



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE ECONOMÍA**

**ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO  
LABORAL EN MÉXICO, 2015-2019**

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

**LICENCIADA EN ECONOMÍA**

PRESENTA:

**EDITH MARTÍNEZ ROJAS**

[edith.martinezr@alumno.buap.mx](mailto:edith.martinezr@alumno.buap.mx)

**DIRECTORA DE TESIS:**

**DRA. MICHELLE TEXIS FLORES**

[michelle.taxis@correo.buap.mx](mailto:michelle.taxis@correo.buap.mx)

**ASESORES DE TESIS**

**DRA. LILIANA ESTRADA QUIROZ**

[liliana.estradaquiroz@correo.buap.mx](mailto:liliana.estradaquiroz@correo.buap.mx)

**DR. ENRIQUE BUENO CEVADA**

[enrique.bueno@correo.buap.mx](mailto:enrique.bueno@correo.buap.mx)

HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA

DICIEMBRE 2020

## **Agradecimientos**

A mis padres por darme la oportunidad de estudiar esta carrera, por su paciencia, confianza y apoyo incondicional. Gracias por motivarme a seguir adelante en los momentos de desesperación, gracias por todo lo que han hecho por mí. A mis hermanos por ser parte de mi vida, por confiar en mí durante todos estos años.

A la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) por darme la oportunidad de adquirir conocimiento, experiencias, valores y reforzar habilidades para desarrollarme profesionalmente.

Le agradezco a la Dra. Michelle Taxis Flores por su paciencia, orientación, confianza y valiosos consejos para que esta tesis llegara a un buen término, así como por sus palabras de aliento y por ser un excelente ejemplo de desarrollo profesional a seguir, así mismo agradezco a mis revisores Dra. Liliana Estrada Quiroz y al Dr. Enrique Bueno Cevada, por el tiempo dedicado a la lectura de la presente investigación y por sus valiosos comentarios que sin duda ayudaron a mejorar mi trabajo.

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general, evaluar los factores que determinan la participación de la mujer en el mercado laboral en México de 2015-2019 a partir de la conciliación de dos dimensiones: 1) laboral, estrechamente asociada a los niveles de educación de la mujer, y; 2) la familiar, aproximada a través del número de hijos de las mujeres.

Por lo cual, se estima un modelo econométrico de probabilidad, Probit, que permite calcular la posibilidad de que un evento ocurra. La variable dependiente, binaria por la naturaleza del modelo, se establece bajo dos condiciones cualitativas: participa ( $Y_i=1$ ) y no participa ( $Y_i=0$ ) en el mercado laboral. La base de datos que se utilizó en la estimación del modelo tiene como fuente primaria la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2015-2019.

Los resultados indican que la probabilidad de inserción laboral de las mujeres esta marginalmente influida por las decisiones que se desarrollan en el ámbito más privado, como ser madre y consecuentemente del número de hijos. Se destaca que las mujeres con un mayor nivel educativo tienen mayor posibilidad de participar en el mercado laboral, así como a acceder a oportunidades de empleos formales que permiten aumentar su autonomía económica y mejorar su calidad de vida.

Los resultados contribuyen a la reflexión en torno a que la mayor igualdad en las oportunidades de empleo requiere de condiciones que permitan, en un primer momento, igualdad en el acceso de la mujer a la educación, consecuentemente al fortalecimiento de su formación profesional. De ahí que, se denota la pertinencia de estrategias encaminadas a coadyuvar el rezago en los niveles de escolaridad.

Palabras clave: Participación laboral femenina, nivel educativo, Capital Humano, modelo Probit.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Antecedentes de la participación de la mujer en el mercado laboral.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Capital humano .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Segmentación de mercado laboral.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4. Referencias teóricas de la investigación .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO II. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE MÉXICO: ANÁLISIS DE INDICADORES RELEVANTES.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Evolución de la participación femenina en el mercado laboral .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Características sociodemográficas población femenina .....</b>	<b>15</b>
<b>2.3 Composición del empleo femenino por sector, ocupación y unidades económicas ....</b>	<b>19</b>
<b>2.4 Condiciones laborales de las mujeres en el mercado laboral.....</b>	<b>23</b>
2.4.1. Salarios .....	23
3.4.2 Prestaciones de salud y laborales.....	24
2.4.3 Tipo de contrato y jornada laboral.....	26
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>28</b>
<b>3.1 Fuente de datos y muestra.....</b>	<b>29</b>
<b>3.2 Modelo de elección discreta Probit.....</b>	<b>30</b>
<b>3.3 Especificación del modelo empírico de la participación laboral femenina y tratamiento de las variables explicativas .....</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS DEL MODELO PROBIT .....</b>	<b>35</b>
<b>4.1 Efecto marginal entre los años de educación y el número de hijos .....</b>	<b>38</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>42</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>45</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. México: evolución de la tasa de participación femenina.....	13
Gráfica 2. México: Participación laboral femenina por sector económico. ....	20
Gráfica 3. México: participación laboral femenina .....	21
Gráfica 4. Participación laboral femenina según unidad económica.....	22
Gráfica 5. México Participación laboral por sexo y nivel de ingreso.....	24
Gráfica 6. México Participación laboral por sexo y prestaciones de salud. ....	25
Gráfica 7. México: Participación laboral femenina por tipo de contrato .....	27
Gráfica 8. México: porcentaje de participación laboral femenina según jornada laboral. ...	28
Gráfica 9. México: probabilidad de la participación femenina .....	39
Gráfica 10. México: probabilidad de la participación femenina .....	40
Gráfica 11. México: probabilidad de la participación femenina .....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población Económicamente Activa.....	15
Tabla 2. México: participación laboral femenina según edad. ....	16
Tabla 3. México: porcentaje de la participación laboral femenina por estado civil. ....	17
Tabla 4. México: porcentaje de la participación laboral femenina por número de hijos.....	18
Tabla 5. México: porcentaje de la participación laboral .....	19
Tabla 6. México: participación laboral por sexo y prestaciones. ....	26
Tabla 7. Tamaño de la muestra para determinar la participación laboral femenina.....	30
Tabla 8. Descripción de variables consideradas en el modelo econométrico .....	32
Tabla 9. Resultados de los modelos probit de participación laboral femenina .....	35

## **INTRODUCCIÓN**

La participación laboral creciente de las mujeres refleja un cambio importante en la estructura económica de un país, que se asocia a diversos efectos positivos, entre los que destaca la disminución en la brecha del cambio a la igualdad y progreso hacia sociedades más equitativas, así como mejores en la productividad de las empresas y desarrollo económico. El rol de la mujer en la sociedad se ha transformado ya que anteriormente era considerada como parte fundamental para el quehacer de hogar, crianza de los hijos, hoy día se puede ver involucrada en ambos aspectos de su vida; familiar y trabajo.

De acuerdo al Informe Panorama laboral 2019 para América Latina y EL Caribe de La Organización Internacional Del Trabajo (OIT) la participación laboral; de la mujer es de 54.7 por ciento. Esto representa un avance considerable con respecto al año 2000, cuando la tasa era de 47.3 por ciento. En 50 años se han incorporado al empleo aproximadamente 45 millones de mujeres.

Sin embargo, la tasa de participación laboral de la mujer sigue por debajo de la de los hombres de 76.6 por ciento de acuerdo a cifras presentadas en el informe de la OIT Perspectivas Sociales y de Empleo en el Mundo, 2018. En el caso de México la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo es de 43.5 por ciento una de las más bajas de América Latina (OIT, 2019). Adicionalmente, la mitad de las mujeres ocupadas en el mercado laboral mexicano, percibe hasta dos salarios mínimos, con diferencia de 11.8 puntos porcentuales de desventaja respecto a los hombres.

La baja tasa participación de la mujer en el mercado laboral es explicada en diversas investigaciones como resultado de problemas estructurales del mercado laboral, bajos niveles educativos, desigualdad, estado civil, número y edad de los hijos entre otros.

Pese a los diversos esfuerzos de organizaciones como la OIT y diferentes niveles de gobierno del país, orientados a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y a los impactos positivos de la participación femenina en el mercado laboral,

la probabilidad de participación de la mujer en el mercado laboral no depende únicamente de factores asociados al mercado de trabajo sino también a condiciones en el ámbito familiar.

La participación laboral de la mujer, vista desde la asignación de recursos, el más valioso y escaso: el tiempo, a dos dimensiones, la laboral y la familiar, plantea la necesidad de abordar el tema a partir del nivel de educación de las mujeres y del rol que tiene en la estructura familiar al tener hijos y ser corresponsable de la crianza y educación de los mismos. Ante esta problemática, resulta pertinente plantear las preguntas siguientes:

- 1) ¿Qué factores influyen en la participación de la mujer en el mercado laboral?
- 2) ¿Qué determina la conciliación entre la vida familiar y laboral de la mujer?
- 3) ¿Qué importancia tiene el nivel de educación de la mujer en la probabilidad de participación laboral?
- 4) ¿El nivel de educación de las mujeres reorganizan los roles de la familia tradicional?

El propósito de este trabajo es el de coadyuvar a responder estas preguntas. Para ello, se establece como objetivo general de la investigación, evaluar los factores que determinan la participación de la mujer en el mercado laboral en México durante el segundo trimestre de 2015-2019 a partir de la conciliación de dos dimensiones: 1) laboral, estrechamente asociada a los niveles de educación de la mujer, y; 2) la familiar, aproximada a través del número de hijos de las mujeres

Como objetivos específicos se plantean los siguientes:

- 1) Analizar la participación de la mujer en el mercado laboral, a partir de extender el análisis a los atributos inherentes al contexto familiar.
- 2) Establecer los factores que favorecen el equilibrio entre la dimensión laboral y familiar en la posibilidad de inserción laboral.
- 3) Distinguir el efecto que tiene el número de hijos, entendido como la dedicación de la mujer a la familia, en la posibilidad de inserción de la mujer al mercado de trabajo.



- 4) Establecer el efecto de la relación entre el número de años de educación de las mujeres con y el número de hijos en la familia en la posibilidad de la incorporación de la mujer al mercado laboral.

La hipótesis de investigación es que la probabilidad de inserción laboral de la mujer está determinada por los años de escolaridad, valorados en el mercado laboral y marginalmente influida por las condiciones que se desarrollan en el ámbito más privado, como ser madre y consecuentemente del número de hijos, que supone la reestructuración de los roles de la familia tradicional como condición necesaria para favorecer la participación de la mujer en el mercado laboral.

Para ello, se propone la estimación de un modelo econométrico de probabilidad, Probit, que permite calcular la posibilidad de que un evento ocurra. La variable dependiente, binaria por la naturaleza del modelo, se establece bajo dos condiciones cualitativas: participa ( $Y_i=1$ ) y no participa ( $Y_i=0$ ) en el mercado laboral. La base de datos que se utilizó en la estimación del modelo tiene como fuente primaria la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), de los años comprendidos en el periodo 2015-2019.

El ejercicio es importante porque permite examinar la relación entre dos dimensiones de participación de la mujer que determinan su asignación del recurso tiempo. Adicionalmente, con el análisis econométrico se aporta evidencia empírica que favorece la reflexión en torno a que la mayor igualdad en las oportunidades de empleo requiere de condiciones que permitan, en un primer momento, mayor acceso de la mujer a la educación y consecuentemente al fortalecimiento de su formación profesional. Con ello, se denota la importancia de la educación y la pertinencia de estrategias encaminadas a coadyuvar el rezago en los niveles de escolaridad de las niñas.

Los capítulos con los que se integra el presente trabajo son cuatro, en el primer capítulo se describe las referencias de la investigación sobre la participación de la mujer en el mercado laboral. Se destaca la teoría del capital humano y la segmentación del mercado laboral. En el segundo capítulo se aborda el tema del mercado laboral en México, a través de indicadores estadísticos que muestran un panorama general de la mujer en el mercado laboral. De manera

específica, se presentan los indicadores estadísticos de la evolución, composición y calidad de la participación de la mujer en el mercado laboral.

En el tercer capítulo se presenta la metodología utilizada y la descripción de los datos empleados en el modelo econométrico, Probit. Por último, se presenta el capítulo cuatro donde se muestran los resultados obtenidos de la estimación del modelo econométrico de probabilidad de la participación de la mujer en el mercado laboral.

# **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN**

La participación de la mujer en el mercado laboral es un tema que se ha estudiado desde diversos enfoques, entre los que destaca el de capital humano, la estructura de la clase trabajadora y sus ejércitos de reserva, la teoría del mercado dual de trabajo, enfoques de género y la economía de la familia.

En esta investigación se considera la teoría del capital humano, a fin de resaltar la importancia que tiene el nivel educativo en la participación laboral femenina. Además, se analiza diversas investigaciones de la participación laboral de la mujer destacando variables como: educación, estado civil, número de hijos e ingreso

## **1.1 Antecedentes de la participación de la mujer en el mercado laboral**

En México, la participación de la mujer en la actividad económica aumenta año tras año en un contexto enmarcado por cambios sociales y económicos. Parte de este incremento se debe al mayor nivel de escolaridad, deterioro en la calidad de vida familiar, así como al desarrollo del sector servicios y de la industria que han llevado a una rápida formación de una fuerza laboral femenina vinculada a estos sectores (Beneria, 2003), hasta otras relacionadas a decisiones de familia tales como: fecundidad, matrimonio y edad de los niños.

