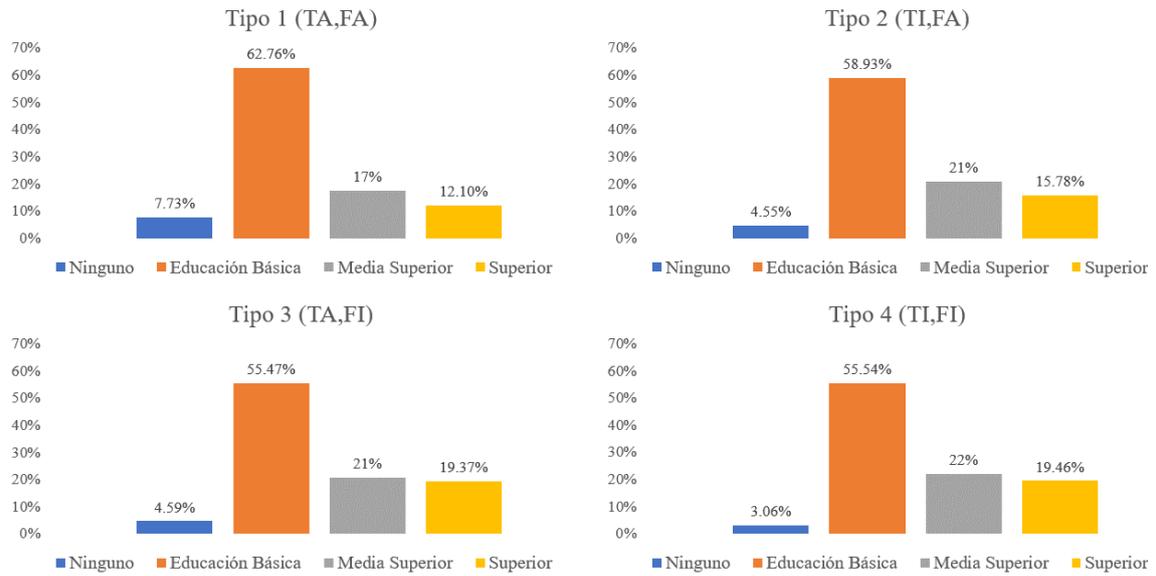
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT (2014).

Figura 9. Categorías por quintil de Ingreso



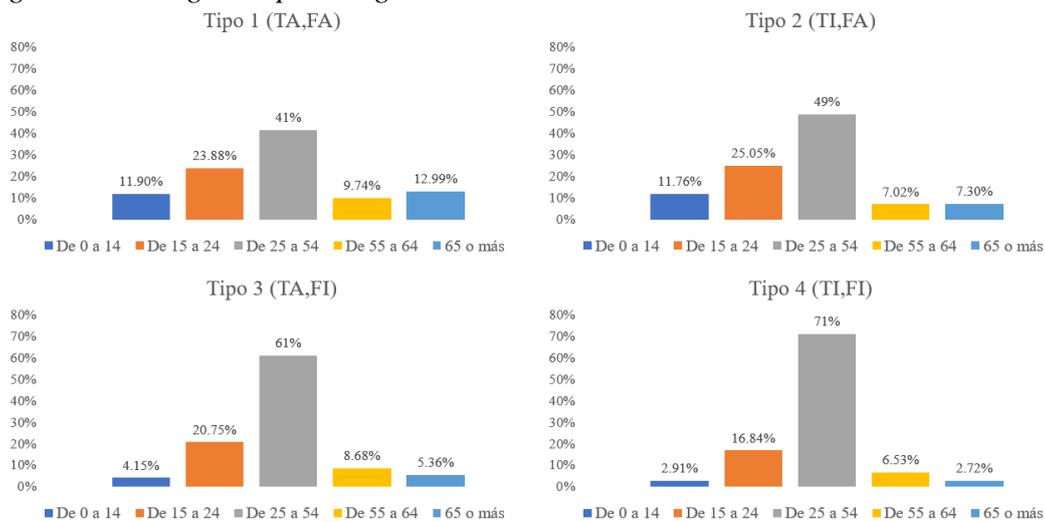
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT (2014).

Figura 10. Categorías por nivel de educación



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT (2014).

Figura 11. Categorías por rango de edad



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT (2014).

Estas figuras demuestran algunos de los patrones esperados que se comentaron en la revisión de la literatura:

- Las mujeres son quienes consideran que el tiempo asignado al trabajo es inadecuado, mientras que los hombres consideran que el tiempo asignado a la familia es inadecuado.
- Los conflictos, por lo general, se concentran en los individuos que: están en los tres quintiles de menor ingreso y con educación básica. Lo anterior cobra lógica puesto que los individuos con menor educación tienden a obtener trabajos de jornadas largas por un ingreso bajo. Por tanto, aquellos individuos con estas características suelen padecer en mayor medida los Conflictos Trabajo-Hogar.
- Los Conflictos Trabajo-Hogar se concentran en la población económicamente activa; es decir, en los individuos de los 15 a los 54 años.

Aunque lo anterior es coherente con lo explicado en el apartado de la revisión de la literatura, la correlación que observamos en estas figuras podría estar contaminada por otros factores. En consecuencia, se utilizará un modelo más complejo para probar esta misma hipótesis.

ii. Estrategia Empírica

Este apartado comienza precisando el modelo que se utilizará para la comprobación de las hipótesis para después pasar a especificar las variables dependientes e independientes del modelo.

