

¿Por qué renuncian las mujeres en México? Análisis del salario de reserva bajo un enfoque cooperativo

Why do women resign in Mexico? Analysis of the reserve salary under a cooperative approach

Gabriel Ibarra González* y Cinthya G. Caamal-Olvera**

*Universidad Autónoma de Nuevo León. Correo electrónico: gabriel.ibarragn@uanl.edu.mx.
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0916-9098>

**Universidad Autónoma de Nuevo León. Correo electrónico: cinthya.caamallv@uanl.edu.mx.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0249-4027>

RESUMEN

El propósito de este artículo fue el de analizar la decisión de las mujeres en México sobre permanecer o renunciar al mercado laboral en el año de 2019. La decisión de renunciar se analiza bajo un enfoque cooperativo basado en reglas de compartir y especialización laboral. La variable de interés es el salario de reserva, que, si bien no es directamente observable, el modelo probabilístico Probit corregido por sesgo de emparejamiento permite medir estas decisiones de forma binaria y considerando la respuesta endógena familiar. Los resultados indican que un mayor salario y la formalidad en el empleo del cónyuge son los factores que aumentan la probabilidad de que las mujeres renuncien al empleo. Por tanto, es importante promover políticas familiares conjuntas que impulsen la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

ABSTRACT

The purpose of this article was to analyze women's decision to remain or to quit the labor market in Mexico for the year 2019. The decision to quit is analyzed using a cooperative approach based on the sharing rule and labor specialization. The variable of interest is the reservation wage, which, although it is not directly observable, the Probit model corrected for assortative matching allows these decisions to be measured in a binary way and considering the endogenous family response. The results indicate that a higher wage and the formality of the spouse's employment are the factors that increase the probability that women quit their jobs. Therefore, it is essential to promote joint family policies that encourage women to remain in the labor market.

Recibido: 25/julio/2024
Aceptado: 29/noviembre/2024
Publicado: 19/mayo/2025

Palabras clave:

| Renuncia |
| Matrimonio |
| Salario de reserva |
| Emparejamiento |

Keywords:

| Quit |
| Marriage |
| Reservation wage |
| Matching |

JEL Classification |

Clasificación JEL |

J12, J13, J16, J22

INTRODUCTION

La trayectoria laboral es determinante para el desarrollo de las personas, en valor presente las familias obtienen beneficios y enfrentan costos relacionados con la participación, la no participación laboral, o la intermitencia laboral. Esta dinámica de cambios no se da por igual entre sexos, ya que mientras que los hombres presentan una participación laboral continua, e incluso una permanencia dentro del mercado laboral, independientemente de los eventos que sucedan en su vida privada, para las mujeres la historia es muy diferente, pues su trayectoria laboral podría ser intermitente (Bhagyaashree *et al.*, 2021).

A pesar de que la participación laboral de las mujeres se ha incrementado en los últimos años, el matrimonio y los hijos continúan siendo una limitante



Esta obra está protegida
bajo una Licencia
Creative Commons
Reconocimiento-
NoComercial-
SinObraDerivada 4.0
Internacional

respecto a las horas ofertadas en el mercado laboral por parte de las mujeres (Goldin *et al.*, 2022). En este sentido, los hijos representan una “penalización” en las mujeres respecto a sus opciones de empleo, ya que la oferta es determinada por el tiempo que se dedica dentro del hogar (Becker, 1965) y genera un intercambio entre trabajo remunerado y el cuidado de los hijos (Budig y England, 2001). En el caso de la intermitencia, la salida del mercado laboral detiene la acumulación de experiencia que es difícil reponer, o bien, las habilidades adquiridas se deprecian si no se utilizan (Dinerstein *et al.*, 2022).

Para el caso de México, la mayoría de las mujeres que renunciaron a su empleo, no regresaron al mercado laboral, con datos para el 2019 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se estima que solo el 48.19% de las mujeres entre 18 y 65 años participaban en el mercado laboral, y del total de mujeres que renunciaron a sus trabajos, el 64.65% no regresó a trabajar (INEGI, 2019). La literatura que aborda la renuncia de las mujeres al mercado laboral desde una perspectiva de decisiones dentro del hogar es escasa para México (Sanchez *et al.*, 2015).

Esta investigación se propuso analizar el fenómeno de la renuncia, con una perspectiva focalizada en las características de los responsables del hogar. La hipótesis que se plantea es que el salario de reserva de las mujeres se determina, no solo del salario que les ofrezcan, sino de las condiciones laborales del cónyuge, pues esto proporcionaría los recursos y prestaciones para sufragar las necesidades del hogar, y representaría un umbral para elegir si regresa al mercado laboral remunerado o permanece en labores de cuidado no remuneradas. En este sentido, la variable de interés es el salario de reserva, definido como el salario que las mujeres aceptarían para trabajar, el cual está en función de los beneficios y costos del trabajo remunerado y no remunerado, los cuales no son directamente observables (Cahuc *et al.*, 2014). El modelo probabilístico Probit permite medir estas decisiones, asumiendo que, las personas renunciarían a su trabajo cuando el costo de regresar a trabajar es mayor que el beneficio o salario por trabajar de otra forma, las mujeres regresarían al mercado laboral a trabajar; es decir, se modela de forma binaria la decisión de continuar trabajando o renunciar. Además, la metodología propuesta corrige el sesgo por emparejamiento, incorporando de forma explícita la decisión endógena familiar, que podría influir en la decisión de renunciar.

Los resultados obtenidos muestran un incremento en el salario de reserva de las mujeres, pues los costos de los cuidados dentro del hogar incrementan la probabilidad de renunciar al tener en el hogar la presencia de los hijos. También se observó que, a mayor diferencia de horas dedicadas al hogar entre hombres y mujeres, se incrementa la probabilidad de renunciar de las mujeres, por lo que, se infiere que es una decisión de roles y de especialización dentro del hogar, que son los que cobran importancia en la oferta de horas laborales en las mujeres. La aportación principal de este trabajo se centró en definir los factores endógenos y exógenos de las mujeres y sus parejas para identificar una regla de decisión respecto a la oferta laboral de las mujeres con el objetivo de identificar la variable latente de la renuncia.

La estructura de esta investigación tiene el siguiente orden: en la sección I se presenta la revisión de literatura sobre la participación laboral de las mujeres. En la sección II se presenta el modelo teórico en el que se basó esta investigación mostrando la presencia de una regla de decisión en la oferta laboral de las mujeres. En la sección III se expone la metodología, en donde se incluye el análisis descriptivo. En la sección IV se presenta la estrategia empírica para obtener los efectos endógenos y exógenos de los miembros del hogar. En la sección V se muestran los resultados a través de los efectos marginales de las probabilidades de renunciar y, por último, se presentan las conclusiones.

I. REVISIÓN DE LITERATURA

El ciclo laboral y de la vida de las mujeres puede sintetizarse en cuatro etapas. En la primera, se enfocaban en la acumulación de su capital humano (Merkuri y Cera, 2024), en la mayoría de los países el incremento en la educación de las mujeres fue significativo (Schultz, 1993). La educación es relevante en la elección de cuándo casarse y cuándo tener el primer hijo (Marphatia *et al.*, 2020), cohabitar en pareja podría retrasar el nacimiento del primer hijo (Yang, 2021). Los estudios muestran que tener un hijo cambia las decisiones laborales de las mujeres (Goldin *et al.*, 2022). La tendencia a tener hijos ha sido decreciente (Martin *et al.*, 2021), esto puede deberse a una mejor planeación y a la disponibilidad de métodos anticonceptivos, incremento en la escolaridad de las mujeres, y al aumento en el costo de oportunidad del tiempo (McLaren, 2022; Marphatia *et al.*, 2020; Castro *et al.*, 2020). Aunque también, tener un hijo puede ser un evento no esperado, principalmente en jóvenes (Ariza y Ibarra, 2020).

