

Participación y perfil de las mujeres en el mercado laboral de Aguascalientes según su posición en la ocupación

Participation of women in the labor market in Aguascalientes according to their position in the occupation

Fernando Camacho Sandoval
María Guzmán Martínez
Alejandra Camacho Suárez

Centro de Investigación en Matemáticas, Aguascalientes, México
Universidad Autónoma de Guerrero, México
Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México

Resumen

La tasa de participación laboral femenina (PLF) en Aguascalientes pasó de 22.5 a 49 por ciento entre 1990 y 2020. El objetivo de este trabajo es identificar los factores individuales y familiares que explicarían este incremento, y cómo se comportan cuando se especifica el grupo de ocupación de las mujeres: asalariadas, empresarias, por cuenta propia y trabajadoras sin pago. Se optó por un modelo Probit-bivariado para calcular la probabilidad conjunta de incorporarse al mercado laboral y, a su vez, la probabilidad de cada grupo. Se utilizó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2023. De acuerdo con los resultados hay cambios importantes en el perfil de las mujeres activas según su posición en la ocupación.

Palabras clave: Aguascalientes, participación laboral femenina, modelo Probit-bivariado.

Abstract

The female labor participation rate in Aguascalientes went from 22.5 to 49 por ciento between 1990 and 2020. The objective of this work is to show the results of the possible individual and family factors that would explain this increase, and how they behave when specified. the occupation group of women, salaried, business owners or self-employed. A Probit-bivariate model was chosen to calculate the joint probability of joining the labor market and at the same time the probability of each group. The National Occupation and Employment Survey (ENOE) for the first quarter of 2023 was used. According to the results, there are important changes in the profile of active women according to their position in the occupation.

Key words: Aguascalientes, women's labor force participation, Probit-bivariate model.

INTRODUCCIÓN

En solo tres décadas en Aguascalientes se duplicó el número de mujeres de 15 años o más que se integraron al mercado de trabajo, convirtiéndose en un pilar fundamental para el desarrollo económico y social de la entidad. No obstante, la brecha de género sigue siendo muy amplia con respecto a la participación laboral masculina que oscila alrededor de 79 por ciento, aun cuando el nivel educativo ya está al mismo nivel entre ambos géneros.

Desafortunadamente, este fenómeno está presente en todos los países de América Latina en diferentes grados. En México, en años recientes, la participación laboral de las mujeres ha llegado a máximos históricos alrededor de 50 por ciento, no obstante la brecha es la segunda más grande de los países de la OECD (2024). La participación laboral de las mujeres representa uno de los cambios socioeconómicos más importantes y trascendentes en la mayoría de los países (Blau, Ferber and Winkler, 2013; Gasparini and Marchionni, 2015b; Heath and Jayachandran, 2017). En los años sesenta del siglo pasado, a nivel internacional, solo 20 por ciento de las mujeres adultas trabajaban o buscaban trabajo activamente; en la primera década de este siglo el porcentaje escaló hasta 65 por ciento en algunos países (Chioda, 2011; Gasparini and Marchionni, 2015a). En el año 2018, la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral fue de 48.5 por ciento, 26.5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres. OIT (2018).

Además de los efectos positivos en el incremento de la productividad y la riqueza, así como en el aumento y diversificación del empleo y los ingresos, la inserción de más mujeres en el mercado de trabajo trae beneficios personales, familiares y sociales, y una mayor autonomía económica, experiencia laboral, ampliación del ingreso familiar y otros aspectos culturales, como son los cambios en los roles tradicionales de género en el hogar, que en conjunto abonan a un desarrollo social y económico más equitativo; sin embargo, todavía existen importantes factores estructurales como la sobrecarga de cuidados, la penalización por maternidad, los estereotipos de género, y del porqué las mujeres tienen menores oportunidades para desarrollarse laboralmente que los hombres, aunque a veces no lo parezca. Los resultados de este trabajo permiten confirmar algunas de estas barreras que tienen las mujeres para insertarse al mercado laboral de manera equitativa.

El incremento de la PLF ha representado un extraordinario desafío teórico y empírico para explicar qué factores explican las decisiones que to-

man las mujeres al momento de incorporarse al mercado de trabajo. ¿Cuáles son los factores individuales, sociales y contextuales que inciden en la decisión de las mujeres de incorporarse al mercado laboral? Y, ¿qué características y condiciones explican a qué grupo o tipo de ocupación buscan incorporarse?

Hay una amplia evidencia (Christenson, Oliveira y García, 1989; Busso and Romero, 2015) de que la edad, la escolaridad, el estado conyugal, el número de hijos y los trabajos del hogar, son algunos factores relacionados con las características individuales y familiares de las mujeres y su presencia en el mercado laboral; sin embargo, hay menos evidencia cuando se trata de explicar las diferencias relacionadas con la posición de la ocupación a la que ellas deciden o pueden incorporarse.

Para identificar estos dos momentos se optó por utilizar un modelo Probit-bivariado que muestre una probabilidad conjunta de estar en el mercado laboral, y específicamente en alguno de estos grupos de ocupación siguiendo el modelo secuencial de búsqueda de empleo (Coaquira-Velázquez, 2021). Es evidente que las características y factores son múltiples y diversos; además de los diferentes contextos que afectan su comportamiento, y por tanto, las decisiones de las mujeres. Reconociendo esta diversidad de factores involucrados, en este trabajo se analizan algunos de ellos, considerados tradicionales en el contexto del estado de Aguascalientes.

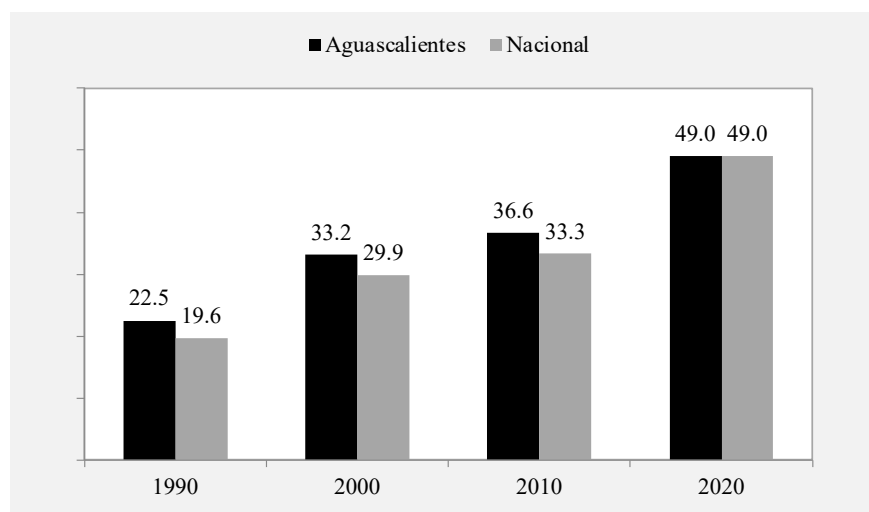
El objetivo central de esta investigación es identificar factores individuales y familiares que expliquen la participación laboral en el mercado de trabajo de las mujeres en edad de trabajar, y dar a conocer cuáles de estos factores están relacionados con el tipo de ocupación al que se incorporan, ya sea como asalariadas, por cuenta propia, empresarias, o bien como trabajadoras sin pago. Se consideró como hipótesis que la edad, la escolaridad, el estado civil, el número de hijos e hijas y las cargas domésticas tienen diferentes pesos según cada grupo ocupacional del mercado de trabajo.

Precisamente, una aportación es enfocarse específicamente a cada uno de los grupos ocupacionales en el mercado de trabajo; otra aportación es la metodología utilizada que permite registrar la doble probabilidad según grupo ocupacional, manteniendo variables de control como la edad, la escolaridad, el número de hijos(as) y las cargas domésticas. Una de sus limitaciones es que solo analiza un año en particular, 2023, quedando pendientes análisis longitudinales para observar cómo estos factores han cambiado en el tiempo.

Además de esta introducción, el trabajo se divide en cinco partes. En la primera se hace una revisión de la literatura teórica y empírica, en par-

ricular en aquellos estudios para México y países de América Latina. En la segunda, se hace una descripción de las características principales de los grupos de mujeres según su posición de ocupación en Aguascalientes (Figura 1); en la tercera, se especifican las fuentes de datos y las variables individuales y familiares seleccionadas; en la cuarta parte se describe el modelo estadístico y sus ventajas para el análisis; en la quinta y última se registran los resultados. Se finaliza con una reflexión y un señalamiento de temas para una agenda de trabajo para futuras investigaciones.

Figura 1: Tasa de participación laboral de las mujeres en el país y en Aguascalientes, 1990 -2020



Nota: Tasa de participación = Población Económica Activa / Población Total de 12 años o más.

Fuente: INEGI, Censo General de Población y Vivienda, 1990 y 2020.

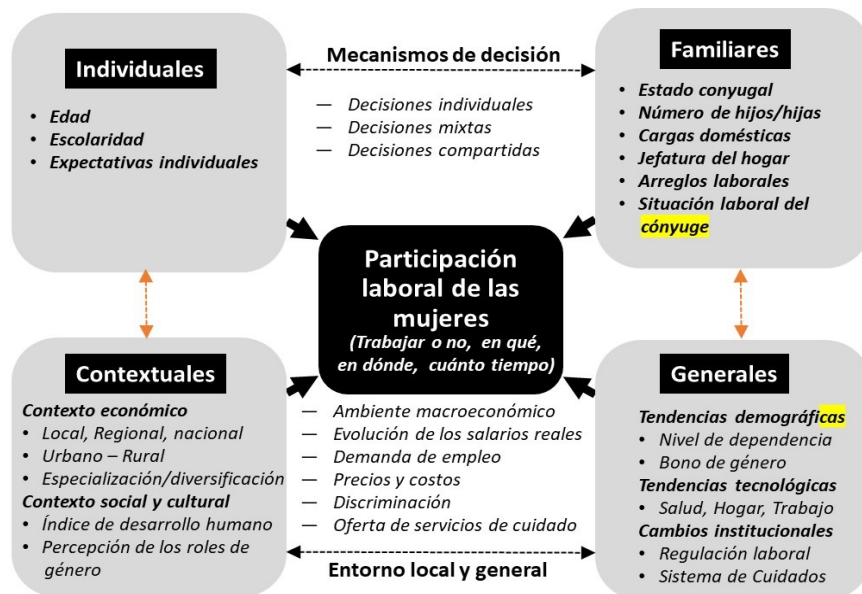
REVISIÓN TEÓRICA

En México, el incremento de la tasa de participación laboral femenina ha sido una tendencia constante sobre todo a partir de la década de los ochenta del siglo pasado, lo que ha estimulado una amplia y rica producción de estudios empíricos desde distintas disciplinas, enriqueciendo la comprensión y el debate teórico y metodológico de aquellos determinantes que explican la empleabilidad femenina en los mercados de trabajo. Aunque sigue siendo baja en relación con otros países comparables de América Latina y de la OECD, (World Bank Group, 2020). Estos factores, tanto del lado de la oferta como de la demanda del mercado laboral, tienen que ver con factores individuales, sociales, económicos, culturales, institucionales, entre

otros, que están interrelacionados entre sí y que inciden de manera distinta a cada grupo de mujeres y a sus familias; sin embargo, una diferencia sustancial respecto a los hombres es la posición que tradicionalmente se les ha dado a las mujeres dentro del hogar como cuidadoras de la familia y responsables de las labores domésticas, lo que influye en la incorporación de las mujeres en el mercado laboral. La división del trabajo por género en el hogar es un tema central que ha sido señalado como una constante en los estudios de la mujer en el mundo del trabajo extradoméstico. En efecto, un aspecto arraigado culturalmente son los roles de género aprendidos desde la infancia. Regularmente se espera que las mujeres realicen la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que limita el tiempo disponible para la educación, la capacitación o el empleo remunerado. Según el reporte de Instituciones Sociales e Índice de Género (OECD, 2023), la mitad de la población mundial (56 por ciento) piensa que cuando una madre trabaja por un salario, sus hijos e hijas sufren.