En el año de 1940, 72 por ciento de las mujeres se dedicaban al trabajo en el hogar, tres décadas después, 1970, este grupo representaba el 43 por ciento (Rendón, 1990). Desde entonces, el ingreso de la mujer al trabajo remunerado ha significado una reconfiguración de la estructura social y económica del país. Posteriormente, en la década de los ochenta, la inserción de la mujer al mundo laboral se acentúa tras la crisis económica iniciada en México.

En la década siguiente, 1990, la participación de la mujer en el mercado laboral se extiende al grupo de las mujeres casadas y/o con hijos. Este acontecimiento tiene diferentes connotaciones que se expresan en la posibilidad de que las mujeres puedan transformar, expandir y conciliar sus diversos roles: familiar y laboral.

Con ello, surgen diversas reflexiones acerca de la postura que toma la mujer frente a los temas de la maternidad, la crianza de hijos e incorporación al mercado laboral. En consecuencia, han surgido diversos estudios cuyo objetivo es examinar los factores que determinan la posibilidad de inserción de la mujer al mercado de trabajo.

Desde la perspectiva de Anker (1997), las dificultades que enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral, común a todos los países del mundo, se refleja en fenómenos de segregación tanto en términos de ocupación como de sectores de actividad, que se explican con base en tres teorías: capital humano, segmentación del mercado de trabajo, el rol de las mujeres en el cuidado de los hijos.

Con relación a la teoría del capital humano, los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de calificaciones que responden no solo a las divergencias entre sus capacidades innatas, sino también, y sobre todo, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo para adquirir esas calificaciones, la idea de la inversión en capital humano amplía la perspectiva individualista de la teoría de la oferta de trabajo (Toharia, 1999).

Por tanto, el principal factor que contribuye a explicar la distribución del tiempo dedicado al trabajo fuera o dentro del hogar es el nivel de capital humano. En lo que respecta a la teoría de la segmentación del mercado laboral, parte del reconocimiento de que el mercado no es homogéneo como describe la teoría neoclásica, sino que existe una reestructuración provocada por factores sociales o institucionales asociados a la oferta laboral (Muñoz, 2013).

## **1.2 Capital humano**

La educación permite adquirir y reforzar conocimientos para hacer frente a las exigencias diarias del mercado laboral, brinda la posibilidad de participar en trabajos de calidad, es decir, trabajos bien remunerados, con prestaciones de ley y jornadas laborales adecuadas. El nivel educativo proporciona a las mujeres oportunidades tales como: autonomía económica, mejores puestos de trabajo, decisión sobre su salud reproductiva e incluso erradicar la violencia ejercida dentro del hogar.

Además, modifica actitudes, valores sobre el papel tradicional de la mujer como cuidadora y responsable de las labores domésticas. La importancia de la educación para el desarrollo individual y colectivo tiene relevancia desde los años sesenta, la teoría del capital humano, destacó que la inversión en educación es la más rentables de las inversiones (Garrido, 2007).

Cabe resaltar que el fundamento teórico de que el nivel de educación del ser humano sea considerado como una forma de capital, se remota a la economía clásica, especialmente en el siglo XVIII, con Adam Smith (1776). A mitad del siglo XX, se consolida la idea de educación como una inversión a partir de la teoría del capital humano, una inversión que impacta en el bienestar de los trabajadores al aumentar sus posibilidades en puestos de trabajo mejor remunerados y aumentar su calidad de vida con impacto en el desarrollo del país.

Los principales pioneros de la teoría del capital humano son: Theodore W. Shultz, Gary Becker y Jacob Mincer. El primero, indica que la educación puede concederse como un consumo, por ejemplo; al disfrutar una lectura o película; y una inversión, cuando se mejora calidad de vida. Además, considera que el ingreso es determinante para el acceso a la educación y a la salud.

En lo que respecta, al estudio de Jacob Mincer, sobre la teoría del capital Humano, destaca la importancia de la experiencia y el efecto que trae consigo la capacitación o aprendizaje en el área de trabajo dado un aumento de los ingresos. Becker, define el capital humano, como el conjunto de capacidades productivas que una persona adquiere por conocimientos a través de la educación formal o no formal y, el cual es una inversión a futuro que otorgaría al individuo la posibilidad de obtener salarios más elevados.

Los principales exponentes (Theodore W. Shultz, Gary Becker y Jacob Mincer), de la teoría de capital humano se sustentan en los principios de la escuela neoclásica, donde se supone la existencia de un mercado perfectamente competitivo, donde los agentes son racionales y cuentan con información perfecta, maximizan su utilidad y, por tanto, deciden si participar o no en el mercado laboral.

El incremento del nivel educativo de las mujeres no solo incentiva su participación en el mercado laboral con mejores oportunidades mejores salarios y prestaciones sino también genera mayor independencia económica, mejor calidad de vida para ella y su familia.

Además, los beneficios sociales de la inversión educativa en las mujeres superan por mucho a los que genera la inversión en la educación de los hombres. Las mujeres con mayor nivel educativo tienen mayor tendencia a participar en el mercado de trabajo, mientras que en el caso de los hombres el nivel educativo no afecta de la misma manera la participación laboral (Legazpe, 2015).

La educación juega un rol preponderante en la ruptura de ciertos prejuicios sociales, dado que es una poderosa palanca para apuntar al reconocimiento de la mujer con los mismos derechos educativos, laborales, políticos, sociales y culturales (Pederzini, 2000). De acuerdo con (Legazpe, 2015), las mujeres con mayor nivel educativo tienen mayor probabilidad de participar en el mercado de trabajo. Algunas mujeres que realizan estudios superiores deciden retrasar las decisiones de convivencia en pareja y maternidad, ya que no están dispuestas a renunciar su autonomía personal.

Los niveles en educación son una fuente de oportunidades para acceder a empleos formales bien remunerados que permiten mejorar la condición de vida personal y familiar. También, permite alcanzar un desarrollo hacia sociedades más equitativa en los roles tradiciones de género. Sin embargo, fue a principios del siglo XXI cuando las mujeres en México empiezan a tener acceso a la educación formal en todos los niveles (Narváez, 2005).

Este hecho favorece la incorporación de la mujer en ocupaciones públicas o privadas de mayor calificación que de cierta forma son: bien remuneradas, con prestaciones que contribuyen al bienestar de ellas y sus familias. La educación contribuye a impulsar la participación de la mujer en la vida laboral y, al mismo tiempo romper con los estereotipos de género que impiden a las mujeres desempeñar altos cargos directivos y con gran responsabilidad.

### **1.3 Segmentación de mercado laboral**

Las actividades que desempeñan las mujeres en el mercado laboral, están relacionadas por estereotipos de género, responden al ser y hacer de las mujeres: honestas, maternas, serviciales, y con destreza y experiencia en las tareas del hogar (Gallangos, 2019). De esta manera la creciente presencia femenina en el mercado laboral ha estado acompañada de la

existencia de patrones culturales, sociales y, asimismo de prácticas discriminatorias que afectan su calidad de vida y acentúan la polarización en el mercado laboral.

Bajo esta perspectiva, el mercado laboral se divide en dos realidades: por una parte, un mercado primario con empleos y condiciones laborales estables y salarios elevados, por otra parte un mercado secundario en la que los empleos son por el contrario, salarios bajos y horarios inestables.

Teniendo en cuenta esto, las mujeres se encuentran marginadas en los mercados primarios por su propia condición, es decir por el rol que poseen dentro de la familia y menor inversión en educación o capacitación para el empleo (Salinas et al.,2010). Esto genera un efecto negativo en el funcionamiento de los mercados de trabajo, debido a que las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones tradicionalmente femeninas.

De acuerdo con Anker et al. (2003), la segregación ocupacional, es una de las características más importantes y persistentes de los mercados de trabajo en todo el mundo y afecta negativamente al funcionamiento de los mercados de trabajo debido a las rigideces que causa en la movilidad entre ocupaciones tradicionalmente masculinas y femeninas.

La segregación ocupacional persiste en los mercados de trabajo, por la asignación de tareas basadas en estereotipos de género.

El rol de la mujer como la única responsable del cuidado y crianza de los hijos y de los quehaceres del hogar ha provocado una desigualdad de género tanto en la vida familiar como laboral. Para lograr el acceso efectivo de las mujeres en la actividad económica se han implementado políticas públicas con enfoque de género con la intención de reducir la discriminación que se ejerce en los diversos puestos de trabajo, así como fomentar oportunidades equitativas entre hombres y mujeres.

#### **1.4 Referencias teóricas de la investigación**

En esta sección se realiza una revisión de literatura de otras investigaciones, sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo es un tema que se aborda desde varias perspectivas la mayoría de trabajos han tenido una evolución desde lo descriptivo hasta la utilización de modelos probabilísticos con variable dependiente dicotómica.

Un importante trabajo dentro de la literatura clásica es la desarrollada por Mroz (1987) en donde analiza la participación de la mujer norteamericana casada en el mercado laboral en 1975. Los principales resultados del autor indican que factores como: el ingreso del esposo, los impuestos y la presencia de hijos pequeños afecta marginalmente la oferta laboral de las mujeres trabajadoras.

Otro estudio importante dentro de la literatura internacional es la realizada por Mincer (1962), en donde analiza la participación de las mujeres casadas en la fuerza laboral. Entre los principales resultados del autor señala que la elección de entrar en el mercado laboral por parte de las mujeres no es una simple elección de dos vías entre el ocio y el trabajo remunerado, sino que influyen otras situaciones como la del trabajo doméstico no remunerado o la familia (Ramírez, 2014) .

Además, en el trabajo de Plaza y Contreras (2007), indican que no solo las variables: edad, estado civil, escolaridad y número de hijos, influyen sobre la participación laboral de la mujer, las características culturales (el machismo y valores) también afectan de manera negativa la participación de la mujer en el mercado laboral.

Martínez (2010), analizó la participación laboral de mujer en Venezuela, mediante un modelo econométrico de probabilidad, donde encontró que la participación de la mujer es determinada como producto de las decisiones de los hogares a fin de maximizar la renta personal y las decisiones compatibles de capital humano. Las mujeres de Venezuela se han beneficiado de las políticas del Estado en inversión en capital humano a través de educación universitaria que se refleja en una mayor incorporación en el mercado laboral.

Rodríguez y Muñoz (2018), analizaron la importancia del capital humano y los factores culturales, como determinantes de la inserción laboral de la mujer en Chile, donde a partir de un modelo econométrico probabilístico, encontraron que las mujeres más jóvenes, mejor preparadas y sin pareja registran una mayor tasa de participación. Estas inserciones laborales señalan los autores se facilita por cuestiones de norma social que se vinculan con perfiles actitudinales no prejuiciosos hacia el trabajo remunerado y conceptualizaciones respecto del carácter obstaculizador que tendrían los hijos.



Para los países de América Latina, Sánchez y Herrera (2015), señalan que la participación femenina en el mercado laboral está condicionada por el uso del tiempo en el trabajo doméstico no remunerado, esta situación se presenta en economías donde las mujeres con frecuencia realizan actividades relacionadas con los servicios y cuidados (hijos pequeños, adultos mayores) dentro del hogar, el cual incide negativamente en sus horas de trabajo remunerado.

Otras de las investigaciones fueron llevadas a cabo por Arceo y Campos (2010), en la que estudian la oferta de la fuerza de trabajo de las mujeres en México, concluyen que las horas trabajadas de las mujeres que tienen niños menores de cinco años son mucho más sensibles a los cambios salariales en comparación en el caso de la mujer mexicana promedio la cual está limitada por el tiempo que dedica la mujer en su hogar.

El trabajo de Kaplan y Piras (2019), que refuerza la importancia de la educación como un factor para eliminar disparidades entre hombres y mujeres, puesto que en el mercado laboral la mujer se enfrenta a menores oportunidades que se reflejan en su vida personal, sociales y económico. Reconocen que la baja participación de la mujer en el mercado laboral se traduce en pérdidas económicas para la región.

También proponen iniciar un plan para mejorar las oportunidades laborales de la mujer como políticas públicas que incluyan medidas antidiscriminatorias, cambiar los estereotipos en los roles familiares y acceso a cuidado infantil. A partir de la revisión literaria que se hizo en el caso de México es importante aclarar que son pocos los estudios recientes realizados para enfatizar sobre los determinantes que hacen posible que la mujer mexicana participe en el mercado laboral a través de modelos probabilísticos. Sin embargo, el presente trabajo es un avance más sobre el tema que hasta ahora ha sido “escasamente estudiado”.

## **CAPÍTULO II. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE MÉXICO: ANÁLISIS DE INDICADORES RELEVANTES**

En este capítulo se analiza la participación de la mujer en el mercado laboral en México, segundo trimestre 2015-2019. A través de indicadores estadísticos que muestran un panorama general sobre la estructura de la población femenina activa de 15 años y más a partir de características sociodemográficas: edad, nivel de escolaridad, estado civil y número de hijos. De manera específica, se da cuenta de la evolución, composición y calidad de la participación de la mujer en el mercado laboral.