La segunda etapa es la entrada al mercado laboral (Marginson, 2019). Culturalmente, la participación laboral era una actividad predominantemente del hombre, mientras que el rol de la mujer consistía en cuidar el hogar y atender la crianza de los hijos (Zachorowska-Mazurkiewicz, 2016). Si bien se ha observado una tendencia creciente en la participación de las mujeres, la intermitencia en la entrada y salida de las mujeres al mercado laboral ha sido impulsada por eventos reproductivos como contraer matrimonio (Marphatia *et al.*, 2020), embarazo o crianza de sus hijos (Goldin, 2021), especialmente las mujeres más jóvenes (Currie y Schwandt, 2014). Las mujeres casadas con hombres con altos niveles educativos y salarios mayores son quienes han mostrado una mayor participación laboral y permanencia, y son las que lograron tener una flexibilidad laboral (Albanesi y Prados, 2022; Flabbi y Moro, 2012). Sin embargo, el costo de oportunidad del trabajo remunerado aumenta, si las mujeres son las jefas de familia y si tienen un mayor nivel de educación (Ceballos y Duque, 2023).

La renuncia de las mujeres al mercado laboral podría ser por la búsqueda de un mejor empleo, o bien, por matrimonio, embarazo, cuidado de niños, de personas con discapacidad y o de personas adultas mayores (Mattila, 1974). El hecho de trabajar genera utilidad monetaria y no monetaria, que depende de la acumulación de las habilidades cognitivas y no cognitivas, por lo que la permanencia en el mercado laboral es indispensable para mantenerse con las cualificaciones requeridas (Dinerstein, *et al.*, 2022). Además, de otros beneficios que se generan a futuro tales como pensiones, derechos de antigüedad, entre otros. Por tales motivos, la decisión de renunciar puede generar grandes consecuencias a corto y largo plazo (Mitchell, 1983). Gallardo Del Ángel (2019) encontró que para México las mujeres y jóvenes son quienes más transitan de la informalidad a la condición de no pertenecer a la fuerza laboral, y son quienes están en mayor riesgo de quedarse fuera del mercado laboral.

La tercera etapa corresponde al momento en que las mujeres deciden vivir con una pareja (García *et al.*, 2021). Aunque también se podría considerar no tener pareja, o tener pareja y no tener hijos. Vivir en pareja reduce la probabilidad de participación laboral de las mujeres (Félix-Verduzco e Inzunza-Mejía, 2019). La selección de una pareja no es aleatoria, sino que se sigue un mecanismo de emparejamiento selectivo, en el cual se tiende a seleccionar parejas con características similares como años de educación, edad y estrato social (Gonalons-Pons y Schwartz, 2017; Torche, 2010; Lichter y Qian, 2019; Greenwood *et al.*, 2014). Dentro de las familias se presenta la división del trabajo no remunerado, que consiste en el tiempo dedicado a los cuidados familiares, emocionales, planificación y tareas domésticas (Erickson, 2005).

La mujer participa en el mercado laboral y al mismo tiempo es quien más horas dedica al trabajo no remunerado dentro del hogar (Bianchi *et al.*, 2000), algunos estudios estiman que las mujeres necesitarían ser 109 veces más productivas en el mercado laboral que el hombre para lograr una igualdad en el trabajo no

remunerado (Siminski y Yetsenga, 2022). Esto implica una especialización de trabajo, pues el mercado laboral valora más una hora de trabajo del hombre en comparación de la mujer (Borjas, 2010). Las diferencias entre la participación laboral entre hombres y mujeres se han reducido consistentemente, cuando los salarios de las esposas aumentaron más que los de sus esposos (Blau, 1998), aunque no ha sido amplio el incremento en el trabajo no remunerado de los hombres (Goldin, 2021). Tener una ventaja comparativa podría determinar quién se dedicaría al mercado remunerado, por lo que es necesario conocer las aspiraciones, y cómo la especialización se acentúa, cuando no existen programas que apoyen las labores de cuidado (Blau y Winkler, 2021; Ray *et al.*, 2008; Estes, 2011). La presencia de disparidades en la repartición del trabajo dentro del hogar genera diferentes efectos individuales, que incluyen desde los psicológicos como la insatisfacción matrimonial (Stevens, 2005), la reducción de oferta en el mercado laboral (Amábile, 2023) o el déficit de capital humano experimentado debido al cambio o salida del mercado laboral (Mitchell, 1983).

La cuarta etapa se puede identificar como el momento en que las mujeres se jubilan o pensionan y reducen su productividad laboral, tendiendo a vivir de nueva cuenta independientes, o en pareja, o solitarias, ya que los hijos son mayores y dejan el hogar familiar para formar nuevas familias, o es de manera individual, ya sea por viudez, separación o cualquier otro motivo (Becker, 1965; Mincer, 1962; García *et al.*, 2021). Una mayor demanda de trabajo dentro del hogar reduce el número de horas remuneradas y ganan menos ingreso, mientras que cuando los hijos crecen y dejan el hogar, las horas y salarios de las mujeres aumentan (Goldin *et al.*, 2022). Aunque, esta situación podría no ser en el mismo nivel que se tenía, ya que la interrupción laboral provoca decrementos en el capital humano (Dinerstein *et al.*, 2022).

En el caso de los hombres, los movimientos en el mercado laboral generalmente son motivados por la búsqueda de mejores beneficios (Mattila, 1974; Delfgaauw, 2007; Barnes y Jones, 1974). La situación al momento de tener hijos representa una limitante para las mujeres, incluso cuando la mujer sea la dominante en las finanzas familiares (Kim, 2020; Cortés y Pan, 2023), contrario al caso de los hombres en quienes no influyen significativamente las labores de cuidado. La educación universitaria del cónyuge reduce la brecha de horas trabajadas dentro del hogar de las mujeres (Cheng y Hsu, 2020). Por tanto, la decisión de la oferta laboral de las mujeres es multifactorial y depende no solo de ella, sino de las características personales de su pareja y de la demanda de trabajo dentro del hogar, ocasionada principalmente por matrimonio e hijos, por lo que se infiere que debe estar presente una regla de decisión sobre los salarios de reserva (Park, 2020) y especialización de trabajo (Li, 2021).

La participación laboral de la mujer y la división de trabajo no remunerado muestran tensiones importantes en las decisiones de la vida y carrera de las mujeres, ya que, a lo largo de las distintas etapas de su vida, las mujeres enfrentan desafíos relacionados con el matrimonio, la crianza de los hijos y el trabajo doméstico, que limitan su participación en el mercado laboral. A pesar de que la inversión en capital humano y políticas en México han mostrado avances en estos temas, las mujeres continúan enfrentando barreras en su desarrollo de carrera profesional debido a las interrupciones que se generan por factores personales.

II. MODELO TEÓRICO

El modelo teórico para analizar la renuncia de las mujeres se basa en la “Regla de compartir” propuesto por Bourguignon *et al.* (1993), y ampliado para incorporar la participación laboral (Sarmiento y Gameren, 2018), y en donde se identifican los límites en la regla de decisión de los miembros de la familia (Cherchye *et al.*, 2015; Lewbel y Pendakur, 2015). Para este propósito, se presenta una función de utilidad para un hogar compuesto por dos personas con preferencias egoístas (pues cada uno busca maximizar su utilidad tomando en cuenta

la función de utilidad del otro, no una utilidad conjunta) en la cual existen dos bienes, el consumo de bienes privados, c_i , y ocio l_i :

$$U_i = (c_i, l_i)$$

Cada miembro de la pareja tiene una función de utilidad W_i que tiene por argumento su propio ocio y consumo, y de forma altruista por el de su pareja:

$$W_i = [U_i(c_i, l_i), U_j(c_j, l_j)], \quad j \neq i$$

El supuesto principal de la cooperación entre ambas personas es que la dotación de bienes y ocio se encontrará en la frontera de Pareto correspondiente a W_h, W_m y sujeto a una restricción presupuestal tal:

$$p(c_h + c_m) + w_h * l_h + w_m * l_m = T(w_h + w_m) + y_0 = Y \quad (1)$$

De la ecuación (1), p un vector de precios de bienes de consumo, T el total de tiempo disponible de las personas, w_i la tasa salarial del individuo i , y_0 el ingreso no laboral. El total del ingreso potencial es Y . Para precisar el problema se asume que la utilidad del hogar se forma por la suma ponderada de las utilidades individuales ($0 < \theta < 1$). Los niveles óptimos de consumo y ocio se obtienen de maximizar la función de utilidad del hogar sujeta a las restricciones de la ecuación (1):

$$\theta * W_h(U_h, U_m) + (1 - \theta) * W_m(U_m, U_h) \quad (2)$$

Este problema de maximización permite ver que en el hogar se asignan bienes y ocio dependiendo de un valor específico de θ y que el total del ingreso se comparte entre los dos miembros del hogar. Al resolver (2) se encuentra que todo el conjunto de posibles valores de θ representan la frontera de Pareto y corresponden a la “Regla de compartir” del total del ingreso de los miembros del hogar.

