

Relación del valor social del trabajo y el rol de género sobre la participación laboral femenina en México 1994-2022

Relationship of the Social Value of Work and the Gender Role on Female Labor Participation in Mexico 1994-2022

SÁNCHEZ, María Fernanda¹
DE LA SOTA RIVA, Marcela²
SAUCEDO, Odra Angélica³
MATA, Leovardo⁴

Resumen

En este trabajo se estima el efecto de las actitudes del rol de género (RG) y del valor social del trabajo (VT) sobre la participación laboral femenina (PLF) para el periodo 1994-2022 en México. Se utilizan los levantamientos de World Value Surveys (WVS) para el periodo de referencia, considerando los modelos logit, probit, robit y su versión lineal. Se encuentra evidencia de una relación negativa entre las variables RG, VT y PLF.

Palabras clave: participación laboral femenina, rol de género, valor social del trabajo, probabilidad

Abstract

This paper estimates the effect of gender role attitudes (GR) and the social value of work (VT) on female labor force participation (PLF) for the period 1994-2022 in Mexico. The World Value Surveys (WVS) are used in the reference period, considering the logit, probit, robit models and their linear versions. There is evidence of a negative relationship between the variables RG, VT and PLF.

Key words: female labor participation, gender role, social value of work, probability

1. Introducción

Desde el siglo XX, y más acentuadamente a partir de la segunda mitad de este, las mujeres han ido consiguiendo, poco a poco, derechos que antes las normas sociales establecían como exclusivos de los hombres. La inserción laboral femenina es un claro ejemplo de este tipo de restricción social que, con el tiempo, ha logrado aminorarse.

¹ Deal Structuring Specialist. Accenture. México. marifersanchezna@gmail.com

² Profesora-investigadora. Facultad de Economía y Negocios. Universidad Anáhuac. México. marcela.delasotariva@anahuac.mx

³ Profesora-investigadora. Facultad de Economía y Negocios. Universidad Anáhuac. México. angelica.saucedo@anahuac.mx

⁴ Profesor-investigador. Facultad de Economía y Negocios. Universidad Anáhuac. México. leovardo.mata@anahuac.mx

En América Latina existe una tendencia creciente, en cuanto al indicador de participación femenina en el mercado del trabajo. Esta tendencia está acompañada de incrementos en los aportes económicos que ellas hacen al hogar, así como una mayor continuidad en las trayectorias laborales (Abramo, 2004).

Por otro lado, existen estudios que sugieren que, pese a que la inserción del género femenino en el mercado del trabajo va en aumento, la discriminación prevalece, lo que da como resultado menor salario, escasas oportunidades de crecimiento y explotación laboral (Rodríguez y Castro-Lugo, 2014). Mujeres y hombres tienen un rol de género establecido en la sociedad, a través de la división sexual del trabajo, lo que favorece la desigualdad en la tasa de empleo femenino y la brecha de salarios (Fortin, 2005).

El objetivo de esta investigación es analizar la variación de la tasa de participación laboral femenina (PLF) en México, con base en la teoría de las actitudes sociales, hacia el rol de género (RG) y sus valores sociales hacia el trabajo (VT).

A este respecto, en la sección dos se aborda la evolución del mercado de trabajo femenino en México. Se describen la teoría de las actitudes y la teoría del valor social del trabajo, y su relación con la participación laboral femenina. El conjunto de información abarca el periodo 1994-2022. Luego, en la sección tres se describe brevemente la metodología de estimación, para medir el efecto de las variables RG y VT sobre PLF, y se discuten e interpretan los efectos marginales bajo los modelos MPL, probit, logit y robit. Finalmente, en la sección cuatro, se presentan las conclusiones.

2. Evolución del mercado laboral femenino en México

En la medición del empleo en México, los indicadores más importantes son: la población económicamente activa (PEA) y la población no económicamente activa (PNEA).

La PEA, en México, se define como aquellas personas de 15 años o más, que estuvieron vinculadas con la actividad económica o que buscaron estarlo en la semana de referencia, por lo que se encontraban ocupadas o desocupadas; mientras que la PNEA, está compuesta por las personas que no tienen empleo y no están en la búsqueda de uno (INEGI, 2023c).

En México, estos datos se obtienen, a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Esta encuesta está a cargo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), organismo que publica datos mensuales y trimestrales de la fuerza de trabajo, la ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y la desocupación, entre otros (INEGI, 2023a).