Modelos

Para el caso de ambas hipótesis se utilizará un modelo de regresión Probit. En el caso de la primera hipótesis el modelo seguirá la siguiente forma:

$$Y_i = B_0 + B_1(\text{Tipo de conflicto}) + B_2X + U_i$$

Donde -como ya se mencionó- Y_i es una variable dicotómica que captura la satisfacción con la vida del individuo. La variable dependiente de interés (Tipo de Conflicto) es una variable categórica que especifica el tipo de conflicto que padece el individuo. La variable X representa un conjunto de variables de control que se describirán posteriormente.

En general, se esperaría observar que los individuos que consideran que el tiempo asignado a sus roles es inadecuado tuvieran un efecto negativo en el nivel de satisfacción. Y, también, que aquellos individuos que consideran que el tiempo asignado a ambos roles es inadecuado, tuvieran menores un efecto negativo mayor a aquellos que solo consideran en tiempo inadecuado en alguno de los dos roles.

Para el caso de la segunda hipótesis, se correrá un modelo similar al expuesto para la primera hipótesis. De igual manera, la variable dependiente será el nivel de satisfacción del individuo. La primera variable de interés es una variable dicotómica que considera si el individuo padece Conflictos Trabajo-Hogar o no. La segunda variable de interés es dicotómica y considera si el individuo cuenta con políticas de conciliación. La tercera variable es una variable de interacción que toma valor de uno si el individuo padece Conflictos Trabajo-Hogar y, además, cuenta con al menos una de las políticas de conciliación propuestas en el cuestionario. Asimismo, la variable X representa un conjunto de variables de control. Se esperaría observar que los individuos que presentan Conflictos Trabajo-Hogar y cuentan con políticas de conciliación tienen una mayor probabilidad de contar con *Satisfacción con la Vida*.

En dicho sentido, el modelo se describe de la siguiente manera:

$$Y_i = B_0 + B_1(\text{Conflicto}) + B_2(\text{Política de Conciliación}) + B_3(\text{Conflicto} * \text{Política de Conciliación}) + B_4X + U_i$$

Variable Dependiente

La variable dependiente de este estudio -para ambas hipótesis- se deriva de la pregunta 7.2 de la ENUT; esta pregunta captura la satisfacción con la vida (autorreportada) del individuo encuestado. La pregunta fue redactada de a siguiente manera: “¿Cómo se siente con su vida en general?”

Los encuestados podían responder en una escala de cinco puntos para indicar su nivel de satisfacción con la vida; donde uno considera que el individuo está nada satisfecho y cinco considera que el individuo está muy es muy satisfecho con la vida.

Ciertamente, aunque las medidas de bienestar subjetivo pretendan ser indicadores objetivos que gocen de validez externa, al ser la satisfacción con la vida una variable autorreportada es importante admitir que la medición del bienestar puede estar sujeta a imprecisiones y sesgos (Rojas, 2016).

Para evitar posibles sesgos derivados de una sobrestimación de la satisfacción autorreportada y dada la naturaleza del modelo, se creó una variable dicotómica. Para ello, se normalizó la variable inicial y se encontró que la media reportada para dicha pregunta fue de 3.9. Partiendo de eso, se construyó una variable dicotómica dónde los individuos que estaban por arriba de la media obtuvieron un valor de uno y, aquellos que se encontraron por debajo de la media, obtuvieron un valor de cero. Esta es la principal razón por la que se justifica la elección de un modelo *Probit*.

Variables Independientes

Para el caso de la primera hipótesis, la variable independiente de interés es una variable categórica que captura el *Tipo de Conflicto* que padece el individuo. Tomando en cuenta las categorías establecidas en el apartado de los datos, la variable tomaría el valor de 1 en caso de que el individuo padeciera el tipo uno; tomaría el valor de 2 en caso de que se padeciera el tipo dos; tomaría el valor de 3 en caso de padecer el tipo tres y 4 en caso del tipo cuatro. Así, para el análisis, el valor de uno es mejor que el de cuatro.

Para la segunda hipótesis, se construirán tres variables. La primera de ellas, *Conflicto* captura si el individuo padece los Conflictos Trabajo-Hogar o no. Tomando en cuenta la lógica de Greenhaus & Beutell (1985) -anteriormente mencionada, la variable toma valor de 1 en el caso de que los individuos presenten el tipo de conflicto distinto al *tipo 1* (TA, FA).

La segunda variable independiente de interés es la disponibilidad de *Políticas de Conciliación*, esta variable es capturada por la pregunta 5.6 del cuestionario:

“Aunque no las use, ¿en su trabajo (principal) tiene derecho a: a) licencia o permiso con sueldo por enfermedad, accidente o maternidad (paternidad)?; b) vacaciones pagadas?; c) jubilación, pensión o sistema de ahorro para el retiro?; d) guardería o estancia infantil?; e) licencia por cuidados maternos (paternos)?; f) otras prestaciones”

Si el individuo dispone al menos a una de dichas políticas, entonces la variable tomará un valor de 1, y cero de lo contrario.

Finalmente, la tercera variable es una variable conjunta y toma valor de 1 si el individuo padece conflictos y dispone de políticas de conciliación; es decir, si en la variable de *Conflicto* y en la de *Política de Conciliación* obtiene un valor de 1.