Para observar mejor cómo se distribuye el ingreso total entre los miembros se utiliza el problema de maximización (2) sujeto a una restricción estrictamente equivalente a:

$$\theta * W_h(V_h, V_m) + (1 - \theta) * W_m(V_h, V_m) \quad (3)$$

En el problema de maximización (3) se tiene la función valor de la utilidad indirecta de cada individuo del hogar, definido de la siguiente manera:

$$V_i(Y_i, w_i, p) = \text{Max} \frac{U(c_i, l_i)}{p * c_i} + w_i * l_i = Y_i$$

En la ecuación (2) dado un valor de θ el ingreso óptimo de uno de los miembros del hogar se muestra como una función del sistema de precios y del ingreso total, satisfaciendo:

$$Y_h^*(p, w_h, w_h, Y) + Y_m^*(p, w_h, w_h, Y) = Y \quad (4)$$

El problema de maximización de la ecuación (2) se encuentra sujeto a un valor de θ seleccionado arbitrariamente por los miembros del hogar y tomando en cuenta variables exógenas. También se identifica que la oferta de trabajo y, por lo tanto, también el ocio, de cada individuo depende del salario propio, del salario total del hogar e indirectamente a través de la regla de compartir.

El modelo teórico permite incluir la respuesta condicional de las personas en su elección de bienes de consumo privado y el ocio, el salario del cónyuge condiciona la elección de las mujeres de permanecer o

salir del mercado laboral. Se propone un modelo colectivo en donde se establece una regla de negociación de los salarios de reserva individuales y la participación laboral de los otros integrantes del hogar (Sarmiento y Gamera, 2018). Si bien en el modelo teórico se establece la regla de negociación, en la estimación empírica no se observa, por lo que es importante identificar límites para caracterizar las demandas de bienes y de oferta laboral de los integrantes del hogar (Cherchye, *et al.*, 2012). Debido a la interdependencia de las decisiones de la oferta laboral familiar, se requiere identificar cómo el emparejamiento o empate selectivo entre los cónyuges podrían explicar las decisiones de renuncia en las mujeres.

III. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Los datos para la presente investigación se obtuvieron de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019 realizada el primer trimestre de ese año. El sustento de elegir esta encuesta es que, pese a no ser la más reciente para el caso mexicano, en su momento se aplicó en formato ampliado, lo que significa que presenta un escenario más completo de los antecedentes sobre la situación laboral más actual de las personas, y previo al evento de la pandemia por COVID-19. La población objetivo son las personas de 18 a 65 años, que son económicamente activas.

Los resultados se obtienen de microdatos disponibles a nivel de individuos y familias, para identificar familias nucleares y extendidas; además, es posible conocer la edad, el número de hijos de las mujeres, el nivel educativo y el ingreso de los integrantes del hogar; estas variables corresponden al primer trimestre de 2019 y algunas variables se obtienen de forma retrospectiva como el salario que obtenían las mujeres cuando trabajaban, cifra que corresponde a una fecha anterior al 2019. La información se analizó utilizando el software econométrico STATA versión 18.

Los resultados se muestran en la Tabla 1 en donde se puede observar la estadística descriptiva general de la situación de hombres y mujeres sobre las variables sociodemográficas y de composición del hogar. Se observa que la participación laboral es muy diferente entre hombres y mujeres, ya que los hombres que renuncian a su empleo continúan trabajando, mientras las mujeres renuncian y no regresan al mercado laboral, aun teniendo los mismos años de educación, una diferencia absoluta menor a un año de escolaridad. Si las mujeres tienen pareja, el 42% de las mujeres renuncia al empleo remunerado; al contrario de los hombres, que solo el 23%, en la misma situación conyugal, renuncian a su actividad laboral. Los eventos de renuncia de las mujeres aumentan cuando tienen hijos, y en los hombres se reducen.

Se estima que las mujeres que renunciaron obtenían un salario mayor al promedio general del salario de las mujeres, contrario al caso de los hombres. En términos reales, la diferencia es de \$61.56 pesos más que el promedio de salario de las mujeres; en tanto, el salario de los hombres que renunciaron fue de \$351.83 pesos menos que el promedio del salario obtenido. Las razones por las cuales las personas renunciaron a su trabajo, en el año de estudio, 2019, fueron debido a las responsabilidades del hogar o de tipo familiar. En el caso de los hombres, en su mayoría desistían de su empleo para buscar un salario mayor, en el caso de las mujeres, renunciaban aun teniendo un salario superior al salario promedio de las mujeres.

Con base en lo anterior, se deduce que el sueldo de la pareja es importante, ya que éste aumenta el salario de reserva de las mujeres, por lo que se puede inferir que el salario promedio de los cónyuges de las mujeres que renunciaban era considerablemente mayor al del cónyuge de las mujeres en general. Este resultado aporta un primer acercamiento a la regla de decisión.

Tabla 1
Estadística descriptiva general y eventos de renuncia de las mujeres y hombres auto-reportadas según sus condiciones socioeconómicas y familiares al primer trimestre del año 2019

	<i>Datos muestra total ENOE 2019</i>		<i>Renuncian</i>	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Edad entre 18 y 65 años	52.4%	47.5%	61.5%	38.5%
Participación laboral	48.1%	79.8%	30.1%	80.0%
Años de educación promedio	10.3	10.5	10.2	10.8
Pareja	31.8%	29.6%	42.7%	23.7%
Solteros	20.6%	17.9%	18.7%	14.8%
Hijos	36.4%	32.2%	39.9%	24.9%
Sin hijos	16.0%	15.3%	21.5%	13.5%
Jefe de familia	10.2%	26.9%	10.7%	21.6%
Hogar nuclear	25.4%	25.4%	28.7%	19.2%
Hogar en pareja sin hijos	11.7%	11.0%	17.2%	9.7%
Sueldo en trabajo anterior	\$4,469.6	\$5,655.8	\$4,531.1	\$5,304.0
Sueldo pareja	\$4,221.0	\$2,482.0	\$5,513.9	\$2,768.1

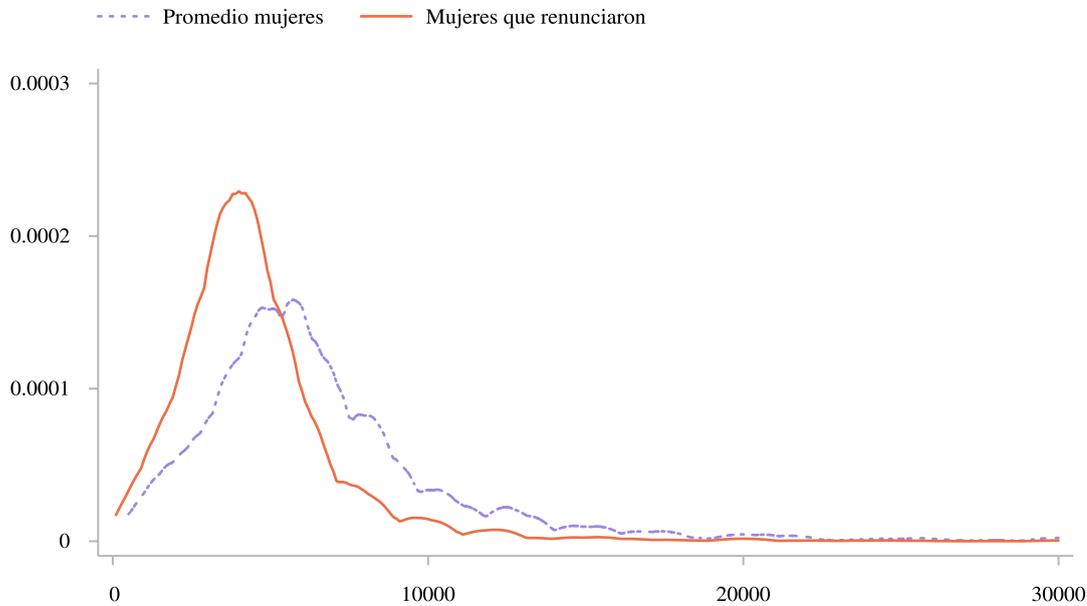
Fuente: elaboración propia con datos del primer trimestre de la ENOE 2019. Restringiendo la edad de 18 a 65 años.