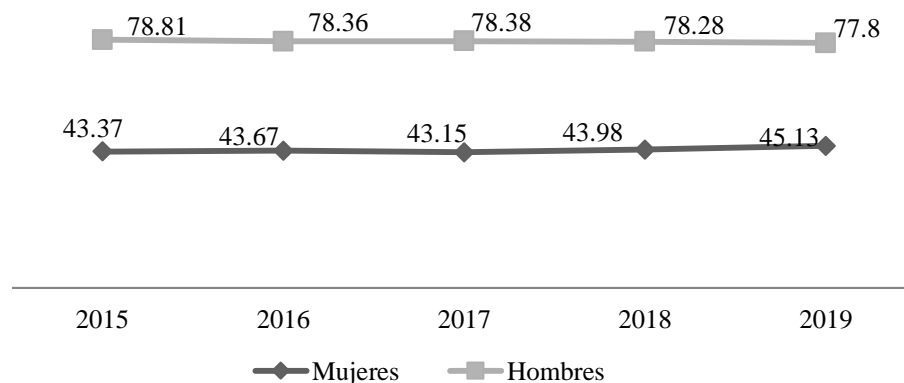
### **2.1 Evolución de la participación femenina en el mercado laboral**

El incremento de la participación femenina en el mercado laboral representa uno de los cambios socioeconómicos más sobresalientes del último medio siglo. Este cambio tiene un impacto en los roles tradicionales de género y en el desarrollo socioeconómico (Gasparini, 2015). En el caso de México, el incremento de la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral se ha dado en diferentes momentos históricos y en diferentes contextos regionales.

De acuerdo con Oliveira (1990), en 1950 la participación de la mujer en la actividad económica era de 13 por ciento. Por su parte, Rueda et al. (2010) indican que la tasa de participación femenina pasó de 17.6 por ciento en 1970 a 37.5 por ciento en 2004.

Con cálculos propios a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) segundo trimestre del periodo 2015 a 2019, la tasa de participación femenina pasó de 43.37 por ciento en 2015, a 45.13 por ciento en 2019. Mientras que de 2016 a 2017, se registra un descenso de la tasa de participación de la mujer de 0.52 por ciento. Como se puede apreciar en la gráfica. 1

Gráfica 1. México: evolución de la tasa de participación femenina.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

El incremento en la tasa de participación femenina en los últimos años, obedece a diversos factores determinantes tales como: el nivel educativo, deterioro en el nivel de ingreso familiar, el contexto tecnológico<sup>1</sup>, decisiones de oferta laboral (participar o no, las horas y tipo de trabajo), decisiones de familia asociado al descenso en la fecundidad, matrimonio, divorcio, edad de los hijos, cooperación en el trabajo dentro del hogar así como factores relacionados con el contexto económico y social.

De acuerdo con la ONU (2016), las mujeres son agentes económicos, con capacidad de innovación y claves para promover empleo, desarrollo y crecimiento. En términos de desarrollo Gutiérrez y Hernández (2008), señalan que la promoción del empleo femenino tiene un impacto relevante en el desarrollo regional, por dos razones primera; reduce los niveles de pobreza en la población, segundo; promueve una mayor equidad, entre mujeres y hombres.

En lo que respecta al crecimiento, los modelos OCDE proyectan que habría un impulso considerable al crecimiento en México si las mujeres participaran a tasas similares (OCDE, 2017). La participación laboral de la mujer no solo favorece al desarrollo y crecimiento del país,

---

<sup>1</sup> La presencia de electrodomésticos e infraestructura adecuada dentro del hogar, la mejora en los servicios médicos, la mejora en trabajo (conectividad, trabajo a distancia) y la infraestructura pública, favorecen a la inserción de la mujer en el mercado laboral (CEPAL Y OIT, 2019). De acuerdo con Pagés y Piras (2010), factores como: la disponibilidad creciente de agua potable y electrodomésticos liberan tiempo para que las mujeres puedan participar en el trabajo remunerado, además propicia un cambio en el papel de la mujer en el hogar.

sino también tiene un impacto relevante en su autonomía económica y en el bienestar de sus familias, por la obtención de ingresos adicionales.

Como ejemplo de la importancia que tiene la participación femenina en el bienestar familiar, Pagés y Piras (2010) señalan que conforme incrementa el aporte económico de las mujeres dentro del hogar también aumenta su poder de negociación sobre el ingreso, el cual lo invierten en rubros como el de salud, educación, alimentación de sus hijos más que los hombres, generando bienestar para sus familias.

El impacto del incremento de la participación laboral femenina sobre el crecimiento económico y la mejora en las condiciones de vida de sus familias, así como en su autonomía económica depende de que la participación laboral de las mujeres se vincula con trabajos de calidad (ingresos de acuerdo a su calificación, seguridad social, jornadas laborales decentes, etc.) que permitan un balance entre familia-trabajo y con igualdad de oportunidades en los diversos esquemas de trabajo.

A pesar de la importancia que tiene la mujer en el mercado laboral y su creciente tasa de participación laboral en los últimos años, la tasa de actividad de las mujeres en México es la segunda más baja de América Latina 43 por ciento en promedio después de Guatemala 39.2 por ciento y seguida de Costa Rica con 45.1 por ciento para 2019 (OIT, 2019). Esta tasa también se encuentra por debajo de la de los hombres, como se observa en la gráfica 1.

78.8 por ciento de los hombres participan en el mercado laboral comparado con 43.37 por ciento de las mujeres para el año 2015. El hecho de que las mujeres participen a tasas inferiores al de los hombres obedece al hecho de las largas jornadas de trabajo doméstico y la carga de responsabilidad sobre la crianza de los niños. Esto también origina que una proporción importante de mujeres trabaje pocas horas o se incorpore en actividades del sector informal.

De acuerdo con Sánchez et al. (2015), el trabajo de cuidados no remunerado, así como la producción de bienes y servicios dentro del hogar, inciden de manera negativa en las horas que participan las mujeres en el trabajo remunerado. En el siguiente apartado se profundiza la participación laboral femenina según sus características sociodemográficas tales como: edad, educación, estado civil y número de hijo.

## 2.2 Características sociodemográficas población femenina

A principios de los años setenta, la mayoría de las mujeres mexicanas que trabajaban fuera de casa lo hacían en edades jóvenes. Esta situación se modifica en la década de los ochenta con la participación de las mujeres de mayor edad (Oliveira, 1994).

De acuerdo con la información de la (ENOE), 20.0 millones de mujeres forman parte de la población económicamente activa (PEA), 19.1 millones están ocupadas y las desocupadas se ubican en 915 mil durante el segundo trimestre de 2015; para 2019 hay un aumento de 22.4 millones de la PEA. 21.6 está ocupada, mientras que las desocupadas son 797 mil. En el caso de los hombres durante 2015, 33.0 millones forman parte de la PEA, 31.6 millones están ocupados y 1.3 millones desocupados, como se puede apreciar en la tabla 1.

Tabla 1. Población Económicamente Activa.

Mujeres	2015	2016	2017	2018	2019
Ocupadas	19,146,782	19,774,566	19,967,424	20,780,038	21,602,905
Desocupadas	915,043	812,767	756,436	708,249	797,729
<b>PEA</b>	<b>20,061,825</b>	<b>20,587,333</b>	<b>20,723,860</b>	<b>21,488,287</b>	<b>22,400,634</b>
<b>Hombres</b>					
Ocupadas	31,664,680	32,101,667	32,650,836	33,454,993	33,771,831
Desocupadas	1,384,816	1,300,084	1,121,600	1,155,207	1,224,656
<b>PEA</b>	<b>33,049,496</b>	<b>33,401,751</b>	<b>33,772,436</b>	<b>34,610,200</b>	<b>34,996,487</b>
<b>TOTAL</b>	<b>53,111,321</b>	<b>53,989,084</b>	<b>54,496,296</b>	<b>56,098,487</b>	<b>57,397,121</b>

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

Un gran parte de mujeres que participan activamente en el mercado laboral se concentran entre el grupo de 25 a 44 años, seguidas de las de 45 a 64 años. Mientras que 16 por ciento de ellas pertenecen al grupo de 15 a 24 años.

En los últimos cinco años, aproximadamente más del tres por ciento de las mujeres mayores de 65 años participan en actividades económicas, como se puede apreciar en la tabla 2.

Tabla 2. México: participación laboral femenina según edad.

Edad	2015	2016	2017	2018	2019
15 a 24	15.97	16.16	15.78	16	15.88
25 a 44	49.03	50.01	50.59	49	48.33
45 a 64	28	29.3	29.2	30	30.87
65	3.5	3.86	3.88	4	4.29
Total	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

La presencia de mujeres de mayor edad en el mercado laboral está relacionada con factores tales como: el incremento de formación académica, la expansión en oportunidades en el sector servicios, así como su mayor esperanza de vida en un contexto de baja autonomía económica (OIT, 2018).

Al respecto, variables como estado civil y la presencia de hijos está asociado a un proceso de formación familiar que implica el aumento del trabajo no remunerado (que en su mayoría recae en las mujeres) o limita el tiempo para participar de manera plena en actividad laboral.

Esto lleva a que la mayoría de ellas desempeñe una doble carga de trabajo (vida laboral y familiar). En México, durante 1990, la participación de la mujer en el mercado laboral se extiende al grupo de las mujeres casadas y/o con hijos. Esta situación permanece en los últimos años y representa cada vez un porcentaje mayor, como se aprecia en la tabla 3.

Tabla 3. México: porcentaje de la participación laboral femenina por estado civil.

Estado conyugal	2015	2016	2017	2018	2019
Divorciada	2.97	2.96	3.02	3.10	3.05
Viuda	4.93	5.01	5.06	4.80	4.98
Separada	7.01	7.29	7.26	7.25	7.31
Unión libre	13.55	13.87	14.68	14.95	15.68
Soltera	33.73	33.80	33.34	33.71	33.74
Casada	37.80	37.07	36.64	36.19	35.24
Total	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

Evidentemente las mujeres casadas son las que participan en mayor proporción en el mercado laboral. En 2019 tuvieron un descenso de 2.6 por ciento. Pese a ello, es superior al de las solteras que se mantuvieron en 34 por ciento durante todo el periodo. Para el caso de unión libre, su participación disminuyó en 2019 a 7.31 por ciento.

El comportamiento de las mujeres, en unión libre, separada y viuda resulta lógico; pues la falta de un ingreso las condiciona a realizar trabajo extra doméstico. En la tabla 4, respecto al número de hijos, se observa una mayor participación laboral de mujeres con uno y dos hijos, al pasar de 38.01 por ciento en 2015 a 39.12 por ciento en 2019.

Destaca el grupo de las mujeres que tienen tres y cinco hijos. De las que no tienen hijos su participación es del 27 por ciento durante el periodo (2015 a 2019). En el caso de las mujeres con seis o más hijos su presencia en la actividad económica disminuye de 5.32 por ciento en 2015 a 4.18 por ciento en 2019.

Tabla 4. México: porcentaje de la participación laboral femenina por número de hijos.

Hijos	2015	2016	2017	2018	2019
Sin hijos	27.46	27.35	27.16	27.78	27.33
De 1 a 2	38.01	38.2	38.76	38.73	39.12
De 3 a 5	29.2	29.25	29.28	28.95	29.36
De 6 o más	5.32	5.2	4.79	4.54	4.18
Total	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

De acuerdo con los datos la presencia de uno o dos hijos, en cierta forma no limita la participación de la mujer fuera del hogar, pero si las condiciona sobre el trabajo que pueda desempeñar que en su mayoría son informales, pues el cuidado de los hijos es una actividad que consume bastante tiempo.

Cuando las mujeres obtienen ingresos fuera de casa contribuye a la prosperidad general de la familia y da mayor capacidad a la mujer en las decisiones de distribución dentro del hogar (OCDE, 2017). Por último, el nivel educativo representa un factor relevante que ha favorecido la incorporación de la mujer en mercado laboral con igualdad de condiciones.

El progreso de las mujeres con mayor nivel educativa llevó a que la brecha de género en los años de escolaridad desapareciera en México en, 2014, lo mismo ocurrió con algunos países de América Latina (Gasparini, 2015). Esta información resulta relevante, ya que en los últimos años el porcentaje de mujeres que participan en el mercado laboral cuentan con un nivel educativo superior al de los hombres, tabla 5.



Tabla 5. México: porcentaje de la participación laboral por sexo y nivel de escolaridad.

Escolaridad	2015		2016		2017		2018		2019	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Primaria incompleta	11.12	13.87	10.75	13.56	9.68	12.62	9.27	11.66	8.96	13.56
Primaria completa	17.91	20.87	17.08	19.89	16.66	19.78	16.01	18.79	15.62	19.89
Secundaria completa	34.3	33.75	34.26	33.38	34.37	33.46	33.75	33.99	34	33.38
Medio superior y superior	36.67	31.45	37.91	33.11	39.29	34.05	40.97	35.46	41.42	33.11
Total%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

H: hombre; M: mujer

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

Las mujeres con nivel medio superior y superior han experimentado cambios al pasar de 36.67 por ciento en 2015 a 41.42 por ciento en 2019 (un aumento de 4.75 puntos porcentuales). En el caso de los hombres se registró un aumento de 1.66 puntos porcentuales.

En lo que respecta a primaria incompleta, el porcentaje descendió 2.16 por ciento para las mujeres y 0.31 por ciento para los hombres en 2019 con respecto a 2015. El porcentaje de las mujeres con secundaria completa ronda entre el 34 por ciento y 33 por ciento para los hombres. Estos datos permiten dar cuenta que las mujeres que participan en el mercado laboral se encuentran mejor calificadas para desempeñar distintas actividades y por tanto percibir mejores salarios.

