



EL COLEGIO DE MÉXICO

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS

LICENCIATURA EN ECONOMÍA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ECONOMÍA

**EFFECTO DEL PROGRAMA
"FAMILIAS FUERTES SALARIO ROSA"
SOBRE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA
DEL ESTADO DE MÉXICO**

PAULINA ARACELI BOUCHOT VIVEROS

PROMOCIÓN 2016-2020

ASESOR:

DRA. LAURA JUÁREZ GONZÁLEZ

MAYO 2021



Agradecimientos

A la Dra. Laura Juárez, la asesora detrás de esta tesis, la profesora a la que más admiro y quien fue un pilar durante todo el proceso de la licenciatura. A ella le debo no sólo la enseñanza dentro del aula y la pasión por muchos de mis temas favoritos de economía, sino también largos minutos de escucha y paciencia invertidos. Gracias por siempre interesarse en mi bienestar personal tanto o más que en mi desempeño escolar, gracias por toda la comprensión y, sobre todo, gracias por ser el recordatorio vivo de que las mujeres podemos ser mucho más que sólo madres o esposas, que podemos ser grandes profesionistas, investigadoras, economistas, etcétera. La inspiración que me brindó me la llevo para toda la vida.

A mis personas favoritas, Jorge y Roberto. Podría llevarme todas las páginas de esta tesis describiendo todo lo que les agradezco, pero creo que basta con decir que, sin ustedes, nada de todo lo que me hace feliz sería posible. Amigos, gracias por agarrar mi manita y no soltarla nunca, por inspirarme día a día, por demostrar que ninguna distancia es tan larga cuando se tiene tanto amor y, sobre todo, gracias por ser los mejores compañeros de vida.

A la mujer más importante de mi vida, Aracela. Gracias por toda tu presencia, ternura y apoyo; por siempre creer en mí, por recordarme que yo también debo hacerlo y por hacer que cualquier proceso sea más ligero si se cuenta con tu amor. Gracias por ser motor, camino y compañía. Cada paso y logro es compartido contigo.

A Alfredo, por el camino recorrido y por estar presente con constante cariño y apoyo. Tenías razón, pa, “no hay mayor satisfacción que la del deber cumplido” y hoy me siento afortunada por poder celebrar todo esto juntos.

A mi otra mamá y al niño más bonito del universo. Lupita y Benja, gracias por su amor, por toda la confianza que depositan en mí, por alegrarnos los días y por cuidar cada uno de mis pasos.

A mi familia elegida desde el día uno de este camino. Omar, gracias por ser mi compañero, por cada viaje de metrobús recorrido, por tu respaldo, paciencia, confianza y amor. Gracias por permitirme ser parte de tus procesos, por estar presente en los míos y por todo el crecimiento que esta amistad sigue generando. La carrera, y todo lo que ella significa, lleva tu huella imborrable.

A la amistad y compañía más bonita y valiosa. Joch, gracias, como tantas veces he dicho, por curarme desde una gripa hasta un corazón roto. Gracias por ser mi mejor equipo, por tu amor, por tu infinita ternura y por permitirme aprender y crecer contigo. Qué felicidad y tranquilidad saber que no volveremos a transitar este mundo sin la otra.

A las personitas que hicieron que los cuatro años y medio de la licenciatura fueran un proceso lleno de apoyo, risas y cariño. Ignacio, Karen, Miguel, Joss, Francisco, Sabine, Carlos, Anibal, Arturo y Ornella gracias por estar en mi vida, por enseñarme tanto (dentro y fuera de clases), por permitirme conocerles de una manera tan profunda y por hacer que los días sean más bonitos desde que ustedes están en ellos. Lo mejor de la carrera fue, sin duda, poder compartir con ustedes.

A las amistades de toda la vida y a quienes, a pesar de la distancia, me hicieron sentir acompañada y apoyada en todo momento. Diana, Karen, Otto, Pelos, Lore y Frida, gracias por su amor y comprensión constante; por caminar conmigo, por cuidarme en las tristezas y por celebrar todas las alegrías. Nos queda mucho camino por recorrer y sé que nuestras versiones de la niñez están orgullosas de ver cómo somos más fuertes gracias a que nos seguimos acompañando.

A Mayra, porque desde que cuento con su presencia en mi vida todo es más ligero y bonito. Encontrarnos, sin duda, se sintió como un salvavidas y el que hoy pueda escribir estos agradecimientos sintiéndome tan tranquila, satisfecha y contenta es, en gran medida, por todo el aprendizaje que he construido con ella. Gracias por el acompañamiento, por enseñarme que la ternura radical es posible, por encaminarme al amor propio y por permitirme compartir procesos tan valiosos contigo.

A las personas con las que compartí hogar durante la licenciatura y que se volvieron una familia. Omar, Paty y Anya, gracias por construir comunidad conmigo, por cuidarme y por siempre recordarme que debo creer en mí. Coincidir con ustedes ha sido, sin duda, toda una fortuna.

A las nuevas amistades que se sumaron durante el proceso de esta tesis, redactada en plena época pandémica. H, Mariel, Litzy, Mafer, Diego, Luis, Esteban, integrantes de La Círcula, gracias por la confianza sembrada y por permitirme sentir acompañada, a pesar de las circunstancias que se impusieron en nuestro mundo. Su amistad y apoyo se volvieron pilares y me hace sumamente feliz saber que, de ahora en adelante, vamos por muchos más procesos compartidos.

A la compañera más bonita, mi Nala. Las palabras no alcanzan para describir lo agradecida que estoy por todo su amor y por la manera con la que ha llegado a colorear cada aspecto de mi vida. Sin ella, sin su ternura y nobleza, el proceso de esta tesis hubiera sido mucho más solitario y no puedo hacer más que sentirme afortunada por tenernos la una a la otra. Que la vida nos permita seguir compartiendo muchos años más juntas.

A la comunidad entera de El Colegio de México; desde los torniquetes, hasta el quinto piso y la biblioteca. Gracias por permitirme aprender y desarrollarme en un espacio que, a pesar de las dificultades, siempre sentí como hogar. Por el apoyo brindado, por la empatía constante y por arroparme a lo largo de estos casi cinco años.

Resumen

En febrero de 2018, el programa “Familias Fuertes Salario Rosa”—basado en transferencias monetarias a mujeres que se dedican al trabajo del hogar no remunerado— fue introducido en el Estado de México. Esta investigación, por lo tanto, tiene el objetivo de evaluar el efecto del “salario rosa” sobre las decisiones de las mujeres en el mercado de trabajo del Estado de México. A través de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y utilizando un modelo de diferencias en diferencias, se encontró que estar en el Estado de México, después de la implementación del programa, disminuye la participación laboral de las mujeres en 0.95 puntos porcentuales y la probabilidad de ser mujer ocupada dentro de la fuerza laboral en 1.06 puntos porcentuales. Por otra parte, se encontró que, comparados con los estratos más grandes, los efectos aumentan en los estratos más pequeños, indicando así que las consecuencias podrían ser más graves para las mujeres más vulnerables económicamente. Si bien, el “salario rosa” funciona como un buen esfuerzo de reconocer a las labores del hogar como trabajo, es importante señalar que son necesarias más y mejores políticas públicas que cuenten con una perspectiva de género integral.

Índice

1. Introducción	1
2. “Familias Fuertes Salario Rosa”	3
3. Revisión de la literatura	5
4. Metodología Empírica	9
5. Resultados	14
6. Pruebas Placebo	17
7. Conclusiones	20
8. Bibliografía	22

Efecto del programa “Familias Fuertes Salario Rosa” sobre la participación laboral femenina del Estado de México.

1. Introducción

El programa de desarrollo social “Familias Fuertes Salario Rosa”, implementado en el Estado de México, tiene como propósito, a través de transferencias monetarias, disminuir la condición de pobreza multidimensional o vulnerabilidad de las mujeres de 18 a 59 años de edad que se dedican al trabajo del hogar y que no perciben remuneración alguna.¹ El objetivo principal de este trabajo es evaluar el efecto del “salario rosa” sobre las decisiones de las mujeres en el mercado de trabajo del Estado de México. La relevancia de la pregunta de investigación radica en conocer si este programa está teniendo efectos secundarios que cubran más allá de sus objetivos generales. En específico, se busca saber si las transferencias monetarias a mujeres que se dedican al trabajo del hogar están creando incentivos en contra de participar en el mercado laboral, más allá de sólo modificar su nivel de ingreso.