Variables de Control

El conjunto de X considera las siguientes variables: Ingreso, Mujer, Edad, Educación, Habitantes en el hogar, Horas de trabajo, Casado. De tal manera que:

$$B_4X = B_4\text{Ingreso} + B_4\text{Mujer} + B_4\text{Edad} + B_4\text{Educación} + B_4\text{Habitantes en el Hogar} + B_4\text{Horas de Trabajo} + B_4\text{Casado}$$

Ingreso indica el quintil de ingreso en el que se encuentra el encuestado. *Mujer* es una variable dicotómica que es igual a uno en caso de que el individuo encuestado es mujer. *Edad* precisa la edad del encuestado. *Nivel de educación* indica si el individuo estudio la educación básica (1), media (2) o superior (3). *Hab. en el hogar* se refiere al número de habitantes en su hogar. *Horas de trabajo* indica el número de horas que el encuestado trabaja, con remuneración, habitualmente a la semana. *Casado* es igual a 1 si el encuestado está casado o en unión civil y 0 de cualquier otra forma.

Resultados y discusión

Los resultados del primer modelo pueden observarse en la siguiente tabla.

Tabla 3. Relación entre Tipos de Conflictos y Satisfacción con la Vida.²

Variables	Satisfacción con la vida	Efectos Marginales del Modelo 1
Tipos de Conflicto = 2	-0.297*** (0.0270)	-0.0789*** (0.00739)
Tipos de Conflicto = 3	-0.315*** (0.0272)	-0.0842*** (0.00756)
Tipos de Conflicto = 4	-0.550*** (0.0257)	-0.160*** (0.00775)
Ingreso	0.0954*** (0.00773)	0.0270*** (0.00217)
Mujer	-0.0424** (0.0205)	-0.0120** (0.00578)
Edad	-0.00534*** (0.000743)	-0.00151*** (0.000209)
Nivel de Educación	0.170*** (0.0138)	0.0481*** (0.00388)
Hab. en el hogar	-0.0101** (0.00450)	-0.00285** (0.00127)
Casado	0.108*** (0.0210)	0.0305*** (0.00592)
Constante	0.718*** (0.0509)	
Observaciones	22,081	

Errores estándar entre paréntesis
 *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Descontando por los efectos del nivel educacional, la edad, el sexo, el matrimonio, el número de horas trabajadas en la semana, el miedo a la inseguridad, el número de habitantes en el hogar y el estado de donde vienen, es posible notar que los *Conflictos Trabajo-Hogar* están fuertemente correlacionados con la *Satisfacción con la Vida*. Específicamente, los coeficientes asociados a los *Tipos de Conflictos* en la Tabla 1 son todos negativos y estadísticamente significativos; lo que sugiere que los individuos que padecen Conflictos Trabajo-Hogar son menos proclives a tener *Satisfacción con la Vida*. No sólo eso, sino que parece que, en la media en la que aumenta la gravedad de los *Conflictos Trabajo-Hogar*, la probabilidad de tener *Satisfacción con la Vida* es menor. Específicamente, para el *tipo 2 (TI, FA)* la probabilidad de *Satisfacción con la vida* se disminuye 7.89%; para el *tipo 3(TA, FI)* reduce 8.42% y para el *tipo 4 (TI, FI)* un 16%.

² En el anexo 1 se pueden observar algunas pruebas de robustez que muestran que los valores del modelo 1 prevalecen pese a la existencia de nuevas variables.

Continuando con el ingreso, este tiene un impacto positivo del 2.7% en la *Satisfacción con la vida*. Como se esperaba, el hecho de ser mujer tiene un impacto negativo en la *Satisfacción con la Vida*; el impacto es del 1.2%. De igual manera, la edad tiene una relación negativa con la variable dependiente; sin embargo, el peso de la edad es menor (.15%). En cuanto al *Nivel de Educación*, por cada grado de escolaridad más, la probabilidad de *Satisfacción con la Vida* incrementa 4.81 puntos porcentuales y el estado civil de *Casado* también la aumenta 3.05%.

Los resultados del modelo se muestran en la siguiente tabla.

*Tabla 4. Relación de Conflictos Trabajo-Hogar, Políticas de Conciliación y Satisfacción con la Vida.*³

Variables	Satisfacción con la Vida	Efectos Marginales del Modelo 2
Conflictos Trabajo Hogar	-0.382*** (0.0249)	-0.108*** (0.00697)
Política de Conciliación	0.160*** (0.0377)	0.0453*** (0.0107)
Conflictos Trabajo-Hogar*Política	-0.0531 (0.0434)	-0.0151 (0.0123)
Ingreso	0.0763*** (0.00832)	0.0217*** (0.00235)
Mujer	-0.0680*** (0.0204)	-0.0193*** (0.00578)
Edad	-0.00493*** (0.000743)	-0.00140*** (0.000210)
Nivel de Educación	0.164*** (0.0139)	0.0464*** (0.00392)
Hab. en el hogar	-0.00964** (0.00449)	-0.00273** (0.00127)
Casado	0.0999*** (0.0209)	0.0283*** (0.00593)
Constante	0.723*** (0.0516)	
Observaciones	22,081	

Errores estándar entre paréntesis

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

En este segundo modelo - descartando los efectos de las demás variables consideradas para el modelo- es posible notar que la presencia de al menos algún tipo de *Conflicto Trabajo-Hogar* continúan teniendo una relación negativa y significativa con la *Satisfacción con la Vida*. De manera concreta, los individuos que padecen Conflictos

³ En el anexo 2 se pueden observar algunas pruebas de robustez que muestran que los valores del modelo 2 prevalecen pese a la evidencia de nuevas variables.