Para este análisis, se revisaron diferentes estudios, pero se puso especial atención en aquellos elaborados para México y otros países latinoamericanos, esto permitió hacer una síntesis, que se expone en la Figura 2, reconociendo que es un punto de partida, más que un esquema final.

Figura 2: Factores que influyen en la participación laboral de las mujeres (PLM)



Fuente: elaboración propia con base en Busso and Romero (2015) y Christenson, Oliveira y García (1989).

Desde los años ochenta en México se considera que los factores explicativos de la participación laboral femenina son de carácter individual, familiar y contextual, entendiendo este último como aquellos elementos que tienen que ver con una región específica del país, incluso dentro de áreas urbanas y rurales en diferentes escalas (Christenson, Oliveira, y García, 1989).

La mayoría de los estudios hacen énfasis en la edad, en particular en el ciclo de vida de las mujeres en el que modifican sus probabilidades y condiciones de incorporarse al mercado laboral por diversas situaciones. Desde su condición de soltera, con o sin pareja, cuando tienen hijos o hijas, las que se divorcian o separan y las que quedan viudas. Por tanto, el hogar se convirtió en objeto de análisis, ya que a su interior se toman decisiones y se configuran mecanismos de negociación de acuerdo al número y características de los integrantes; cónyuge, hijos(as), incluso la presencia de adultos mayores.

A estos factores “tradicionales” individuales y familiares que han sido estudiados se han agregado otros más, denominados “no tradicionales”, como los cambios en la prospección de los roles de género tanto de mujeres como hombres, ya sea en el hogar o fuera de este, así como las tendencias en los arreglos familiares y las formas de unión entre parejas, específicamente en el estado conyugal, ya que hay una tendencia a disminuir de mujeres casadas y a aumentar en aquellas que deciden tener pareja en unión libre (Paz, 2018).

Por el lado de la demanda, las condiciones macroeconómicas de ciclos de expansión y crisis a nivel nacional o regional, además de las necesidades locales específicas de personal calificado de acuerdo a la dinámica y estructura de los sectores productivos estatales y locales influyen en la absorción de empleo femenino. La globalización económica de las economías regionales y los periodos de crecimiento inestable con ciclos económicos cortos, han provocado transformaciones en el mercado laboral y ocasionado periodos de alto desempleo y recesión. Gasparini y Marchionni (2015a y 2015b) analizaron cómo, en algunos países en América Latina, en una situación de crisis económica las mujeres tienden a buscar trabajo como agentes de reemplazo del ingreso familiar, cuando la pareja, el padre u otro miembro familiar pierden el empleo. En el caso de México se ha documentado el impacto de las recesiones recurrentes, 1982, 1994, 2008 y la más reciente de 2020, que han estimulado la participación de las mujeres como “trabajo sustituto” cuando el cónyuge pierde el empleo (Parker and Skoufias, 2004; López-Acevedo, Freije-Rodríguez, Vergara-Bahena y Car-

dozo-Medeiros, 2021). En conjunto, la inestabilidad económica y la heterogeneidad productiva han moldeado las características de los mercados laborales; coexisten sectores de alta productividad ligadas a los mercados internacionales con otras actividades de baja productividad, de empleos precarios sin protección social, en donde se incorporan una gran mayoría de las mujeres, reproduciéndose las desigualdades de género en el mundo laboral y sus implicaciones en el hogar (PNUD, 2018).

La evolución de los salarios reales es un factor que ha incentivado a las mujeres casadas a incorporarse al mercado de trabajo. Borjas (2010) señala que al encarecerse el costo de oportunidad de quedarse en casa o bien participar laboralmente al aumentar los salarios, influye en la decisión de las mujeres, sobre todo en las de mayor escolaridad, que tienen hijos(as). También están presentes factores institucionales relacionados con la normatividad, como son las leyes laborales, las políticas públicas locales y nacionales, en particular con los sistemas de cuidado. El contexto en áreas rurales y urbanas sigue siendo un elemento diferenciador, las tasas de participación laboral femenina son más altas en las áreas urbanas, sobre todo con respecto a las localidades de menor tamaño, por debajo de los cincuenta mil habitantes (Oliveira, 1989); sin embargo, ya fue documentado que no hay una relación lineal entre desarrollo y crecimiento económico con la participación laboral de las mujeres (Morelos, 1972; Christenson, Oliveira y García, 1989).

A los aspectos individuales, familiares (tradicionales y no tradicionales) y contextuales, habrá que agregar factores de mayor escala como son las tendencias demográficas, las tendencias tecnológicas, así como las transformaciones culturales más generales, incluso globales. Por ejemplo, los avances en las tecnologías utilizadas en el ámbito de la salud, el trabajo y en el hogar tienen un alcance mundial que deberán considerarse como tendencias transversales en cada país y a su interior (Busso and Romero, 2015).

La edad y el ciclo de vida

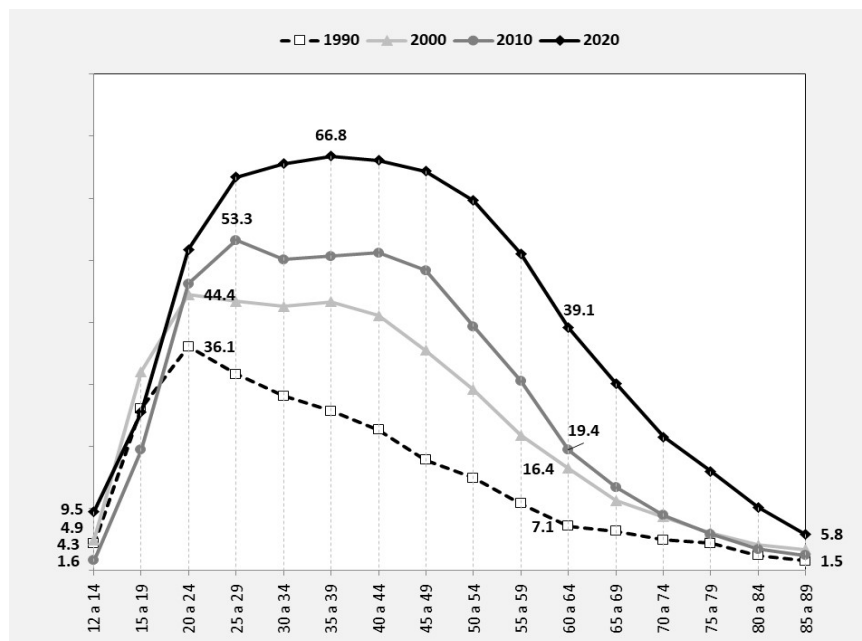
De acuerdo a Christenson, Oliveira y García (1989), la edad de la mujer es un factor indispensable y punto de partida de cualquier análisis que busque comprender mejor los determinantes de la PLF, sobre todo porque permite observar las transformaciones del ciclo de vida de las mujeres, el cual está ampliamente relacionado con los roles tradicionales de género, con el doble papel que tiene como responsable de la familia y cuidado del hogar (trabajo doméstico) y como trabajadora en el mercado laboral remunerado

(trabajo extradoméstico), a diferencia de lo que sucede en el ciclo de vida de los hombres. Estudios más recientes muestran cómo estos roles están cambiando, aunque no de manera generalizada, y cómo en América Latina la inserción de las mujeres al mercado laboral, de acuerdo a los distintos grupos de edad, está cambiando con respecto a las generaciones anteriores (PNUD, 2018). Desde los años noventa hasta la primera década del presente siglo se incrementó la fuerza de trabajo femenina en el tramo de edad de 24 a 54 años (Gasparini y Marchionni, 2015a), lo mismo sucedió con el incremento de la edad del primer matrimonio y del primer nacimiento para las mujeres jóvenes educadas, aumentando las posibilidades de obtener un trabajo remunerado. La edad de tener el primer hijo para los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) pasó de 28.6 años en el año 2000 a 30.9 para 2023, en México fue de 26.8 a 27.2 años (OECD, 2024b).

En el ciclo de vida de las mujeres hay varias etapas que van desde su instrucción escolar, formación profesional, casamiento o unión, hasta tener hijos o hijas y su crianza, que influyen en la decisión de insertarse al mercado laboral. Una comparación entre mujeres de distintas edades en diferentes años censales puede dar cuenta de cómo cambiaron las tasas de participación según la edad, y cómo actualmente hay una tendencia a que las mujeres permanezcan más tiempo en la vida laboral extradoméstica.

En la Figura 3 puede observarse que en 1990 la tasa laboral más alta fue de mujeres en el rango de 20 a 24 años (36.1 por ciento), para luego presentar una abrupta caída en los siguientes grupos de edad. Lo mismo sucedió en la siguiente década, aunque la tasa fue más alta (44.4 por ciento) y la caída fue más suave. En el año 2010 se recorrió la tasa de participación más alta al grupo de mujeres de 25 a 29 años (53.3 por ciento), suavizando aún más su decremento en los siguientes grupos. En el año 2020 el grupo de mujeres de más alta participación fue el de aquellas con edad entre 35 y 39 años (66.8 por ciento). Además, en ese año pueden observarse otros dos aspectos relevantes, primero, todos los grupos, excepto el de 15 a 19 años, mostraron tasas superiores respecto a los años censales anteriores. Segundo, no hay un quiebre abrupto en la cúspide de la curva, es decir, las mujeres tienden a mantener tasas altas de participación durante su ciclo de vida, el cual dura hasta los 60 años con la perspectiva de lograr la edad de jubilación y a partir de ahí hay una tendencia a disminuir. En gran medida, eso se debe también a que las mujeres que se incorporaron en los años noventa continuaron trabajando en las siguientes décadas, a diferencia de sus generaciones anteriores, que salían más rápido del mercado laboral.