Estudios sobre los efectos que han tenido algunas políticas de transferencias monetarias a mujeres indican que el desafío real consiste en generar proyectos de políticas públicas que contribuyan a generar cambios en las relaciones de género y que sean observables en las mediciones de impacto. Siguiendo esta línea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), presentó un estudio sobre políticas de género en México donde señala a la maternidad como uno de los más grandes retos para el empoderamiento económico de las mujeres, ya que —debido a la constante tensión entre el tiempo que debe ser dedicado a los cuidados del hogar (y a los miembros de la familia) y el tiempo que se debe destinar a un empleo— las mujeres terminan ubicándose en el sector laboral informal, perdiendo acceso a beneficios de seguridad social (OECD, 2017). Debido a esto, OCDE e INMUJE-

¹Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, “Programa de Desarrollo Social Familias Fuertes Salario Rosa”, http://cemybs.edomex.gob.mx/apoyos_a_mujeres, consultado el 19 de febrero de 2019.

RES reconocen que, aunque el “salario rosa” efectivamente ayudaría a reconocer el trabajo de las madres dentro de los hogares, éste no estaría contribuyendo a modificar la injusta redistribución de las cargas de cuidado que impiden que se inserten dentro del mercado laboral formal. Sin embargo, debido a la falta de disponibilidad de datos, existían varias limitaciones para probar esto, pues el programa “Familias Fuertes Salario Rosa” dio comienzo a principios del 2018 y se contaba con muy poca información para evaluar el impacto sobre las tendencias del empleo.

La contribución de este trabajo a la literatura consiste en determinar si el reciente programa de desarrollo social está aportando, o no, en la búsqueda de una sociedad más equitativa dentro del mercado laboral. Al evaluar los efectos, no sólo directos, sino también secundarios del salario rosa, se puede dar paso a modificaciones que intenten mejorar la distribución de los recursos del programa y su aprovechamiento para una mayor calidad de vida de las mujeres del Estado de México y, así, conocer las posibles ventajas o desventajas de la continuación de este tipo de proyectos.

Para responder a la pregunta de investigación se obtuvieron datos a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la cual es representativa a nivel estatal; reporta información sobre actividad laboral; hace posible distinguir ciertos factores por género, edad, sector económico, entre otros y cuenta, además, con suficientes observaciones tanto para el periodo de pretratamiento, como para el tiempo posterior a la implementación del programa. A través del método de diferencias en diferencias y utilizando como muestra a mujeres de entre 18 y 59 años de edad, se estima el efecto del salario rosa sobre la probabilidad de ser mujer económicamente activa en el Estado de México, estableciendo como grupo de tratamiento a las mujeres del Estado de México y como grupo de control a aquellas de estados colindantes, específicamente de Hidalgo, Michoacán y Tlaxcala.

Los resultados principales muestran que, después de la implementación del programa, estar en el Estado de México disminuye la participación laboral de las mujeres en 0.9 puntos porcentuales y que, por su parte, disminuye la probabilidad de estar ocupada en 1.06 puntos porcentuales. De manera más específica, se encuentra que el efecto principal se da en las localidades más pequeñas, donde, a partir de la implementación del programa, la probabilidad de ser mujer económicamente activa en el Estado de México disminuye en 3.38 puntos porcentuales en comparación con las localidades más grandes.

Aunque una ventaja importante del programa es que reconoce el trabajo no remunerado del hogar —llevado a cabo principalmente por mujeres en todo el mundo—, los resultados de este trabajo muestran que el “salario rosa” podría estar teniendo implicaciones negativas en el mercado

laboral y en la vida diaria de las mujeres y los hogares del Estado de México. Por una parte, se muestra que el programa va en dirección contraria a la literatura que explica que, si se busca el crecimiento económico, es importante favorecer la participación laboral de las mujeres. Por otra —y desde una perspectiva de género —, es posible notar que, debido a la manera en la que perpetúa los roles de género, no parece ser una política pública que efectivamente ayude a distribuir de manera justa las tareas del hogar.

El contenido a continuación está estructurado de la siguiente manera: se explica de manera breve la motivación y el funcionamiento del programa “Familias Fuertes Salario Rosa” y se brinda una breve revisión de la literatura sobre transferencias monetarias a mujeres; posteriormente se describen los datos y la metodología empírica utilizados en esta investigación, para así mostrar los resultados obtenidos y, finalmente, brindar las conclusiones pertinentes.

2. “Familias Fuertes Salario Rosa”

En México existe un fuerte problema de desigualdad en las horas trabajadas por hombres y mujeres. Según cifras del INEGI, las mujeres trabajan 18% más que los hombres a la semana y, mientras que por cada 10 horas que los hombres dedican al trabajo 2.4 son destinadas a trabajos del hogar, en el caso de las mujeres 6.4 horas de 10 son para este tipo de actividades que no reciben remuneración (García, 2018). Becker (1965) explica que los hogares son tanto consumidores como productores, pues producen mercancías combinando insumos de bienes y tiempo, según las reglas de minimización de costos de la teoría de la firma. Así, el trabajo doméstico es necesario para transformar los bienes que se compran antes de poder consumirse y, por lo tanto, representa una actividad productiva de bienes y servicios necesarios para la vida cotidiana (Pedrero, 2005). A pesar de ser una actividad de producción, el trabajo doméstico no siempre es remunerado y en México, según García (2018), fue equivalente al 23.3% del PIB en 2017; calculándolo con cifras del INEGI, en términos monetarios ascendió a 5.1 billones de pesos y, aunque esto tiene un valor de mercado, las personas que lo realizaron no recibieron ninguna retribución monetaria a cambio. Como consecuencia de esto, las mujeres viven una constante tensión entre su integración al mercado laboral y la posibilidad de sacar adelante la jornada diaria de los demás integrantes del hogar, quienes dependen de ellas, de su trabajo y de sus cuidados.

Poniendo atención al problema que el quehacer doméstico no remunerado representa en nuestra sociedad, Alfredo del Mazo, en su campaña del 2017 para la gubernatura del Estado de México,

planteó la idea de una política pública que reconociera las labores de las mujeres dentro del hogar. Así, en 2018, nació el Programa de Desarrollo Social Familias Fuertes Salario Rosa (“salario rosa”), el cual, mediante el otorgamiento de transferencias monetarias y capacitación para el desarrollo de actividades, tiene como propósito principal disminuir la condición de pobreza multidimensional o vulnerabilidad de las mujeres que se dedican al trabajo del hogar y no perciben remuneración por ello.

Debido a que el salario rosa es un programa de transferencias monetarias condicionadas, existen distintos requisitos y criterios de selección para su otorgamiento. Entre ellos se encuentran los siguientes: habitar en el Estado de México, tener entre 18 y 59 años de edad, encontrarse en condición de pobreza multidimensional, dedicarse al trabajo del hogar y no percibir ingresos por un empleo formal. Aunque es claro que la población objetivo son las mujeres en edad productiva que se dedican al hogar, el programa dicta que se le dará prioridad a aquellas que cuentan con alguna o algunas de las siguientes características: padecer de cáncer, tener alguna discapacidad, ser víctima del delito, ser indígena, ser repatriadas, ser jefa de familia o ser mujer cuidadora de hijas e hijos menores de edad o de mujeres privadas de su libertad por resolución judicial.

Aunque en un principio dicho programa social sólo estaba enfocado en transferencias monetarias, con el paso de los meses se ha ido diversificando para lograr una mayor cobertura de los objetivos. Actualmente consta de una entrega de \$2400.00 bimestrales en una y hasta doce ocasiones, de capacitación para distintos oficios —carpintería, bisutería, reparación de electrodomésticos, entre otros—, capacitación jurídica, asesoría psicológica y, más recientemente, estudios médicos para la pronta detección del cáncer de mama. Informes del gobernador Del Mazo indican que, para octubre del 2019, eran 204 mil mujeres las que estaban recibiendo la tarjeta del salario rosa y cerca de 60 mil las que se habían capacitado en distintas actividades a lo largo de los 125 municipios del Estado de México².