A partir de los datos de la ENOE, se puede observar que el total de personas, pertenecientes a la PEA, en 2023, fue de 60.73 millones y que, en general, su tendencia es creciente durante el periodo 1990-2023.

Respecto a la PEA de carácter femenino, en México, se pueden encontrar pocos estudios para hacer un análisis exploratorio (Mancini, 2019). No obstante, es un tema de suma importancia para cerrar la brecha de desigualdad económica y social que existe entre los hombres y las mujeres (García y Adame, 2020).

Asimismo, otra de las razones por las que es importante estudiar el mercado laboral en México es la transición demográfica, que este país ha sufrido desde el siglo pasado (Miguel y Ramírez, 2024). A finales del siglo XX, en los años noventa, crecieron las tasas de participación de la población de 12 años y más, fundamentalmente, por el incremento de la tasa de participación femenina en el mercado laboral (Turra y Fernandes, 2021).

2.1. El mercado de trabajo femenino

En la actualidad, las mujeres (solteras, casadas, separadas o solas con hijos) son un sector de la población, cuya fuerza de trabajo ha venido creciendo en todo el mundo, y que constituyen un importante motor del desarrollo económico en diversas naciones. La participación laboral femenina es uno de los cambios socioeconómicos más importantes de las últimas décadas (Marchionni *et al.*, 2019).

Dentro de los países de la OCDE, la participación laboral femenina pasó de 19% en 1890 al 53.7% en 2022 y la tendencia es positiva, a lo largo del siglo XX, para la mayoría de los países del orbe. En el caso de México, el dinamismo en el crecimiento de esa participación es un fenómeno mucho más reciente, pues se observa, principalmente, a partir de la década de los noventa. Por ello, aunque entre 1990 y 2022 la tasa de participación laboral femenina se incrementó del 21.6% al 45% en 2022, la contribución del trabajo de las mujeres en México sigue estando muy por debajo del promedio del grupo de países de la OCDE e, incluso, que el resto de los países latinoamericanos, excepto Guatemala (Banco Mundial, 2024).

La participación de las mujeres en la fuerza laboral es un elemento clave para el crecimiento económico de un país. Bertay, Dordevic, y Sever (2020) encontraron que la desigualdad de género afecta los resultados económicos reales. Los autores probaron que, en los países con menor desigualdad de género -en aquellos sectores que típicamente emplean a más mujeres- la productividad aumenta y crecen más rápido.

En México, es especialmente relevante la participación de las mujeres en el mercado laboral, debido a que esta es una herramienta de crecimiento sub-utilizada en América Latina y el Caribe, pues se ubica todavía por debajo de la línea psicológica de equidad del 50% (Novta y Wong, 2017).

Parte de la brecha de género, en el empleo y los ingresos, se debe a normas que limitan las elecciones y los logros de las mujeres (Escalante, 2020). En este sentido, una de las principales limitaciones con las que las mujeres se encuentran, al intentar acceder a la educación o al mercado laboral, es la actitud que tiene la sociedad en la adopción de las decisiones femeninas. Las prácticas discriminatorias laborales, las dificultades para lograr ser madres de familia y profesionistas, los estereotipos culturales y la ausencia de políticas que garanticen la participación de las mujeres en estos dos importantes ámbitos económicos, son solo algunos de los retos que las mujeres deben enfrentar (Torres, Ochoa y Pedroza, 2022). Jayachandran (2021) analizó las barreras culturales a la participación y el éxito de las mujeres en el mercado laboral en países en desarrollo, y encontró que las normas culturales ayudan a explicar las grandes diferencias en el empleo femenino entre países con el mismo nivel de desarrollo.

Asimismo, los años de educación formal están estrechamente ligados al ingreso y a la permanencia en un empleo. Por ello, otra de las trabas, que las mujeres se encuentran en el camino a la igualdad laboral, es el poco acceso a los estudios superiores. A pesar de que en los últimos 20 años ha aumentado, considerablemente, el número de mujeres matriculadas en la universidad sigue existiendo una brecha importante en las carreras asociadas a la ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas. Esta diferencia tiene como resultado, que la esfera laboral de la ciencia este conformada principalmente por hombres (Cortés *et al.*, 2022).