Figura 3: Tasa de participación femenina por grupos quinquenales de edad en Aguascalientes, 1990-2020



Fuente: elaboración propia con base en INEGI, Censos Generales de Población y Vivienda, 1990, 2000, 2010, 2020.

La escolaridad y las expectativas individuales

Está ampliamente documentado cómo el aumento de las capacidades educativas de la población y el crecimiento económico están estrechamente relacionados con una mayor inserción de las mujeres en el mercado laboral (Aromolaran, 2004; Contreras, Sepúlveda and Cabrera, 2010). En el caso de Aguascalientes, ambas condiciones están presentes en cuatro décadas, de 1980 a 2020, la entidad mostró una tasa promedio de crecimiento del PIB de 3.6 por ciento, la más alta respecto a las demás entidades (Camacho Sandoval, 2024), y a su vez en 2020 los años promedio de escolaridad entre mujeres (10.3) y hombres (10.4) es prácticamente el mismo, (INEGI, 2020), es decir, la brecha educativa se cerró, lo cual remite a otros factores la explicación de la brecha laboral de género.

El incremento de la escolaridad en las mujeres tiene una serie de externalidades positivas. Se incrementan las expectativas de carácter familiar, social, cultural y laboral que influyen en la toma de decisiones en distintos ámbitos. En general, las mujeres que invierten tiempo en su educación

modifican sus expectativas en relación con el “horizonte” de vida y toman mayores decisiones en cuanto a su participación laboral, estado conyugal y su fecundidad (Goldin, 2006). A estas expectativas, se han encontrado beneficios relacionados con la alimentación, salud y educación de los hijos e hijas, así como una mayor probabilidad de volver al mercado de trabajo una vez que ya no hay infancias en el hogar.

El estado conyugal

Hasta los años ochenta, en México y en la mayoría de los países de América Latina, tradicionalmente la mayoría de las mujeres al momento de casarse salían del mercado de trabajo, situación que ha cambiado en las siguientes décadas, lo cual se refleja en un ciclo laboral más prolongado y una participación de grupos de mujeres de mayor edad. Wainerman (1995) señalaba que las mujeres mayores de 35 años, casadas (unión formal) y en unión libre (unión consensual) fueron las principales responsables del incremento de la tasa de participación, independientemente de la etapa del ciclo de vida que estuviesen atravesando. Adicionalmente, el aumento de las separaciones y los divorcios implicó un incremento de los hogares monoparentales y de hogares encabezados por jefas de hogar, sobre todo, en las clases medias. Ambos procesos forman parte de las transformaciones demográficas, laborales y culturales de los años ochenta y noventa en América Latina (Chant y Pedwell, 2008).

En Aguascalientes, las mujeres casadas disminuyeron de 95.8 por ciento en 1990 a 75.5 por ciento en 2020, y por su parte las mujeres en unión libre aumentaron de 4.2 a 24.5 por ciento en el mismo periodo. La distinción en la forma de unión (formal o consensual) es importante porque se ha encontrado que tiene diferentes efectos dentro y fuera del mercado laboral. Al interior del hogar hay una redistribución de las tareas domésticas entre hombres y mujeres, lo cual se ha considerado como un indicador aproximado de los cambios en los roles tradicionales de género y las formas de unión. Las parejas en unión libre comparten de manera más equitativa las cargas domésticas, además de que las mujeres tienden a permanecer más tiempo en el mercado de trabajo (Paz, 2018).

Por su parte, como ya se mencionó, los distintos periodos de crisis en el país desde los años ochenta, incluyendo la más reciente de 2020, han estimulado la participación de las mujeres casadas y/o unidas y han modificado significativamente las estrategias de supervivencia de los hogares y los arreglos laborales entre las parejas.

Fecundidad

La evolución de la fecundidad configura la dinámica y características de las familias. La reducción del tamaño de los hogares es una tendencia que viene desde la mitad del siglo pasado en la mayor parte de los países de América Latina. La disminución del promedio de hijos(as) por mujer ha sido una tendencia constante. En 1950 este promedio fue de 5.8 hijos(as) para los países de la región latinoamericana y de 6.8 para México, setenta años después, en 2020, prácticamente el promedio fue de 1.9 en ambos casos. En Aguascalientes la tasa global de fecundidad en el 2018 fue de 2.3 y de 2.07 en 2023 (ENADID, 2018 y ENADID, 2023).

Paz (2018) señala que los cambios en las intenciones reproductivas y por tanto en la fecundidad se han dado como respuestas a los cambios culturales, particularmente en los patrones de formación de las parejas y en el estatus alcanzado por la mujer como producto de su incorporación a mayores niveles de escolaridad y a su participación en la actividad económica. Esta reducción de la fecundidad permitió desde los años setenta romper el patrón de retiro de las mujeres durante el ciclo reproductivo, dando paso a la conformación de trayectorias laborales más parecidas a las de los hombres.

Otro factor importante son los avances científicos en el área de la salud relacionados con los métodos anticonceptivos. Desde 1960 que en Estados Unidos se aprobó la venta del primer anticonceptivo oral combinado, conocido popularmente como “la píldora”, se permitió a las mujeres decidir sobre su maternidad y sexualidad (Ramírez y Anda-Jáuregui, 2023). Desde entonces se extendió el uso y variedad de métodos de control de fecundidad. En el caso de México, la práctica anticonceptiva destaca como el factor determinante de la disminución de la fecundidad durante las últimas décadas del siglo pasado, lo cual responde al deseo de las parejas de tener una familia menos numerosa y por tanto la fuerza principal de la reducción de la fecundidad (De Jesús-Reyes y Menkes-Bancet, 2014). De acuerdo a la primera Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica levantada en 1992, el porcentaje de mujeres de 12 a 49 años que alguna vez fue usuaria de algún método anticonceptivo fue de 47 por ciento, se incrementó a 53.4 por ciento en 2018 y para 2023 este porcentaje aumentó a 73.1 por ciento entre mujeres casadas o unidas (ENADID, 1992, 2018, 2023).

El nacimiento y crianza temprana de los hijos(as) requiere cuidados principalmente de las madres que tienen que permanecer cierto tiempo en el hogar por embarazo y maternidad (legislación, permiso de maternidad, no para los padres). Por ello, entre mayor número de hijos(as), más cargas

domésticas habrá dentro del hogar, y eso impide que las mujeres ingresen o continúen laborando de manera remunerada, aun por cierto periodo. Si las mujeres con hijos siguen activas laboralmente, necesitarán más horas al día y a la semana en tareas domésticas, lo que se ha denominado como la “doble jornada”, incluso cuando hay otros integrantes del hogar como personas de la tercera edad que no son activos económicamente y por lo tanto son cuidados por ellas, lo que se considera una “triple jornada”.

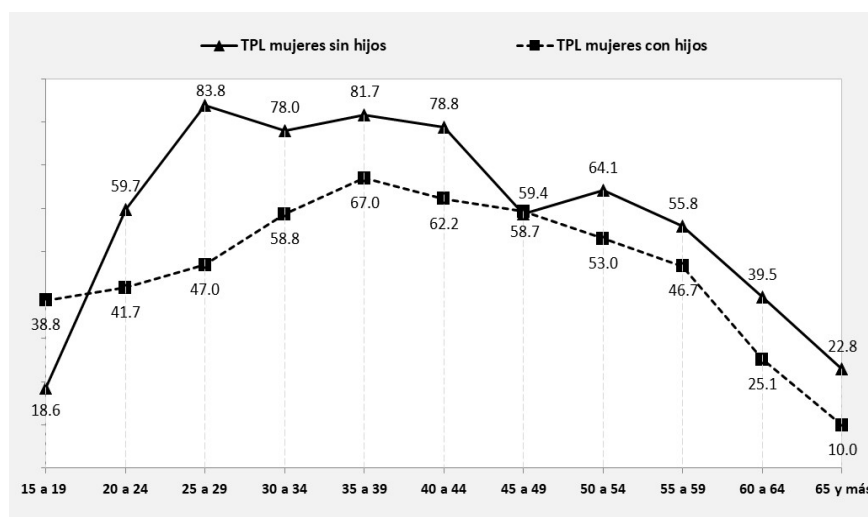
El estudio de López-Acevedo, Freije-Rodríguez, Vergara-Bahena y Cardozo-Medeiros (2021) documentó cómo la presencia de hijos(as) menores, sobre todo cuando están en el rango menor (0 a 14), reduce a la mitad la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado de trabajo. Recientemente, se ha encontrado que 38 por ciento de las mujeres al convertirse en madres por primera vez abandonan el mercado laboral; sin embargo, hay diferencias entre grupos de mujeres, aquellas de menores ingresos son las que menos participan en el mercado laboral cuando tienen hijos pequeños, ya que no cuentan con ingresos suficientes para contratar servicios de cuidado y ayuda doméstica, pero tampoco tiene incentivos de incorporarse al mercado laboral con mejores salarios, en la mayoría de las ocasiones por su baja escolaridad (PNUD, 2018).

En Aguascalientes, en términos absolutos y relativos, las mujeres de 15 años y más con hijos(as) incorporadas al mercado laboral son la mayoría. En el año 2023, de un total de 280,803 mujeres económicamente activas, 68.4 por ciento tenían hijos(as) y 31.6 por ciento no. Desde luego esta proporción cambia según las edades de las mujeres; en el rango de edad de 15 a 29 años, la proporción entre estos dos grupos se dividía alrededor de la mitad, a partir de los 30 años hay una tendencia ascendente de las mujeres activas con hijos(as) hasta llegar a la edad de 50 años en que el porcentaje se eleva hasta 93.2 por ciento de las mujeres activas con hijos(as); sin embargo, cuando se observa la Tasa de Participación Laboral (mujeres económicamente activas con respecto al total de mujeres de 15 años o más) entre los dos grupos por rangos de edad, las mujeres sin hijos(as) tienen una tasa de 50.3 por ciento, mientras que las mujeres con hijos(as) de 45.8 por ciento. Las mujeres sin hijos(as) tienen tasas de participación más altas en todos los rangos de edad (excepto en el primero de 15 a 19 años, que sigue estando en edad escolar). Véase la Figura 4.