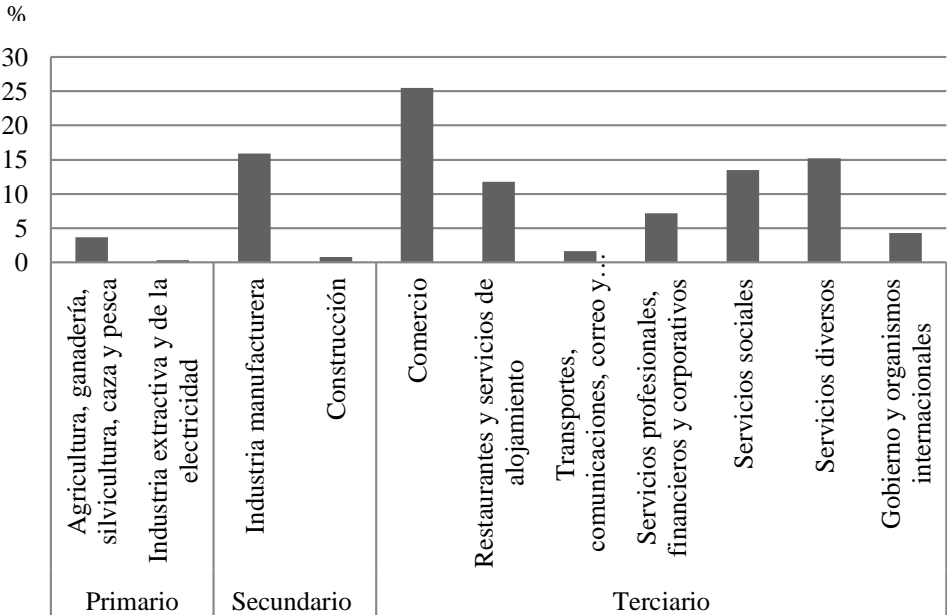
### 2.3 Composición del empleo femenino por sector, ocupación y unidades económicas

La participación femenina creciente en el mercado laboral en los últimos cinco años ha dado lugar a una progresiva concentración de las mujeres en actividades del sector servicios. En contexto, durante el segundo trimestre del periodo 2015 a 2019, a partir de la composición de los tres sectores de la actividad económica.

En el sector primario laboran un total de 3,654 ,832 millones de mujeres, que representa 3.6 por ciento del total de mujeres ocupadas. Por otra parte, en el sector secundario, participan un total de 17, 169,854 millones de mujeres (16.95 por ciento).

En el sector terciario, se encuentran trabajando 79, 970,691 millones de mujeres que representan 78.96 por ciento del total de las mujeres empleadas. Como se puede apreciar en la gráfica 2, la participación laboral de la mujer sobresale en el subsector de comercio (25.49 por ciento) y servicios (53.47 por ciento). Cabe señalar que, esta amplia participación femenina y el vínculo con las actividades económicas terciarias han calificado a este sector como femenino.

Gráfica 2. México: Participación laboral femenina por sector económico.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

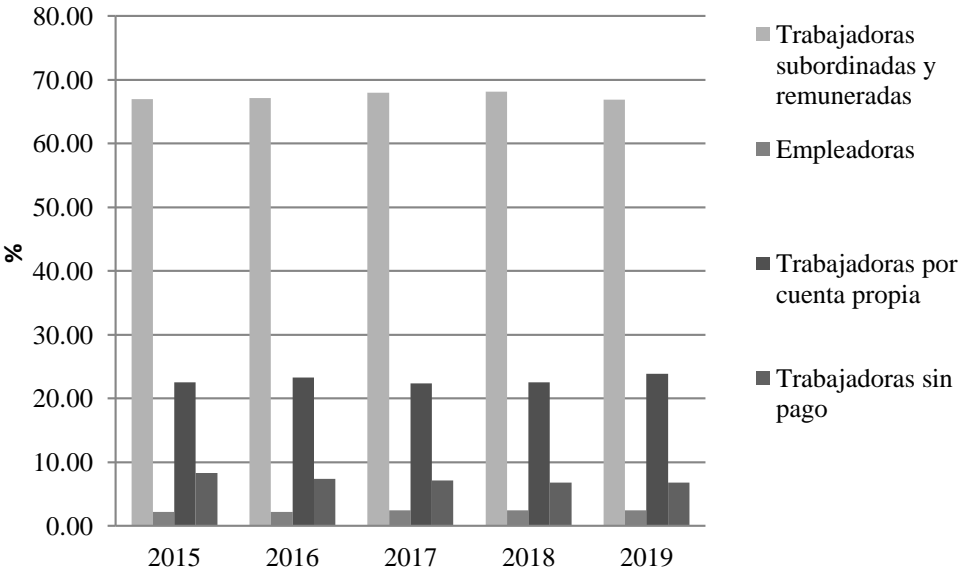
Una explicación plausible se debe a que las mujeres trabajadoras se insertan de manera masiva en el sector terciario por la alta heterogeneidad y especialización de sus actividades, además, los servicios son cada vez más estratégicos para la competitividad y productividad de los otros dos sectores (primario, secundario) económicos, que hoy día juegan un papel determinante en el bienestar y desarrollo social del país.

En lo que respecta a las características de la población femenina ocupada según su posición en la ocupación. Esto permite identificar a las mujeres ocupadas “según la relación de propiedad

con el negocio, empresa o establecimiento, y la exigencia del mismo para que contrate o no a trabajadores a cambio de un pago o sólo reciba ayuda de ocupaciones sin pago” (INEGI, 2019).

Como se aprecia en la gráfica 3, en promedio, en el periodo 2015 a 2019, 67.4 por ciento las mujeres que participan en el mercado laboral son subordinadas y remuneradas, lo que significa que tienen un empleo a cambio del cual percibe una retribución económica en monetario.

Gráfica 3. México: participación laboral femenina según su posición en el trabajo.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

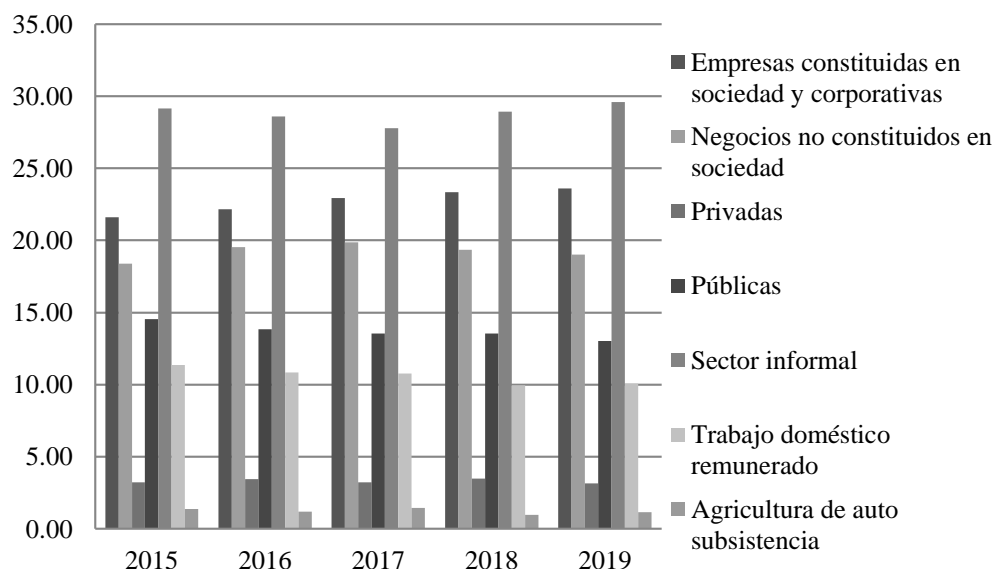
Mientras que, 23.5 por ciento trabaja por su cuenta. Según la OCDE (2017) esta categoría de trabajadoras cuenta con el menor grado de protección laboral en el conjunto de trabajadores dependientes, normalmente no pagan cotizaciones a la seguridad social o pagan cotizaciones inferiores y por tanto, perciben menos prestaciones que las empleadas asalariadas.

Por su parte, 7.3 por ciento en promedio de ellas son trabajadoras sin pago y únicamente 2.3 por ciento en promedio son empleadoras. En síntesis un porcentaje mayor de las trabajadoras en México son subordinadas y remuneradas, una minoría únicamente son creadoras de empleo.

Por último, en la gráfica 4 se muestra la participación femenina según tipo de unidad económica, donde se aprecia que un alto porcentaje de mujeres laboran en el sector informal. Este hecho obedece a que las mujeres han visto en la informalidad una alternativa de fuente de

ingreso, se trata de una elección racional, que posibilita la combinación de las labores domésticas con la obtención de ingreso (Castellanos, 2009).

Gráfica 4. Participación laboral femenina según unidad económica.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

Otro grupo de mujeres se concentra en empresas constituidas en sociedad y corporativas, 21.6 por ciento en 2015 y 23.61 por ciento en 2019. Seguidas de las que laboran en “negocios no constituidos en sociedad”. En lo que respecta, al trabajo doméstico remunerado, registra el mayor porcentaje en 2015 (11.36 por ciento) y 2016 (10.85 por ciento) de mujeres laborando. En México, el trabajo del hogar remunerado es una actividad primordialmente feminizada, donde 90 de cada 100 personas en esta actividad son mujeres.

Los trabajos domésticos se encuentran, subvalorado y estigmatizado a pesar de la importancia que representa al satisfacer las necesidades del cuidado de los hogares, para que los integrantes del hogar realicen actividades que contribuyan a su desarrollo personal y profesional (INMUJERES, 2018). Siguiendo con este análisis, en el siguiente apartado se muestra la calidad del empleo femenina en México en el periodo 2015-2019.

## **2.4 Condiciones laborales de las mujeres en el mercado laboral**

Al describir las características sociodemográficas (edad, nivel educativo, estado civil y número de hijos), la tasa de participación y dar cuenta de la posición del empleo femenino, se destaca que en los últimos cinco años la participación de la mujer en el mercado laboral ha incrementado y con ello pone entredicho el papel tradicional de la mujer como cuidadora de los hijos y responsable de labores domésticas. Sin embargo, un alto porcentaje de mujeres labora en condiciones de informalidad caracterizada por falta de contrato, acceso a seguridad social, ingresos bajos y jornadas largas o extraordinarias.

El análisis de esta sección retoma tres componentes importantes propuestas por Anker (2003), para definir la calidad del empleo y la medición de un trabajo decente. Primero, ingresos adecuados, es decir, los salarios que perciben las trabajadoras para subsistir. Segundo, protección socio-laboral que incluye el acceso prestaciones de salud. Tercero, tipo de contrato asociado a la estabilidad laboral y por ultimo jornadas laborales adecuadas.

Cada indicador debe ser tomado en cuenta para superar las diferentes formas de exclusión laboral e impactar en el bienestar de las trabajadoras y retroalimentar al desarrollo económico social y cultural del país.

### **2.4.1 Salarios**

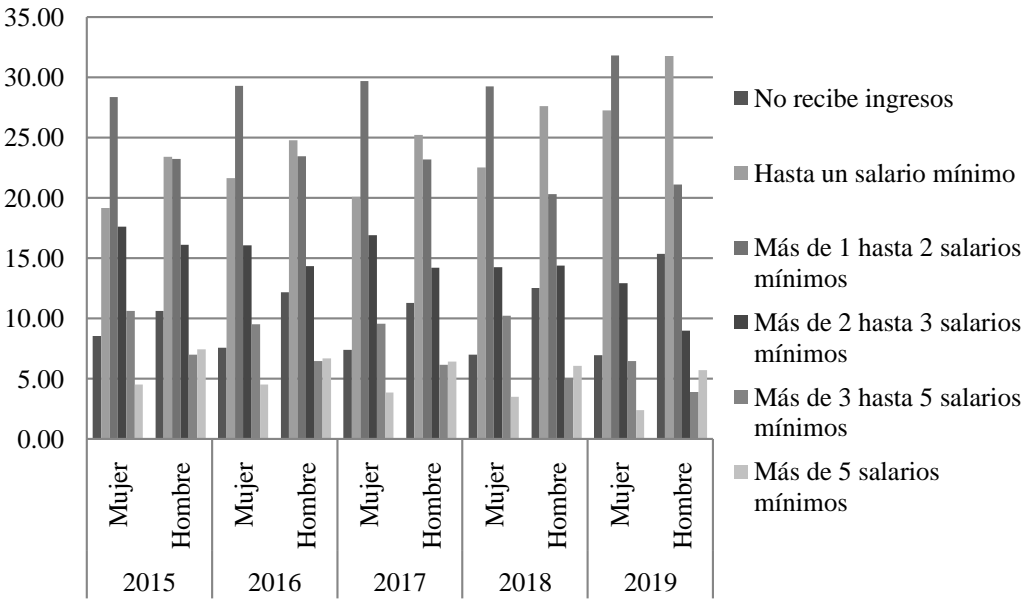
En México, la participación femenina en el mercado laboral ha mostrado en los últimos años un ligero incremento al pasar de 40.38 por ciento al 42.34 por ciento de la PEA entre 2015 y 2019. No obstante, un alto porcentaje de mujeres labora en condiciones de informalidad (véase gráfico 4).

De ahí que, la cantidad no es lo único que importa, las mujeres necesitan trabajos de calidad que les garantice un salario para superar la pobreza, que les proporcione autoconfianza y seguridad económica (Marchionni et al., 2019).

El salario constituye uno de los indicadores más importantes de la calidad de los empleos y representa un componente del ingreso familiar. Sin embargo, en materia de salario existe una mayor inequidad por razón de género que impide a las mujeres alcanzar autonomía y avanzar hacia un empoderamiento económico.