De igual manera, desde la óptica de la política pública, es importante conocer qué proporción de nuevos entrantes al mercado laboral es representada por mujeres y cuál por hombres. Por ello, el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) realiza censos económicos cada cinco años. De acuerdo con la última versión de este reporte, del personal ocupado en el universo de actividades económicas, el 43.9% son mujeres y el 56.1% son hombres. Esta cifra revela el nivel de desigualdad de género en el país (SNIEG, 2019).

A pesar de los obstáculos, en los últimos 30 años se ha acelerado la participación laboral extra-doméstica de las mujeres, como consecuencia de la globalización de los mercados laborales y financieros (Torres, Ochoa y Pedroza, 2022). En el cuadro 1 se observa el contraste entre la tasa de participación laboral femenina y masculina. La participación de las mujeres subió casi 20% entre 1990 y 2023, en tanto que la participación masculina, no se ha incrementado.

Cuadro 1
Participación laboral femenina y masculina.

Periodo	Participación laboral (%)	
	Mujeres	Hombres
1990	29.1	75.5
1995	32.1	78.7
2000	32.8	81.8
2005	34.4	80.6
2010	35.7	79.3
2015	36.3	78.4
2020	42.4	74.2
2023	48.8	73.1

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial (2024) e INEGI (2023c).

Los cambios en las actividades laborales de las mujeres y su inclusión, cada vez mayor al interior de la economía, han implicado transformaciones en las condiciones laborales en México. Estos cambios pueden atribuirse, principalmente, a que los valores familiares de los mexicanos, respecto a que es lo que una mujer debe y no debe hacer, se han ido modificado. La alteración del paradigma se presenta, tanto a nivel familiar como a nivel social (Heilman, Caleo, y Manzi, 2024).

En la actualidad las normas sociales ya no restringen el papel de las mujeres a tareas reproductivas dentro del ámbito doméstico. Se permite que tengan expectativas laborales más amplias e incluyentes, por medio de una multiplicidad de roles. En retrospectiva, en el año de 1981, el 54% de los mexicanos señalaba que la realización de las mujeres estaba únicamente en la maternidad. Más de veinte años después, únicamente el 36% ubica a las mujeres únicamente como jefas de hogar (Rodríguez y Castro-Lugo, 2014).

En cuanto a la brecha salarial, se observa que 47.2% de las mujeres y 33.4% de los hombres, recibe el salario mínimo. Esto revela la importante desigualdad de ingresos, que aún existe entre hombres y mujeres (INEGI, 2023b), y que falta mucho por hacer en materia de equidad de género en el mercado laboral.

3. La teoría de las actitudes sociales y su relación con la participación laboral femenina

En esta sección se hace una breve revisión teórica de las posturas que explican la participación laboral femenina, con relación al conflicto de rol de género y el valor social hacia el trabajo. Esto con la finalidad de identificar las teorías asociadas a cada una de las variables que se emplean en este estudio.

3.1. Actitudes del rol de género

Existen diferentes definiciones de actitud. Para Katz (1960) es una predisposición del individuo para evaluar algún símbolo u objeto de su entorno, ya sea de manera favorable o desfavorable. Se puede pensar también como una predisposición aprendida, para responder a favor o en contra de un determinado objeto (Fishbein y Ajzen, 1975).

Aunque se cuenta con múltiples definiciones de actitud (Samra, 2014), en este estudio se empleará el enfoque de (Ajzen y Cote, 2008), quienes señalan que las actitudes están compuestas por los elementos cognitivo, afectivo y de comportamiento, y que se manifiestan como respuestas verbales y no verbales de un individuo.

Respecto a las actitudes de las personas hacia el rol de género, Parsons y Shils (1955) publicaron su Teoría General de la Acción (TGA), en donde propusieron el concepto de rol como un mecanismo de interacción social. Los individuos forman parte de un sistema cultural compuesto de creencias, símbolos y valores, siendo la unidad de cohesión el papel que se juega dentro de la sociedad. El concepto de rol comprende un conjunto de expectativas, propias de cada persona, pero que no adquieren validez ni legitimidad, hasta que son institucionalizadas por el resto de las personas; es decir, hasta que son congruentes con la cultura, la familia y la religión, entre otros.

Los procesos de socialización son los mecanismos que preparan al individuo para actuar en su rol, conforme a las expectativas de este. No obstante, pueden presentarse discrepancias entre el individuo y la sociedad, ya que el comportamiento humano es dinámico (Fortin, 2005). Los conflictos de rol surgen como resultado de una falta de integración completa entre el sistema personal, social o cultural. Cuando surgen los conflictos, señalan Parsons y Shils (1955), estos son regulados, a través de mecanismos de control social, como la imposición de sanciones, la segregación o la reintegración. Esta regulación constituye la actitud de la sociedad hacia un rol específico dentro de la misma.