También López-Acevedo, Freije-Rodríguez, Vergara-Bahena y Cardozo-Medeiros (2021) mostraron que las mujeres casadas, con hijos(as) de entre cero y cuatro años, incrementan su participación laboral cuando tienen acceso a una oferta de servicios de cuidado, como fue el programa de

Guarderías para Madres Trabajadoras que otorgó una transferencia monetaria bimestral a madres o tutores cuyos beneficios laborales no incluían el acceso a guarderías. Encontraron mayor participación de las mujeres de 36 a 65 años en el mercado laboral, lo que explica el crecimiento del empleo femenino y la participación en la fuerza laboral entre 2007 y 2017, además de otros factores asociados como tener educación secundaria y terciaria, mayor disponibilidad de instalaciones de cuidado infantil, y salarios más altos en el sector de servicios.

Figura 4: Tasa de participación laboral (TPL) de mujeres con y sin hijos por grupos de edad en Aguascalientes, 2023IT



Nota: Tasa de Participación Laboral (TPL) = Mujeres económicamente activas/Total de mujeres de 15 años o más

Fuente: elaboración propia con base en INEGI, ENOE, 2023, primer semestre.

En este tema, los cambios en legislación laboral han permitido igualar las condiciones entre hombres y mujeres en el cuidado de los hijos(as). El incremento del periodo de paternidad que los hombres tienen por ley permite compartir el cuidado de los recién nacidos y con ellos organizar las tareas del hogar y coadyuvar a que las mujeres continúen con su empleo.

Cargas domésticas

El tema de cargas domésticas y las tareas de cuidados es fundamental en la PLF, ya que, además de incidir en la decisión de las mujeres de participar en el mercado de trabajo, tiene otras implicaciones personales, familiares,

culturales e incluso normativas. Más aún, es un indicador que permite evaluar el grado de igualdad entre hombres y mujeres, no solo por los roles tradicionales de género, sino también por la importancia cuantitativa que tienen los trabajos del hogar como generadores de riqueza y parte fundamental de la reproducción de la fuerza de trabajo. La atención a la educación y a la salud en las familias son centrales en el incremento de capital humano y social, necesario para las actividades productivas, pero también para la convivencia social en general.

En todos los países, los hombres dedican menos tiempo al trabajo doméstico y no remunerado en comparación con las mujeres. El Banco Mundial recopiló información para 67 países y en México los hombres dedican 2.7 horas y las mujeres 6.7 (una brecha de cuatro horas), situándose en el séptimo lugar a nivel internacional y el más alto junto con Guatemala en la primera posición respecto a los países latinoamericanos (World Bank Group, 2024). En la Tabla 1 puede observarse la distribución de las cargas domésticas para Aguascalientes en el año 2023.

Tabla 1: Cargas domésticas entre mujeres y hombres en el mercado laboral de Aguascalientes en 2023. (Horas a la semana)

Cargas domésticas	Hombres	Mujeres	Total general
0 horas	41.5	5.8	26.1
De 1 a 14 horas	56.8	56.2	56.6
De 15 a 34 horas	1.2	33.5	15.2
De 35 a 49 horas	0.1	3.5	1.5
De 50 y más horas	0.4	1.0	0.7
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: INEGI, ENOE, primer semestre 2023.

En México, la Encuesta Nacional Ocupación y Empleo tiene una sección de preguntas que permite identificar, clasificar y cuantificar las tareas domésticas para saber cuánto tiempo dedican tanto hombres como mujeres en realizarlas. Además, se puede cruzar la información con las características personales y del hogar, es decir, con la escolaridad, el estado conyugal, entre otras variables de interés. La encuesta tiene otras preguntas relacionadas con las tareas familiares sin pago como cuidar a niños y niñas, personas de la tercera edad, personas enfermas y personas discapacitadas; realizar compras y hacer pagos de servicios; llevar a algún miembro del hogar a la escuela e incluso reparaciones a la vivienda.

Jefatura en el hogar¹

Torres-García, Ochoa-Adame y Pedroza-Villegas (2022) muestran que para el periodo 2019-2021, en México, la condición de ser jefas de hogar junto con el nivel de escolaridad son los dos determinantes de la participación femenina en el mercado laboral. En Aguascalientes, en el año 2023, 25.5 por ciento de las mujeres ocupadas habían manifestado ser jefas del hogar, en comparación con 56.3 por ciento en los hombres, lo que significa que son la principal o única fuente del ingreso de la familia y el hogar, y que no necesariamente viven sin pareja. Según la posición en el trabajo, 45.3 por ciento de las jefas de hogar son empleadoras, 32.5 por ciento son trabajadoras por cuenta propia, 25.5 por ciento son asalariadas, y apenas 2.5 por ciento son mujeres jefas que trabajan sin pago.

Hay una notable diferencia entre hombres y mujeres que son jefes(as) del hogar en cuanto a distribución de los quehaceres domésticos: alrededor de 70 por ciento de las mujeres jefas de hogar que trabajan de manera remunerada le dedican entre 10 y 29 horas a la semana a tareas del hogar, en contraste con siete por ciento en los hombres en ese mismo rango de horas. Es evidente que una de las brechas entre hombres y mujeres que participan en el mercado laboral está dentro del hogar, la distribución de las cargas domésticas es bastante inequitativa.

En resumen, respecto a las características individuales y familiares, el incremento de la escolaridad de las mujeres, en particular la universitaria, la disminución de la fecundidad, el retraso de la edad para tener el primer hijo, los cambios culturales relacionados con las formas de unión y el estado conyugal, casadas o unidas, han sido factores que explican el aumento de la tasa de participación laboral de las mujeres, pero también las cargas domésticas y su distribución desigual al interior del hogar indican que hay barreras muy arraigadas respecto a roles y estereotipos tradicionales entre géneros.

DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES LABORALMENTE ACTIVAS SEGÚN SU POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN² EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES

La literatura teórica y empírica se ha concentrado en identificar factores que expliquen la participación femenina en el mercado laboral; sin embargo,

¹ De acuerdo al INEGI, el jefe(a) del hogar es la persona reconocida como tal por los integrantes del hogar. Este reconocimiento se otorga al miembro de mayor jerarquía, ya sea por ser el principal sostén económico, la persona de más edad o el que toma las decisiones dentro del grupo.

² Es la clasificación de la población ocupada según su relación con los medios de producción y con la propiedad de los bienes y servicios generados en el desempeño de su trabajo (INEGI, ENOE).

cuando las mujeres toman la decisión de tener un trabajo extradoméstico tienen distintas opciones relacionadas con el tipo y naturaleza de la ocupación; hay quienes deciden incorporarse como trabajadoras que reciben un salario, otras como trabajadoras por su cuenta y aquellas que incursionan como empleadoras, además, están las trabajadoras sin pago en negocios familiares. En el primer trimestre de 2023, 273,793 mujeres participaron activamente en el mercado laboral, de las cuales 79.8 por ciento eran asalariadas, 35,628 trabajaban por cuenta propia (13 por ciento), 8,737 eran empleadoras (3.2 por ciento), 3,717 tenían percepciones no salariales (1.4 por ciento) y 7,162 eran mujeres trabajadoras no remuneradas (2.6 por ciento). En la Tabla 2 se puede observar la evolución de estos grupos para el estado de Aguascalientes en el periodo de 1996 a 2023.

Tabla 2: Distribución de la población económicamente activa por sexo y posición en la ocupación en Aguascalientes, 1996- 2023IT

Posición en la ocupación	1996	2000	2005	2010	2015	2020	2023
Total (mujeres y hombres)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Asalariados	62.9	69.3	70.6	73.2	77.2	77.0	77.8
Con percepciones no salariales	8.5	5.9	3.8	2.2	1.8	1.9	1.3
Empleadores	4.9	4.7	4.8	5.4	4.9	5.2	5.3
Por cuenta propia	18.0	15.9	16.8	15.3	13.2	13.7	14.0
No remunerados	5.8	4.2	4.0	3.9	2.9	2.2	1.6
Mujeres	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Asalariadas	71.0	75.9	71.6	74.1	77.9	79.0	79.8
Con percepciones no salariales	7.4	4.4	2.5	1.8	1.1	1.3	1.4
Empleadoras	1.3	0.7	2.0	2.3	2.3	2.6	3.2
Por cuenta propia	12.9	12.8	17.0	15.3	13.5	13.3	13.0
No remuneradas	7.5	6.2	6.9	6.5	5.2	3.8	2.6
Hombres	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Asalariados	59.0	65.8	70.0	72.7	76.9	75.7	76.4
Con percepciones no salariales	9.0	6.7	4.6	2.5	2.3	2.3	1.2
Empleadores	6.6	6.8	6.4	7.4	6.4	6.9	6.9
Por cuenta propia	20.5	17.6	16.7	15.3	13.0	14.0	14.7
No remunerados	4.9	3.1	2.2	2.2	1.5	1.1	0.8

Fuente: ENOE cifras del primer trimestre de cada año.

Los grupos ocupacionales tienen diferentes características, por lo que inciden en las decisiones de las mujeres y en las dinámicas de los hogares. Por ejemplo, en el trabajo asalariado, que es el de mayor demanda en el

mercado laboral y genera más oportunidades para las mujeres, requiere diferentes capacidades según el sector de actividad y la especialización del puesto de trabajo. Los requisitos de la escolaridad son cada vez más altos, lo cual está siendo cubierto por las mujeres. También requiere cumplir jornadas y horarios de trabajo establecidos por la empresa incluso en turnos discontinuos. Esto los hace menos compatibles en relación con las actividades dentro del hogar que tradicionalmente realizan las mujeres, lo cual enfrenta a un reto a aquellas que tienen hijos e hijas y cargas domésticas más altas (Rendón, 2009). Por ello, el tema de cuidados y arreglos familiares y cargas domésticas es un factor relevante al momento que las mujeres optan por trabajos asalariados parciales, informales, de baja productividad.

En cambio, el trabajo por cuenta propia y de empleadoras permite tener un horario más flexible y estar menos sujetas a las normas de las empresas, en todo caso, ellas las establecen según las características y naturaleza de su actividad, aunque en muchas ocasiones no tengan los beneficios establecidos en las leyes laborales sobre seguridad pública, vacaciones pagadas, aguinaldos, entre otros.

Características sociodemográficas de las mujeres trabajadoras según posición en la ocupación

La información de la ENOE en la Tabla 3 permite conocer el perfil sociodemográfico de cada uno de estos grupos.