Trabajo-Hogar tienen una probabilidad 10.8 puntos porcentuales menor de tener *Satisfacción con la Vida* comparada con aquellos que no los padecen.

En el caso de las *Políticas de Conciliación*, la presencia de estas tiene un impacto positivo en la *Satisfacción con la Vida*; específicamente, la probabilidad es 4.56% mayor.

Contrario a lo que se esperaba, la presencia de *Políticas de Conciliación* en individuos que padecen los *Conflictos Trabajo-Hogar* tiene un impacto negativo en la probabilidad de estar satisfecho con la vida de 1.51%.

Siguiendo con las variables de control, el *Ingreso* continúa teniendo un efecto positivo y significativo de 2.17 puntos porcentuales. El hecho de que un individuo sea *Mujer* tiene un efecto negativo de 1.93%. Igualmente, la *Edad* tiene un efecto negativo con la variable dependiente de .14%. Otra de las variables que tiene un peso negativo es el número de *Habitantes en el Hogar*, a medida que este número incrementa, la probabilidad de obtener satisfacción con la vida se reduce .14 puntos porcentuales. El *Nivel de Educación* y *Casado* son variables cuyos coeficientes se mantienen positivos y significativos; correspondientemente, aumentan 4.64% y 2.83%.

Implicaciones de Política Pública

Los resultados mostrados en el apartado previo coinciden con la teoría descrita anteriormente. No obstante, aún queda duda sobre los efectos de las políticas de conciliación. La ENUT considera una pregunta que captura un listado de algunas de las políticas de conciliación. Las políticas de conciliación que son consideradas en dicha pregunta son: licencias, vacaciones, pensiones, guarderías, permisos, entre otras. Para conocer el efecto aislado de dichas políticas en la satisfacción con la vida, se corrió un modelo por cada una de las políticas considerándolas como las variables de interés. De manera adicional, se consideró una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona no cuenta con alguna de las políticas del listado y cero de lo contrario. La variable dependiente que se consideró fue la de satisfacción con la vida (misma utilizada en los modelos preliminares). También se controló por las variables que se argumentaron en el capítulo anterior y que inciden en la satisfacción con la vida a nivel individual. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 5. Relación de tipos de políticas de conciliación y Satisfacción con la Vida.

Variables	Licencias	Vacaciones	Pensiones	Guarderías	Permisos	Otras	Ninguna
Licencias	0.123*** (0.0227)						
Ingreso	0.0704*** (0.00813)	0.0687*** (0.00821)	0.0733*** (0.00813)	0.0784*** (0.00788)	0.0777*** (0.00790)	0.0831*** (0.00772)	0.0831*** (0.00768)
Mujer	-0.102*** (0.0201)	-0.104*** (0.0202)	-0.0974*** (0.0201)	-0.103*** (0.0203)	-0.102*** (0.0202)	-0.0924*** (0.0200)	-0.0945*** (0.0201)
Edad	-	-	-	-	-	-	-
Nivel de Educación	0.00388*** (0.000734)	0.00391*** (0.000733)	0.00403*** (0.000732)	0.00417*** (0.000732)	0.00408*** (0.000732)	0.00412*** (0.000732)	0.00416*** (0.000732)
Hab. en el hogar	0.153*** (0.0138)	0.151*** (0.0138)	0.155*** (0.0138)	0.155*** (0.0138)	0.155*** (0.0138)	0.160*** (0.0137)	0.159*** (0.0137)
Casado	-0.0104** (0.00445)	-0.0103** (0.00445)	-0.0103** (0.00445)	-0.0107** (0.00444)	-0.0106** (0.00444)	-0.0109** (0.00444)	-0.0108** (0.00444)
Vacaciones	0.0781*** (0.0207)	0.0785*** (0.0207)	0.0768*** (0.0208)	0.0793*** (0.0207)	0.0794*** (0.0207)	0.0795*** (0.0207)	0.0795*** (0.0207)
Pensiones		0.128*** (0.0230)					
Guarderías			0.103*** (0.0235)				
Permisos				0.106*** (0.0289)			
Otras					0.104*** (0.0273)		
Ninguna						0.0786** (0.0360)	
Constante							-0.155*** (0.0538)
	0.504***	0.509***	0.508***	0.515***	0.510***	0.499***	0.658***

Observaciones	(0.0489) 22,081	(0.0490) 22,081	(0.0490) 22,081	(0.0492) 22,081	(0.0491) 22,081	(0.0489) 22,081	(0.0748) 22,081
---------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

Errores estándar entre paréntesis

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

Si bien es cierto que los resultados mostrados en la tabla anterior ofrecen un panorama general sobre la relación positiva entre las políticas de conciliación y el hecho de que un individuo se encuentre “satisfecho”. Y, una relación negativa entre la ausencia de las políticas de conciliación y la satisfacción del individuo; dadas las características del modelo empleado, aquellos no se pueden interpretar directamente. En este sentido, una prueba de los efectos marginales puede solucionar este problema. Los resultados de las pruebas marginales se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 6. Efectos marginales.