Así, la actitud de la sociedad hacia el rol de género, dentro del mercado de trabajo, trae consigo un conflicto inherente en la época actual. Hoy en día, tanto hombres como mujeres buscan su realización personal y bienestar económico, pero esta idea no encaja en los esquemas de la familia tradicional, en donde la religión y las costumbres han institucionalizado, por décadas, que las mujeres no son parte de las decisiones cruciales de la sociedad (Fabrigar y Wegener, 2014).

La conciliación y cambio de mentalidad de la sociedad hacia las actividades que pueden o no pueden realizar las personas, según su género, sigue en discusión y constante cambio. Existen diferencias sobre el papel de la mujer en todos los órdenes de la vida pública, ya sea por país, por región o por estrato social, atribuibles a la cultura, la religión u otras construcciones sociales (García, 2007).

3.2. Valores sociales hacia la actividad laboral

El trabajo humano constituye el motor fundamental de la riqueza y prosperidad de cualquier nación (López, 2008), pero la distribución de actividades laborales entre los diferentes individuos es resultado de un razonamiento en términos de legitimidad social y conveniencia económica. En el caso de la categoría género, históricamente, la asignación del trabajo se ha llevado a cabo con base en las normas sociales (Garduño-Rivera, 2013).

Por ejemplo, debido al carácter reproductivo que le toca a la mujer, tradicionalmente se ha encomendado al género femenino el cuidado de los hijos, su educación y las tareas del hogar. Cabe mencionar, que se trata de trabajo no remunerado, que, si bien es cierto que se lleva a cabo por amor a la familia, no existe una razón objetiva, para que sea realizado exclusivamente por las mujeres (Maruani, 2000).

Lo que se ha observado, en las últimas décadas, es una reorientación del trabajo femenino a todas las actividades de la vida social. Una mujer puede dedicarse exclusivamente a su familia, por convicción propia y de mutuo acuerdo con su pareja, pero, hoy en día, tiene la oportunidad de desarrollar otro tipo de trabajos (Zabludovsky, 2007).

Este cambio en el valor social del trabajo femenino se ha presentado a lo largo del mundo occidental y ha permeado en las culturas asiáticas y de otras latitudes. Esto representa uno de los mayores cambios en la

construcción social de actitudes y roles que se haya registrado en la historia moderna del ser humano (Goldin, 2014).

Este cambio de construcción social representa una emancipación de la mujer, dado que hombres y mujeres son seres humanos, y se reconocen de igual forma en todas sus facetas sociales, aunque con diferencias biológicas (Novta y Wong, 2017).

3.3. Participación laboral femenina

La incorporación de la mujer al mercado laboral está regulada por dos factores principales: económico y sociológico. El primer caso puede resumirse en un esquema básico de oferta y demanda, pero el segundo contiene dentro de sí una larga cadena de constructos sociales (Boserup, 1970). Existen diferentes estudios que han encontrado evidencia del efecto de dichas variables sobre la participación laboral femenina.

Fernández (2007) estudió, desde una perspectiva cultural, el efecto de la transmisión de creencias de una generación a otra, en la participación laboral de las mujeres casadas de 25 a 44 años, en los Estados Unidos, de 1880 al 2000. El autor concluyó que, en la medida en que las mujeres aprenden de aquellas que trabajan la utilidad que proporciona el trabajo remunerado, más mujeres se van incorporando al mercado laboral, como resultado de un proceso de cambio cultural.

De igual forma, (Steiber y Haas, 2012) consideraron que la relación entre las actitudes de rol y el comportamiento de trabajo de las mujeres es estadísticamente significativa, pero no determinante. Es decir, señalan que las mujeres pueden tener una actitud tradicional del rol de género, independientemente de si participan o no en el mercado de trabajo.

En cuanto a los modelos con base en la teoría neoclásica, Olivetti y Petrongolo (2016) consideran que el desarrollo económico no se ve necesariamente reflejado en los cambios de actitudes, por parte de las mujeres o de la propia sociedad, por lo que prevalecen brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Los autores afirman que, si bien estos han ayudado a explicar el crecimiento de la participación laboral femenina, a partir de una decisión de ingresos económicos, ese argumento no explica completamente el cambio en el valor social del trabajo femenino.