Desde los discursos de campaña, se planteaba que este programa significaría una forma de empoderar a las mujeres y, según un comunicado de Del Moral (2019), esto se ha ido cumpliendo, pues afirmó que “el salario rosa es la estrategia más eficiente de empoderamiento de las mexiquenses, ya que significa libertad económica para todas las mujeres que se dedican a trabajar para su hogar, por sus hijos y por sus familias y debido a que reconoce en justicia la labor de ellas y las impulsa a salir adelante con el apoyo económico”. Sin embargo, Meza, Tuñón, Ramos y Kauffer (2002),

²24 Horas, “Salario rosa llega a 204 mil amas de casa mexiquenses: Del Mazo”, <https://www.24-horas.mx/2019/10/01/salario-rosa-llega-a-204-mil-amas-de-casa-mexiquenses-del-mazo/>, consultado el 28 de noviembre de 2019

indican que el sólo potenciar ciertos rasgos de empoderamiento en la dimensión personal puede no ser suficiente para que las mujeres que se benefician de un programa social superen la posición de subordinación que tienen frente a los hombres.

3. Revisión de la literatura

Alrededor del mundo existen pocos casos de programas de desarrollo similares al de “Familias Fuertes Salario Rosa” y no se han encontrado estudios previos que analicen el efecto de transferencias monetarias a mujeres trabajadoras del hogar sobre sus decisiones en el mercado de trabajo. Sin embargo, haciendo uso de supuestos básicos del cuerpo teórico de economía del trabajo, es posible anticipar que un aumento en el ingreso del hogar puede tener como consecuencia un aumento en las horas destinadas a actividades alternativas al trabajo remunerado, disminuyendo así la oferta laboral de las y los integrantes del hogar.

OCDE (2007) indica que las largas jornadas de trabajo remunerado, combinadas con la responsabilidad desproporcionada de las actividades de cuidado y trabajo del hogar no remunerado, tienen efectos de género en la participación de madres y padres en el mercado laboral. Pues, debido a que las mujeres realizan más tareas domésticas, muchas deciden no participar en el trabajo remunerado. El estudio muestra que el gasto público insuficiente en programas sociales en México no está ayudando a las mujeres a combinar las responsabilidades familiares con el trabajo formal y que, por lo tanto, se necesitan mayores esfuerzos para impulsar el empoderamiento a las mujeres, reducir la brecha de género en materia de educación, participación en la fuerza de trabajo, calidad del trabajo y puestos directivos.

Las transferencias monetarias constituyen efectivo o contributivo regular y previsible que organizaciones estatales o no gubernamentales dan a sectores vulnerables de la sociedad con el objetivo de que estos enfrenten sus condiciones de pobreza (Chêne, 2010). Johannsen, Tejerina y Glassman (2010) explican que estos esquemas sociales surgieron en la década de 1980 y que fue en 1990 que comenzaron a ganar popularidad como estrategia para combatir la pobreza. En el caso de América Latina, el uso de las transferencias de efectivo fue tomando fuerza debido a la constante necesidad de abordar la pobreza y la vulnerabilidad de la sociedad de una forma distinta a aquella que sólo se da a partir del crecimiento económico orientado al mercado (Standing, 2008).

Aunque actualmente este tipo de política pública que busca el desarrollo social y económico está presente en prácticamente todo el mundo, desde los inicios de su aplicación ha existido el

debate sobre su efectividad. Fuseini, Enu-Kwesi y Antwi (2017) establecen que, mientras algunas personas de la academia consideran que las transferencias de efectivo son la solución más eficiente para el desarrollo, otras las describen como una limitación al progreso, denotando que se les debe considerar sólo como una parte de una estrategia mucho más amplia de la protección social para el desarrollo, pues pueden ser insuficientes para abordar la pobreza y la exclusión de ciertos sectores de la sociedad.

Por otra parte, durante los últimos años, la cantidad de programas de transferencias monetarias, condicionadas o incondicionadas, que designan a las mujeres como las receptoras ha ido creciendo. Esto se debe a distintas razones, entre ellas, y principalmente, el consenso existente entre gobiernos y agencias internacionales de que la situación de pobreza afecta de manera distinta a hombres y mujeres, pues éstas últimas presentan mayor vulnerabilidad para caer y permanecer en condiciones de carencias sociales (Cagatay, 1998; Meza et al., 2002). Yoong, Rabinovich y Diepeveen (2012), al buscar evaluar el impacto en el bienestar familiar de dar recursos económicos a las mujeres, en relación con el impacto de darlos a los hombres, encuentran, entre otros, los siguientes resultados: dirigir las transferencias a las mujeres puede mejorar el bienestar de los niños, especialmente cuando las inversiones se dan en forma de salud y educación; el aumento del control femenino de las transferencias no garantiza que los resultados de los programas sociales vayan a ser positivos, pues puede haber reducción laboral, aumento en el gasto escolar desigual entre niñas y niños y distintos efectos en la nutrición de las y los hijos; el tipo de transferencia puede desempeñar un papel importante en los resultados para el hogar y se sugiere que, mientras las transferencias a mujeres conducen a mayores mejoras en el bienestar familiar, los efectos de otro tipo de transferencias como pensiones y microcréditos pueden ser mucho más ambiguos.

Fraser (1994) estableció que para que una política social sea equitativa de género se deben cumplir seis principios: antipobreza, antiexplotación, principios de igualdad en los ingresos, uso y respeto del tiempo, antimarginalización y, finalmente, antiandrocentrismo. Martínez y Voorend (2008) retoman estos principios y hacen un análisis multidimensional de programas en Chile, Costa Rica y El Salvador en el que concluyen que los efectos positivos de programas de transferencias monetarias en estos países giran en torno a sólo dos de los seis principios: antipobreza e igualdad en el ingreso social; mientras que en los cuatro restantes encuentran deficiencias. En cuanto a antiexplotación, indican que las transferencias monetarias condicionadas no ayudan a superar la responsabilidad exclusiva de las mujeres en el trabajo doméstico no remunerado; respecto a la antimarginalización, se alienta al confinamiento de las mujeres en el hogar y no se contribuye a

reorganizar los roles de género que aumentan las tensiones entre el uso del tiempo; en términos de igualdad de respeto, afirman que los resultados dependerán de la fuente de implementación, pues si el tipo de paradigma de género se traduce en medidas que suponen que las mujeres pobres no tienen conocimiento, o algo similar, los programas harán poco por alcanzar la igualdad de respeto.

Al hablar de los programas sociales que buscan el empoderamiento femenino, como lo hace el “salario rosa”, es necesario, primero, establecer qué entendemos por dicho concepto. Rowlands (1998) lo define como “...un conjunto de procesos psicológicos que pueden ser vistos en las dimensiones individual, colectiva y de las relaciones cercanas, centrado alrededor del núcleo de desarrollo de confianza, la autoestima, el sentido de la capacidad individual o grupal para realizar acciones de cambio y la dignidad” (1998: 230). Por otra parte, se deben entender las variables que lo conforman, tal como el empleo. Gammage (2017) afirma que, aunque éste no sea el único determinante del empoderamiento económico de las mujeres, es uno que no debe ser ignorado en el diseño de las políticas sensibles al género y que la participación de las mujeres en este mercado debe abordarse junto con acciones que reduzcan las cargas de trabajo doméstico, redistribuyendo así las tareas de cuidado en el hogar.

En el caso específico de México, el Programa de Educación, Salud y Alimentación (Progresá) es uno de los ejemplos más famosos de sistemas de transferencias monetarias que buscan combatir la pobreza y que —a partir de la idea de que ellas pueden tener un manejo más eficiente de los recursos del hogar— focalizan las entregas a mujeres. Progresá tuvo como objetivo atender las causas de la pobreza desde un enfoque que buscaba integrar acciones en los ámbitos de educación, salud y alimentación; requería de intervenciones de corresponsabilidad sistemática por parte de las familias beneficiarias y entregaba apoyos en especie y en dinero directamente a las mujeres de las familias seleccionadas geográficamente y al interior de las localidades (Meza et al., 2002).

Dentro de las peculiaridades del Progresá se encuentra el hecho de que reconocía que la pobreza adquiere distintas modalidades a partir de las desigualdades sociales que existen entre hombres y mujeres, las cuales generan mayores desventajas para ellas, volviéndolas más vulnerables a condiciones de pobreza y minando sus esfuerzos por mejorar su situación personal y familiar. A pesar de los múltiples esfuerzos de este programa por incorporar acciones que disminuyeran dichas desigualdades de género, ha recibido varias críticas que consideran que su diseño no fue suficiente para combatir el problema y que, al buscar sólo la eficiencia, mantuvo una visión que perpetuó los roles clásicos de género.