Tabla 3: Porcentajes de la población ocupada por sexo y posición en la ocupación

Variables independientes	Total	Asalariada	Empleadora	Cuenta propia	Sin pago
<i>Edad</i>					
De 15 a 19	4.5	5.0	0.0	1.9	9.9
De 20 a 24	12.5	14.1	1.8	5.0	13.2
De 25 a 29	12.9	13.8	4.1	10.0	11.8
De 30 a 34	12.5	13.1	7.3	11.8	6.7
De 35 a 39	12.7	13.3	11.7	8.9	11.4
De 40 a 44	11.4	11.1	13.4	13.3	8.3
De 45 a 49	10.8	10.8	11.5	10.4	9.9
De 50 a 54	9.2	8.0	20.9	12.6	13.7
De 55 a 59	7.0	6.5	10.6	9.6	4.5
De 60 a 64	3.4	2.7	6.3	6.9	4.9
De 65 o más	3.0	1.6	9.6	9.6	5.7

continúa

<i>Educación</i>					
Sin instrucción	0.7	0.6	1.4	1.0	2.1
Básica	41.1	40.0	52.9	43.6	50.5
Media	27.5	27.7	19.5	27.6	30.5
Superior	30.6	31.7	26.3	27.8	17.0
<i>Estado conyugal</i>					
Casada	36.0	32.7	53.5	49.2	48.3
Unión libre	10.9	10.8	13.7	8.5	21.0
Soltera	37.8	41.3	15.5	23.4	27.0
Separada	6.1	6.6	3.3	5.3	0.0
Divorciada	5.3	5.5	5.6	4.2	2.7
Viuda	4.0	3.0	8.5	9.4	1.1
<i>Posición o parentesco</i>					
Cónyuge	32.4	29.2	43.9	43.3	60.1
Hija	32.3	35.7	7.2	17.9	29.7
Jefa, viva sola	26.4	25.5	43.5	32.5	2.5
Otro parentesco	8.9	9.5	5.4	6.3	7.7
<i>Cargas domésticas</i>					
0 horas	5.8	5.9	7.1	6.5	1.0
De 1 a 14 horas	56.2	58.7	54.0	41.4	56.8
De 15 a 34 horas	33.5	31.6	34.3	44.5	35.2
De 35 a 49 horas	3.5	2.9	4.7	7.0	3.6
De 50 o más	1.0	1.0	0.0	0.7	3.4

Fuente: INEGI, ENOE, 2023, primer trimestre.

Las mujeres asalariadas³ son más jóvenes respecto a los otros grupos ocupacionales, entre los 20 a 24 años (14.1 por ciento), luego disminuye ligeramente en los siguientes grupos etarios, pero mantiene un porcentaje relativamente alto que baja hasta el grupo de 45 a 49 años (10.8 por ciento). También, las mujeres asalariadas tienen el porcentaje más alto con educación superior (31.7 por ciento) y viceversa. Tienen el porcentaje más bajo en educación básica (40 por ciento), en comparación con el promedio general y con respecto a los demás grupos. En su mayoría las mujeres asalariadas viven en hogares nucleares biparentales en su condición de hijas.

³ Asalariado(a). Persona que trabaja por un salario para una unidad económica en la que depende de un patrón, trabajador por cuenta propia, jefe o superior.

En cuanto a cargas domésticas, 58.7 por ciento dedican entre 1 y 14 horas a la semana, el más bajo respecto a los otros grupos.

Las mujeres empleadoras⁴ son las de mayor edad en promedio. La participación comienza a incrementarse entre mujeres de 35 y 39 años (11.7 por ciento) hasta llegar a 20.9 por ciento en el rango de 50 a 54 años. Por lo que sugiere que es en la etapa del ciclo cuando los hijos(as) crecieron y el ingreso familiar permite alguna inversión. También, porque en el mercado laboral ya es una edad difícil de contratación. Tienen la escolaridad más baja, 52.9 por ciento solo contaba con el nivel básico, muy por encima del promedio. Por el contrario, muestra los porcentajes más altos en las características de casadas (53.5 por ciento), con cónyuge (47.7 por ciento) y con hogares nucleares biparentales con hijos(as) (60.8 por ciento), jefa del hogar (43.5 por ciento). En cuanto a las cargas domésticas es muy similar al promedio total de las mujeres activas.

Las trabajadoras por cuenta propia⁵ que representaron 14 por ciento de las mujeres activas en 2023 aumentan su participación desde la edad de los 25 a 30 años (diez por ciento), porcentaje que se mantiene con pequeños cambios hasta la edad 55 a 59 años, incluso hasta los 65 o más. Son, junto con las empleadoras, las que más edad tienen y más permanecen en el mercado laboral. El cambio es notable al comparar con las asalariadas cuya participación a partir de los 50 años comienza a disminuir, puede ser por haber cumplido la edad de jubilación, ya que son el grupo ocupacional que ingresa más joven al mercado laboral. En cuanto a la escolaridad, está dividida entre aquellas que tienen solo el nivel básico (43.6 por ciento) y las de nivel superior (27.7 por ciento), es decir, hay una mayor heterogeneidad en cuanto al perfil, ya que puede haber mujeres trabajando en ocupaciones de baja productividad y aquellas que ejercen su profesión académica de manera impeditiva. La mitad están casadas, 32.1 por ciento son jefas del hogar, pero también son las que tienen más cargas domésticas (41.4 por ciento) entre 1 a 14 horas, 44.5 por ciento entre 15 y 30 horas a la semana y 53.3 por ciento viven en hogares nucleares biparentales con hijos(as).

Las trabajadoras no remuneradas⁶ representaron cuatro por ciento de las mujeres activas y son las que presentan mayor oscilación en su participación relacionada con la edad, debido a que comienzan muy temprano;

⁴ Empleador(a). Trabajador(a) independiente que emplea trabajadores a cambio de una remuneración económica, en dinero o en especie.

⁵ Trabajador(a) por su cuenta. Persona que desempeña su oficio o profesión solo o asociado con otros; no tiene trabajadores remunerados a su cargo, pero puede disponer del apoyo, sin pago alguno, de familiares o no familiares.

⁶ Persona ocupada que no recibe ningún tipo de pago (monetario o en especie), por su ocupación. Aunque es susceptible de recibir algún tipo de prestaciones.

13.2 por ciento entre los 20 y 25 años, para luego bajar a 6.7 por ciento de los 30 a 35 años, y el grupo de edad de 50-54 años cae nuevamente a 13.7 por ciento. Estas trabajadoras tienen una escolaridad baja (50.5 por ciento) y media (30.5 por ciento), además representan el porcentaje más bajo en el nivel superior (17 por ciento). Con respecto a la situación conyugal son quienes muestran los porcentajes más altos como mujeres en unión libre 21 por ciento, y como esposas 60.1 por ciento. Es importante señalar que este grupo de trabajadoras no remuneradas disminuyó de 7.5 por ciento en 1996 a 2.6 por ciento en 2023.

METODOLOGÍA

El modelo Probit bivariado ha sido utilizado para identificar diferentes categorías y procesos relacionados o que tienen una secuencia. Este modelo es una extensión del modelo Probit, dado que contempla un sistema de ecuaciones cuyos términos de error están correlacionados. Utilizando este modelo, Coaquira-Velásquez (2021) midió la relación entre informalidad y subempleo en el departamento de Puno en Ecuador, encontrando que la probabilidad conjunta entre ambos procesos es superior a las probabilidades calculadas de manera separada. Lo mismo sucedió con la estimación hecha por Ortiz, Uribe y García (2007) para Valle del Cauca, Colombia. Respecto al mercado laboral femenino en México, Orozco-Rocha (2015) utilizó este tipo de modelo para analizar un proceso de doble selección de las mujeres al incorporarse al mercado laboral; primero, al tomar la decisión de participar en el mercado laboral, y en un segundo momento, al optar por ser asalariadas.

En este estudio se tomaron dos factores individuales y tres factores familiares en las mujeres que se encuentran en el mercado laboral (Figura 1) bajo cuatro categorías (asalariada, trabajo por cuenta propia, empleadoras y trabajadora sin pago). El modelo Probit bivariado permite estudiar las probabilidades conjuntas de decisiones subsecuentes, en el que se supone que primero ocurre la decisión de participar en el mercado laboral (y_1) y posteriormente la decisión de participar en algunos de estos cuatro grupos señalados (y_2).

Especificación del modelo

El modelo Probit bivariado (Biprobit) es un sistema de ecuaciones cuyos errores están correlacionados. Dada esta correlación, se pueden modelar aquellas decisiones que implican variables independientes como la edad, educación, estado conyugal, carga doméstica y número de hijos(as). A par-

tir de estas variables independientes (factores determinantes) se identificaron aquellos que tienen influencia en la decisión de una mujer, primero, de estar en el mercado laboral y, segundo, de ser asalariada, empresaria, trabajadora por cuenta propia, trabajadora sin pago. Este modelo está compuesto por las ecuaciones (1) y (2):

$$y_1^* = \beta_1' \mathbf{x} + \epsilon_1, \quad y_1 = I(y_1^* > 0) \quad (1)$$

$$y_2^* = \beta_2' \mathbf{x} + \epsilon_2, \quad y_2 = I(y_2^* > 0) \quad (2)$$

y_1^* y y_2^* son dos variables latentes; y_1 y y_2 son dos variables observables que representan las posiciones de la mujer en su trabajo. El vector de covariables $\mathbf{x}$ está compuesto por las variables edad (x_1), nivel de escolaridad (x_2), estado conyugal (x_3), carga doméstica (x_4) y número de hijos(as) (x_5). $\beta_1' = (\beta_{11}, \beta_{12}, \beta_{13}, \beta_{14}, \beta_{15})$ y $\beta_2' = (\beta_{21}, \beta_{22}, \beta_{23}, \beta_{24}, \beta_{25})$ y son los vectores de parámetros desconocidos. Se asume que los términos de error ϵ_1 y ϵ_2 tienen distribución normal multivariada, y están correlacionados, es decir:

$$\begin{pmatrix} \epsilon_1 \\ \epsilon_2 \end{pmatrix} \sim N \left(\begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} 1 & \rho \\ \rho & 1 \end{pmatrix} \right)$$

Si ρ es igual a cero, entonces el modelo Probit bivariado consiste en dos ecuaciones Probit independientes, y por lo tanto pueden ser estimadas de manera independiente. Pero si ρ es distinto de cero entonces se tiene un modelo Probit bivariado.

De acuerdo con las ecuaciones (1) y (2), y la posición de la mujer en el trabajo, y_1 indica si la mujer está en el mercado laboral y y_2 : asalariada, empleadora, por cuenta propia o trabajadoras sin pago, Tabla 4.

Tabla 4: Ecuaciones del modelo Probit bivariado, según las categorías de posición en el trabajo

Ecuaciones	Posición en el trabajo	Interpretación
$y_1 = I(y^*_1 > 0) = \{1, \text{ si } y^*_1 > 0$ $\{0, \text{ si } y^*_1 \leq 0$	Mercado laboral	$y_1 = 1$, Ser económicamente activa $y_1 = 0$, No ser económicamente activa
$y_2 = I(y^*_2 > 0) = \{1, \text{ si } y^*_2 > 0$ $\{0, \text{ si } y^*_2 \leq 0$	Asalariada	$y_2 = 1$, Ser asalariada $y_2 = 0$, No ser asalariada
	Empleadora	$y_2 = 1$, Ser empleadora $y_2 = 0$, No ser empleadora
	Por cuenta propia	$y_2 = 1$, Trabajadora por cuenta propia $y_2 = 0$, No es trabajadora por cuenta propia
	Sin pago	$y_2 = 1$, Trabajadora sin pago $y_2 = 0$, Trabajadora con pago.