Giavazzi, Schiantarelli, y Serafinelli (2013) estudiaron el impacto de las actitudes hacia el papel tradicional de las mujeres en la familia. La muestra consistió en 17 países miembros de la OCDE en el periodo 1981 a 2002, en donde no se consideró a México. Estos autores encontraron evidencia de que las actitudes hacia el papel tradicional de los individuos en la familia son un factor determinante en la incorporación femenina, en el mercado laboral.

En México, los estudios de actitudes sociales del rol de género, el valor social del trabajo y la participación laboral son escasos. En general, existen estudios de corte económico que emplean un enfoque basado en la ecuación de Mincer y del capital humano. Por ejemplo, Campos-Vázquez y Vélez (2013), realizaron un estudio con datos del 2011 y con una muestra representativa de hombres y mujeres. Ellos estudiaron el efecto de las actitudes hacia el trato igualitario de las mujeres, por parte de los esposos cuyas madres hubieran trabajado alguna vez en sus vidas. Los hallazgos son interesantes, pues encontraron evidencia de que cuando el esposo tuvo una madre trabajadora, la probabilidad de que la esposa trabaje aumenta en un 15%. Además, existe una menor disposición del padre a transmitir es tradicionales a sus hijas.

Aquí se emplea el enfoque de Fortin (2005), quien estudió el impacto las actitudes del rol de género para el mercado laboral de 25 países de la OCDE en el periodo 1990-2001, en donde no se incluyó a México, mediante

modelos de regresión no lineal. La autora encuentra una relación significativa entre las actitudes sociales, el valor social del trabajo y la participación laboral femenina.

4. Metodología

En este trabajo se busca verificar y cuantificar la relación que guardan las variables independientes RG y VT con la variable dependiente PLF. Sin embargo, esta última variable es binaria, por lo que se estima un modelo de regresión múltiple de la forma:

$$Y = X\beta + u \quad (1)$$

Donde $Y = PLF$ y X es una matriz de variables que reúne a las variables independientes y a las variables de control. Esta especificación se denomina Modelo de Probabilidad Lineal (MPL). En ese caso, β es un vector de parámetros que representan los efectos marginales y u es un vector de perturbaciones aleatorias (Greene, 2003).

En este tipo de ecuaciones, el procedimiento de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) arroja como resultado un vector proyectado Y^* que aproxima la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de uno. Desafortunadamente, dado que la variable es binaria y los residuales no siguen una distribución normal, el valor proyectado puede ser positivo o negativo, lo cual carece de sentido, pues un valor de probabilidad se ubica entre cero y uno (Wooldridge, 2015).

Adicionalmente, el MPL presenta problemas de heterocedasticidad y variable omitida, entre otros (Gujarati, 2014). Para solventar esta situación, se introduce una distribución de probabilidad acumulativa G , de tal manera que:

$$P[PLF = 1 | X] = G(X\beta) \quad (2)$$

La intuición de la ecuación (2) es que debe extenderse el alcance del MPL, pues no necesariamente existe una relación lineal entre las variables (Greene, 2003).

Existen una gran variedad de distribuciones de probabilidad acumulada que se pueden utilizar en la ecuación (2). De hecho, si se elige la distribución de probabilidad acumulada normal, entonces el modelo se denominará probit. Si se emplea la distribución de probabilidad logística, el modelo de regresión no lineal adquiere el nombre de logit (Gujarati, 2014). En cambio, si se utiliza la distribución t-student, simétrica o asimétrica, el nombre del modelo es robit (Liu, 2004).

En cualquier caso, los coeficientes de los modelos probit, logit y robit se estiman mediante máxima verosimilitud, y el efecto marginal de la variable explicativa X_i sobre la probabilidad de que $PLF = 1$ es:

$$\partial P[PLF = 1 | X] / \partial X_i = g(X\beta)\beta_i \quad (3)$$

Donde $g(X\beta)$ es la función de densidad de probabilidad, evaluada en la proyección $X\beta$.

Es importante mencionar que la bondad de ajuste de los diversos modelos MPL, probit, robit y logit se puede evaluar mediante los criterios de información de Akaike (AIC, por sus siglas en inglés) y Schwarz (BIC, por sus siglas en inglés), bajo los pseudo-coeficientes de determinación y a través del cálculo del error cuadrático medio (MSE, por sus siglas en inglés) (Greene, 2003).