En cuanto a los efectos que el programa tuvo sobre la participación laboral de las personas

adultas de los hogares, Rubio-Codina (2010) explica que, aunque el efecto general de Progresá parece ser insignificante sobre el tiempo libre de las mujeres, por una se encuentra que el efecto de los ingresos aumenta el tiempo libre general, mientras que, por otro, el efecto de sustitución cruzada reduce el tiempo de ocio. Esto puede indicar que las mujeres suelen sustituir su tiempo libre con aquel que se dedica al cuidado de los niños del hogar (Parker et al., 2017). Por su parte, Dubois y Rubio-Codina (2012) encuentran que, en el caso de los hogares con adolescentes de doce a diecisiete años y con niños menores de tres años, el total de horas que las mujeres adultas dedican al cuidado infantil aumenta.

Ochman (2016) considera que el programa siguió un diseño maternalista que constituyó la trampa de inactividad que Escobar y González (2002, 2005) explican; la cual consiste en que las obligaciones que las mujeres deben asumir para ser beneficiarias del subsidio generan que las posibilidades de insertarse en el mercado laboral, principalmente el formal, disminuyan. Por otra parte, Meza, Tuñón, Ramos y Kauffer (2002) —quienes hacen un estudio sobre el empoderamiento de las mujeres a partir de que recibieron los beneficios de Progresá en el estado de Chiapas, México— encuentran que, aunque el programa sí pudo haber favorecido al empoderamiento, también pudo haber funcionado como un inhibidor, principalmente por reproducir, tanto en el discurso, como en la práctica, las premisas de las normas hegemónicas de género y afirman que el potenciar ciertos rasgos de empoderamiento personal no es suficiente para que estas mujeres superen la condición de subordinación frente a los hombres. Gammage (2017), por otro lado, afirma que, así como Progresá/Oportunidades/Prospera aplicó las medidas necesarias para lograr los objetivos en educación, se debió haber aplicado un diseño que innovara en mejorar el acceso a los mercados laborales para reducir las barreras a las que las mujeres se enfrentan, principalmente, por los roles reproductivos dentro del hogar tanto en comunidades rurales como en el contexto urbano.

El Salario Rosa representa un programa más de transferencias monetarias a mujeres y se caracteriza por el hecho de que no sólo busca atacar el problema de la pobreza multidimensional, sino que, además, tiene como objetivo reconocer la labor no remunerada que ellas realizan dentro del hogar, por lo tanto, al momento de evaluarlo, también se debe pensar en si realmente está generando un mayor nivel de bienestar o si, al contrario, está generando distorsiones en el acceso de las mujeres a otros beneficios. Gammage (2010), al evaluar el programa “Mi Familia Progresá” en Guatemala, afirmó que es necesario identificar si estas transferencias monetarias generan costos que no son neutrales al género. La autora sugiere que este tipo de programas también deben ser evaluados en términos del impacto que tienen en las cargas de tiempo, ya que con ello podría ser

posible identificar si se ataca, o no, la desigualdad existente dentro de los hogares. Si bien todas las mujeres enfrentan barreras para combatir los roles de género, las mujeres que se encuentran en situación de pobreza multidimensional enfrentan obstáculos que son aún más severos para acceder al mercado laboral. Es por ello que, más allá de las transferencias de efectivo, las mujeres necesitan acceso al cuidado infantil, crédito, capacitación y servicios básicos que las ayuden a reducir la segmentación sexual y la discriminación en la fuerza laboral. La integración de estos objetivos en los programas sociales podrá respaldar una mayor igualdad de género tanto en los hogares como en el mercado del trabajo (Gammage, 2017).

4. Metodología Empírica

Para contestar a la pregunta de investigación, se hace uso de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) la cual es llevada a cabo trimestralmente, de manera individual, desde el 2005 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Tiene como principal objetivo “obtener información estadística sobre la fuerza de trabajo y las características ocupacionales de la población a nivel nacional, estatal y por ciudades, así como de variables sociodemográficas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales”.³ Como se dijo anteriormente, esta base de datos presenta múltiples ventajas para la estimación del proyecto. Por una parte, contiene información a nivel estatal, lo cual permite diferenciar los efectos de la participación laboral tomando como muestra a las mujeres en edad de trabajar que residen en el Estado de México y en los estados colindantes. Y, por otra parte, cuenta con suficientes observaciones tanto para antes como para después del tratamiento, desde el primer trimestre de 2016 hasta el primero de 2020.

La ENOE, además, clasifica a la población del mercado laboral en dos grupos: población económicamente activa y población no económicamente activa. Por un lado, la población activa está definida como las personas que tuvieron vínculo con la actividad económica o que buscaron trabajo durante la semana de referencia. Esta población, a su vez, cuenta con subgrupos de personas que se clasifican como “ocupadas”, “desocupadas”, “disponibles” y “no disponibles”. Y es importante destacar que el grupo de personas ocupadas puede ser dividido en trabajadores “formales” e “informales”. Por otra parte, la población no económicamente activa está formada por personas que, durante la semana de referencia, únicamente realizaron actividades no económicas y

³Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>.

no buscaron trabajo.⁴

Al ser el “salario rosa” un programa aplicado únicamente en un estado de la República Mexicana, funciona como un experimento natural que puede ser evaluado al compararlo con otros estados. Así, se define como grupo de tratamiento a las mujeres de entre 18 y 59 años que residen en el Estado de México y como grupo de control a las mujeres de entre la misma edad que residen en Hidalgo, Michoacán o Tlaxcala, estados circundantes al Estado de México. Debido a que la implementación del programa de desarrollo social “Familias Fuertes Salario Rosa” dio comienzo durante el primer trimestre de 2018, los periodos de observación están acotados a antes del 2018 (desde el primer trimestre de 2016) y después del 2018 (desde el primer trimestre de dicho año, hasta el primero del 2020), contando, así, con suficientes observaciones para cada uno de los periodos.

Para hacer válido el uso del método de diferencias en diferencias, se comprueba, además, que el supuesto de tendencia común entre ambos grupos se cumple. En la figura 1 es posible observar que, en el periodo pre tratamiento, es decir, antes del primer trimestre de 2018, las tendencias de participación laboral femenina del Estado de México y los estados colindantes eran paralelas entre sí. Confirmando, de esta manera, que los grupos de control y tratamiento son, efectivamente, comparables entre sí.

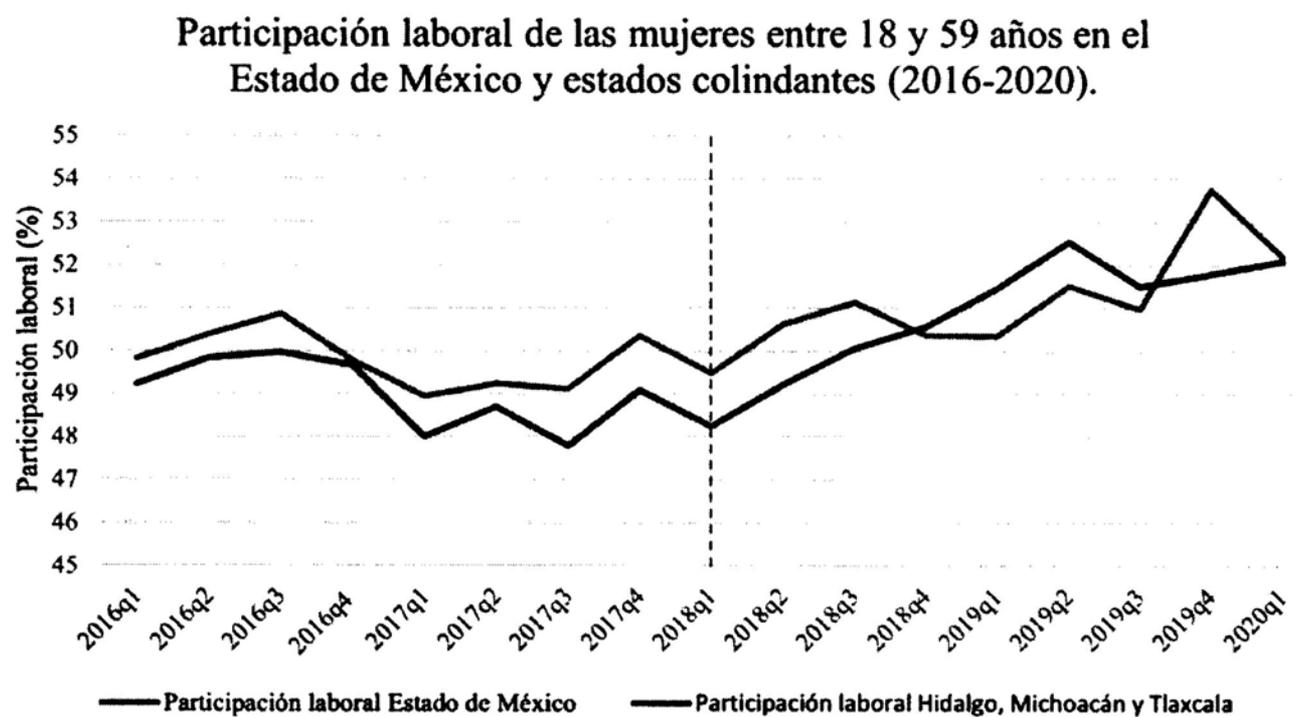


Figura 1: Tendencias comunes entre grupo de tratamiento y control. Elaboración propia con datos de la ENOE.