Por otro lado, la maternidad también toma un papel prioritario en las decisiones laborales, por lo que es importante entender cómo se dan los eventos de fertilidad en los hogares. Para el caso de México, más del 70% de las mujeres tuvieron su primer hijo entre los 20 y 21 años de edad, en el periodo de estudio, mientras que el siguiente grupo de edad fueron quienes lo tuvieron antes del matrimonio, generando una mayor demanda de trabajo dentro del hogar. Independientemente del tiempo que transcurrió entre la fecha del matrimonio y el primer hijo, se encontró que más del 90% de las mujeres tuvieron su primer hijo entre los 18 y 30 años.

En el Gráfico 1 se presenta una comparación del salario de las mujeres que seguían trabajando y el salario que obtenían antes de renunciar. En la Tabla 1 se observó que, en promedio, era mayor el salario de las que renunciaban. En términos de su distribución, se muestra que las mujeres que renunciaron se concentraron en la parte más alta de la distribución de las mujeres que trabajaban, y no son las que obtenían los salarios más altos, pues en la parte de la distribución más alta, las que obtenían el salario más eran las que seguían trabajando.

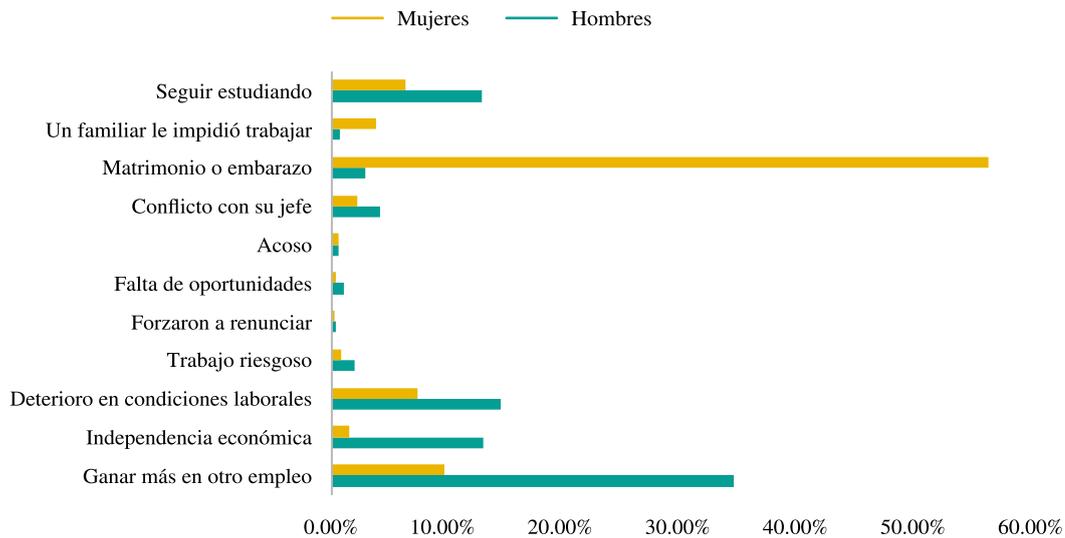
En el Gráfico 2 se presentan las razones de renuncia de las mujeres y hombres, para el primer trimestre de 2019. Se encontraron grandes diferencias que muestran que las decisiones personales, asociadas con contraer matrimonio o la decisión de tener hijos(as) afectaban en mayor medida a las mujeres. Mientras que la principal razón de renuncia de los hombres fue para ganar más dinero, como se observa en los salarios de la Tabla 1. En las mujeres el panorama fue distinto, ya que renunciaron para casarse o por embarazo, lo que implicó el reforzamiento de roles de género ante el hecho de asumir el incremento de trabajo doméstico dentro los hogares.

Gráfico 1
Densidad del salario promedio mensual de las mujeres que trabajaban en el año 2019 y el promedio del salario de las mujeres en el empleo anterior, al que renunciaron antes del 2019



Fuente: elaboración propia con datos del primer trimestre de la ENOE 2019.

Gráfico 2
Razones de renuncia al empleo de las mujeres y hombres en México al primer trimestre de 2019



Fuente: elaboración propia con datos del primer trimestre de ENOE 2019.

En la siguiente sección se describirá la estimación de los factores relacionados con la probabilidad de que las mujeres renuncien a su trabajo, considerando técnicas econométricas que permiten identificar los efectos sobre la decisión de las mujeres de renunciar a un empleo remunerado.

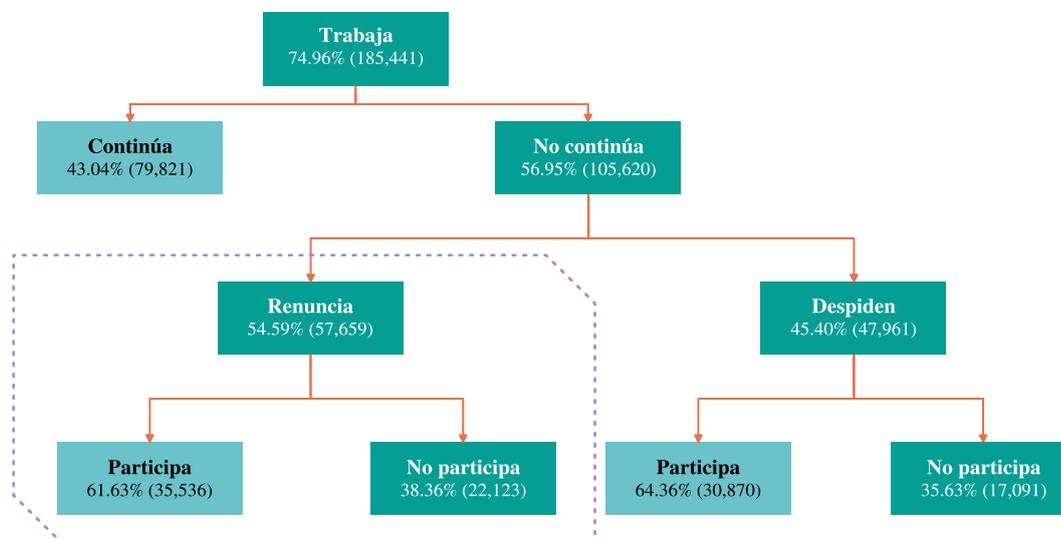
IV. ESTRATEGIA EMPÍRICA

Las preferencias sobre el trabajo remunerado de las mujeres y el deseo de continuar trabajando estarían implícitas en el salario de reserva, el cual no es observado en las encuestas laborales como la ENOE (2019). El análisis se basa en la estimación de modelos probabilísticos no lineales denominados Probit, considerando a la decisión de renunciar como un indicador binario de la variable latente de las preferencias del trabajo remunerado y no remunerado. Para tener una claridad de la variable dependiente, se presenta el *Diagrama 1*, en el cual se muestra la trayectoria laboral que comúnmente puede seguir una persona que se encuentra trabajando de forma remunerada.

El Diagrama 1 representa el árbol de decisiones de las mujeres, y en general de las personas trabajadoras. Por definición, la renuncia de las mujeres implica que su situación laboral anterior era la de haber estado trabajando en un empleo remunerado. Las personas evalúan si continúan o no trabajando en el mercado laboral. Por una parte, no continuar trabajando puede ser una decisión personal de las mujeres, en cuyo caso renuncian, o bien, podría ser una decisión del patrón o empleador, y entonces las despiden. En el análisis de este estudio, se considera la renuncia como precedente a la actividad que reportan las mujeres en el primer trimestre de 2019, pues lo que se desea estimar que es la probabilidad de que ya no regresen al mercado laboral después de haber renunciado. Entonces, la última línea de decisión es si continúa participando en el mercado laboral (trabaja), o bien, no participa en el mercado laboral y es causada por una decisión de renuncia.

Diagrama 1

Trayectoria laboral de las mujeres que deciden renunciar y no regresar al mercado laboral remunerado



Fuente: elaboración propia.