VARIABLES	Licencias	Licencias	Pensiones	Guarderías	Permisos	Otras	Ninguna
Licencias	0.0355*** (0.00655)						
Ingreso	0.0203*** (0.00234)	0.0198*** (0.00236)	0.0212*** (0.00234)	0.0227*** (0.00226)	0.0225*** (0.00227)	0.0240*** (0.00222)	0.0240*** (0.00221)
Mujer	-0.0294*** (0.00580)	-0.0300*** (0.00582)	-0.0281*** (0.00579)	-0.0297*** (0.00585)	-0.0294*** (0.00584)	-0.0267*** (0.00578)	-0.0273*** (0.00579)
Edad	0.00112*** (0.000211)	0.00113*** (0.000211)	0.00116*** (0.000211)	0.00121*** (0.000211)	0.00118*** (0.000211)	0.00119*** (0.000211)	0.00120*** (0.000211)
Nivel de Educación	0.0441*** (0.00395)	0.0437*** (0.00396)	0.0446*** (0.00395)	0.0447*** (0.00396)	0.0448*** (0.00395)	0.0462*** (0.00393)	0.0459*** (0.00393)
Hab. en el hogar	-0.00301** (0.00128)	-0.00297** (0.00128)	-0.00299** (0.00128)	-0.00308** (0.00128)	-0.00307** (0.00128)	-0.00315** (0.00128)	-0.00312** (0.00128)
Casado	0.0225*** (0.00598)	0.0226*** (0.00598)	0.0222*** (0.00599)	0.0229*** (0.00598)	0.0229*** (0.00599)	0.0230*** (0.00599)	0.0230*** (0.00599)
Vacaciones		0.0368*** (0.00663)					
Pensiones			0.0298*** (0.00679)				
Guarderías				0.0306*** (0.00833)			
Permisos					0.0300*** (0.00787)		
Otras						0.0227** (0.0104)	
Ninguna							-0.0448*** (0.0155)

Errores estándar entre paréntesis
 *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

La tabla anterior muestra los efectos marginales de cada una de las variables independientes sobre la probabilidad de que un individuo se sienta “satisfecho”. Los ejemplos que interesan, principalmente, son los referentes a las políticas de conciliación.

Como es posible observar, se cumple la teoría de la señalización, con la mera disponibilidad de políticas públicas hay un incremento significativo en la satisfacción con la vida. Específicamente, en primer lugar, un incremento de una unidad en el promedio de políticas de las que dispone un individuo aumenta en un 3.55% la probabilidad de que un individuo se encuentre “satisfecho”. En segundo lugar, se puede afirmar que un

incremento porcentual en políticas del tipo de “vacaciones” tiene un efecto positivo del 3.68% sobre la probabilidad de que un individuo se sienta “satisfecho”. En cuanto a las políticas de tipo “pensiones” -ante un incremento porcentual de una de ellas- se tiene un efecto positivo de 2.98% en la probabilidad de que el individuo se sienta “satisfecho”. En cuanto a las guarderías, el modelo indica tener un efecto positivo de 3.06% en la probabilidad de que un individuo se sienta satisfecho. Los permisos de paternidad también tienen un efecto positivo de 3.00%. En cuanto a otras políticas no consideradas de manera específica, estas tienen un efecto positivo del 2.27% en la probabilidad de que un individuo se sienta “satisfecho”.

Ahora bien, como es posible observar, la ausencia de políticas de conciliación tiene un efecto negativo en la satisfacción con la vida. Concretamente, la ausencia de políticas de conciliación tiene un efecto negativo de 4.48% en la probabilidad de que un individuo se sienta satisfecho.

Aunque el análisis de las políticas queda limitado por las políticas que se consideraron para la ENUT, algunas conclusiones importantes que se pueden sacar se relacionan con la tipología de políticas ofrecidas en el apartado del marco teórico.

Según el apartado del marco teórico hay tres tipos de política de conciliación: de secuencia, derivativas y de reorganización de roles. Para el caso de las políticas consideradas en la ENUT, las políticas que cabrían dentro de la tipología de secuenciales serían: las licencia o permiso con sueldo por enfermedad, accidente o maternidad (paternidad), vacaciones pagadas y permisos. Las opciones de políticas que cabrían dentro de las políticas de tipo derivativo serían las guarderías. Y, en cuanto a las políticas de reorganización de roles, estas no fueron consideradas en el apartado de políticas de la ENUT.

Teniendo lo anterior en cuenta, es posible notar que las políticas que tienen un efecto muy superior al 3% son las de tipo secuenciales; entonces, es posible afirmar que ellas tienen un efecto mayor en la satisfacción con la vida de los mexicanos encuestados. Posteriormente, las políticas derivativas. Uno de los resultados más sorprendentes es el hecho de que la ausencia de políticas tiene un efecto negativo, mayor y significativo que la existencia de alguna de ellas.

En dicho sentido, es posible decir que aquellas políticas que permitan a los individuos seguirse haciendo cargo de sus dos roles sólo que con una mayor administración de tiempo resultan mejores para adquirir una satisfacción con la vida. Atendiendo a esta observación y a las posibles causas del problema es posible señalar las siguientes recomendaciones:

Atendiendo a la primera causa que es la continua incorporación femenina al mercado laboral, las posibles políticas secuenciales que se podrán abordar es la flexibilización de horarios y espacios de trabajo. Según varios estudios estas estrategias -para las industrias que no requieren a sus trabajadores de manera presencial- son fáciles de implementar y no tienen un gran costo económico (Bloom, Liang, Roberst y Ying, 2014). Además, se ha demostrado que tienen un efecto significativo para la disminución de los Conflictos Trabajo-Hogar (Bloom, Liang, Roberst y Ying, 2014).