⁴Glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Con lo descrito anteriormente y tomando en cuenta las clasificaciones de actividad laboral de la ENOE, es posible definir el siguiente modelo de regresión lineal en el que se estima, por medio del método de diferencias en diferencias, el efecto de salario rosa sobre la participación laboral femenina del Estado de México:

$$\begin{aligned}
 Y_i = & \alpha_0 + \beta_1 Edomex_i + \beta_2 Después_i + \beta_3 EdomexDespués_i + \\
 & \beta_4 Estrato2_i + \beta_5 Estrato3_i + \beta_6 Estrato4_i + \beta_7 Edad_i + \\
 & \beta_8 Primaria_i + \beta_9 Secundaria_i + \beta_{10} Preparatoria_i + \\
 & \beta_{11} Soltera_i + \beta_{12} Divorciada_i + e_i
 \end{aligned}$$

Donde la variable dependiente, Y , puede representar distintos estatus laborales de interés que describan, a través de variables dummy, si la mujer es económicamente activa o inactiva, si está ocupada o desocupada y, finalmente, tomando como muestra a las económicamente activas, si es empleada formal o informalmente. El término de interés β_3 —el parámetro de diferencias en diferencias— indica el efecto del programa en el Estado de México después del primer trimestre de 2018. Respecto a las variables independientes, *Edomex* es una variable dicotómica que identifica si la mujer radica en el Estado de México; *Después* es una variable binaria que toma valores de uno para el periodo post-tratamiento —trimestres posteriores al primero de 2018, momento en el que se dio la implementación del salario rosa— y cero para el periodo pretratamiento. Las variables de estrato indican el tamaño de localidad en el que se encuentran las mujeres: *Estrato2* es para aquellas localidades de 15,000 a 99,999 habitantes; *Estrato3* para aquellas de 2,500 a 14,999 habitantes y *Estrato4* para las menores de 2,500 habitantes. El estrato 1, perteneciente a las localidades más grandes, aquellas que cuentan con más de 100,000 habitantes, es el grupo de referencia. La variable *Edad* reporta la edad de las mujeres de la muestra. Por su parte, las variables *Primaria*, *Secundaria* y *Preparatoria* indican los años de escolaridad y *Soltera* y *Divorciada* reportan el estado civil de las mujeres, excluyendo la variable que representa a aquellas que cuentan con mayor años de escolaridad a quienes están casadas, respectivamente. Finalmente, e representa al término de error. En la Tabla 1 se muestran las estadísticas descriptivas de estas variables, tanto para la muestra completa, como para los grupos separados de tratamiento y control en el año de 2017, antes de que el programa diera inicio.

En el caso de las variables dependientes, se toma como base las secciones “Clase 1” y “Clase 2” de la ENOE. La primera describe si la mujer está activa o inactiva, mientras que la segunda indica si se encuentra ocupada, desocupada, disponible o no disponible. Posteriormente, para las mujeres de la Clase 1, se hace la distinción entre aquellas que no están empleadas con quienes se encuentran en un empleo formal y, finalmente, quienes están empleadas informalmente. En las tres columnas —las cuales representan a la muestra completa y a los grupos de tratamiento y control por separado— es posible observar que, en el caso de la clase 1, poco menos de la mitad de las mujeres se encuentran económicamente activas. De las que pertenecen a la clase 2, la mayoría se encuentra disponible y en los tres grupos se puede observar que más mujeres están desocupadas que ocupadas. En cuanto a las que sí están empleadas, la mayoría se encuentra en el sector informal.

Las variables independientes representan el tamaño de localidad, el nivel de escolaridad y el estado civil de las mujeres. En el caso de la muestra completa y del grupo de tratamiento, las localidades más grandes, aquellas del estrato 1, son las que cuentan con el mayor número de observaciones; sin embargo, esto cambia para el grupo de tratamiento, siendo las localidades más pequeñas, las del estrato 4, las que cuentan con la mayor parte de las observaciones. En cuanto a la escolaridad, es posible notar que, en los tres grupos, la mayoría de las mujeres cuenta sólo con el nivel de secundaria terminada o con menos de 9 años de educación. Finalmente, respecto al estado civil de las mujeres, la mayoría se encuentra casada o en unión libre en los tres grupos.

El uso del método de Diferencias en Diferencias permite estimar de manera clara y efectiva el efecto específico del salario rosa sobre cada una de las variables dependientes. Dada la composición de la muestra y según la definición del tratamiento analizado, el método se adapta de manera adecuada a las condiciones de los datos. No obstante, se presentan algunas desventajas. La principal de ellas es que, por la naturaleza del programa de desarrollo social, la asignación del tratamiento no está perfectamente aleatorizada y esto puede generar un sesgo de selección en los individuos; sin embargo, dadas las condiciones de la política pública, el método de diferencias en diferencias es el que mejor se ajusta. Por otra parte, una limitación importante del estudio es que estima el efecto de “intención de tratar” como si todas las mujeres de entre 18 y 59 años de edad del Estado de México hubieran ingresado al estudio, cuando, en realidad, existen mujeres en la muestra que no recibieron el tratamiento. Esto podría atenuar los efectos observados, generando así una subestimación de los resultados.

5. Resultados

La Tabla 2 resume los efectos encontrados del salario rosa sobre distintos estatus laborales de las mujeres en el Estado de México. En específico, sobre la probabilidad de ser mujer económicamente activa, mujer ocupada, desocupada, empleada formal o informalmente y, además, sobre las horas trabajadas semanalmente. Como se explicó anteriormente, la variable de interés, dado el método de diferencias en diferencias, es “EdomexDespués”, pues representa al efecto promedio de estar en el lugar del tratamiento después de la implementación del programa. Así, es posible observar que estar en el Estado de México, posteriormente al comienzo del “salario rosa” (primer trimestre de 2018), disminuye la participación laboral de las mujeres de entre 18 y 59 años en 0.95 puntos porcentuales (columna 1) y la probabilidad de ser mujer ocupada en 1.06 puntos porcentuales (columna 2).

Por otra parte, en las columnas 4 y 5, se muestra que, aunque los resultados no son estadísticamente significativos, existe una disminución en la probabilidad de ser una mujer empleada formalmente y, de manera contraria, un aumento en la probabilidad de contar con un empleo informal. Finalmente, se presenta también un efecto negativo de -0.433 en las horas trabajadas semanalmente por mujeres después de la implementación del programa.

Para hacer un análisis sobre posibles efectos heterogéneos por tamaño de localidad, se crea la interacción de la variable de tratamiento con los distintos niveles de estratos. Con ello, la evidencia muestra que el efecto está concentrado en las localidades más pequeñas. Esto puede ser consistente con los posibles esfuerzos del gobierno del Estado de México por darle prioridad a las comunidades rurales por encima de las localidades urbanas. En la Tabla 3 se muestran los resultados obtenidos al excluir a las localidades más grandes, aquellas con más de 100,000 habitantes. Poniendo atención a la fila de la variable “EM*Después*Es4” es posible observar que, posterior a la implementación del programa, el estar en el estrato 4, en una localidad con menos de 2500 habitantes en el Estado de México (en comparación con estar en una localidad con más de 100,000 habitantes), disminuye la probabilidad de ser mujer económicamente activa en 3.38 puntos porcentuales y la probabilidad de ser mujer ocupada en 3.30 puntos porcentuales.