En los últimos cinco años el porcentaje de mujeres que percibe más de cinco salarios mínimos es inferior al de los hombres. Un alto porcentaje de mujer se concentra de uno hasta dos salarios mínimos, en el caso de los hombres este porcentaje es superior. Además, llama la atención que siete por ciento en promedio de ellas labora sin percibir un ingreso, gráfica 5.

Gráfica 5. México Participación laboral por sexo y nivel de ingreso.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019

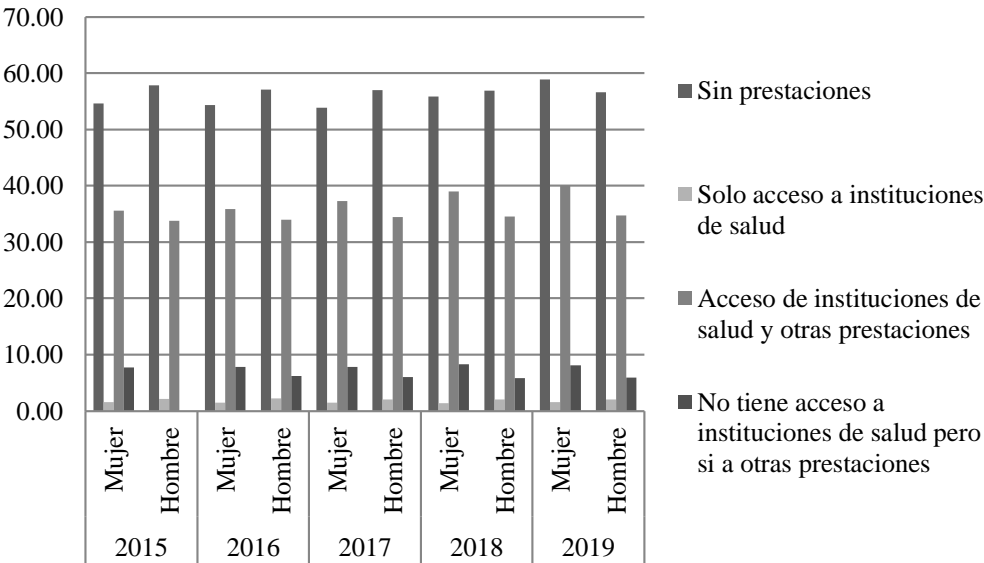
De acuerdo con la (OIT, 2019), la disparidad en la remuneración por razón de género está relacionada con la maternidad, las mujeres con hijos perciben salarios inferiores a los de las mujeres que no tienen hijos. Por lo que, resulta importante conciliar el trabajo con las responsabilidades en el hogar permitiendo que las mujeres tomen mejores decisiones en su vida profesional y familiar.

**3.4.2 Prestaciones de salud y laborales.**

Otro indicador importante que abarca la buena calidad de los empleos es el goce de prestaciones de salud. La atención en salud de calidad y asequibles, incluyendo servicios de salud y reproductiva, es un derecho de las mujeres para garantizar una vida digna, con igualdad de oportunidades y exenta de discriminaciones y violencia (García, 2014).

El acceso prestaciones es un derecho que todo trabajador debe tener, la Ley Federal del Trabajo establece que toda persona que realice un trabajo subordinado mediante el pago de un salario tiene derecho a prestaciones laborales (Vargas, 2018). La gráfica 6, muestra la participación laboral femenina por prestaciones de salud.

Gráfica 6. México Participación laboral por sexo y prestaciones de salud.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

En los últimos cinco años la proporción de mujeres sin acceso a prestaciones de salud incrementó 4.24 por ciento, en el caso de los hombres disminuyó 1.24 por ciento. En 2019, el porcentaje de mujeres con acceso a instituciones de salud y otras prestaciones asciende a 40.05 por ciento y 34.74 por ciento para los hombres.

El acceso a instituciones de salud garantiza el bienestar de las mujeres al brindar medicina preventiva, servicios médicos y promoción de la salud materna e infantil. Por el contrario, se muestra una ligera tendencia al alza de mujeres (0.43 por ciento) y hombres (0.28 por ciento) que no tienen acceso a Instituciones de Salud, pero si a otras prestaciones.

Del resto de mujeres que solo tienen prestaciones a instituciones de salud se observa una disminución en 2018 de dos por ciento con respecto a 2015. En la tabla 6, se reduce el análisis a la población femenina, subordinada y remunerada.

Tabla 6. México: participación laboral por sexo y prestaciones.

Prestaciones	2015		2016		2017		2018		2019	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Con prestaciones	65.2	58.6	65.53	58.9	66.13	58.9	66.36	59.73	66.4	59.9
Sin prestaciones	34.2	40.8	33.68	40.4	33.12	40.43	32.88	39.46	32.8	39.2
Total %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

M: mujeres; H: Hombres.

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

Se observa que un alto porcentaje de mujeres laboran con prestaciones, 65.17 por ciento en 2015 a 59.94 en 2019. Sin embargo, existe otro porcentaje de mujeres que laboran sin prestaciones. Para el caso de los hombres sucede lo mismo, 58.63 por ciento tiene prestaciones en 2015 y aproximadamente 41 por ciento sin prestaciones para 2015.

Carecer de prestaciones limita el acceso a contratos estables, horarios decentes y por ende prestaciones justas. Todo esto afecta a la calidad de vida de las mujeres trabajadoras y por tanto a sus familias. Para profundizar en el siguiente apartado se analiza el tipo de contrato y jornada laboral de las mujeres.

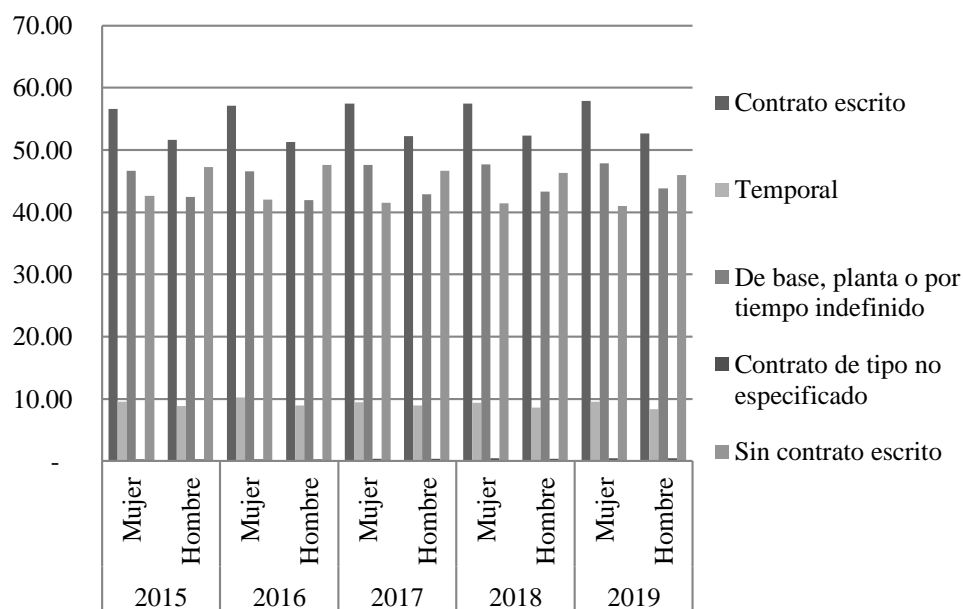
### 2.4.3 Tipo de contrato y jornada laboral

La calidad en el empleo a partir de tipo de contrato permite aproximarse a la estabilidad laboral y el acceso a prestaciones. Preferentemente, permanecer en un puesto de trabajo por el tiempo que indica el contrato es un derecho de toda persona para otorgar desarrollo profesional, social, familiar y evitar ser despedido(a) por causas arbitrarias o injustas. No obstante, en 2012 se aprobó la incorporación del trabajo por temporada dentro del capítulo II de la Ley Federal del Trabajo.

Con esta modalidad las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo indeterminado o por periodos de forma discontinua para servicios donde no se requieren labores fijas (Pérez, 2016). Por lo tanto, el derecho a la estabilidad laboral se ve minimizada y precarizada afectando la calidad de vida laboral de los trabajadores. En la gráfica 7, se aprecia la participación laboral femenina por tipo de contrato.



Gráfica 7. México: Participación laboral femenina por tipo de contrato



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

De acuerdo a estimaciones de la ENOE, 2015 a 2019, la variable tipo de contrato genera sólo información para los trabajadores asalariados (subordinadas y remuneradas), y se encuentra que un alto porcentaje de mujeres asalariadas se concentra en dos tipos de contrato: primero, contrato de base, planta o por tiempo indefinido, 47.08 por ciento en 2015 a 48.40 por ciento en 2019, segundo, más de 40 por ciento de las trabajadoras asalariadas no cuentan contrato escrito.

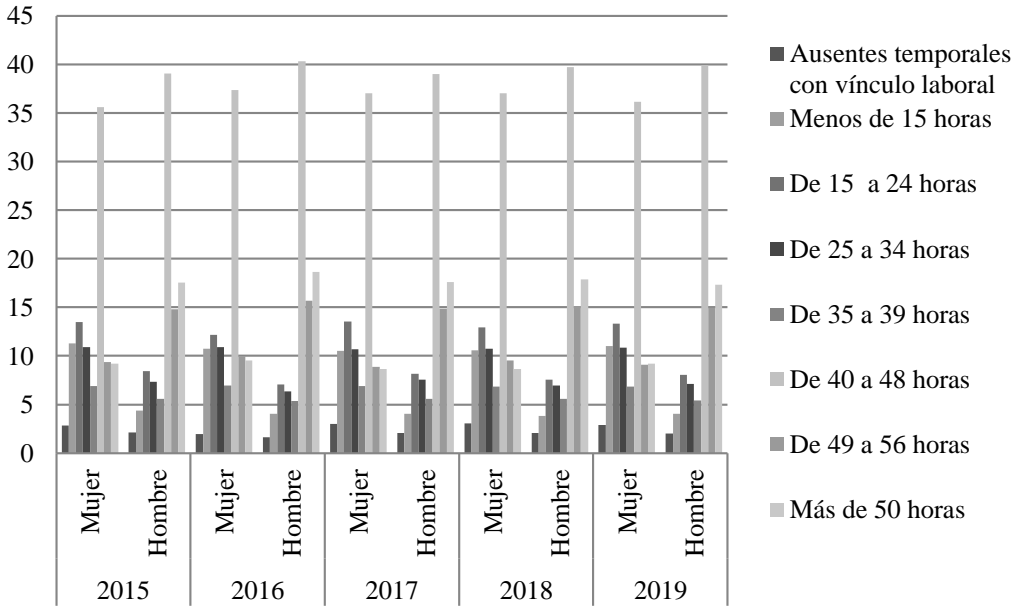
Este resultado se debe principalmente al alto porcentaje de mujeres en la informalidad donde se carece de contratación, prestaciones y jornadas laborales adecuadas. En cuanto a las trabajadoras temporales se muestra en 2016 un ligero incremento de 0.66 por ciento respecto al año anterior. Esta forma de contratación posibilita, por un lado, a las mujeres, flexibilidad para conciliar el trabajo con responsabilidades familiares (cuidado de hijos, labores domésticas) o la formación académica, sin la necesidad de abandonar o incorporarse más tarde al empleo.

En caso contrario el porcentaje de hombres que tiene contrato escrito aumentó solo uno por ciento en el mismo periodo. Cabe resaltar que tan solo en 2015 el porcentaje de mujeres con contrato escrito es superior al de los hombres en cinco por ciento. Por último, una variable más que permite dar cuenta de la calidad en el empleo es la duración de jornada laboral.

La cantidad de horas en trabajo es uno de los principales factores que determina si el trabajo de una persona es compatible con responsabilidades familiares y, en general con su vida privada (OIT, 2019). En la gráfica 8, se muestra la participación laboral femenina por jornada laboral. En general se aprecia un alto porcentaje de mujeres que trabaja de 40 a 48 horas, seguido del 15 a 24. En el caso hombres que laboran de 40 a 48 horas, aumentó 0.87 por ciento.

A diferencia de las mujeres, los hombres laboran jornadas laborales más largas entre 49 a 56 horas (39.08 por ciento en 2015 a 39.96 por ciento en 2019) e incluso más de 50 horas (18.64 por ciento en 2016). Largas horas de trabajo no solo afecta la salud y la seguridad de la plantilla laboral, sino también afecta la productividad de los trabajadores y de la empresa en su conjunto (OIT, 2019).

Gráfica 8. México: porcentaje de participación laboral femenina según jornada laboral.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

En esta investigación se estima un modelo econométrico de probabilidad, cuyo antecedente metodológico corresponde al trabajo de Mroz (1987). El modelo econométrico de probabilidad, Probit, permite calcular la posibilidad de que un evento ocurra. En este capítulo se presenta la metodología utilizada para la estimación del modelo econométrico, así como la descripción de la configuración de la base de datos y los detalles de la fuente primaria de información sobre la participación laboral femenina en México.

### 3.1 Fuente de datos y muestra

Para la construcción de la base se utilizó la ENOE de los años comprendidos en el periodo 2015-2019, segundo trimestre (julio-septiembre) de cada año. Se analiza el segundo trimestre por la estabilidad del mercado laboral. El periodo se determinó con la finalidad de tener un panorama de los últimos cinco años de la participación laboral femenina.

Dado que la ENOE está conformada por cinco tablas, en las cuales se almacena toda la información proveniente de la encuesta, en esta investigación, únicamente se hizo uso de la estructura de tabla de datos sociodemográficos<sup>2</sup>.