Atendiendo a la segunda causa – el incremento de los hogares monoparentales – el tema resulta ser complicado puesto que las medidas para contrarrestar dicha causa – como: educación matrimonial, subsidios para consultoría familiar, descuentos en seguridad social, etc. – suelen clasificarse como “intrusivas”. Una política que no ataca directamente a la causa, pero puede resultar un útil alivio en términos de Conflictos Trabajo-Hogar para los hogares monoparentales es la introducción de bonos económicos por hijo. No obstante, esta medida resulta en ocasiones tener efectos adversos puesto que estimula la procreación cuando también se ha demostrado que el un mayor número de hijos presenta una limitante para que el balance trabajo-hogar de los padres (Thevenon & Gauthier, 2011).

Finalmente, el aumento en la población adulta con cuidados dependientes puede mitigarse mediante el uso de pensiones de retiro y la creación de clubes para la atención de esta población en situación de vulnerabilidad.

Aunque se ha demostrado que dichas estrategias reducen significativamente la existencia de Conflictos Trabajo-Hogar, sin embargo: la viabilidad técnica, administrativa y política de ellas podría resultar insostenible. Como se mencionó en el apartado anterior, la inclusión del concepto de los Conflictos Trabajo-Hogar en el diseño, implementación y evaluación de algunos programas ya existentes podría representar un buen primer paso.

Conclusión

En el presente trabajo se utilizó una encuesta con representatividad nacional para analizar un fenómeno conocido como los Conflictos Trabajo-Hogar, sus respectivas políticas de conciliación y medidas de bienestar subjetivo. Los resultados comprueban varias sugerencias encontradas en la literatura, se enuncian las principales de ellas en los siguientes párrafos.

En cuanto a los individuos que padecen Conflictos Trabajo-Hogar en México, se demuestra que ellos tienen probabilidades de alcanzar un nivel de satisfacción menor que otros mexicanos. También se demuestra que a medida que los Conflictos Trabajo-Hogar se agravan – dada la muestra- la probabilidad de sentirse satisfechos de los individuos que los padecen se disminuye aún más. De manera más específica, cuando se pasa a tener el conflicto del *tipo 2 (TI, FA)* la probabilidad de *Satisfacción con la vida* se disminuye 7.89%; para el *tipo 3(TA, FI)* reduce 8.42% y para el *tipo 4 (TI, FI)* un 16%.

Sobre el tema de las políticas de conciliación, en general, la presencia de estas aumenta los niveles de *Satisfacción con la vida*. Sin embargo, al restringir esta medida a los individuos que padecen los Conflictos Trabajo-Hogar, ellos continúan teniendo menores probabilidades de tener satisfacción con la vida. Es decir, los efectos negativos de los Conflictos Trabajo-Hogar superan el efecto positivo que pudieran tener las actuales políticas de conciliación. Puntualmente, las *políticas de tipo secuenciales* – aquellas que ayudan a los individuos a redistribuir su tiempo de mejor manera- son las que tienen un mayor impacto en la probabilidad de que un individuo esté satisfecho con la vida.

También, es importante recalcar que *la ausencia de políticas de conciliación* tiene un efecto negativo y significativo en la probabilidad de que un individuo se sienta satisfecho con la vida; este efecto es de menos 4.4%.

En términos de implicaciones de política pública los resultados muestran que la presencia de Conflictos Trabajo-Hogar es determinante dentro de la experiencia del bienestar de los mexicanos, en dicho sentido, se debe de prestar especial atención a las causas que se conocen en la literatura y desarrollar encuestas que se encarguen de estudiar las causas que aplican para el caso mexicano. Además, es importante notar que hay que prestar atención a las mujeres, individuos con bajos niveles de educación y de ingreso, individuos que habitan en hogares numerosos, entre otros, ya que son quienes tienen menores probabilidad de *Satisfacción con la Vida*. También, cabe resaltar que -como lo

señala la literatura- individuos con estas características tienden a asociarse con los Conflictos Trabajo-Hogar.

Es importante considerar que el presente análisis tiene limitaciones importantes en el sentido que algunas preguntas formuladas en la ENUT pueden de cierta manera estar sesgadas por el orden en el que se preguntaron; además, pueden existir problemas de sesgo que pueden haber sido generados dependiendo de factores culturales o, bien, asociados al momento que se hizo la pregunta y que no se tomaron en cuenta en el diseño de la encuesta. Mas aun, el análisis tiene limitaciones puesto que sólo estudian los Conflictos Trabajo-Hogar con base en el tiempo – cuando también existen con base en conducta y en extensión. Por ello, es necesario crear los medios necesarios para estudiar el tema con mayor profundidad para el caso mexicano.