Tabla 2

Efecto del programa "Familias Fuertes Salario Rosa" sobre estatus laborales de las mujeres de entre 18 y 59 años de edad del Estado de México.

Variable independiente	(1) Activa	(2) Ocupada	(3) Desocupada	(4) Empleo formal	(5) Empleo informal	(6) Horas Trabajadas
EdoMex	-0.0536*** (0.00282)	-0.0536*** (0.00284)	6.80e-05 (0.000863)	0.0920*** (0.00372)	-0.0920*** (0.00372)	-0.712*** (0.128)
Después	0.00912*** (0.00229)	0.0104*** (0.00231)	-0.00132* (0.000691)	-0.0133*** (0.00283)	0.0133*** (0.00283)	0.321*** (0.104)
EdomexDespués	-0.00950** (0.00388)	-0.0106*** (0.00390)	0.00113 (0.00118)	-0.00242 (0.00512)	0.00242 (0.00512)	-0.433** (0.176)
Estrato 2	-0.00635** (0.00256)	-0.00693*** (0.00258)	0.000577 (0.000801)	-0.0614*** (0.00327)	0.0614*** (0.00327)	0.447*** (0.118)
Estrato 3	-0.0155*** (0.00245)	-0.0152*** (0.00246)	-0.000350 (0.000748)	-0.0928*** (0.00313)	0.0928*** (0.00313)	-0.606*** (0.111)
Estrato 4	-0.0809*** (0.00279)	-0.0767*** (0.00280)	-0.00418*** (0.000787)	-0.131*** (0.00356)	0.131*** (0.00356)	-3.281*** (0.124)
Edad	0.00614*** (8.98e-05)	0.00666*** (8.98e-05)	-0.000519*** (2.41e-05)	0.00494*** (0.000120)	-0.00494*** (0.000120)	0.246*** (0.00402)
Primaria	-0.215*** (0.00301)	-0.200*** (0.00304)	-0.0143*** (0.000859)	-0.584*** (0.00334)	0.584*** (0.00334)	-6.003*** (0.136)
Secundaria	-0.124*** (0.00263)	-0.111*** (0.00266)	-0.0121*** (0.000870)	-0.429*** (0.00325)	0.429*** (0.00325)	-1.872*** (0.121)
Preparatoria	-0.112*** (0.00261)	-0.102*** (0.00264)	-0.00956*** (0.000930)	-0.239*** (0.00344)	0.239*** (0.00344)	-1.461*** (0.120)
Soltera	0.168*** (0.00225)	0.147*** (0.00228)	0.0207*** (0.000784)	0.0309*** (0.00285)	-0.0309*** (0.00285)	7.846*** (0.107)
Divorciada	0.259*** (0.00306)	0.244*** (0.00314)	0.0153*** (0.00103)	0.0525*** (0.00365)	-0.0525*** (0.00365)	11.54*** (0.158)
Constante	0.372*** (0.00446)	0.329*** (0.00448)	0.0434*** (0.00137)	0.518*** (0.00590)	0.482*** (0.00590)	9.433*** (0.200)
Observaciones	269,291	269,291	269,291	136,205	136,205	269,291
R cuadrada	0.078	0.071	0.011	0.217	0.217	0.059

Errores estándar robustos en paréntesis

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

Tabla 3

Efecto del programa "Familias Fuertes Salario Rosa" sobre estatus laborales de las mujeres de entre 18 y 59 años de edad del Estado de México.

Interacciones por tamaño de localidad.

Variable independiente	(1) Activa	(2) Ocupada	(3) Desocupada	(4) Empleo formal	(5) Empleo informal	(6) Horas Trabajadas
EdoMex	-0.0575*** (0.00434)	-0.0612*** (0.00437)	0.00377*** (0.00140)	0.0482*** (0.00559)	-0.0482*** (0.00559)	-0.403** (0.199)
Después	0.00588 (0.00392)	0.00637 (0.00396)	-0.000490 (0.00123)	-0.0148*** (0.00489)	0.0148*** (0.00489)	0.0308 (0.176)
EdoMex	0.000662 (0.00605)	-0.000264 (0.00610)	0.000926 (0.00195)	-0.0197** (0.00784)	0.0197** (0.00784)	-0.147 (0.277)
Estrato 2	-0.00159 (0.00480)	-0.00496 (0.00484)	0.00338** (0.00151)	-0.127*** (0.00585)	0.127*** (0.00585)	0.716*** (0.222)
Estrato 3	-0.0138*** (0.00433)	-0.0171*** (0.00436)	0.00333** (0.00136)	-0.120*** (0.00532)	0.120*** (0.00532)	-0.447** (0.196)
Estrato 4	-0.0926*** (0.00466)	-0.0907*** (0.00468)	-0.00187 (0.00134)	-0.143*** (0.00589)	0.143*** (0.00589)	-3.506*** (0.207)
EM*Después*Es2	-0.0142 (0.0104)	-0.0147 (0.0105)	0.000491 (0.00325)	0.0239* (0.0135)	-0.0239* (0.0135)	-0.557 (0.479)
EM*Después*Es3	-0.0117 (0.0103)	-0.0119 (0.0103)	0.000250 (0.00306)	0.0289** (0.0137)	-0.0289** (0.0137)	-0.294 (0.466)
EM*Después*Es4	-0.0338*** (0.0121)	-0.0330*** (0.0121)	-0.000741 (0.00334)	0.0468*** (0.0162)	-0.0468*** (0.0162)	-0.432 (0.529)
Edad	0.00615*** (8.99e-05)	0.00667*** (8.99e-05)	-0.000522*** (2.41e-05)	0.00494*** (0.000120)	-0.00494*** (0.000120)	0.246*** (0.00402)
Primaria	-0.215*** (0.00302)	-0.201*** (0.00304)	-0.0144*** (0.000862)	-0.579*** (0.00336)	0.579*** (0.00336)	-6.045*** (0.136)
Secundaria	-0.124*** (0.00263)	-0.112*** (0.00267)	-0.0122*** (0.000872)	-0.425*** (0.00326)	0.425*** (0.00326)	-1.905*** (0.121)
Preparatoria	-0.112*** (0.00262)	-0.103*** (0.00264)	-0.00969*** (0.000932)	-0.236*** (0.00344)	0.236*** (0.00344)	-1.487*** (0.120)
Soltera	0.168*** (0.00225)	0.147*** (0.00228)	0.0207*** (0.000783)	0.0314*** (0.00284)	-0.0314*** (0.00284)	7.844*** (0.107)
Divorciada	0.259*** (0.00306)	0.244*** (0.00314)	0.0154*** (0.00103)	0.0517*** (0.00365)	-0.0517*** (0.00365)	11.54*** (0.158)
Constante	0.373*** (0.00484)	0.332*** (0.00486)	0.0416*** (0.00149)	0.537*** (0.00632)	0.463*** (0.00632)	9.411*** (0.217)
Observaciones	269,291	269,291	269,291	136,205	136,205	269,291
R cuadrada	0.078	0.071	0.011	0.220	0.220	0.059

Errores estándar robustos en paréntesis

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

Nota: Aunque en la regresión sí fueron introducidas las dobles interacciones entre el Estado de México y los estratos y entre el después y los estratos, por practicidad visual no se muestran en esta tabla.

Al momento de controlar por las interacciones por estratos, los efectos sobre la probabilidad de ser empleada formal o informalmente cambian de signo en comparación con la Tabla 2. Para el estrato 4, se observa un aumento de 4.68 puntos porcentuales en la probabilidad de ser empleada formalmente después de la implementación del programa en el Estado de México y, de manera contraria, una disminución de la misma magnitud en la probabilidad de ser empleada informalmente.

Tomando en cuenta que las muestras de estas variables dependientes están acotadas a aquellas mujeres que se encuentran ocupadas, una posible explicación de la distribución de estos efectos puede ser que —dadas las grandes diferencias que existen entre las condiciones de los empleos formales e informales y el diseño del programa— toda la disminución de mujeres ocupadas se esté dando a partir de la salida del mercado laboral de aquellas que se encontraban en el sector informal. Esto puede deberse a que el costo de oportunidad de abandonar un trabajo podría ser muy alto para aquellas que se encuentran en el sector formal (por los beneficios que implica contar con seguridad social y por la falta de flexibilidad) y, en contraste, muy bajo para aquellas del sector informal; además de que, dadas las situaciones a las que se enfrentan, una transferencia monetaria del estilo del “salario rosa” podría representar muchas más ventajas para las empleadas informalmente.