El modelo empírico estima la probabilidad de que las mujeres no participen en el mercado laboral, o no regresen a laborar, después de haber renunciado a su empleo. Se define como "z" a la persona que decide renunciar a su trabajo o permanecer en el mercado laboral. Por su parte, el vector de las variables x_{1i} corresponden a características demográficas de la mujer y de su cónyuge, en x_{2i} se incluyen otras variables exógenas que están relacionadas con la preferencia por trabajar en el mercado laboral remunerado, y_i , por lo que, el modelo en su forma más simple se presenta en la ecuación:

$$y_i^* = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + u \quad (5)$$

En donde la variable dependiente solo puede tomar dos valores:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

La variable binaria, toma el valor de 1 si la mujer renunció, 0 es que la mujer no renunció porque la despidieron, o bien, si no renunció porque continúa participando en el mercado laboral. Si bien esta variable podría extenderse para considerar las decisiones de los hombres, en este estudio se focaliza a la decisión de las mujeres. Una vez estimado el modelo, es conveniente analizar la probabilidad de que las mujeres hayan renunciado al empleo como una decisión relacionada con las preferencias de no laborar en el mercado laboral remunerado. El efecto estimado se obtiene a través de los efectos marginales en la media de los valores, esto con el fin de dar una correcta interpretación a los resultados.

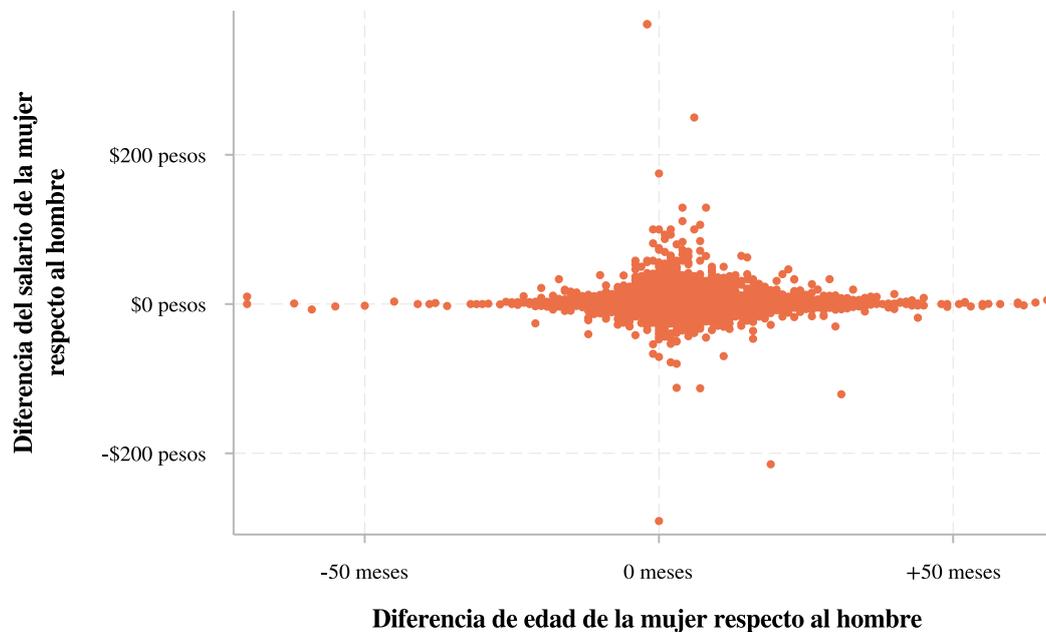
Los modelos probit están sujetos a los problemas de validez interna; por ejemplo, sesgo de selección y endogeneidad. En este caso se analizó la decisión de estar en pareja, por lo que se utilizaron las variables propuestas en modelos de empate selectivo o emparejamiento para identificar cómo las mujeres seleccionan a sus parejas. Siguiendo a Heckman (1979) se utilizarán las características del cónyuge para identificar estos comportamientos no observados.

La corrección del sesgo de selección en los modelos probabilísticos se realiza como un primer paso en la estimación, considerando los factores que contribuyen a que las mujeres vivan en pareja, la ecuación (7) se denomina ecuación de selección, en donde se incluyen las características sociodemográficas de las personas, como educación y edad, características de los hogares como el número de hijos, si el hombre es el jefe de hogar, definidas en el conjunto de variables incluidas en X , anteriormente definidas como x_{1i} y x_{2i} , así como las variables que identificarían el sesgo de selectividad, como la diferencia en la edad entre hombres y mujeres, la diferencia en la educación, y la diferencia en las horas dedicadas al trabajo no remunerado, las cuales estarían en el conjunto Z :

$$Prob(familia) = \alpha + X' \beta + \theta Z + \nu \quad (7)$$

Los resultados obtenidos de la estimación de la ecuación (7) incorporan las decisiones intrafamiliares que afectan la decisión de renunciar de las mujeres, y que depende de las características del cónyuge, esta medida del sesgo de selectividad se incluye como regresor en la ecuación (5). En el gráfico 3 se muestra de forma comparativa la edad y la educación entre los cónyuges con el fin de evidenciar la existencia de un mayor poder de negociación en el hogar, por ejemplo, mayor edad o un mayor nivel educativo de alguno de los cónyuges.

Gráfico 3
Dispersión de las brechas entre la edad y la brecha del salario de hombres y mujeres que forman un hogar



Fuente: elaboración propia con datos del primer trimestre de la ENOE 2019.

A partir de los extremos de la dispersión del Gráfico 3, se infiere que cuando las diferencias en edad son amplias, las diferencias en el salario entre cónyuges son mínimas. En cambio, cuando las brechas salariales son más amplias, se concentran en la parte en donde la diferencia en edad es menor, alrededor de los 5 y 10 años de diferencia. Esto proporciona evidencia de la existencia de la brecha salarial que existe entre los cónyuges, en parte, es por la diferencia en edad de los cónyuges, y posiblemente por otras características sociodemográficas que podrían ser relevantes para explicar las decisiones de renuncia de las mujeres.

V. RESULTADOS

En esta sección se estima de forma econométrica la ecuación (5) a través de la metodología de un modelo de probabilidad no lineal, como un Modelo Probit, que permite identificar la probabilidad de que las mujeres renuncien a su empleo, en comparación con el caso en donde siguen laborando. Como primer paso en el análisis, se comparan las decisiones de renuncia de las mujeres según su situación conyugal, sin corregir por sesgo de selección. Se identifican los factores que consideran las mujeres para renunciar, según diferentes estados conyugales como soltera, en pareja (casada o unida), separada y viuda, condicionando a las características sociodemográficas como el número de hijos, el nivel de educación, el salario de la mujer, si recibe algún tipo de apoyo social, si vive en una zona urbana. En términos muestrales, se identifica que la mayoría vive en pareja, 9,856 mujeres, en tanto, se encuentran separadas 2,103 mujeres, las mujeres solteras son 1,850, y las mujeres viudas representan, en la muestra, el grupo minoritario, 1,430 mujeres.

La Tabla 2 proporciona evidencia de los efectos marginales obtenidos de la estimación del modelo Probit. Cuando las mujeres se autorreportan como jefas de familia se reduce la probabilidad de que renuncien a su empleo, en comparación al caso de las mujeres que no son jefas de familia, este efecto solo es observable

para las mujeres que viven en pareja. Por otra parte, tener un mayor número de hijos reduce de la probabilidad de renunciar, para las madres solteras y las que viven en pareja, aunque este efecto no es estadísticamente significativo para las mujeres separadas ni las mujeres viudas. Los apoyos externos por parte del gobierno, como programas sociales, que reciben las mujeres podrían aumentar la probabilidad de renunciar, efecto estadísticamente significativo en las mujeres solteras, más no es relevante para el caso de mujeres en pareja, separadas, y viudas. Si bien no se especifica cuáles son los apoyos que reciben, son básicamente transferencias monetarias y no servicios de guarderías. Por último, la zona urbana no está relacionada con la decisión de renunciar de las mujeres.

Las características de las mujeres permiten entender que las decisiones de renuncia se reducen cuando tienen un mayor nivel de escolaridad, mas no es un factor relevante en la decisión, cuando son solteras, separadas o viudas; por el contrario, el salario o sueldo de las mujeres incide en una mayor probabilidad de renunciar. Este efecto contradictorio podría ser causa del empate selectivo. Otra explicación podría ser las características no monotónicas de la oferta laboral, pues por efecto sustitución, un mayor salario incentivaría a la mujer a continuar trabajando, pero por efecto ingreso, un mayor salario también implicaría un mayor salario de reserva de las mujeres, que podría explicarse por la situación del hogar, o el salario del cónyuge.