Fuente: elaboración de los autores.

En los modelos Probit bivariados los coeficientes estimados no cuantifican directamente el incremento en la probabilidad dado un cambio marginal en una variable independiente, por esta razón se calculan las derivadas parciales o como se conocen también los efectos marginales.

Probabilidad conjunta

La probabilidad bivariada está dada por:

$$P(y_1 = 1, y_2 = 1|\mathbf{x}) = \Phi(\beta_1' \mathbf{x} \beta_2' \mathbf{x}, \rho) \quad (3)$$

Los efectos marginales (parciales) de los cambios en $\mathbf{x}$ para esta probabilidad están dados por:

$$\frac{\partial \Phi(\beta_1' \mathbf{x}, \beta_2' \mathbf{x}, \rho)}{\partial \mathbf{x}} = g_1 \beta_1 + g_2 \beta_2 \quad (4)$$

Donde g_1 y g_2 son dos funciones de $\beta_1' \mathbf{x}$, $\beta_2' \mathbf{x}$, ρ (Greene, 2008).

El cálculo de las probabilidades conjuntas permite conocer el efecto de las covariables en las mujeres que se encuentran en el mercado laboral y que están en alguno de los grupos de estudio. Esto nos permite entender

mejor la influencia de los factores externos en la dinámica laboral de las mujeres.

Probabilidad marginal

Las probabilidades marginales están dadas por:

$$P(y_1 = 1|\mathbf{x}) = \Phi(\beta_1' \mathbf{x}) \quad (5)$$

$$P(y_2 = 1|\mathbf{x}) = \Phi(\beta_2' \mathbf{x}) \quad (6)$$

Luego los efectos marginales de los cambios en $\mathbf{x}$ para estas probabilidades están dados por:

$$\frac{\partial \Phi(\beta_1' \mathbf{x})}{\partial x_i} = \phi(\beta_1' \mathbf{x}) \beta_{1i} \quad (7)$$

$$\frac{\partial \Phi(\beta_2' \mathbf{x})}{\partial x_i} = \phi(\beta_2' \mathbf{x}) \beta_{2i} \quad (8)$$

Donde $i = 1, \dots, 5$

Las probabilidades marginales permiten estudiar por separado el efecto de las covariables en cada una de las variables dependientes del modelo, y_1 y y_2 . La Ecuación (7) es para estudiar el efecto, x_1, x_2, x_3, x_4, x_5 en y_1 (mercado laboral), mientras que la Ecuación (8) es para estudiar el efecto de las mismas covariables en y_2 (posición en la ocupación).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Mercado laboral

En primer lugar, la probabilidad marginal de participar en el mercado laboral refleja prácticamente el porcentaje de la participación laboral femenina en Aguascalientes en el primer trimestre de 2023 que fue 49 por ciento, considerando el conjunto de las mujeres en edad de 15 años o más. En la Tabla 5 pueden observarse los resultados de cada una de las variables consideradas en el estudio que inciden en la participación en el mercado laboral de las mujeres.

Edad

Es una característica individual que explica el ciclo laboral de las mujeres. Es una variable estadísticamente significativa en todos los grupos etarios,

excepto en el de 60 a 64 años. Los valores más altos de la probabilidad de estar en el mercado laboral es entre los 35 a 39 años para luego decrecer en los siguientes rangos en donde se encuentran las personas de mayor edad, lo cual comprueba que las mujeres en Aguascalientes también entran al mercado laboral más tarde, en parte porque prolongan su etapa de formación hacia niveles superiores de educación y también porque retrasan la edad del matrimonio y el nacimiento de su primer hijo(a).

Escolaridad

Sobresale una probabilidad muy similar en los cuatro grupos ocupacionales respecto a las mujeres con educación superior, las cuales tienen 23 por ciento más probabilidad de estar en el mercado laboral respecto a aquellas con educación básica (categoría de referencia o comparación). Es decir, entre más educación, más altas las probabilidades de encontrar trabajo, no obstante, que del total de mujeres que trabajan, 41.1 por ciento todavía tienen educación básica (Tabla 3), por lo que habría que avanzar en seguir incrementado los niveles educativos de la población en general y en particular de las mujeres.

Estado conyugal

Las mujeres casadas o en unión libre tienen una relación inversa con respecto a su incorporación al mercado laboral. La probabilidad es negativa y alrededor de diez por ciento no se incorporan al mercado laboral en comparación con las mujeres solteras. Ello corrobora el comportamiento de que al casarse, aunque sea tardíamente, una parte de las mujeres tienden a dejar de trabajar, temporal o definitivamente, porque hay un ingreso de la pareja o cónyuge que les permite quedarse en casa, por la presencia de hijas e hijos o bien, por cuestiones culturales, entre otras causas familiares e individuales; por el contrario, las mujeres divorciadas o separadas (12.4 por ciento) que se convierten en jefas de hogar y requieren tener un ingreso. En el año 2023, 26.4 por ciento de las mujeres eran jefas de familia, promedio que cambia según el grupo de ocupación (25.5 por ciento de las trabajadoras asalariadas, 32.5 por ciento de las trabajadoras por cuenta propia, 43.5 por ciento empleadoras y 2.5 por ciento trabajadoras sin pago). Véase Tabla 3.

Cargas domésticas

Es relevante observar cómo a partir del rango de 15 a 34 horas de trabajo doméstico semanales, hay una clara tendencia inversa respecto a su participación laboral. A mayores cargas domésticas, probabilidades más pequeñas de participar en el mercado de trabajo. Aquellas que dedican entre 15 y 34 horas tienen una probabilidad negativa (de no incorporarse al mercado laboral) de 14.3 por ciento, y casi se duplica a 27.5 por ciento cuando el rango de horas se incrementa de 35 a 49 horas de trabajo semanales, lo cual es muy coherente con el rol tradicional y los estereotipos que existen en la sociedad, en que se considera que las mujeres se hacen cargo del cuidado de los integrantes del hogar y por ello no buscan trabajo remunerado.

Número de hijos e hijas

Por su parte, es relevante observar que el tener hijos(as) no inhibe la participación de las mujeres en el mercado laboral, presentan un signo positivo y tienen alrededor de diez por ciento más de probabilidades de estar en el mercado laboral que las mujeres que no tienen hijos (grupo de referencia), lo cual quiere decir que no es la condición de tener hijos e hijas sino cuando no se tiene el apoyo familiar e institucional para disminuir las cargas domésticas de las mujeres. Es muy probable que las mujeres que participan en el mercado laboral y tienen hijas e hijos sean de mayor escolaridad y tenga un mayor ingreso, además del ingreso de parte de la pareja, con lo cual se pueden pagar servicios domésticos, o bien, tienen otro tipo de apoyos familiares e institucionales; sin embargo, ello no quiere decir que las mujeres con hijos(as) tengan una situación de equidad. En años recientes, distintas investigaciones han analizado el efecto que tiene el embarazo sobre la trayectoria laboral de las mujeres y los resultados son concluyentes. Una vez que regresan al mercado laboral son discriminadas por las empresas y encuentran más barreras para tener acceso a trabajos de tiempo completo, lo cual repercute en la experiencia y los ingresos, además de las nuevas tareas en el hogar, a todo ello se la conoce como “penalización por ser madre” (Campos Vázquez, 2022).

Tabla 5: Variables explicativas de la incorporación de las mujeres al mercado laboral según su posición en la ocupación en Aguascalientes, 2023

Probabilidad marginal mercado laboral	Asalariada	Cuenta propia	Empleadora	Sin pago
	Pr (y ₁ = 1) 0.48787	Pr(y ₁ = 1) 0.48778	Pr(y ₁ = 1) 0.48783	Pr(y ₁ = 1) 0.48782
<i>Edad</i>				
De 15-29 (referencia)				
De 30 a 34 años	0.241***	0.247***	0.2427***	0.2454***
De 35 a 39 años	0.335***	0.338***	0.3413***	0.3382***
De 40 a 44 años	0.267***	0.271***	0.2711***	0.2690***
De 45 a 49 años	0.272***	0.263***	0.2680***	0.2705***
De 50 a 54 años	0.251***	0.244***	0.2440***	0.2463***
De 55 a 59 años	0.167***	0.165***	0.1702***	0.1692***
De 60 a 64 años	-0.050Ns	-0.054Ns	-0.0504Ns	-0.0531Ns
De 65 años y más	-0.230***	-0.234***	-0.2298***	-0.2338***
<i>Nivel de escolaridad</i>				
Básica (referencia)				
Media	0.099***	0.103***	0.0977***	0.0979***
Superior	0.230***	0.230***	0.2314***	0.2313***
<i>Estado conyugal</i>				
Soltera, (referencia)				
Casada/unión libre	-0.101***	-0.100***	-0.1080***	-0.1042***
Divorciada/separada	0.124***	0.119***	0.1154***	0.1200***
Viuda	-0.043Ns	-0.027Ns	-0.0455Ns	-0.0417Ns
<i>Cargas domésticas</i>				
0 horas (referencia)				
De 1 a 14 horas	0.042Ns	0.036Ns	0.0387Ns	0.0401Ns
De 15 a 34 horas	-0.143***	-0.146***	-0.1468***	-0.1488***
De 35 a 49 horas	-0.270***	-0.276***	-0.2742***	-0.2772***
De 50 horas de más	-0.234***	-0.247***	-0.2441***	-0.2370***
<i>Número de hijas e hijos</i>				
<i>Sin hijas e hijos (referencia)</i>				
De 1 a 2 a hijas e hijos	0.102***	0.107***	0.1131***	0.1133***
De 3 a 5 a hijas e hijos	0.063**	0.066**	0.0692**	0.0687**
De 6 y más hijas e hijos	0.073*	0.077*	0.0825*	0.0841*
Valor estimado de p [^]	1***	1***	0.967***	0.965***

Nota: Nivel de significancia: Alta: *** p < 0.01; Media: ** p-valor < 0.05; Baja: * p-valor < 0.1, y Ns = No significativa, cuando no cumple ninguna de las condiciones anteriores.

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 6 muestra las probabilidades conjuntas, Pr (y₁ = 1, y₂ = 1), de los cuatro modelos Biprobit ajustados.