En la siguiente sección se estiman las especificaciones MPL, probit, logit y robit para analizar el efecto marginal de diversas variables explicativas sobre la participación laboral femenina. Asimismo, se realiza un comparativo entre modelos y se analiza la bondad de ajuste.

5. Resultados y discusión

En esta sección se analiza la relación que tienen las actitudes del rol de género y el valor social del trabajo en la participación laboral femenina de México 1994-2022, de acuerdo con los registros de la encuesta World Values Survey (WVS).

Esta encuesta contiene una serie de preguntas enfocadas hacia el papel de las mujeres en el mercado laboral y dentro de la sociedad. La encuesta WVS inició con un núcleo de diez países dentro de la OCDE en 1981 y en cada levantamiento ha incrementado el número de naciones participantes hacia el resto del mundo (ver Anexos), conservando siempre todos los países de los periodos anteriores (WVS, 2024).

En este trabajo se emplea la encuesta WVS como fuente de información, siguiendo el enfoque de Fortin (2005), y se definen las siguientes variables:

- PLF (Participación Laboral Femenina) es una variable binaria, que toma el valor 1 cuando una mujer responde que cuenta con empleo de tiempo completo, tiempo parcial, es autoempleada o se encuentra desempleada, y cero cuando se trata de mujeres que reportan ser amas de casa o estudiantes. El rango de edad inicia en 15 años.
- VT (Valor social del trabajo) es una variable continua, que se ubica entre cero y uno. Es un índice simple que agrega las respuestas Muy de acuerdo=4, De acuerdo=3, En desacuerdo=2 y Muy en desacuerdo=1 con respecto al valor que asignan los hombres y las mujeres al trabajo remunerado, que realizan las mujeres.
- RG (Rol de género) es una variable continua, con escala entre cero y uno, que mide la aceptación social de los hombres y mujeres a la inserción laboral remunerada de la mujer.

Adicionalmente, se incluyeron variables de control como edad, estado civil, número de hijos, clase social y años de educación, véanse Anexos.

En el cuadro 2 se muestran los efectos marginales de RG y VT sobre PLF, así como los indicadores de bondad de ajuste. El modelo más robusto es el robit, pues los criterios de información AIC y BIC son más bajos, así que se adapta en mejor manera al conjunto de información.

Se aprecia que el efecto de la variable RG es negativo, contribuye con -4.7% (robit) a la probabilidad de que una mujer pertenezca a la fuerza laboral. Esto significa que las actitudes de la sociedad hacia el papel tradicional de la mujer en el hogar han influido negativamente. Asimismo, se observa que el impacto de la variable VT sobre PLF es menor a cero -9.6% (robit). Esto, señala que las creencias de la sociedad, hacia la participación laboral de la mujer, han frenado la inserción de la mujer en el mercado de trabajo.

Con relación a la variable edad, el efecto marginal sobre la participación laboral es mayor para el grupo que se ubica entre 25 y 34 años, con 21.0% (robit). Cuando se considera el estado civil de una mujer, se encuentra que la probabilidad de pertenecer al mercado laboral disminuye cuando son casadas (-22.3%, robit), respecto a cuando son viudas, divorciadas o separadas. Este resultado es similar a lo que comentan Fortin (2005) y Rodríguez y Castro-Lugo (2014).

Además, cuando se considera si una mujer tiene hijos, en general, el efecto marginal es negativo con 20.1% (robit). Si se cuenta con mayor educación, existe mayor probabilidad de participar en el mercado laboral, siendo que quienes cuentan con educación básica presentan un efecto negativo de -18.5% (robit). Estos dos hallazgos concuerdan con las conclusiones de Zabudovsky (2007).

Por último, se observa que, en el caso de las mujeres que se identifican como pertenecientes a la clase media-baja, según los datos de la encuesta WVS, el efecto marginal no muestra significancia. En otras palabras, según la estimación realizada, no se encuentra evidencia que respalde la existencia de un efecto marginal, ya sea positivo o negativo. Por otro lado, para aquellas que se perciben como parte de la clase alta, se identifica un efecto marginal positivo y significativo. Estos resultados sugieren la necesidad de realizar estudios más amplios, con muestras más grandes, para corroborar el impacto de estas variables.

Cuadro 2
Efectos marginales MPL, probit, logit y robit.