Referencias

- Arriagada, I. (2007). Familias y políticas públicas en Latino América: una historia de descuento. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]*.
- Barroso, F. (2015). La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar. *Universidad de la Rioja: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*. Recuperado de http://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000981.pdf
- Bloom, N., Ligan, J., Roberts, J. & Ying, Z. (2014). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130 (1): 165–218. Recuperado de: <https://academic.oup.com/qje/article-abstract/130/1/165/2337855?redirectedFrom=fulltext>
- Butt, M., Casper, W. & Yang, T. (2013). How Important Are Work-Family Support Policies? A Meta-Analytic Investigation of Their Effects on Employee Outcomes. *American Psychological Association*; 90(1): 1 -25.
- Carlson, D. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work–Family Conflict. Department of Management, University of Utah. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236–253. Recuperado de: https://ac.els-cdn.com/S0001879199916809/1-s2.0-S0001879199916809-main.pdf?_tid=bd36c729-3489-4250-9495-9cf44a62bc82&acdnat=1537218890_e350899718a521b6c69fbbfe7971f8ef
- Comisión de Familia y Desarrollo Humano de la Honorable Cámara de Senadores, de la XLIII Legislatura. (2017). Dictamen en Sentido Positivo de la Comisión de Familia y Desarrollo Humano de la Cámara de Senadores, Correspondiente A La Proposición Con Punto De Acuerdo En Materia De Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral De Los Trabajadores Mexicanos. México: Senado de la República. Recuperado de: http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/2/2017-04-181/assets/documentos/Dic_Com_Fam_Conciliacion.pdf
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2003). Work Life Conflict in Canada in the Millenium: A status report. *Public Health Agency of Canada*. Recuperado de: <http://publications.gc.ca/collections/Collection/H72-21-186-2003E.pdf>

- Frone, M. & Russell, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70: 325 – 335.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76 -88.
- Grinde, B. (1996). Darwinian Happiness: Biological Advice on the Quality of Life. *Journal of Social and Evolutionary Systems*, 19(3), 249–260.
- Haskins, R., Waldfogel, J. & McLanahan, S. (2011). “Work-Family Conflict: Look to Employers and Communities for Solutions”. *The Future of Children*. Princeton University.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2014, a). Encuesta Nacional sobre Uso del Tempo [ENUT], Informe operativo. Disponible en: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825074982.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2014, b). Encuesta Nacional sobre Uso del Tempo [ENUT], Cuestionario. Disponible en: http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/enut/2014/doc/enut14_cuest.pdf
- McLoyd, V. C. (1998). Socioeconomic disadvantage and child development. *The American Psychologist*, 53(2), 185–204. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.53.2.185>
- National Unemployment Law Project (s.f.) Why Unemployment Insurance Matters to Working Women and their Families an Important Tool in the Work-Family Balance. Recuperado de: http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/Fam-Friendly-short.ais_.edits3_.pdf
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE]. (2015). México: ¿Cómo es la vida? Recuperado de: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>
- OIT-PNUD. 2009. Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo,

- Organización Internacional del Trabajo, Instituto Nacional de las Mujeres: México.
- Robila, M. (2014). Handbook of Family Policies Across the Globe. Chapter 25. Families and Policies in Mexico. Springer, New York, pp. 389 – 404.
- Rojas, M. (2009). Economía del bienestar. *El trimestre económico: Fondo de Cultura Económica*. Vol. 76, No. 303(3).
- Rojas, M. (2011). La medición del Progreso y del Bienestar: propuestas desde América Latina. *Foro Consultivo Científico y Tecnológico, A. C.*: México. Recuperado de: http://www.foroconsultivo.org.mx/libros_editados/midiendo_el_progreso_2011_esp.pdf
- Rojas, M. (2016). Indicators of People’s Well-being. Social Indicators Research.
- Salazar, R., Salazar, H. & Rodríguez, M. (2011, noviembre). Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público. *Friedrich Ebert Stiftung*, Recuperado de: <http://library.fes.de/pdffiles/bueros/mexiko/08726.pdf>
- Secretaría de Desarrollo Social [SEDESOL]. (2012). Programa de Pensión para Adultos Mayores. Recuperado de: http://www.inapam.gob.mx/es/SEDESOL/Informacion_del_Programa_Program_a_70
- Secretaría de Desarrollo Social [SEDESOL]. (2015). Programa de Estancias Infantiles para apoyar a madres trabajadoras. Recuperado de: <https://www.gob.mx/sedesol/acciones-y-programas/estancias-infantiles-para-apoyar-a-madres-trabajadoras>
- Sen, A. (1995). Inequality Reexamined. *Oxford University Press*.
- Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo [ST Y FE]. (s.f.). Seguro de Desempleo. Ciudad de México, México. Recuperado de: <http://www.segurodedesempleo.cdmx.gob.mx/>

Willmore, L. (2013). Derek Bok: The Politics of Happiness: What Government Can Learn from the New Research on Well-Being. *Population and Development Review*, 39(2), 350–353.