Tabla 6: Probabilidades conjuntas, estar en el mercado laboral y en alguna categoría ocupacional (efectos marginales)

	Asalariada	Cuenta propia	Empleadora	Sin pago
Porcentaje del total de mujeres activas	79.8%	13.0%	3.2%	2.6%
Probabilidades conjuntas	0.37204	0.06156	0.01156	0.01389
<i>Edad</i>				
De 15-29 (referencia)				
De 30 a 34 años	0.202***	0.0403***	0.0130*	-0.0064Ns
De 35 a 39 años	0.291***	0.0261*	0.0157**	0.0009Ns
De 40 a 44 años	0.199***	0.0446***	0.0185**	-0.0021Ns
De 45 a 49 años	0.227***	0.0417**	0.0197**	0.0016Ns
De 50 a 54 años	0.137***	0.0798***	0.0281***	0.0046Ns
De 55 a 59 años	0.112***	0.0554***	0.0206**	0.0014Ns
De 60 a 64 años	-0.101***	0.0351*	0.0112Ns	0.0018Ns
De 65 años o más	-0.247***	0.0065Ns	0.0055Ns	-0.0102**
<i>Nivel de escolaridad</i>				
Básica (referencia)				
Media	0.062***	0.0238***	-0.0017Ns	0.0060Ns
Superior	0.178***	0.0366***	0.0112*	-0.0062Ns
<i>Estado conyugal</i>				
Soltera, (referencia)				
Casada/unión libre	0.129***	0.0102Ns	0.0103**	0.0134***
Divorciada/separada	0.089***	0.0272Ns	0.0043Ns	-0.0029Ns
Viuda	-0.077*	0.0181Ns	0.0123Ns	-0.0083***
<i>Cargas domésticas</i>				
0 horas, (referencia)				
De 1 a 14 horas	0.037Ns	-0.0059Ns	-0.0070Ns	0.0124*
De 15 a 34 horas	-0.140***	-0.0069Ns	-0.0166Ns	0.0048Ns
De 35 a 49 horas	-0.250***	-0.0289Ns	-0.0218Ns	-0.0006Ns
De 50 horas de más	-0.190***	-0.0460*	-0.0278**	0.0126Ns
<i>Número de hijas e hijos</i>				
(Referencia: Sin hijas e hijos)				
De 1 a 2 a hijas e hijos	0.107***	0.0110Ns	0.0017Ns	-0.0002Ns
De 3 a 5 a hijas e hijos	0.053**	0.0122Ns	0.0063Ns	0.0009Ns
De 6 o más hijas e hijos	0.091**	-0.0056Ns	0.0098Ns	-0.0078Ns
Valor estimado de p [^]	1***	1***	0.967***	0.965***

Nota; Ns = No significativo

*** p < 0.01; ** p-valor < 0.05; * p-valor < 0.

Fuente: elaboración propia.

Probabilidades conjuntas por grupo ocupacional

El objetivo de este trabajo es observar si estos factores son distintos para cada grupo ocupacional, de ahí se estiman las probabilidades conjuntas. Nuestro hallazgo comprueba nuestra hipótesis de que algunos factores son distintos, y por tanto, el perfil de las mujeres que participan cambia. En primer lugar, puede observarse que las probabilidades conjuntas son diferentes cuando se vincula el mercado laboral con cada grupo en particular. Estar en el mercado laboral y ser asalariada representa una probabilidad conjunta de 37.2 por ciento, para las trabajadoras por cuenta propia es de 6.1 por ciento, ser empleadora 1.1 por ciento y trabajadoras sin pago 1.4 por ciento.

Las trabajadoras asalariadas

Al ser el grupo más numeroso en 2023 (79.8 por ciento), se encontró una significancia estadística para cada uno de los estratos de edad. Desde muy jóvenes se incorporan al mercado laboral y entre los 35 y 39 años la probabilidad conjunta es la más alta, manteniéndose hasta los 45 y 49 años, y comienza a descender a partir de los 50. El nivel de escolaridad es un factor muy claro que permite explicar la inserción laboral en el grupo de asalariadas, ya que representa una probabilidad conjunta de 17.8 por ciento más respecto a las mujeres con educación básica. Es todavía más evidente si se compara con los otros grupos donde las probabilidades en este nivel de escolaridad son más bajas. En cuanto al estado conyugal, las mujeres asalariadas que están casadas o en unión libre tienen una probabilidad positiva de estar en el mercado laboral, mayor a las divorciadas o separadas; en cambio, la probabilidad conjunta de las viudas es negativa. Respecto a las cargas domésticas, nuevamente hay una relación inversa: entre más horas se dedican al cuidado del hogar, menos están en el mercado laboral, sobre todo cuando éstas llegan hasta las 35 horas o más. Los hijos (as) no son impedimento para las mujeres asalariadas, de hecho, las mujeres asalariadas que tienen de uno a dos hijos (as) tienen una probabilidad conjunta de 10.7 por ciento mayor a las mujeres asalariadas sin hijos (as).

Trabajadoras por cuenta propia. Para este grupo ocupacional la edad comienza a ser relevante a partir de los 50 a 54 años, ya que en esta edad aparece la probabilidad conjunta a 7.9 y 5.5 por ciento entre los 55 y 59 años, en comparación con alrededor de cuatro por ciento en los rangos de edades

anteriores. El nivel educativo es significativamente estadístico, pero tiene una probabilidad conjunta de 2.3 por ciento para educación media y 3.7 por ciento para educación superior. En cambio, en el estado conyugal, en ningún caso es una variable significativa, por lo cual no se puede saber hasta qué punto influye el estado conyugal en ser trabajadora por cuenta propia. De la misma manera, las cargas domésticas explican la condición de estar en esta categoría ocupacional. Por tanto, son la edad y el nivel educativo los factores que más influyen en las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo por cuenta propia.

Empleadoras

De manera similar a las mujeres trabajadoras por cuenta propia, las mujeres empleadoras presentan una mayor probabilidad conjunta más alta y significativa entre los rangos de edad de 50 a 54 años (2.8 por ciento) y 55 a 59 años (2.1 por ciento). La escolaridad tampoco es un factor que tienda a explicar la incorporación de las mujeres en este grupo, solo apenas 1.1 por ciento cuando se trata de mujeres con escolaridad superior. Ello en gran medida porque las mujeres empleadoras se ubican en microempresas, trabajos tradicionalmente considerados femeninos en el comercio y los servicios, por lo cual no exigen credenciales escolares y un alto nivel de calificación o especialización necesariamente. En el caso del estado conyugal, sí hay una probabilidad positiva para las mujeres solteras empleadoras, aunque reducida. Las cargas domésticas y el número de hijos(as) no resultan estadísticamente significativas, en parte por ser un número pequeño en este grupo ocupacional en 2023 (3.2 por ciento, Tabla 2). Por tanto, la edad es el factor que más explica ser mujer empleadora, lo cual es congruente si se considera el ciclo de vida de aquellas mujeres adultas que ya no tienen hijos en edad escolar y tienen más tiempo de emprender un negocio propio, tener un ingreso adicional y un horario más flexible.

Trabajadoras sin pago

Es el grupo ocupacional de menor porcentaje en 2023 (2.6 por ciento, Tabla 2), lo que explica en gran medida que la mayoría de las variables no sean estadísticamente significativas. Y por tanto, no hay un perfil específico para este grupo ocupacional. Además de que en una misma variable como en la edad, educación y estado conyugal tienen signos positivos y negativos. Solo en la condición de estado conyugal tuvo significancia esta-

dística, la probabilidad conjunta es positiva para mujeres casadas y negativa para mujeres viudas.

CONCLUSIONES

Este trabajo presenta un análisis sobre los factores individuales y familiares que están relacionados con la participación laboral de las mujeres en Aguascalientes. En una primera etapa se calcularon estos factores para las mujeres económicamente activas (PEA) respecto a las no activas (PENA) y, en una segunda se calculó el comportamiento de estos factores para cada uno de los grupos ocupacionales: asalariadas, por cuenta propia, empleadoras y trabajadoras sin pago. Se optó por un modelo tipo Probit-bivariado, que permite observar decisiones secuenciales a través de la probabilidad conjunta de ambas condiciones. Los resultados son cuatro salidas del modelo, por lo que se pudo identificar el perfil de las mujeres ocupadas de manera general y por su posición en la ocupación.

De acuerdo a los resultados de la primera etapa se pudo constatar que las características individuales, como la edad y la escolaridad, son variables que resultaron positivas y estadísticamente significativas, es decir, el ciclo de vida de las mujeres trabajadoras y su capital humano acumulado siguen siendo factores de peso en las decisiones de participar en el mercado laboral. En general, la mayor escolaridad cambia su trayectoria laboral, las mujeres retrasan su incorporación al mercado laboral, así como su decisión de casarse o unirse y la edad de tener su primer hijo(a), lo cual permite prolongar su vida laboral. Por su parte, en aspectos familiares, como el estado conyugal, hay situaciones distintas: las mujeres casadas o en unión libre presentan una menor probabilidad de estar en el mercado laboral, mientras las divorciadas o separadas la incrementan. En este sentido se deduce que existen circunstancias culturales, familiares, institucionales y sociales, como la discriminación, que reducen las oportunidades de las mujeres casadas o en unión libre.

Tener hijos e hijas no impide a las mujeres insertarse al mercado de trabajo, más bien cuando esta circunstancia se traduce en más horas dedicadas a los cuidados del hogar. En la medida que aumentan las cargas domésticas, las mujeres participan menos en el trabajo extradoméstico, lo cual es un indicador de que los roles y estereotipos de género prevalecen en el hogar y en la sociedad en su conjunto. Ello representa una de las principales barreras y la magnitud de las brechas de género en el mercado laboral, ya que los hombres, en la mayoría de los casos, no son directamen-

te responsables de las tareas del hogar y no se ven penalizados en términos de permanencia en el empleo y niveles salariales.

En cuanto a la segunda etapa, al calcular las probabilidades conjuntas de estar en el mercado laboral y pertenecer a alguna de los cuatro grupos ocupacionales, pudo observarse que hay factores individuales y familiares que tienen diferente comportamiento según el caso. Las mujeres asalariadas, que son el grupo de trabajadoras más numeroso, tienden a ser más jóvenes y participar desde temprana edad, además de tener una escolaridad promedio más alta. El estado conyugal no parece ser un impedimento y la presencia de hijas e hijas no inhibe significativamente su incorporación al mercado laboral.

En cambio, las trabajadoras por cuenta propia tienen mayor edad, si bien hay significancia en los grupos de 30 a 49 años, la mayor probabilidad conjunta es de los años 50 a los 64 años. La educación es importante, pero muy inferior a las trabajadoras asalariadas. Las demás variables familiares no mostraron significancia estadística, sin embargo, el signo negativo en las cargas domésticas representa que hay una relación inversa con su participación en el mercado laboral.