Participación laboral femenina	Efecto marginal			
	MPL	Probit	Logit	Robit
Rol de género	-0.043	-0.035	-0.036	-0.047
Valor social del trabajo	-0.087	-0.075	-0.071	-0.096
Edad, 15 a 24 años	-0.037	-0.034	-0.032	-0.043
Edad, 25 a 34 años	0.175	0.162	0.158	0.210
Edad, 35 a 44 años *	0.004	0.006	0.003	0.007
Edad, 45 a 54 años *	-0.204	-0.106	-0.203	-0.127
Edad, 55 a 64 años *	-0.028	-0.027	-0.025	-0.030
Mujer, casada	-0.234	-0.186	-0.198	-0.223
Mujer, soltera	0.281	0.223	0.239	0.268
Mujer, con hijos	-0.211	-0.167	-0.178	-0.201
Mujer, educación básica	-0.216	-0.153	-0.192	-0.185
Mujer, clase social alta	0.154	0.143	0.139	0.184
Bondad de ajuste				
AIC	3250.20	3243.70	3226.77	3215.78
BIC	3881.94	3790.69	3732.93	3433.82
MSE	0.1093	0.1025	0.0958	0.0876

(*) Los efectos marginales no son significativos ni al 10% de nivel de significancia.

Fuente: elaboración propia con datos de WVS 1990-2022.

6. Conclusiones

A través de la estimación de los modelos de probabilidad MPL, probit, robit y logit, se ha encontrado que existe una relación inversa entre las actitudes hacia el rol de género, el valor social del trabajo y la participación laboral femenina. Esto sugiere que conforme las creencias tradicionales sobre el papel de la mujer, dentro del mercado laboral, vayan cambiando a favor del género femenino, el efecto marginal sobre la participación laboral será positivo y del orden del 14.3% (robit), pues se sumarían dos diferenciales de probabilidad, 4.7% y 9.6%, correspondientes a los índices compuestos RG y VT, respectivamente. Se ha seleccionado el modelo robit como el más adecuado, ya que presenta los valores más bajos de AIC y BIC dentro de la bondad de ajuste.

Dado lo expuesto anteriormente, se sugiere como medida de política pública promover una educación imparcial con perspectiva de género, que cuestione las creencias arraigadas sobre el papel de la mujer en el mundo laboral.

Esta iniciativa busca fomentar un cambio en la percepción de los roles de género en el mercado laboral, tanto para hombres como para mujeres.

Una de las limitaciones de este estudio radica en el hecho de que los índices utilizados se basan únicamente en las preguntas incluidas en la encuesta WVS 1990-2022, lo que significa que los resultados obtenidos representan solo una parte de la dinámica de las variables teóricas de rol de género, valor social del trabajo y participación laboral femenina. Además, el efecto marginal identificado entre las variables se ha expresado en términos de probabilidades y no se ha establecido directamente con relación a los niveles de las variables dependientes e independientes.

Como posibles áreas de investigación futuras, se propone profundizar el estudio utilizando una variedad más extensa de preguntas, de modo que los índices compuestos de rol de género y valor social del trabajo reflejen, de manera más completa, los conceptos teóricos. El propósito sería contrastar los hallazgos y obtener evidencia adicional para respaldar la relevancia de las actitudes hacia el rol de género, y el valor social del trabajo en la participación laboral femenina.

Referencias bibliográficas

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista de Estudios Feministas*, 12(2), 224-235.
- Ajzen, I., y Cote, N. G. (2008). Attitudes and the prediction of behavior. *Attitudes and attitude change*, 13, 289-305.
- Banco Mundial (2024). Indicadores. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?end=2022&locations=MX&start=1970>
- Bertay, A., Dordevic, L., y Sever, C. (2020). Gender inequality and economic growth: Evidence from industry-level data. International Monetary Fund.
- Boserup, E. (1970). *Woman's role in economic development*. New York: Earthscan.
- Campos-Vazquez, R., y Velez, R. (2013). *Female Labour Supply and intergenerational preference formation: Evidence for Mexico*. CEE Colmex. México.
- Cortés, C. N., Ramos, S. T., Robledo, N. S., Vega, P. D., Betancourt, V. M., Cruz, C. C., y Carrillo, L. A. (2022). Análisis del comportamiento en procesos de ingreso y egreso de mujeres en la carrera de Ingeniería Química en el Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías de la Universidad de Guadalajara (México). *Revista Iberoamericana de Polímeros*, 23(4), 119-125.
- Escalante, M. A. (2020). Uso del tiempo, trabajo doméstico y la doble jornada laboral de las mujeres en Hermosillo, Sonora México, un análisis desde la perspectiva de género. *Trabajo y sociedad*, 35(1), 351-374.
- Fabrigar, L. R., y Wegener, D. T. (2014). The Structure of Attitudes. En D. Albarracín, B. Johnson, & M. Z. (Eds.), *The Handbook of Attitudes*. Psychology Press.
- Fernández, R. (2007). *Culture as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century*. NBER, Working Paper Series No. 13373. USA.
- Fishbein, M., y Ajzen, M. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley Publications. USA.