Cabe mencionar que ambas bases de datos han sido ponderadas para cada uno de los años a fin de corregir el sesgo de selección y posibilitar la construcción de indicadores representativos de la población nacional. Para alcanzar con el objetivo general y los específicos, así como para comprobar la hipótesis de esta investigación, se estima un modelo econométrico de probabilidad *probit* cuyo antecedente metodológico es el modelo de Mroz (1987).

Para ello, se construye una base de datos únicamente con mujeres casadas de 15 a 64 años, que pertenecen a la población económicamente activa y no activa. Se tomó información representativa de cada año (segundo trimestre) del periodo 2015-2019.

---

<sup>2</sup> En la tabla almacenan las características de los residentes de hogar, como es la condición de residencia, la edad, el sexo, etc., datos que son captados en las preguntas 5 a 23 del cuestionario sociodemográfico (INEGI, 2019).

La estructura de la base de datos es de corte trasversal, contiene información de mujeres casadas con relación a su nivel educativo, estado civil, número de hijos e ingreso mensual (variables explicativas). La muestra que se utiliza se detalla en la tabla siguiente:

Tabla 7. Tamaño de la muestra para determinar la participación laboral femenina

Años	No participa	Participa	Total
2015	27,200	11,300	38,500
2016	25,179	11,134	36,313
2017	26,614	11,553	38,167
2018	20,478	15,626	36,104
2019	22,764	12,149	34,913

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, II trimestre, 2015-2019.

Para el tratamiento y análisis de las bases de datos, se utilizó el paquete estadístico SPSS, programa que permite trabajar con grandes bases de datos y cuenta con herramientas para un análisis completo. Para la estimación de los factores asociados a la participación de la mujer en el mercado laboral, se utilizó el software econométrico Eviews.

### 3.2 Modelo de elección discreta Probit

Para esta investigación, el modelo *probit* tiene como variable observable la participación de la mujer en el mercado laboral en México durante 2015-2019, segundo trimestre. La fortaleza del modelo *probit*, radica principalmente en la probabilidad de respuesta que se determina a partir del modelo siguiente:

$$P(y = 1|\mathbf{x}) = G(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k) = G(\beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta})$$

Donde  $\mathbf{x}$  denota todas las variables explicativas, en este caso educación, edad, ingreso y número de hijos. La variable dependiente es un indicador de la participación femenina en el mercado laboral, mientras que las variables explicativas se relacionan con características que determinen

posibilidad de inserción laboral de la mujer en México durante el periodo 2015-2019. En el modelo *probit*  $G$ , la variable dependiente asume valores estrictamente entre cero y uno para todos los números reales  $z$ , representa la función de distribución normal estándar dada por:

$$F(I_i) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^z e^{-z^2/2} dz = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\beta_1 + \beta_2 x_i} e^{-z^2/2} dz$$

Dado que el modelo probit es un modelo de variable dependiente limitada, para la estimación de los parámetros  $\beta$  se hace a través de máxima verosimilitud (EMV), dada por:

$$\ell(\beta) = y_i \log[G(x_i \beta)] + (1 - y_i) \log[1 - G(x_i \beta)]$$

El logaritmo de la función de verosimilitud para una muestra  $n$  se obtiene a través de  $\mathcal{L}(\beta) = \sum_{i=1}^n \ell_i(\beta)$

Para conocer los efectos de los cambios de las variables explicativas (educación, edad, hijos e ingreso) sobre la probabilidad de observación es necesario que cumpla la condición  $Y=1$  (la mujer participa en el mercado laboral),  $Y=0$  (la mujer no participa en el mercado laboral) se emplea una derivada parcial como la siguiente

$$\frac{\partial p(x)}{\partial x_j} = g(\beta_0 + x\beta) \beta_j \text{ donde } g(z) = \frac{\partial(G)}{\partial z}(z)$$

Donde  $g(z)$  corresponde a una función de densidad de probabilidad. En el modelo probit  $G(\cdot)$  es una función de distribución acumulativa estrictamente creciente, lo que significa que  $g(z) > 0$  para todas las  $z$ , por lo que el efecto parcial de  $x_j$  sobre  $p(x)$  depende de la cantidad positiva de  $g(\beta_0 + x\beta)$ , lo que significa que el efecto parcial es el mismo para  $\beta_j$ .

El modelo *probit* explican los efectos de las variables explicativas (edad, educación, ingreso, número de hijos), sobre la probabilidad de respuesta  $P(Y = 1|x)$ . El modelo probit debido a su distribución normal es más fácil de calcular. En el siguiente apartado se describen las variables

explicativas y el modelo empírico para evaluar la probabilidad de inserción laboral de la mujer en México segundo trimestre, 2015-2019.

### **3.3 Especificación del modelo empírico de la participación laboral femenina y tratamiento de las variables explicativas**

Aunque los factores determinantes que favorecen o limitan la participación femenina en el mercado laboral involucran desde factores relacionados con el contexto económico y social, hasta factores relacionados con decisiones de familia o individuales, la selección de variables explicativas para modelar la probabilidad de inserción laboral de la mujer en este trabajo, tienen como referencia el modelo de Mroz (1987) “*The Sensitivity of an Empirical Model of Married*” que coincide con los trabajos empíricos descritos en la revisión del marco teórico.

Las variables para estimar el modelo econométrico de probabilidad son: años de educación, número de hijos, edad e ingreso mensual. Con base en lo anterior, la especificación del modelo econométrico para determinar la probabilidad de que la mujer participe o no el mercado laboral mexicano es la siguiente:

$$P(y = 1|x) = \Phi(\beta_0 + \beta \text{ años de educación} + \beta \text{ edad} + \beta \text{ hijos} + \beta \text{ ingreso})$$

donde

P=indica la probabilidad de que la mujer participe en el mercado laboral

$\Phi$ = es la función de densidad de probabilidad de la distribución normal estándar

La variable *PLF* (participación laboral femenina) es dicotómica, indica si la mujer participa o no en el mercado laboral. Las variables explicativas utilizadas en el modelo corresponden a ciertas características de la mujer casada, las cuales se exponen en la tabla 8.

Tabla 8. Descripción de variables consideradas en el modelo econométrico

Variables	Descripción
Participación laboral femenina (y)	Variable dependiente dicotómica que representa la probabilidad de participación laboral femenina en el mercado laboral. (Y=1), si la mujer casada participa en el mercado laboral (PEA) o (Y=0), si no participa (Población No Económicamente Activa).
Educación	Variable cuantitativa e indica los años de educación de las mujeres casadas.
Edad	Variable cuantitativa corresponde a los años cumplidos de las mujeres casadas.
Hijos	Variable dicotómica que indica si la mujer que participa en el mercado laboral tiene o no hijos. Y=1, si la mujer casada tiene hijos o Y=0, si la mujer casada no tiene hijos.
Ingreso	Variable cuantitativa que corresponde al ingreso mensual de la mujer que participa en el mercado laboral.

Fuente: elaboración propia.

Teniendo en cuenta la descripción de las variables, se espera que su efecto sea el siguiente: El factor educación, se espera que tenga un impacto positivo, en la participación laboral femenina. Un año más de escolaridad, podría traducirse en mayores expectativas laborales para las mujeres e impulsar su autonomía económica.

Además, la educación es un indicador de capital humano y representa una inversión a futuro que es valorado y retribuido en el mercado laboral. La variable educación se sustenta en trabajos tales como: (Muñoz, 2013) (Martínez, 2010), (Gasparini, 2015) (Rodríguez Garcés & Muñoz Soto, 2015). La edad es una variable importante que se relaciona con el ciclo de vital de las mujeres, se espera que tenga un efecto negativo.

La variable número de hijos se espera que influya de manera negativa la participación laboral femenina. Existe un costo entre los hijos y el precio del tiempo humano (Salinas, et al., 2010). Pues la crianza de los niños en edades pequeñas tiene asociado un trabajo excesivo que limita la posibilidad de participar en el mercado laboral.

Por último, la variable ingreso funciona como estímulo de participación laboral femenina y se espera que sea positivo. De manera general en este capítulo se explicó de dónde proceden los datos para el análisis descriptivo y para el modelo econométrico probit; así como la explicación de las variables (educación edad, hijos e ingreso) y la especificación del modelo empírico. En del siguiente apartado se muestra los principales resultados de la estimación del modelo empírico probit, de la probabilidad de inserción laboral de la mujer en México, 2015-2019.



## CAPÍTULO IV. RESULTADOS DEL MODELO PROBIT

Una vez revisado el efecto esperado de cada una de las variables determinantes, educación edad, hijos e ingreso. En este capítulo se pretende mostrar los principales resultados e interpretación del modelo empírico probit, de la participación laboral de la mujer en México. Los datos se obtuvieron a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre del periodo 2015-2019.

La estimación de los modelos empíricos se realiza con el paquete estadístico *Eviews*. Cabe resaltar que la variable dependiente toma valor de 1 si la mujer participa en el mercado laboral o 0 si no participa, dada las condicionantes (educación, hijos, edad, ingreso). La tabla 9, recoge los resultados de los cinco modelos *probit*.

Tabla 9. Resultados de los modelos *probit* de participación laboral femenina en México 2015-2019

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Variabes	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Educación</b>	<b>0.0973</b>	<b>0.0661</b>	<b>0.0077</b>	<b>0.0336</b>	<b>0.084</b>
Err Est.	0.002	0.0023	0.0007	0.0024	0.0021
Edad	-0.0038	-0.008	-0.0077	0.0132	0.0011
Err Est.	0.0007	0.0007	0.0007	0.0007	0.0012
<b>Hijos</b>	<b>-0.2792</b>	<b>-0.5488</b>	<b>-0.2897</b>	<b>0.2208</b>	<b>-0.22</b>
Err Est.	0.0305	0.0221	0.0305	0.012	0.0296
Ingreso	3.98E-05	0.000148	6.25E-05	1.3393	9.79E-05
Err Est.	1.30E-06	1.69E-06	1.31E-06	1.21E-02	4.73E-06
Cons	-1.4201	-1.0207	-1.0283	-0.7401	-1.1757
Err Est.	0.044	0.0426	0.045	0.0603	0.0452
McFadden	R-				
squared	0.0918	0.2696	0.1073	0.1348	0.0422
Log likelihood	-21163.02	-16347.34	-20890.61	-495.2	-21611.63
Y=0 no participa	27200	25179	26614	20478	22764
Y=0 participa	11300	11134	11553	15626	12149

Nota: todas las probabilidades de los coeficientes son estadísticamente significativos prob 0.000 significancia al 5%

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el paquete econométrico *E-views*.

De acuerdo con la tabla 9, la especificación de los modelos *probit* de participación femenina son los siguientes:

$$\text{Modelo1) } (Plf = 1/x) = 1.4201 + \mathbf{0.0973Edu} - 0.0038edad - \mathbf{0.2792hijos} + 1.30E-06ingreso + \varepsilon$$

$$\text{Modelo2) } (Plf = 1/x) = 1.0207 + \mathbf{0.0661Edu} - 0.0080edad - \mathbf{0.5488hijos} + 3.98e05ingreso + \varepsilon$$

$$\text{Modelo3) } (Plf = 1/x) = 1.0283 + \mathbf{0.0077Edu} - 0.0077edad - \mathbf{0.2897hijos} + 6.25E05ingreso + \varepsilon$$

$$\text{Modelo 4) } (Plf = 1/x) = 0.7401 + \mathbf{0.0336Edu} + 0.0132edad + \mathbf{0.2208hijos} + 0.002ingreso + \varepsilon$$

$$\text{Modelo 5) } (Plf = 1/x) = 1.1757 + \mathbf{0.0840Edu} + 0.0011edad - \mathbf{0.2200hijos} + 9.79E06ingreso + \varepsilon$$

Los factores determinantes resultaron ser estadísticamente significativos, por lo que son consistentes con la hipótesis de que la probabilidad de inserción laboral de la mujer está determinada por los años de escolaridad, retribuidos en el mercado laboral y marginalmente influida por las decisiones que se desarrollan en el ámbito más privado, como ser madre y consecuentemente del número de hijos, que supone la reestructuración de los roles de la familia tradicional como condición necesaria para favorecer la participación de la mujer en el mercado laboral.

Pero, para el caso del modelo correspondiente al año 2018, el comportamiento del número de hijos es positivo, el cual se puede atribuir a cambios en la estructura de mercado o por la reestructuración de los roles de familia tradicional.

En los cinco modelos el efecto de la variable nivel de estudios es positivo, es decir, un año adicional en educación incrementa la probabilidad de que la mujer participe en el mercado laboral, para 2015, la probabilidad aumenta 9.73 por ciento, para 2016 la probabilidad es de 6.61 por ciento.

Para 2019 la probabilidad es 8.40 por ciento. Siguiendo con el análisis, la edad es un factor que en el modelo uno, dos y tres afecta de manera negativa la probabilidad de participación laboral de la mujer, por lo que si se cumple el efecto esperado. Sin embargo, para el caso del modelo cuatro y cinco el efecto es positivo. Es posible que este resultado se deba a que a medida que

avanzan la edad las mujeres pueden concluir niveles educativos, adquirir experiencia, reforzar habilidades y talentos, para después incorporarse al mercado laboral.

En el modelo uno, la variable edad indica que un año más de edad disminuye la probabilidad de que la mujer participe en el mercado laboral aproximadamente en 0.38 por ciento. La edad es una variable de control en el mercado laboral, pues condiciona la mano de obra contratada. En el caso de las mujeres mayores y casadas pueden encontrar oportunidades en las actividades por cuenta propia (Christenson, 1989).