Las mujeres empleadoras tienen un promedio de mayor edad, sobre todo entre los 50 y 59 años y tienen menos escolaridad, lo que indica un ciclo laboral muy distinto a las trabajadoras asalariadas. Al respecto, pueden desprenderse varias hipótesis de investigación sobre su ciclo de vida y laboral: puede ser que estas mujeres se insertan por primera vez o bien regresan a trabajar bajo este tipo de ocupación una vez que los hijos e hijas han pasado su primera etapa de cuidados y de instrucción. Sus objetivos pueden ser varios: generar mayores ingresos para sí mismas, completar el ingreso familiar o bien entrar de remplazo en el ingreso cuando hay desempleo de la pareja; sin embargo, como son de mayor edad y tienen menor escolaridad les impiden insertarse como trabajadoras asalariadas, por lo que buscan empleos independientes, ya sea parciales, de baja productividad y en sectores donde tradicionalmente hay una mayoría de mujeres como servicios personales o comercio al menudeo.

Finalmente, en ambas etapas se constató que una barrera muy importante para incrementar la tasa de participación de las mujeres es el número de horas dedicadas a las cargas domésticas y de cuidados, que está relacionada con los estereotipos tradicionales que existen todavía sobre el rol de las mujeres y hombres, de ahí que es fundamental promover cambios culturales individuales y sociales, pero también la implementación de polí-

ticas institucionales desde el Estado sobre la construcción y ampliación de un Sistema de Cuidados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aromolaran, A.B. (2004). *Female Schooling, Non-Market Productivity, and Labor Market Participation in Nigeria*. Center Discussion Paper 879, Yale University and University of Agriculture, Abeokuta, Nigeria. Recuperado de <https://n9.cl/mes9p>

Blau, F., Ferber, M. and Winkler, E. (2013). *The Economics of Women, Men and Work*. Pearson Higher.

Borjas, G. (2010). *Labor Economics*. McGraw-Hill. Recuperado de <https://n9.cl/ng6rgp>

Busso, M., and Romero, F.D. (2015). *Female Labor Force Participation in Latin America: Patterns and Explanations*. Documento de Trabajo, No. 187, Universidad Nacional de La Plata.

Camacho Sandoval, F. (2024, en prensa). *La economía de Aguascalientes, retos para el siglo XXI. Oportunidades para un nuevo paradigma de política económica*. Mimeo.

Campos Vázquez, R.M. (2022). *Desigualdades. Por qué nos beneficia un país más igualitario*. Grano de Sal/Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

Chant, S. y Pedwell, C. (2008). *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro*. Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra.

Chioda, L. (2011). *Work and family: Latin American and Caribbean women in search of a new balance*. The World Bank.

Christenson, B.A., Oliveira, O. de, y García Guzmán, B. (1989). “Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México”. En *Estudios Sociológicos* 7(20), 251-280. El Colegio De México. Recuperado de <https://doi.org/10.24201/es.1989v7n20.1116>

Coaquira-Velásquez, M.A. (2021). “Determinantes de la informalidad y subempleo en el departamento de Puno: un modelo Probit bivariado aplicado para el año 2019”. En *Semestre Económico*, 10(01), 49-67. Recuperado de <https://doi.org/10.26867/se.2021.v10i1.112>

Contreras, D., Sepúlveda, P. and Cabrera, S. (2010). *The effects of lengthening the school day on female labor supply. Evidence from a Quasi-Experiment in Chile*. Documento de trabajo N° 323. Departamento de Economía, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile.

De Jesús-Reyes, D., y Menkes-Bancet, C. (2014). “Prácticas y significados del uso del condón en varones adolescentes de dos contextos de México”. En *Papeles de Población*, 20(79), 73-97.

ENADID (1992). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

ENADID (2018). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

ENADID (2023). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Gasparini, L. and Marchionni, M. (Eds.). (2015b). *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales. CEDLAS, Universidad Nacional de la Plata.

Gasparini, L. y Marchionni, M. (2015a). *La participación laboral femenina en américa latina: avances, retrocesos y desafíos*, Documento de Trabajo, No. 185, CEDLAS, Universidad de la Plata.

Goldin, C. (2006). "The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family". In *American Economic Review*, 96, 1-21.

Greene, W.H. (2008). "The econometric approach to efficiency analysis". In *The measurement of productive efficiency and productivity growth*, (1), 92-250. <https://n9.cl/5shzn>

Heath, R. and Jayachandran, S. (2017). *The causes and consequences of increased female education and labor force participation in developing countries*. NBER Working Papers, Núm. 22766.

INEGI (1990). *Censo General de Población y Vivienda, 1990*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI (2000). *Censo General de Población y Vivienda, 2000*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI (2010). *Censo General de Población y Vivienda, 2010*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI (2023). *Día mundial para la prevención del embarazo no planificado en adolescentes*. Comunicado de Prensa núm. 556. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

López-Acevedo, G., Freije-Rodríguez, S., Vergara Bahena, M.A., y Cardozo Medeiros, D. (2021). "Cambios en el empleo femenino en México: demografía, mercados y políticas". En *Estudios Económicos*, 36(1), 115-150. Recuperado de <https://doi.org/10.24201/ee.v36i1.411>.

Morelos, J.B. (1972). "Niveles de participación y componentes de cambio de la población activa de México: 1950-1970". En *Estudios Demográficos y Urbanos*, VI(03), 298-318. Recuperado de <https://doi.org/10.24201/edu.v6i03.164>

OECD (2023). SIGI. *Global Report. Gener Equality in times of crisis. Social Institutions and Gender Index*. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/803413ef-en>

OECD (2024a). *Economic Surveys México, 2024*. OECD Publishing. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/19990723>

OECD (2024b). *La sociedad de un vistazo, 2024. Indicadores sociales de la OCDE*. Recuperado de <https://acortar.link/UzjCkT>

OIT (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino*. OIT. Recuperado de <https://n9.cl/so4y3>

Oliveira, O. de. (1989). “La participación femenina en los mercados de trabajo urbanos en México: 1970-1980”. En *Estudios Demográficos y Urbanos*, 4(3), 465-493. <https://doi.org/10.24201/edu.v4i3.736>

Orozco Rocha, K. (2015). “Participación femenina en trabajos asalariados: ¿una doble selectividad?” En *Carta Económica Regional*, (116), 88-111. Recuperado de <https://cutt.ly/WwCkyKXr>

Ortiz, C. H., Uribe, J. I. y García, G.A. (2007). “Informalidad y subempleo: un modelo probit bivariado plicado al Valle del Cauca”. En *Revista Sociedad y Economía*, núm. 13, diciembre, pp. 104-131, Universidad del Valle, Cali, Colombia, recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99616721006>

Parker S. and Skoufias, E. (2004). “The added worker effect over business cycle: evidence from urban México”. In *Applied Economics Letter*, 11, 625-630.

Paz, J.A. (2018). “Brecha de participación económica entre hombres y mujeres y dividendo de género: factores determinantes no tradicionales captados en una muestra de países”. En *Notas de Población*, 45(107). Recuperado de <https://hdl.handle.net/11362/44379>

PNUD (2018). *El mercado laboral femenino en América Latina*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de <https://n9.cl/k6aq7>

Ramírez, M.M., y Anda-Jáuregui, (2023). “¿Cuál es la relación entre los anticonceptivos orales y la aparición de infecciones?”. En *Nexos*. Recuperado de <https://bitly.ws/show/3cPPP>

Rendón Gan, T. (2009). “Participación femenina en la actividad económica”. En *DemoS*, (016), 16-17. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/%6794>

Torres García, A. J., Ochoa Adame, G. L. y Pedroza Villegas, O. (2022). “Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral”. En *Revista de Economía*, 39(98), Universidad Autónoma de Yucatán. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.33937/reveco.2022.250>

Wainerman, C. (1995). “De Nairobi a Pekín. Las mujeres y el trabajo en la Argentina”. En *Sociedad*, 6, 149-158.

World Bank Group (2020). *La participación laboral de la mujer en México*. Washington, D.C. Recuperado de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf>

World Bank Group (2024). *Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina mayor de 25 años) (estimación modelada de la OIT)*, base de datos. Recuperado el 20/05/2024 de <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>.

RESUMEN CURRICULAR DEL AUTOR Y LA AUTORAS

Fernando Camacho Sandoval

Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Guadalajara, México; maestría en Economía y Política Internacional por el Centro de Investigación y Docencia Económica, (CIDE). Actualmente es investigador invitado del Centro de Investigación en Matemáticas, (CIMAT), Unidad Aguascalientes. Sus líneas de investigación son: i) desarrollo económico, regional y urbano, ii) Segregación socioespacial, iii) mercados de trabajo y género. Entre sus últimas publicaciones destacan: “Estratificación socioespacial en la ciudad de Aguascalientes en 1990, 2000 y 2010”. En *Carta Económica Regional* (2021-127), UG. “Aguascalientes: el crecimiento económico ascendente con limitación salarial”. En H. García, J. Carrillo, G. Bensusán (coords.). *Salarios en tiempos de libre comercio. ¿Ofrece la industria automotriz salarios dignos en México*. Colegio de la Frontera Norte, (2021). “¿Aguascalientes dividida?, una ciudad media mexicana y su evolución entre 1990 y 2010”. En *Economía, Sociedad y Territorio*, núm. 72, 2023. Dirección electrónica: fercasa150@gmail.com
Registro ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3430-7823>

María Guzmán Martínez

Doctora en Ciencias en Socioeconomía, Estadística e Informática-Estadística por el Colegio de Postgraduados, Texcoco en el Estado de México. Actualmente es profesora-investigadora en la Facultad de Matemáticas de la Universidad Autónoma de Guerrero. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel I. Sus líneas de investigación actual son: i) teoría de valores extremos, ii) modelación espacial y iii) estadística multidisciplinaria. Entre sus últimas publicaciones están: *¿Aguascalientes dividida?, una ciudad media mexicana y su evolución entre 1990 y 2010* y *Social Lag in the Municipalities of the State of Guerrero, México*. Dirección electrónica: marnezmar@yahoo.com.mx
Registro ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9035-2699>

Alejandra Camacho Suárez

Maestra en Comunicación por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y Licenciada en Sociología por la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA). Es consultora de proyectos de impacto social donde ha colaborado en la elaboración de Planes de Desarrollo Municipal con perspectiva de género. A nivel nacional e internacional ha realizado proyectos para ONU Mujeres y para otras agencias de las Naciones Unidas. Ha sido docente en la Universidad Autónoma de Aguascalientes y actualmente trabaja en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en la Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas. También es codirectora de *Mucha Muchacha*, un colectivo con el objetivo de analizar las experiencias de las mujeres en el espacio público y con ello proponer políticas públicas teniendo como ejes la perspectiva de género y el urbanismo participativo.

Dirección electrónica: alesuca93@gmail.com

Registro ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0004-4252>

Artículo recibido el 3 de julio de 2024 y aceptado el 23 de septiembre de 2024