El sueldo de la mujer juega un papel importante, ya que en todos los modelos es una variable que tiene gran peso en la probabilidad de renunciar y tiene un signo positivo, lo que indica un hecho contraintuitivo, ya que, a mayor sueldo de la mujer, es mayor probabilidad de renunciar. Este hecho podría ser el resultado de un sesgo de selectividad o empate selectivo entre los cónyuges; es decir, las variables omitidas del cónyuge hombres, que predominantemente trabajan, parecerían estar condicionando la participación de las mujeres. Las variables que permitirían identificar el sesgo de selección son el sueldo del cónyuge hombre, si tiene un empleo formal, la educación del hombre, y como una forma de medir la diferencia en tiempo, se incorpora la diferencia en horas no remuneradas.

Tabla 2
Efectos marginales de la Probabilidad de renunciar al empleo de las mujeres según situación conyugal y sus condiciones socioeconómicas

<i>Variables</i>	<i>Soltera</i>	<i>En pareja</i>	<i>Separada</i>	<i>Viuda</i>
Jefe de familia	-	-0.0392 **	-	-
	-	0.003	-	-
Número de hijos	-0.0184916 *	-0.0212 ***	-0.0096111	-0.0017905
	0.020	0.000	0.183	0.730
Años de educación	-0.0042608	-0.0086 ***	-0.0018467	-0.0032418
	0.172	0.000	0.546	0.341
Ln salario de la mujer	0.0817107 ***	0.0266 ***	0.0157277	0.0416135 *
	0.000	0.000	0.325	0.016
Recibe apoyos	0.0787804 *	0.0121	0.0243041	0.0127674
	0.050	0.604	0.425	0.711
Zona urbana	-0.0889524	-0.0085	0.0257867	-0.0712107
	0.083	0.632	0.542	0.106
N	1,850	9,856	2,103	1,430

Solo mujeres entre 18 y 65 años. Efecto marginal en el promedio.

Nivel de significancia * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Valor- P entre paréntesis.

Efecto marginal en promedio.

Fuente: elaboración propia con datos del primer trimestre de la ENOE (2019).

Como se mencionó anteriormente, en la primera etapa se estimó la probabilidad de pertenecer a una familia nuclear, considerando que esta decisión no es aleatoria. En la segunda etapa se estimó la ecuación (7) que considera la corrección por el sesgo en la selección de parejas en hogares nucleares, incluyendo las variables sociodemográficas relevantes para explicar la probabilidad de renunciar de las mujeres. La Tabla 3 muestra los efectos marginales de tres modelos propuestos. En el primer modelo no se incluyen las condiciones socioeconómicas de los cónyuges de las mujeres, en el segundo modelo se incluyen variables del sueldo del cónyuge y una variable indicativa si se encuentra en un empleo formal, y en el tercer modelo, se incluye, además, la educación del cónyuge y la diferencia en las horas dedicadas entre los cónyuges al trabajo no remunerado.

Tabla 3
Efectos marginales de la probabilidad de renunciar de las mujeres que viven en hogares en pareja (controlando por emparejamiento selectivo)

<i>Variables</i>	<i>Modelo 1</i>	<i>Modelo 2</i>	<i>Modelo 3</i>
Jefa de familia	0.00670 0.774	0.01070 0.646	0.00814 0.726
Número de hijos	-0.02495 *** 0.000	-0.02520 *** 0.000	-0.01545 * 0.016
Años de educación	-0.01021 *** 0.000	-0.01190 *** 0.000	-0.00648 ** 0.005
Ln sueldo anterior de la mujer	0.03550 *** 0.000	0.02390 * 0.019	0.03567 *** 0.001
Recibe apoyos	0.04032 0.380	0.04490 0.328	0.02338 0.608
Zona urbana	0.00027 0.991	-0.01670 0.508	-0.00501 0.842
Ln sueldo hombre		0.02920 * 0.038	0.02565 0.069
Empleo formal		0.06590 *** 0.000	0.08667 *** 0.000
Educación del hombre			-0.01441 *** 0.000
Diferencia en horas no remuneradas			0.0018 *** 0.000
Sesgo de selección	-0.11040 0.810	-0.25800 0.592	0.87920 0.083
N	4,466	4,466	4,466
LR chi2	119.4	67.2	119.4
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000
Pseudo R2	0.0205	0.0115	0.0205
Casos correctamente predichos	64.22%	64.22%	64.73%
Solo mujeres entre 18 y 65 años. Efecto marginal en el promedio. Nivel de significancia * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Valor- P entre paréntesis. Efecto marginal en promedio			

Fuente: elaboración propia con datos del primer trimestre de la ENOE (2019).

A partir de la Tabla 3, se infiere que ser la jefa de familia no resulta estadísticamente significativo para explicar la probabilidad de renunciar de las mujeres que viven en hogares nucleares, para ninguno de los tres modelos especificados, en comparación con el caso en donde se consideran distintas composiciones del hogar

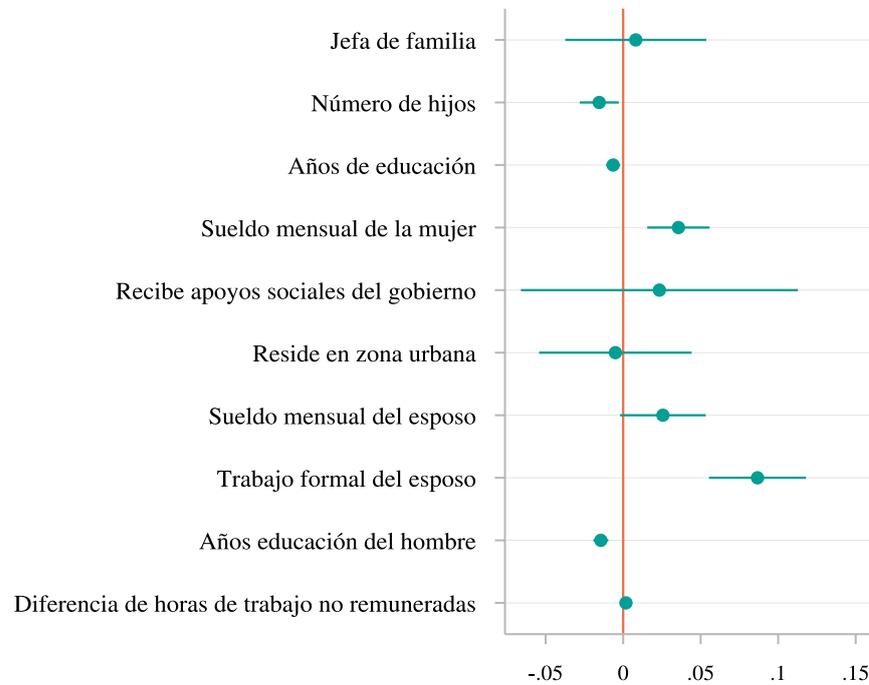
de la Tabla 2. Por el contrario, se identifican tres variables, que al igual que en la Tabla 2, mantienen la dirección de su relación con la probabilidad de la renuncia. El número de hijos reduce la probabilidad de que las mujeres renuncien a su empleo; de la misma forma, el nivel de escolaridad reduce la probabilidad de renunciar, ambos coeficientes reducen su magnitud al incorporar un mayor número de variables del cónyuge, como es el caso del Modelo 3, en comparación con el Modelo 1 y 2. Por otra parte, el sueldo anterior de la mujer se mantiene con una relación positiva con la probabilidad de renunciar. Incluso, este efecto aumenta su magnitud al incluir la educación del cónyuge. Se infiere que las variables de educación del hombre y la diferencia en horas tienen una correlación importante con el número de hijos, pues sin estas variables, parecería que el número de hijos no afecta tanto la probabilidad de renunciar como lo sugiere el modelo 1, sino que, es más bien la baja educación del hombre y las altas horas de trabajo del hombre las que sesgan la estimación del efecto del número de hijos. En otras palabras, al comparar dos mujeres estadísticamente idénticas, las que tienen un esposo con mayor educación y que trabaja más horas, son las que renunciarían con mayor probabilidad. El emparejamiento selectivo estaría identificándose en el coeficiente de sesgo de selección, pues las mujeres con mayor educación y mayor salario anterior tienen mayor probabilidad de que se unan a un hombre con mayor educación, esto se infiere pues el coeficiente del sesgo es estadísticamente significativo solo en el modelo 3.