- Fortin, N. (2005). Gender Role Attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- García, B. (2007). Cambios en la división del trabajo familiar en México. *Papeles de Población*, 13(53), 23-45.
- García, M. L., y Adame, M. E. (2020). Las brechas de género y el empoderamiento femenino en México. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 28(27), 219-246.
- Garduño-Rivera, R. (2013). Factors that Influence Women's Economic Participation in Mexico. *Economía Mexicana Nueva Época*, 11(1), 541-564.
- Giavazzi, F., Schiantarelli, F., y Serafinelli, M. (2013). Giavazzi, F., Schiantarelli, F. y Serafinelli, M. (2013). Attitudes, policies, and work. *Journal of the European Economic Association*, 11(6), 1256–1289.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Greene, W. (2003). *Econometric Analysis*. McGraw-Hill. USA.
- Gujarati, D. N. (2014). *Econometría*. McGraw-Hill. México.
- Heilman, M. E., Caleo, S. y Manzi, F. (2024). Women at work: pathways from gender stereotypes to gender bias and discrimination. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 165-193.
- INEGI (2023a). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: Comunicado de prensa número 30/24. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_01.pdf
- INEGI (2023b). *Mujeres y hombres en México 2021-2022*. Documento de Trabajo. INEGI. México.
- INEGI (2023c). Subsistema de Información Demográfica y Social. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Jayachandran, S. (2021). Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries. *IMF Economic Review*, 69(3), 576-595.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. The functional approach to the study of attitudes. *Public opinion quarterly*, 24(2), 163-204.
- López, L. F. (2008). *El origen del trabajo*. Universidad Externado de Colombia, Facultad de Economía.
- Liu, C. (2004). Robit regression: a simple robust alternative to logistic and probit regression. *Applied Bayesian Modeling and Casual Inference from Incomplete-Data Perspectives*, 227-238.
- Mancini, F. (2019). *Movilidad social intrageneracional y desigualdades de género en México*. Documentos de trabajo CEEY, Centro de Estudios Espinosa Yglesias. México.
- Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J., y Bustelo, M. (2019). Participación laboral femenina en México y Perú: ¿Qué explica las diferencias? (Vol. 636). Washington: Inter-American Development Bank.
- Maruani, M. (2000). *Política y Sociedad*. CNRS, 34, 9-17.
- Miguel, A. L., y Ramírez, A. S. (2024). Transición migratoria y demográfica de México: Nuevos patrones. *Paradigma económico*, 16(1), 67-90.

- Novta, N., y Wong, J. (2017). Women at work in Latin America and the Caribbean. International Monetary Fund.
- Olivetti, C., y Petrongolo, B. (2016). *The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries*. NBER Working Paper, (9659). USA.
- Parsons, T., y Shils, E. (1955). *Toward a General Theory of Action*. USA: Transaction Publishers.
- Rodríguez, P. R., y Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(46), 687-714.
- Samra, R. (2014). A New Look at Our Old Attitude Problem. *Journal of Social Sciences*, 10(4), 143-149.
- SNIEG (2019). Las mujeres y los hombres en las actividades económicas. INEGI. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/genero/>
- Steiber, N., y Haas, B. (2012). Advances in explaining women's employment patterns. *Socio-Economic Review*, 10(2), 343-367.
- Torres, A. J., Ochoa, G. L., y Pedroza, D. O. (2022). Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral. *Revista de economía*, 39(98), 69-93.
- Turra, C., y Fernandes, F. (2021). *La transición demográfica. Oportunidades y desafíos en la senda hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe*. Documentos de Proyectos. CEPAL. Chile.
- Wooldridge, J. M. (2015). *Introduction to econometrics: A modern approach*. USA: Cengage Learning.
- WVS (2024). Data and Documentation. Recuperado de <https://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. Política y cultura.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial 4.0 Internacional