Anexos

Anexo 1: Pruebas de Robustez del Modelo 1

VARIABLES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tipo 1	0.415*** (0.0207)									
Tipo 2	0.190*** (0.0226)	-0.260*** (0.0265)	-0.258*** (0.0266)	-0.275*** (0.0268)	-0.292*** (0.0269)	-0.291*** (0.0269)	-0.297*** (0.0270)	-0.297*** (0.0270)	-0.306*** (0.0330)	-0.297*** (0.0270)
Tipo 3	0.206*** (0.0270)	-0.295*** (0.0270)	-0.295*** (0.0270)	-0.304*** (0.0271)	-0.313*** (0.0272)	-0.313*** (0.0272)	-0.315*** (0.0272)	-0.315*** (0.0272)	-0.315*** (0.0345)	-0.315*** (0.0272)
Tipo 4		-0.523*** (0.0252)	-0.521*** (0.0254)	-0.536*** (0.0255)	-0.543*** (0.0256)	-0.542*** (0.0256)	-0.550*** (0.0257)	-0.550*** (0.0257)	-0.561*** (0.0316)	-0.550*** (0.0257)
Ingreso		0.143*** (0.00680)	0.142*** (0.00694)	0.141*** (0.00694)	0.0986*** (0.00770)	0.0985*** (0.00770)	0.0954*** (0.00773)	0.0958*** (0.00773)	0.0971*** (0.00953)	0.0954*** (0.00773)
Mujer			-0.0109 (0.0200)	-0.0143 (0.0200)	-0.0520** (0.0203)	-0.0530*** (0.0203)	-0.0424** (0.0205)	-0.0423** (0.0205)	-0.0381 (0.0252)	-0.0424** (0.0205)
Edad				-0.00570*** (0.000658)	-0.00373*** (0.000677)	-0.00404*** (0.000699)	-0.00534*** (0.000743)	-0.00535*** (0.000743)	-0.00545*** (0.000934)	-0.00534*** (0.000743)
Nivel de Edu.					0.175*** (0.0137)	0.172*** (0.0138)	0.170*** (0.0138)	0.170*** (0.0138)	0.147*** (0.0167)	0.170*** (0.0138)
Hab. en el hogar						-0.00787* (0.00448)	-0.0101** (0.00450)	-0.0102** (0.00450)	-0.00499 (0.00604)	-0.0101** (0.00450)
Casado							0.108*** (0.0210)	0.108*** (0.0210)	0.116*** (0.0256)	0.108*** (0.0210)
P2_5_1_3								-0.0441 (0.0293)		
P6_10_5_5									0.00373*** (0.00134)	
P6_14_2_2										0.000414
Constante	0.496*** (0.0181)	0.596*** (0.0241)	0.602*** (0.0264)	0.834*** (0.0378)	0.641*** (0.0409)	0.694*** (0.0507)	0.718*** (0.0509)	0.806*** (0.0770)	0.702*** (0.0655)	0.718*** (0.0510)
Observaciones	42,118	22,081	22,081	22,081	22,081	22,081	22,081	22,081	14,648	22,081

Errores estándar entre paréntesis

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

Anexo 2: Pruebas de Robustez del Modelo 2

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
CTH	0.108*** (0.0128)	0.110*** (0.0129)	0.206*** (0.0140)	- (0.0246)	- (0.0247)	-0.366*** (0.0248)	-0.378*** (0.0249)	-0.377*** (0.0249)	-0.382*** (0.0249)	-0.382*** (0.0249)	-0.382*** (0.0249)	-0.382*** (0.0249)
Pol. Conciliación		-0.0276 (0.0168)	0.394*** (0.0309)	0.217*** (0.0371)	0.222*** (0.0372)	0.202*** (0.0374)	0.162*** (0.0376)	0.161*** (0.0377)	0.160*** (0.0377)	0.159*** (0.0377)	0.152*** (0.0377)	0.152*** (0.0377)
CTH*Política			- 0.632*** (0.0371)	-0.0670 (0.0431)	-0.0668 (0.0431)	-0.0602 (0.0431)	-0.0525 (0.0434)	-0.0529 (0.0434)	-0.0531 (0.0434)	-0.0527 (0.0434)	-0.0516 (0.0434)	-0.0516 (0.0434)
Ingreso				0.116*** (0.00754)	0.113*** (0.00775)	0.114*** (0.00776)	0.0790*** (0.00830)	0.0790*** (0.00830)	0.0763*** (0.00832)	0.0764*** (0.00832)	0.0734*** (0.00836)	0.0734*** (0.00836)
Mujer					- 0.0420** (0.0200)	-0.0440** (0.0200)	-0.0767*** (0.0203)	-0.0773*** (0.0203)	-0.0680*** (0.0204)	-0.0678*** (0.0204)	-0.0737*** (0.0205)	-0.0737*** (0.0205)
Edad						- 0.00522*** (0.000659)	- 0.00342*** (0.000677)	- 0.00372*** (0.000699)	- 0.00493*** (0.000743)	- 0.00493*** (0.000743)	- 0.00509*** (0.000744)	- 0.00509*** (0.000744)
Nivel de Edu.							0.168*** (0.0138)	0.165*** (0.0139)	0.164*** (0.0139)	0.164*** (0.0139)	0.157*** (0.0140)	0.157*** (0.0140)
Hab. en el hogar								-0.00757* (0.00448)	-0.00964** (0.00449)	-0.00963** (0.00449)	-0.00973** (0.00449)	-0.00973** (0.00449)
Casado								0.0999*** (0.0209)	0.100*** (0.0209)	0.0959*** (0.0210)	0.0959*** (0.0210)	0.0959*** (0.0210)
P2_5_1_8									-0.0299 (0.0376)	-0.0302 (0.0376)	-0.0302 (0.0376)	-0.0302 (0.0376)
P2_6_05										-0.107*** (0.0287)	-0.107*** (0.0287)	-0.107*** (0.0287)
P2_1 = o,												-
Constante	0.911*** (0.00989)	0.915*** (0.0102)	0.860*** (0.0106)	0.599*** (0.0255)	0.622*** (0.0279)	0.834*** (0.0388)	0.650*** (0.0418)	0.700*** (0.0514)	0.723*** (0.0516)	0.783*** (0.0910)	0.936*** (0.1000)	0.936*** (0.1000)
Observaciones	56,274	56,274	56,274	22,081	22,081	22,081	22,081	22,081	22,081	22,081	22,081	22,081

Errores estándar entre paréntesis
 *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1