En los tres modelos resultan estadísticamente no significativas las variables del apoyo gubernamental y zona urbana. Por otra parte, en el modelo 2, un mayor sueldo del hombre contribuye a aumentar la probabilidad de que las mujeres renuncien, y si su cónyuge trabaja en la formalidad, también aumentarían las posibilidades de que la mujer renuncie a su empleo. En tanto, en el modelo 3, al incluirse la educación del cónyuge, se infiere que reduce la probabilidad de que la mujer renuncie a su empleo. En la misma dirección, se estima el efecto del reparto del trabajo no remunerado, pues contribuye a aumentar la probabilidad de renuncia de las mujeres, pues las mujeres dedican una mayor parte de su tiempo a labores no remuneradas que los hombres, aunque la magnitud del coeficiente es la más baja.

El Gráfico 4 permite una comparación visual de las magnitudes y significancia de los coeficientes estimados del modelo 3 de la Tabla 3. Se identificaron tres factores que incrementaron la probabilidad de que las mujeres renunciaran al trabajo: el sueldo mensual de las mujeres anterior a su renuncia, un mayor sueldo del esposo, y en mayor importancia, que el esposo tuviera un trabajo formal en el periodo de estudio. Si bien los errores estándar aumentaron para las variables sobre si recibían apoyos sociales, parecería que está positivamente relacionado con la probabilidad de la renuncia, pero resultó estadísticamente no significativo.

Por otra parte, vivir en una zona urbana no fue significativo en la decisión de renunciar, tampoco la variable de jefatura familiar; y, por último, el hecho de tener hijos o tener un mayor nivel de escolaridad sí reducen la probabilidad de que las mujeres renunciaran, aunque tales factores fueron menos relevantes que las variables del salario del cónyuge y la formalidad de su empleo en la probabilidad de que las mujeres en cuestión renunciaran a su empleo.

Gráfico 4
Comparación de los efectos marginales de la probabilidad de renunciar de las mujeres que viven en hogares en pareja (controlando por emparejamiento selectivo)



Fuente: elaboración propia con datos del primer trimestre de la ENOE (2019). Solo mujeres entre 18 y 65 años. Efecto marginal en el promedio. Intervalos del 95% de confianza.

Por otra parte, las características de la educación del hombre o cónyuge de la mujer que se analizan están asociadas a una reducción en la probabilidad de renuncia de las mujeres, pero, al igual que el número de hijos y el nivel de educación de las mujeres, son pequeñas en la magnitud de la probabilidad. Estos resultados nos indicarían que existe un sesgo de selección por empate selectivo o emparejamiento que, en principio, se ha controlado con las variables relacionadas con un emparejamiento entre los cónyuges del hogar. En las estimaciones se comprueba la interdependencia de las decisiones familiares, pues en el sesgo de selección se identificó que mientras mayores sean las diferencias en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado entre los cónyuges, mayor es la probabilidad de que mantengan una decisión colectiva como familia nuclear, la cual está también propiciada por una mayor diferencia en la educación, mientras que una mayor diferencia en la edad reduciría la probabilidad de que las decisiones sean colectivas, lo que implicaría un mayor poder de negociación de alguno de los dos cónyuges.

CONCLUSIONES

En este estudio se identificaron los factores relacionados con la renuncia de las mujeres a un empleo remunerado. Si bien se pudiera inferir que el tener hijos aumentaría la probabilidad de que las mujeres renunciaran, los resultados indican que es más bien un factor para reducir la probabilidad de renunciar, propiciando una permanencia en el mercado laboral, que puede ser explicada por la necesidad de contribuir al hogar de forma conjunta. Se encontró que el efecto de la educación y las horas trabajadas de la pareja tienen un efecto importante sobre la decisión de renunciar de la mujer, lo que es consistente con la predicción

básica de los modelos de oferta de trabajo, de que a mayor ingreso del cónyuge y mayor especialización en la economía doméstica, las mujeres elevan el salario de reserva, y entonces, deciden renunciar.

La contribución de este estudio es el haber identificado un incremento en el salario de reserva de las mujeres, puesto que un mayor salario en el empleo anterior de la mujer estuvo asociado a una mayor probabilidad de renunciar, factor que reflejaba un emparejamiento con sus cónyuges, pues eran mujeres que obtenían un salario mayor al promedio, quienes estaban casadas con hombres con mayor salario y mayor educación. Un hallazgo del estudio es que la formalidad del empleo del cónyuge fue un factor que incrementó la probabilidad de que las mujeres renunciaran a su empleo. Se podría inferir que un empleo formal es menos flexible que un trabajo en la informalidad, las horas laborales son fijas o son jornadas laborales más extensas, por lo que el tiempo que podría dedicar el hombre al trabajo no remunerado se reduciría, ampliándose la jornada laboral no remunerada para las mujeres, hasta el punto de renunciar al empleo.

Las políticas públicas, generalmente se han focalizado en promover la incorporación de las mujeres al mercado laboral, pero las intervenciones se han realizado de forma independiente, pues han ignorado el efecto interno sobre las negociaciones existentes dentro del hogar, y que dependen de las características y decisiones del cónyuge. En este sentido, el conocer los determinantes del salario de reserva de las mujeres, considerando una mejor aproximación de las negociaciones dentro del hogar, permitirían un mejor diseño de política que promueva una mayor participación laboral de las mujeres y una menor renuncia. Por tanto, es importante impulsar políticas públicas que reduzcan la carga del trabajo no remunerado que principalmente recae en las mujeres, permitiendo combinar sus actividades de su vida privada y sus aspiraciones laborales. La necesidad de una mayor corresponsabilidad dentro del hogar y el apoyo a las mujeres en las etapas de su vida laboral son importantes para mejorar la calidad de vida de las familias.

REFERENCIAS

- Albanesi, S., & Prados, M. J. (2022). Slowing Women's Labor Force Participation: The Role of Income Inequality. *National Bureau of Economic Research*, No. w29675. <https://doi.org/10.3386/w29675>
- Amábile, F. (2023). Collective Labor Supply, Divisions of Domestic Work and Intra-household Bargaining. *Asociación Argentina de Economía Política*. <https://aaep.org.ar/works/works2023/4624.pdf>
- Ariza, O. S., e Ibarra, L. M. (2020). ¿Y mis derechos? Arreglos familiares en torno a la paternidad. *Dike*, (27), 225-241. <http://www.apps.buap.mx/ojs3/index.php/dike/article/view/1885/1462>
- Barnes, F. W., & Ethel B, Jones. (1974). Differences in male and female quitting. *Journal of Human Resources*, 9(4), 439-451. <https://doi.org/10.2307/144779>
- Becker, G. (1965). A theory of the allocation of time. *The economic journal*, 75(299), 493-517. <https://doi.org/10.2307/2228949>
- Bhagyashree, B., Malar, H., Khalil, D., Rekha, B., & Mehrangiz, A. (2021). Career disruptions of married women in India: an exploratory investigation. *Human Resource Development International*, 24(4), 401-424. <https://doi.org/10.1080/13678868.2021.1904352>
- Bianchi M, S., Milkie, M., Sayer, L., & Robinson, J. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social forces*, 79(1), 191-228. <https://doi.org/10.1093/sf/79.1.191>
- Blau, D. M. (1998). Labor Force Dynamics of Older Married Couples. *Journal of Labor Economics*, 16(3), 595-629. <https://doi.org/10.1086/209900>
- Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2021). *The Economics of Women, Men, and Work*. Oxford University Press.
- Borjas, G. J. (2010). *Labor Economics*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.