Finalmente, vale la pena comentar que, a pesar de que, al momento de controlar por las interacciones con los distintos estratos, los resultados sobre las horas trabajadas pierden significancia, los efectos sobre éstas van en la misma dirección que los anteriormente encontrados. Es decir, existe una reducción en las horas trabajadas por mujeres en el Estado de México a partir de la implementación del salario rosa, principalmente en las localidades más pequeñas, en comparación con las más grandes, donde el efecto es muy cercano a cero probablemente por la poca presencia del programa.

6. Pruebas Placebo

Para confirmar la validez de la estrategia empírica, se llevaron a cabo dos ejercicios distintos: el primero, muestra los efectos del salario rosa en distintos estatus laborales de hombres de entre 18 y 59 años de edad en el Estado de México; y el segundo representa una prueba placebo con la creación de un “después” ficticio, utilizando al 2017 como periodo “post-tratamiento” cuando, en realidad, todavía no comenzaba el programa.

En la tabla 4 es posible observar que, aunque existen efectos estadísticamente significativos y negativos del programa para los hombres económicamente activo u ocupados, la magnitud de estos

es mucho menor que para el caso de las mujeres. Es posible que dicha disminución venga a partir de un efecto en los hogares y que —gracias al ingreso extra que el “salario rosa” representa para las familias enteras, y no sólo para las mujeres amas de casa— la salida del mercado laboral (o la no entrada) sea una decisión tomada por más de un integrante del hogar.

Tabla 4

Ejercicio de Robustez. Efecto del programa “Familias Fuertes Salario Rosa”
sobre estatus laborales de los hombres de entre 18 y 59 años de edad del Estado de México.

Variable independiente	(1) Activo	(2) Ocupado	(3) Desocupado	(4) Empleo formal	(5) Empleo informal	(6) Horas Trabajadas
EdoMex	0.0170*** (0.00192)	0.00997*** (0.00213)	0.00701*** (0.00117)	0.0792*** (0.00310)	-0.0792*** (0.00310)	2.026*** (0.134)
Después	-0.000143 (0.00164)	0.00383** (0.00178)	-0.00397*** (0.000874)	-0.00557** (0.00248)	0.00557** (0.00248)	-0.0371 (0.114)
EdomexDespués	-0.00586** (0.00264)	-0.00754*** (0.00292)	0.00168 (0.00158)	0.00457 (0.00426)	-0.00457 (0.00426)	-0.470** (0.183)
Estrato 2	0.0136*** (0.00181)	0.0136*** (0.00198)	-8.72e-06 (0.00105)	-0.0566*** (0.00288)	0.0566*** (0.00288)	1.052*** (0.124)
Estrato 3	0.0153*** (0.00171)	0.0173*** (0.00187)	-0.00206** (0.000969)	-0.0940*** (0.00274)	0.0940*** (0.00274)	0.323*** (0.119)
Estrato 4	0.0239*** (0.00190)	0.0301*** (0.00207)	-0.00617*** (0.00104)	-0.166*** (0.00290)	0.166*** (0.00290)	-1.191*** (0.133)
Edad	0.00195*** (6.54e-05)	0.00219*** (7.21e-05)	-0.000241*** (3.52e-05)	0.00288*** (0.000103)	-0.00288*** (0.000103)	0.0555*** (0.00470)
Primaria	0.0254*** (0.00208)	0.0357*** (0.00227)	-0.0102*** (0.00113)	-0.518*** (0.00299)	0.518*** (0.00299)	4.494*** (0.143)
Secundaria	0.0854*** (0.00179)	0.0914*** (0.00199)	-0.00600*** (0.00108)	-0.336*** (0.00290)	0.336*** (0.00290)	9.430*** (0.124)
Preparatoria	0.0188*** (0.00208)	0.0254*** (0.00222)	-0.00653*** (0.00112)	-0.174*** (0.00310)	0.174*** (0.00310)	5.598*** (0.128)
Soltero	-0.213*** (0.00171)	-0.240*** (0.00191)	0.0261*** (0.00102)	-0.109*** (0.00265)	0.109*** (0.00265)	-14.19*** (0.119)
Divorciado	-0.0309*** (0.00277)	-0.0440*** (0.00327)	0.0131*** (0.00189)	-0.0306*** (0.00507)	0.0306*** (0.00507)	-2.505*** (0.230)
Constante	0.819*** (0.00326)	0.781*** (0.00359)	0.0386*** (0.00182)	0.638*** (0.00525)	0.362*** (0.00525)	35.38*** (0.229)
Observaciones	236,308	236,308	236,308	197,538	197,538	236,308
R cuadrada	0.139	0.144	0.008	0.178	0.178	0.131

Errores estándar robustos en paréntesis

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

Por otra parte, tras la creación de una variable dummy igual a 1 para el año 2017 e igual a 0 para el año 2016, se logra contar un periodo post-tratamiento ficticio. En la tabla 5 es posible observar que, bajo este escenario, no existe ningún efecto estadísticamente significativo sobre la participación

laboral femenina del Estado de México. Esto es consistente con los resultados esperados debido a la ausencia del programa en tal año y, por lo tanto, se logran sustentar los efectos mostrados en la Tabla 2, los cuales indican que el programa tiene un efecto negativo y estadísticamente significativo sobre la participación laboral femenina del estado de México a partir del primer trimestre de 2018.

Tabla 5

Ejercicio de Robustez. Efecto del programa “Familias Fuertes Salario Rosa” sobre estatus laborales de las mujeres de entre 18 y 59 años de edad del Estado de México. Prueba placebo utilizando un “después” ficticio.

Variable independiente	(1) Activa	(2) Ocupada	(3) Desocupada	(4) Empleo formal	(5) Empleo informal	(6) Horas Trabajadas
EdoMex	-0.0565*** (0.00398)	-0.0576*** (0.00400)	0.00110 (0.00124)	0.0910*** (0.00519)	-0.0910*** (0.00519)	-0.847*** (0.180)
Después (2017)	-0.0121*** (0.00332)	-0.0111*** (0.00334)	-0.00105 (0.00101)	-0.00527 (0.00412)	0.00527 (0.00412)	-0.261* (0.150)
EdoMexDespues2017	0.00664 (0.00560)	0.00823 (0.00563)	-0.00159 (0.00172)	0.00268 (0.00738)	-0.00268 (0.00738)	0.254 (0.254)
Estrato 2	-0.00429 (0.00370)	-0.00534 (0.00373)	0.00105 (0.00116)	-0.0749*** (0.00472)	0.0749*** (0.00472)	0.289* (0.170)
Estrato 3	-0.0114*** (0.00356)	-0.0123*** (0.00358)	0.000989 (0.00110)	-0.0952*** (0.00456)	0.0952*** (0.00456)	-0.613*** (0.162)
Estrato 4	-0.0807*** (0.00405)	-0.0781*** (0.00406)	-0.00263** (0.00116)	-0.129*** (0.00521)	0.129*** (0.00521)	-3.447*** (0.180)
Edad	0.00630*** (0.000131)	0.00682*** (0.000131)	-0.000515*** (3.46e-05)	0.00487*** (0.000176)	-0.00487*** (0.000176)	0.253*** (0.00585)
Primaria	-0.221*** (0.00432)	-0.204*** (0.00436)	-0.0164*** (0.00127)	-0.598*** (0.00476)	0.598*** (0.00476)	-6.135*** (0.194)
Secundaria	-0.127*** (0.00383)	-0.113*** (0.00388)	-0.0142*** (0.00129)	-0.437*** (0.00473)	0.437*** (0.00473)	-1.924*** (0.176)
Preparatoria	-0.116*** (0.00381)	-0.105*** (0.00385)	-0.0108*** (0.00139)	-0.235*** (0.00501)	0.235*** (0.00501)	-1.574*** (0.174)
Soltera	0.174*** (0.00327)	0.151*** (0.00332)	0.0227*** (0.00115)	0.0322*** (0.00413)	-0.0322*** (0.00413)	8.147*** (0.156)
Divorciada	0.266*** (0.00444)	0.250*** (0.00456)	0.0153*** (0.00149)	0.0492*** (0.00529)	-0.0492*** (0.00529)	11.84*** (0.229)
Constante	0.372*** (0.00647)	0.328*** (0.00649)	0.0437*** (0.00196)	0.530*** (0.00856)	0.470*** (0.00856)	9.322*** (0.289)
Observaciones	128,143	128,143	128,143	64,079	64,079	128,143
R cuadrada	0.082	0.074	0.013	0.229	0.229	0.063

Errores estándar robustos en paréntesis

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

Nota: Por tratarse de una prueba placebo, en este caso el después está acotado al año 2017, cuando aún no iniciaba el programa

7. Conclusiones

Tras examinar el efecto del programa de desarrollo social “Familias Fuertes Salario Rosa”—política pública caracterizada, principalmente, por otorgar transferencias monetarias a mujeres que se dedican al trabajo del hogar— sobre la participación laboral femenina del Estado de México, se encuentra que dicho programa tiene resultados negativos y estadísticamente significativos sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral. Esto es consistente con la teoría económica que explica que un aumento en el ingreso del hogar puede tener como consecuencia un aumento en el tiempo de ocio —o, en el caso de las mujeres amas de casa, un aumento en las horas destinadas al trabajo no remunerado del hogar—, disminuyendo así la oferta laboral de las y los integrantes del hogar.