Otra variable importante en la que gira la investigación es la presencia de hijos y el efecto esperado si se cumple pues a medida que incrementa el número de hijos en la familia, la probabilidad de que la mujer se incorpore en la actividad laboral disminuye. La presencia de un hijo, en el modelo 1, disminuye la probabilidad de participación femenina en 0.2792. En el caso del modelo 2, disminuye 0.5488 por ciento.

Esto es así, porque en la mayoría de los casos las responsabilidades del cuidado y crianza de los hijos recaen en las mujeres limitando su acceso de manera completa en la actividad laboral. Por último, la variable ingreso si cumple con el efecto esperado (positivo) en los cinco modelos estimados. Cabe resaltar que en el modelo cuatro, correspondiente al año 2018, segundo trimestre, la variable hijos tiene un efecto positivo en la probabilidad de la participación laboral femenina, 0.2208. Lo mismo sucede con la edad, 0.0132.

Esto indica que no necesariamente la presencia de hijos limita la participación laboral femenina. Sin embargo, podemos suponer que la condiciona a realizar trabajos poco calificados, que le permitan combinar el trabajo extra doméstico y la familia. A manera de ejemplo, el trabajo de (Sánchez et al., 2019), muestran que, el tiempo dedicado al trabajo doméstico como: el cuidado de hijos pequeños y de personas mayores, así como la producción de bienes y servicios dentro del hogar, inciden de manera negativa en la participan de las mujeres en el trabajo remunerado.

#### **4.1 Efecto marginal entre los años de educación y el número de hijos**

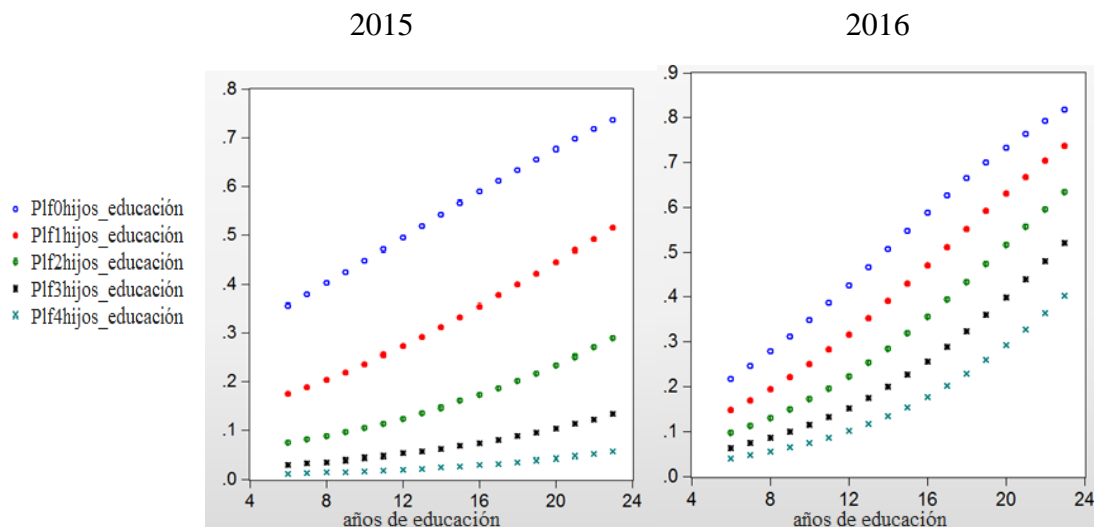
Como se indicó en la sección anterior la educación es un indicador importante que es valorado y retribuido en el mercado laboral, además tiene un impacto positivo al incrementar la probabilidad de participación laboral femenina. En el caso de la variable explicativa hijos tiene un impacto negativo en la participación de la mujer en el mercado laboral.

En esta sección se describe de manera gráfica el objetivo específico número cuatro y último de esta investigación, es decir; establecer el efecto de la relación del número de años de educación de las mujeres con el número de hijos en la familia en la probabilidad de la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Para realizar las gráficas se utilizó el software econométrico *Eviews*.

Con el fin de analizar la relación entre los años de educación de la mujer y la presencia del número de hijos en la familia. En la gráfica 9, se observa que la probabilidad de participación laboral femenina en el año 2015, es alta cuando las mujeres tienen 24 años de formación académica y no tienen hijos.

Como indicó, Legazpe (2015), las mujeres con un mayor nivel educativo retrasan las decisiones de convivencia en pareja y maternidad, ya que no están dispuestas a renunciar su autonomía personal. Cuando hay presencia de uno a dos hijos y, a medida que incrementa los años de educación la probabilidad de participar en el mercado laboral también aumenta. Pero, la probabilidad de la participación laboral femenina es menor cuando hay en la familia de 3 a 4 hijos.

Gráfica 9. México: probabilidad de la participación femenina entre años de educación y número de hijos.



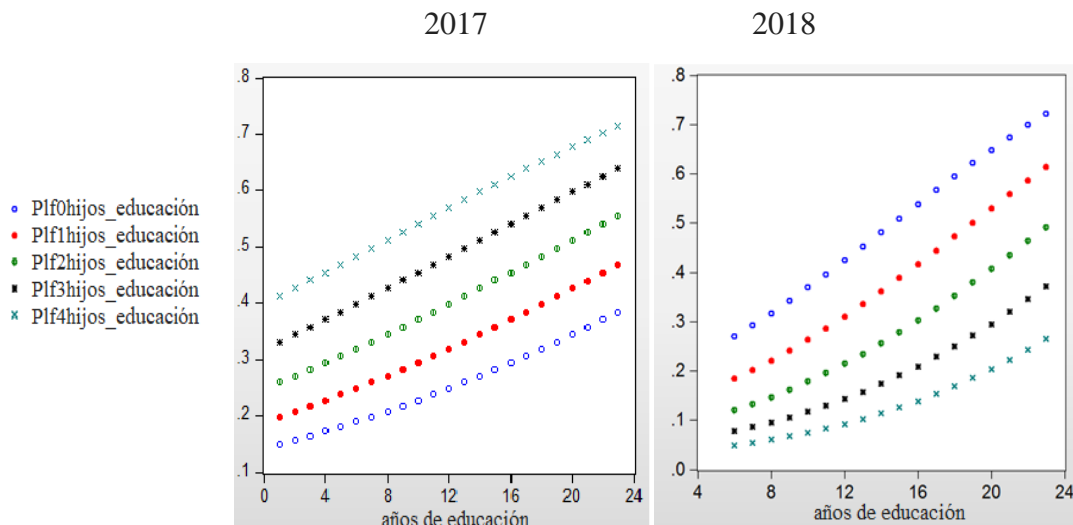
Fuente: elaboración propia a partir de la estimación del modelo de probabilidad en el paquete econométrico E-views.

Con respecto al gráfico del año 2016 se observa que, cuando la mujer tiene 8 años de formación académica y no hay hijos en la familia, su probabilidad de participar es de 30 por ciento, esta probabilidad con los mismos años de educación de la mujer disminuye cuando existe un hijo en la familia al pasar aproximadamente 20 por ciento.

En ambas gráficas el efecto es el mismo, sin embargo en el grafico del año 2016, la diferencia de tener cero hijos a cuatro hijos en la familia dado los años de educación de la mujer no es tan dispersa. De acuerdo con (Cruces, 2019), el efecto negativo de la presencia de hijos en la participación laboral femenina tiende a atenuarse o desaparecer, cuando ellas tienen niveles educativos más altos.

Este efecto se puede observar en la gráfica 10 correspondiente al año 2017, segundo trimestre, donde a medida que incrementan los años de educación de las mujeres para este caso hasta los 24 años en formación académica la probabilidad de participar en el mercado laboral es muy alta independientemente del número de hijos.

Gráfica 10. México: probabilidad de la participación femenina entre años de educación y número de hijos



Fuente: elaboración propia a partir de la estimación del modelo de probabilidad en el paquete econométrico E-views.

No obstante, cuando la educación es menor, por ejemplo, cuando la mujer tiene doce años de educación y en la familia hay cuatro hijos, la probabilidad de participar en el mercado laboral es aproximadamente de 50 por ciento. Por el contrario, cuando una mujer tiene 20 años en educación la probabilidad de participar en el mercado laboral es mayor aproximadamente 65 por ciento, con el mismo número de hijos.

Cuando el nivel educativo de la mujer es mayor, valora más la calidad de vida de sus hijos que la cantidad, por tanto decide invertir más recursos en un menor número de hijos (Legazpe, 2015) En lo que respecta, al año 2018 ocurre algo interesante, la probabilidad es mayor cuando el número de hijos es igual a cuatro, tres o dos.

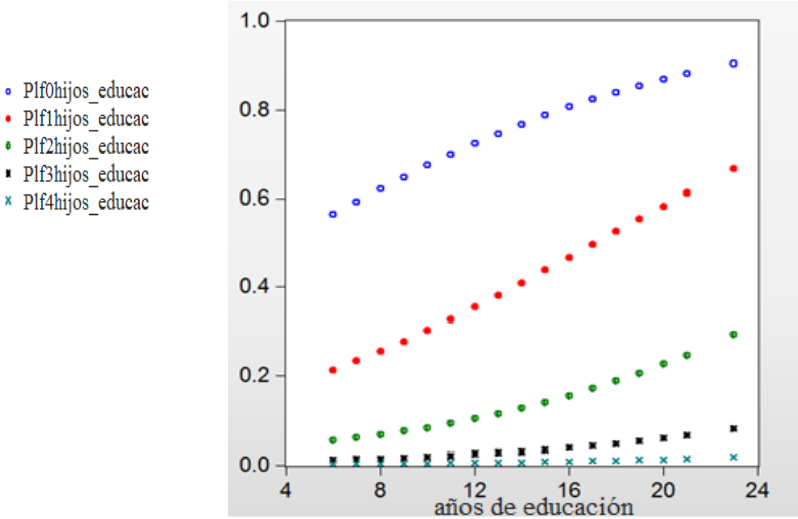
El comportamiento de la gráfica resulta lógico porque cada vez más mujeres participan en el mercado laboral independientemente si tienen hijos o no. Esto podría indicar por un lado una doble carga de trabajo para la mujer y por otro una restructuración en la familia tradicional donde las responsabilidades de cuidado y crianza de los hijos, son traspasadas a otros miembros de la familia.

Por último, como se puede apreciar en la gráfica 11, conforme aumentan los años de educación la probabilidad de participación laboral de la mujer es cada vez mayor, a excepción de cuando

el número de hijos es igual a cuatro, la probabilidad es menor. Cuando la mujer tiene seis años en educación y tiene un hijo la probabilidad es igual 20 por ciento.

Gráfica 11. México: probabilidad de la participación femenina entre años de educación y número de hijos

2019



Fuente: elaboración propia a partir de la estimación del modelo de probabilidad en el paquete econométrico *E-views*.

De manera general el efecto que tienen los años de educación sobre la probabilidad de participación laboral femenina es positiva, sin importar el número de hijos. De ahí la importancia de los años de educación de las mujeres como factor para impulsar su participación laboral en mejores condiciones. Además, podría suponerse que las mujeres con más años en educación y, como consecuencia un mayor nivel de ingreso, tuvieran una mayor posibilidad de sustituir el tiempo dedicado al cuidado de los niños por servicios de instituciones privadas de cuidado infantil.

## CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES

La presencia de la mujer en el ámbito laboral, contribuye a mejorar la economía de sus hogares, su autonomía y al desarrollo del país. Una de las conclusiones del debate actual es la falta de políticas públicas para servicios de cuidado universal, sobre todo, la de conciliar la vida laboral y familiar. Queda al descubierto que en los últimos cinco años la tasa de participación femenina en el mercado laboral mexicano ha mostrado un ligero incremento al pasar de 43 por ciento en 2015 a 45 en 2019. Asimismo, son las mujeres de 25 a 44 años las que participan en mayor proporción el mercado laboral (49.3 por ciento en promedio).

Además, 36.5 por ciento de las mujeres trabajadoras son casadas y tienen 1 o 2 hijos. El perfil de la mujer trabajadora se caracteriza por tener un mayor nivel educativo, en medio superior y superior, al pasar de 36.67 por ciento en 2015 a 41.42 por ciento en 2019. En lo que respecta al sector de actividad económica, existe una mayor presencia de mujeres el sector terciario, especialmente en comercio, restaurante y servicios de alojamiento.

El salario que perciben las mujeres por las actividades que realizan, se concentra de uno a dos salarios mínimos, comparado con los hombres que perciben más de cinco salarios mínimos. La brecha salarial que existe entre hombres y mujeres es bastante desigual de acuerdo con un estudio del Consejo Nacional para Prevenir la discriminación (CONAPRED) las mujeres ganan 34.2 por ciento menos que los hombres. De acuerdo a los datos se puede dar respuesta a la pregunta ¿Qué hay detrás de la participación de la mujer en el mercado laboral?

En primer lugar, la presencia de la mujer en el mercado laboral ha generado modificaciones importantes en la organización tradicional de las tareas en el hogar y en la estructura laboral. No obstante, los cambios en los roles tradicionales de género no se dan de manera inmediata, por lo que las mujeres tienden a desempeñar una doble carga de trabajo, es decir, como responsables de la crianza de los niños y de las labores domésticas, y como productoras en el mercado laboral.