- Bourguignon, F., Browning, M., Chiappori, P.-A., & Lechene, V. (1993). Intra Household Allocation of Consumption: A Model and Some Evidence from French Data. *Annales d'Économie et de Statistique*, (29), 137-156. <https://doi.org/10.2307/20075899>
- Budig, M., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American sociological review*, 66(2), 204-225. <https://doi.org/10.1177/000312240106600203>
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014). *Labor Economics*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press. ISBN 978-0-262-02770-0
- Castro, T., Martín, T., Cordero, J. y Seiz, M. (2020). La muy baja fecundidad en España: la brecha entre deseos y realidades reproductivas. *Dossier Economistas Sin Fronteras*, 8-13. <https://ecosfron.org/wp-content/uploads/2020/01/Dossieres-EsF-36-DEMOGRAFÍA.pdf>
- Ceballos, O. E., y Duque, C. A. (2023). Trabajo doméstico no remunerado: consumo e inversión en capital humano de las familias mexicanas. *Problemas del desarrollo*, 54(215), 27-53. <https://doi.org/10.22201/ieec.20078951e.2023.215.70052>
- Cheng, Y.-h., & Hsu, C.-H. (2020). No more babies without help for whom? Education, division of labor, and fertility intentions. *Journal of Marriage and Family*, 82(4), 1270-1285. <https://doi.org/10.1111/jomf.12672>
- Cherchye, L., De Rock, B., & Vermeulen, F. (2012). Married with Children: A Collective Labor Supply Model with Detailed Time Use and Intrahousehold Expenditure Information. *American Economic Review*, 102(7), 3377-3405. <https://doi.org/10.1257/aer.102.7.3377>
- Cherchye, L., De Rock, B., Lewbel, A., & Vermeulen, F. (2015). Sharing rule identification for general collective consumption models. *Econometrica*, 83(5), 2001-2041. <https://doi.org/10.3982/ECTA10839>
- Cortés, P., & Pan, J. (2023). Children and the remaining gender gaps in the labor market. *Journal of Economic Literature*, 61(4), 1359-1409. <https://doi.org/10.1257/jel.20221549>
- Currie, J. & Schwandt, H. (2014). Short- and long-term effects of unemployment on fertility. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(41), 14734-14739. <https://doi.org/10.1073/pnas.1408975111>
- Delfgaauw, J. (2007). Where to go? Workers' reasons to quit and intra-vs. interindustry job mobility. *Applied Economics*, 39(16), 2057-2067. <https://doi.org/10.1080/00036840600707092>
- Dinerstein, M., Megalokonomou, R., & Yannelis, C. (2022). Human Capital Depreciation and Returns to Experience. *American Economic Review*, 112(11): 3725-62. <https://doi.org/10.1257/aer.20201571>
- Erickson, R. (2005). Why emotion work matters: Sex, gender and the division of Household Labor. *Journal of Marriage and the Family*, 67(2), 337-51. <https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2005.00120.x>
- Estes, S. B. (2011). How are work-family policies related to the gendered division of domestic labor?. *Sociology Compass*, 5(3), 233-243. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00357.x>
- Félix-Verduzco, G., & Inzunza-Mejía, P. C. (2019). Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México. *Papeles de población*, 25(99), 209-248. <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/9920>
- Flabbi, L., & Moro, A. (2012). The effect of job flexibility on female labor market outcomes: Estimates from a search and bargaining model. *Journal of Econometrics*, 168(1), 81-95. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2011.09.003>
- Gallardo Del Angel, R. (2019). An analysis on gross flows of workers in México. *Economía: teoría y práctica*, (50), 145-171. <https://doi.org/10.24275/etypuam/ne/502019/gallardo>
- García, A., Martínez N, J., & Aguayo Téllez, E. (2021). Leaving the nest or living with parents: Evidence from Mexico's young adult population. *Review of Economics of the Household*, 19, 913-933. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09553-y>

- Goldin, C. (2021). Journey across a Century of Women. *Milken Institute Review*, 23(2), 36-45. <https://www.milkenreview.org/articles/journey-across-a-century-of-women>
- Goldin, C., Kerr, S. P., & Oliverti, C. (2022). When the kids grow up: women's employment and earnings across the family cycle. *National Bureau of Economic Research*, No. w30323. <https://doi.org/10.3386/w30323>
- Gonalons-Pons, P., & Schwartz, C. (2017). Trends in economic homogamy: Changes in assortative mating or the division of labor in marriage? *Demography*, 54(3), 985-1005. <https://doi.org/10.1007/s13524-017-0576-0>
- Greenwood, J., Guner, N., Kocharkov, G., & Santos, C. (2014). Marry your like: Assortative mating and income inequality. *American Economic Review*, 104(5), 348-353. <https://doi.org/10.1257/aer.104.5.348>
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1), 153-161. <https://doi.org/10.2307/1912352>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Pimer trimestre. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Kim, R. Y. (2020). An unforeseen story of alpha-woman: breadwinner women are more likely to quit the job in work-family conflicts. *Applied Economics*, 52(55), 6009-6021. <https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1781775>
- Lewbel, A., & Pendakur, K. (2015). Generalized random coefficients with equivalence scale applications. *Summit Research Repository*. Simon Fraser University. <https://summit.sfu.ca/item/10937>
- Li, J. (2021). Women hold up half the sky? Trade specialization patterns and work-related gender norms. *Journal of International Economics*, 128, 103407. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2020.103407>
- Lichter, D., & Qian, Z. (2019). The study of assortative mating: Theory, data, and analysis. In Schoen, R. (eds.). *Analytical Family Demography*. The Springer Series on Demographic Methods and Population Analysis (pp. 303-337), vol 47. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93227-9_13 303-337
- Marginson, S. (2019). Limitations of human capital theory. *Studies in higher education*, 44(2), 287-301. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1359823>
- Marphatia, A., Saville, N., Amable, G., Manandhar, D., Cortina-Borja, M., Wells, J. & Reid, A. (2020). How much education is needed to delay women's age at marriage and first pregnancy? *Frontiers in Public Health*, 7, 396. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00396>
- Martin, Joyce A., Hamilton, Brady E., Osterman, Michelle J. K. & Driscoll, A. (2021). Births: final data for 2019. *National Vital Stastical Reports*, 70(2). 1-51. <http://dx.doi.org/10.15620/cdc:100472>
- Mattila, P. J. (1974). Job quitting and frictional unemployment. *The American Economic Review*, 64(1), 235-239. <https://www.jstor.org/stable/1814904>
- McLaren, A. (2022). *Birth control in nineteenth-century England*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003294573>
- Merkuri, M., & Cera, E. (2024). Youth labor market opportunities and challenges in Albania: successful transition from education to employment. *Quality-Access to Success*, 25(200), 21-27. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.200.03>
- Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: A study of labor supply. In National Bureau Committee for Economic Research. *Aspects of Labor Economics* (pp. 63-105). Princeton University press, 63-105. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c0603/c0603.pdf>
- Mitchell, O. (1983). Fringe benefits and the cost of changing jobs. *Industrial an labor relations review*, 37(1), 70-78. <https://doi.org/10.2307/2522724>

- Park, C. (2020). Consumption, reservation wages, and aggregate labor supply. *Review of Economic Dynamics*, 37, 54-80. <https://doi.org/10.1016/j.red.2020.01.002>
- Ray, R., Gornick, J., & Schmitt, J. (2008). *Parental leave policies in 21 countries: Assessing generosity and gender equality*. Washington, D.C.: Center for Economic and Policy Research. Recuperado de: <https://www.lisdatacenter.org/wp-content/uploads/parent-leave-report1.pdf>
- Sanchez, A., Herrera, A. L., & Perrotini Hernandez, I. (2015). Women's labor participation and the use of time in household care in Mexico. *Contaduría y administración*, 60(3), 651-662. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.013>
- Sarmiento, J.A., & Gameren, E. V. (2018). Collective labor supply with children and non-participation: Evidence from Mexico. *Estudios Económicos*, 33(1), 65-115. <https://www.jstor.org/stable/26408457>
- Schultz, T.W. (1993) The Economic Importance of Human Capital in Modernization. *Education Economics*, 1(1), 13-19. <https://doi.org/10.1080/09645299300000003>
- Siminski, P., & Yetsenga, R. (2022). Specialization, comparative advantage, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 40(4), 851-887. <https://doi.org/10.1086/718430>
- Stevens, D. P. (2005). Domestic labor and marital satisfaction: How much or how satisfied?. *Marriage and Family Review*, 37(4), 49-67. https://doi.org/10.1300/J002v37n04_04
- Torche, F. (2010). Educational assortative mating and economic inequality: A comparative analysis of three Latin American countries. *Demography*, 47(2), 481-502. <https://doi.org/10.1353/dem.0.0109>
- Yang, L. (2021). The role of premarital cohabitation in the timing of first birth in China. *Demographic Research*, 45, 259-290. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2021.45.8>
- Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2016). Gender, unpaid labour and economics. Collections Acta Universitatis Lodzianis. *Folia Oeconomica*, 6(326), 121-132. <https://doi.org/10.18778/0208-6018.326.08>