Segundo las trabajadoras continúan siendo víctimas de una serie de prejuicios que le impiden acceder a puestos de calidad con salarios adecuados, prestaciones y seguridad laboral digna. Para evitar esta situación la educación representa un factor estratégico para impulsar mejores posibilidades de empleo y mejores ingresos. Aunque no necesariamente ofrece las mismas



oportunidades a hombres y mujeres. Por ello, resulta importante combatir la disparidad en la remuneración por razón de género que permita contribuir a la calidad de vida y garantizar relaciones igualitarias entre hombres y mujeres. Para lograrlo es necesario el esfuerzo del Estado, empresas y sociedad

La decisión de la mujer de participar o no en el mercado laboral está relacionada a diversas circunstancias. En este sentido, el objetivo general de esta tesis es evaluar los factores que determinan la participación de la mujer en el mercado laboral en México en edad de trabajar, durante el segundo trimestre de 2015-2019 a partir de la conciliación de dos dimensiones: 1) laboral, estrechamente asociada a los niveles de educación de la mujer, y; 2) la familiar, aproximada a través del número de hijos de las mujeres.

Para ello se estimó un modelo econométrico de probabilidad, cuyo antecedente metodológico corresponde al trabajo de Mroz (1987), enfocado para el caso de México. La base de datos para la estimación del modelo tiene como fuente primaria la ENOE, de los años comprendidos en el periodo 2015-2019, segundo trimestre de cada año.

Los resultados muestran que el nivel educativo es un factor que incrementa la probabilidad de participación de la mujer en el mercado laboral. Adicionalmente, más años en educación, se traduce en mayores expectativas laborales, autonomía económica y mejores condiciones de vida para ellas. De acuerdo con la teoría del capital humano la inversión en educación y capacitación, incrementan la productividad, y por tanto la participación laboral que impacta en el desarrollo del país.

El tiempo dedicado a alcanzar niveles de escolaridad más altos es una inversión que permite reforzar las habilidades, talentos y adquirir conocimientos. Otro resultado importante es que el número de hijos impacta de manera negativa la probabilidad de participación laboral femenina.

El cuidado y crianza de los hijos es una actividad que consume tiempo, por ello un número considerable de mujeres mexicanas desempeña actividades poco calificadas que permiten combinar el trabajo fuera del hogar con el cuidado de los hijos. Esto se ve reflejado en los resultados del modelo econométrico *probit* número cuatro, donde el efecto del número de hijos es positivo.

Es evidente que la presencia del número de hijos no limita su incorporación en el mercado laboral, pero sí la condiciona por la restricción de tiempo que las mujeres enfrentan al tratar de equilibrar su participación en dos dimensiones: la personal y la laboral. Los resultados del modelo econométrico *probit* permiten aceptar la hipótesis de esta investigación, porque en los cinco modelos *probit*, el efecto de la educación sobre la probabilidad de participación femenina es positivo, por lo que se podría dar respuesta a la interrogante ¿qué importancia tienen el nivel educativo de la mujer en la probabilidad de participación laboral?

La educación contribuye a impulsar la participación de la mujer en la vida laboral, además permite romper con los estereotipos de género e impulsar su autonomía económica y favorece a mayores expectativas laborales. Es importante porque, cambia valores, intereses y actitudes que permiten romper con los patrones reproductivos y matrimoniales.

Por ejemplo, en el modelo cinco un año adicional en educación de la mujer incrementa su probabilidad de participar en el mercado laboral en 8.40 por ciento. Además, los resultados coinciden con estudios que confirman que la inversión en educación favorece la incorporación de la mujer en el mercado laboral con impacto positivo en la esfera social.

De igual manera, mayores niveles de escolaridad contribuyen a romper con los estereotipos de género que impiden a las mujeres desempeñar altos cargos directivos y con gran responsabilidad. Además, es importante conciliar la dimensión laboral y familiar no sólo reorganizando las tareas dentro del hogar, sino un cambio a través de la educación que permita transmitir, propagar y visibilizar una verdadera perspectiva de género en todos los ámbitos de la sociedad.

Este asunto involucra al gobierno, empresas, los hogares y trabajadores para fomentar la incorporación plena de las mujeres con igualdad de oportunidades y condiciones en el ámbito laboral e impactar en su autonomía y en el desarrollo económico del país.

En este contexto, el presente estudio es pertinente porque, a través de un análisis empírico, muestra las particularidades de un conjunto de condiciones de la participación laboral de la mujer, vista desde la asignación de recursos, el más valioso y escaso: el tiempo a dos

dimensiones, la laboral y la familiar, a partir de variables como el nivel de educación, edad y cuidado y educación de los hijos.

La investigación se destaca porque contribuye a la explicación de un fenómeno social con evidencia empírica, resultado de la construcción de una base de datos que considera el segundo trimestre de cada año comprendido en el periodo de 2015 a 2019. Además, la metodología utilizada permite examinar la relación entre dos dimensiones, la personal y la laboral, así como los escenarios que generan distintas posibilidades de participación de la mujer en el mercado laboral.

Los resultados contribuyen a la reflexión en torno a que la mayor igualdad en las oportunidades de empleo requiere de condiciones que permitan, en un primer momento, igualdad en el acceso de la mujer a la educación, consecuentemente al fortalecimiento de su formación profesional. Con ello, se denota la pertinencia de estrategias encaminadas a coadyuvar el rezago en los niveles de escolaridad.

Por último, la limitante de esta investigación se encuentra en la falta de información para construir e integrar la base de datos, en específico el nivel de ingreso del esposo y la variable hijos menores, mayores o iguales a seis años. Estas variables fueron sustituidas por el ingreso mensual de la mujer y por el número de hijos.

Dentro de los alcances de este trabajo es que permite la apertura a una discusión poco tratada en México, además puede ser base para futuras investigaciones y contribuir a los temas de la reestructuración de los roles de familia tradicional que favorecen los niveles de participación de las mujeres en el mercado laboral. El trabajo aporta elementos que pueden ser valorados en el diseño de estrategias de políticas encaminadas a promover una mayor integración de la mujer en la vida laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anker , R., Melkas , H. & Korten , A., 2003. *Gender-based occupational segregation in the 1990s*, s.l.: International Labour Office .

Anker, 1997. La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116( Número 3).

ANKER, I. C. P. E. M. y. J. A. R., 2003. La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, pp. 1-36.

Anon., 2010. Configuración sexual de la la actividad económica y su evolución en México. En: *Trabajo Femenino las Nuevas Desigualdades*. Ciudad de México: UNAM Universidad Nacional Autónoma de México IIEc, pp. 77-98.

Arceo, E. y. C. ., R., 2017. Evolución De La Brecha Salarial De Género En México. *El Trimestre Económico*, vol. LXXXI (3)(núm. 323), pp. pp. 619-653.

Berlinski, S. & Galiani, S., 2005. *Papers in Economics*. [En línea] Availableat:<https://webacademicos.udesa.edu.ar/pub/econ/doc77.pdf>[Último acceso: 19 10 2019].

Castellanos,C.B.,2009.*Scielo*. [Enlínea]Availableat:[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-57952009000200011](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952009000200011) [Último acceso: 19 10 2019].

Christenson, B. y. O. d. O. B., 1989. Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México. *Estudios sociológicos*, 7(20), pp. 251-280.

Colinas, L., 2018. *Economía productiva y reproductivo en México :un llamado a la conciliación*. México: Cepal.

Cruces, S. G. a. G., 2019. *Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS)*. [Enlínea]Availableat:<https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/publicaciones/revistas-academicas/>

ENOE,2010.*INEGI*. [En línea] Available at: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/con\\_basedatos\\_proy2010.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/con_basedatos_proy2010.pdf)

[Último acceso: 2 10 2019].

Gallangos, F. G., 2019. *Economía UNAM*. [En línea] Available at: <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/reseconinforma/pdfs/324/10Florida.pdf>

[Último acceso: 19 10 2019].

García, A. G., 2014. Empoderamiento de las Mujeres e Igualdad de Género . En: *La Mujer y la Salud En México*. México: Academia Nacional de Medicina, pp. 15-29.

Garrido, C., 2007. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. *Educere*, 04, 11(36), pp. 73-80.

Gasparini, L. & Marchionni, M., 2015. La Participación Laboral Femenina en América Latina: Avances, Retrocesos y Desafíos. En: *The rise and deceleration of female labor force participation in Latin*. s.l.:CEDLAS-Facultad de Ciencias Económicas-Universidad Nacional de La Plata.

Gutiérrez Casas, L. E. & Limas Hernández, M., 2008. *Estudios fronterizos*. [En línea] Available at: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-69612008000200002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612008000200002)

[Último acceso: 14 10 2019].

Horbath, J. . G. A., 2014. Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México1. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), pp. 465-495.

INEGI, 2019. *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. [En línea] Available at: <https://www.inegi.org.mx/default.html> [Último acceso: 2 10 2019].

INMUJERES, 2018. *Mujeres y Hombres en México*, México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía .

Lechuga , M. J., Ramírez, A. G. & Guerrero, T. M., 2019. *scielo*. [En línea] Available at: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v15n43/1665-952X-eunam-15-43-110.pdf>

Legazpe, N., 2015. Mujer, Trabajo y Familia en España. *El Trimestre Económico*, vol. LXXXII (4)( 328), pp. 873-896.

Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J. & Bustelo, M., 2019. Participación Laboral Femenina ¿Qué explica las brechas entre países?. *Banco Interamericano de Desarrollo* , pp. 1-124.

Martínez, Á., 2010. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*. [En línea] Availableat:[http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131637012010000200002&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131637012010000200002&script=sci_arttext) [Último acceso: 20 09 2019].

Mincer,J.,1962.*EconPapers*. [Enlínea]Availableat:<https://www.nber.org/system/files/chapters/c0603/c0603.pdf>[Último acceso: 19 10 2019].

Mroz, T., 1987. The Sensitivity of an Empirical Model of Married Women's Hours of Work to Economic and Statistical Assumptions. *The Econometric Society*, Vol. 55(No.4), pp. 765-799.

Muñoz de Camacho, S. & Pinilla, B., 2013. Segmentación del mercado laboral venezolano desde una perspectiva de género. *Economía*, pp. 157-187.

Muñoz, S. y. P. B., 2013. Segmentación del mercado laboral venezolano desde una perspectiva de género. *Economía*, 21(84), pp. 157-187.

OCDE, 2016b. *Driving Better Policies from the Centre of Government*. [En línea] Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264257993->.

OCDE, 2017. *Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de*, París: Secretario General de la OCDE.

OCDE, 2017. *Estudios de género en México*. [En línea] Availableat:[https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Estudio%20G%C3%A9nero%20M%C3%A9xico\\_CUADERNILLO%20RESUMEN.pdf](https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Estudio%20G%C3%A9nero%20M%C3%A9xico_CUADERNILLO%20RESUMEN.pdf) [Último acceso: 23 09 2019].

OIT, 2019. *Conyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina*, Chile: CEPAL.

OIT, 2019. *Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina*, Chile: CEPAL.

OIT, 2019. *Informe Mundial sobre Salarios*, Ginebra: OIT.

OIT, 2019. *Una Ordenación del Tiempo de Trabajo Equilibrada*, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

Oliveira, O. & García, B., 1990. Expansión del trabajo femenino y transformación social en México: 195-1987. En: *México en el umbral del milenio*. México: Colegio de México, pp. 345-374.

ONU, 2016. *Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*. [En línea] Available at: <https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/Empoderamiento-mujeres-en-empresas.pdf>

[Último acceso: 10 09 2019].

Pagés, C. & Piras, C., 2010. *El dividendo de género Cómo capitalizar el trabajo de las mujeres*. s.l.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Parker, S. & Perderzini, K., 2000. Género y educación en México. *Estudios Demográficos y Urbano*, pp. 97-122.

Pérez, J. P., 2016. Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, pp. 121-133.

Piras, D. K. y. C., 2019. Brechas de género en el mercado laboral mexicano: comparaciones internacionales y recomendaciones de política pública. *Banco Interamericano de Desarrollo*, Issue Núm. 4, pp. 138-162.

Ramírez, K. G., 2014. *La participación de la mujer en el mercado laboral del área Metropolitana de "Cali en 2012. Una aproximación a los determinantes socioculturales: Un caso experimental"*. [En línea]

Available at: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7616/1/0508713-p-14->

e.pdf

[Último acceso: 23 Abril 2019].

Rueda , . I. y otros, 2010. *Trabajo femenino : las nuevas desigualdades*. México: UNAM Universidad Nacional Autónoma de México IIEc.

Rodríguez Garcés , C. & Muñoz Soto, J., 2015. Participación laboral de las mujeres rurales chilenas: tendencias, perfiles y factores predictores. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 12(75), pp. 77-98..

Salinas, P., Reyes, C. & Romaní, G. y. Z. M., 2010. Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(38), pp. 125-139.

Sánchez, A., Herrera, A. I. & Perrotini, I., 2019. La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, Vol 60(Núm. 3), pp. 652-661.

Smith, A., 1776. *La riqueza de las naciones*. Madrid: El libro del bolsillo.

Soto, C. R. G. y. J. M., 2015. *Cuadernos de Desarrollo Rural*. [En línea] Availableat:<file:///C:/Users/martinez/Downloads/10370Texto%20del%20art%C3%ADculo44353-4-10-20150625.pdf> [Último acceso: 12 10 2019].

Vargas, J. L. M. Y. A. M., 2018. La situación laboral de la mujer en el sector agropecuario en México, 2008-2016. *Análisis Económico* , pp. 97-123.

Wooldridge, J. M. (2010). *Introducción a la Econometría un enfoque moderno* (4a, edición ed.). Cengage Learning Editores.