Las implicaciones de estos resultados, en un contexto más amplio, son varias. En primer lugar, dado que el diseño del programa establece que la transferencia monetaria podrá ser recibida máximo doce veces (es decir, máximo durante dos años), es muy probable que las mujeres que hayan decidido abandonar el mercado laboral (o no entrar) busquen reincorporarse a él una vez que dejen de participar en el programa y que, debido a su ausencia durante estos años, lo hagan en peores condiciones y con salarios más bajos. Así, los efectos del salario rosa sobre la participación laboral del Estado de México, podrían estar teniendo consecuencias negativas tanto en el corto como en el mediano plazo.

Por otra parte, y desde una perspectiva de género, es importante señalar que esta política pública, condicionada únicamente a mujeres amas de casa, no está ayudando efectivamente a distribuir de manera justa las tareas del hogar ni a debilitar las tensiones que los roles de género imponen en nuestra sociedad. A pesar de tener el acierto de reconocer la labor no remunerada que se lleva a cabo día a día, no está logrando que las mujeres liberen horas de su tiempo para integrarse al mercado laboral o para, incluso, contar con más horas de ocio o descanso. Al contrario, perpetúa la idea de que ellas son quienes deben cumplir con las labores de cuidado y trabajo que las familias y hogares requieren. Esto puede ser contrastado con otro tipo de programas de desarrollo social, como lo fue el “Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras”, el cual, a pesar de contar con ciertos puntos débiles, lograba desahogar en mayor medida el tiempo que las mujeres dedican al hogar y las obligaciones asociadas a su género, permitiendo así su integración y permanencia en el mercado laboral de manera más sencilla y eficiente.

Una mayor participación laboral femenina es deseable no sólo en términos de crecimiento económico, sino también en términos de equidad para la búsqueda de una sociedad más justa. En este sentido, son necesarios mayores y mejores programas de desarrollo social que reconozcan todas las tensiones que moldean las decisiones de los agentes económicos y, de manera específica, de las mujeres. El “salario rosa” representa un buen primer intento en reconocer las actividades que las mujeres realizan día a día sin pago alguno, sin embargo, cuenta con varias debilidades en su diseño que, tal y como se muestra en esta tesis, están teniendo efectos negativos sobre el mercado laboral del Estado de México. Mayor investigación sobre el “salario rosa” —y, en general, sobre transferencias monetarias condicionadas a mujeres y programas de desarrollo social— es fundamental para mejorar la distribución de los recursos y su aprovechamiento para una mayor calidad de vida de las mujeres y de toda la sociedad.

8. Bibliografía

- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 493-517.
- Bittman, M., Wajcman, J. (2000). The rush hour: The character of leisure time and gender equity. *Social forces*, 79(1), 165-189.
- Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social. (2018) *Programa de Desarrollo Social Familias Fuertes Salario Rosa*. http://cemybs.edomex.gob.mx/apoyos_a_mujeres
- Corona, M. E. O., Gammage, S. (2017). Cash transfer programmes, poverty reduction and women's economic empowerment: Experience from Mexico. *International Labor Organization*, Working Paper No. 1/2017.
- Dubois, P., Rubio-Codina, M. (2012). Child care provision: Semiparametric evidence from a randomized experiment in Mexico. *Annals of Economics and Statistics/Annales D'Economie Et De Statistique*, 155-184.
- Escobar, A., de la Rocha, M. G. (2003). Evaluación cualitativa del programa de desarrollo humano oportunidades: seguimiento de impacto 2001-2002, comunidades de 2,500 a 50,000 habitantes. Secretaría de Desarrollo Social.
- Fiszbein, A., Schady, N. R. (2009). Conditional cash transfers: reducing present and future poverty. *World Bank Publications*.
- Fraser, N. (1994). After the family wage: Gender equity and the welfare state. *Political theory*, 22(4), 591-618.
- Fuseini, M. N., Enu-Kwesi, F., Antwi, K. B. (2017). Social Cash Transfers: Some Underlying Debates and Implications for Policy Making. *Ghana Journal of Development Studies*, 14(2), 1-22.
- Gammage, S. (2010). Time pressed and time poor: unpaid household work in Guatemala. *Feminist Economics*, 16(3), 79-112.
- García, A. (11 de diciembre de 2018). *El trabajo doméstico no remunerado equivale a 23 % del PIB: Inegi*. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/economia/El-trabajo-domestico-no-remunerado-equivale-a-23-del-PIB-Inegi-20181211-0071.html>

- La Razón. (22 de octubre de 2019). *VIDEO: Salario rosa, programa que ha capacitado a más de 59 mil mujeres*. <https://www.razon.com.mx/mexico/mas-de-59-mil-mujeres-han-recibido-capacitacion-del-programa-salario-rosa-video/>
- Martínez Franzoni, J., Voorend, K. (2008). Transferencias condicionadas e igualdad de género: ¿blancos, negros o grises?. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(122).
- Mendoza, C. A. (24 de mayo de 2017). *Mujeres e informalidad laboral, un reto de cuidado*. Animal Político. <https://www.animalpolitico.com/de-generando/mujeres-e-informalidad-laboral-reto-cuidado/>
- Meza Ojeda, A., Tuñón Pablos, E., Ramos Muñoz, D. E., Kauffer Michel, E. (2002). “Progresas” y el empoderamiento de las mujeres: estudio de caso en Vista Hermosa, Chiapas. *Papeles de población*, 8(31), 67-93.
- Ochman, M. (2016). Políticas sociales y empoderamiento de las mujeres. Una promesa incumplida. *Estudios Políticos*, (48), 32-51.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2017). Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality.
- Parker, S. W., Todd, P. E. (2017). Conditional cash transfers: The case of Progresas/Oportunidades. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 866-915.
- Pedrero, M. (2005). El trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002. México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- PRI EDOMEX. (28 de marzo de 2019). Avanza empoderamiento femenino con salario rosa: Alejandra del Moral. <https://www.priedomex.org.mx/frmNoticiaDetalle?id=0f66b60b-e18f-42e9-b5ab-756156164b05>
- Rowlands, J. (1997). Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo. *Poder y empoderamiento de las mujeres*, 213-245.
- Rubio-Codina, M. (2010). Intra-household time allocation in rural Mexico: Evidence from a randomized experiment. In *Child labor and the transition between school and work*. Emerald Group Publishing Limited.

- Standing, G. (2007). How cash transfers boost work and economic security. *DESA*, Working Paper No. 58.
- Yoong, J., Rabinovich, L., Diepeveen, S. (2012). The impact of economic resource transfers to women versus men: a systematic review. *Institute of Education technical report, University of London (London, EPPI-Centre)*.

Índice de figuras

1. Participación laboral de las mujeres entre 18 y 59 años en el Estado de México y estados colindantes (2016-2020). 10

Índice de tablas

1. Estadísticas Descriptivas: variables dependientes e independientes del modelo para el año de 2017. 12
2. Efecto del programa “Familias Fuertes Salario Rosa” sobre estatus laborales de las mujeres de entre 18 y 59 años de edad del Estado de México. 15
3. Efecto del programa “Familias Fuertes Salario Rosa” sobre estatus laborales de las mujeres de entre 18 y 59 años de edad del Estado de México. Interacciones por tamaño de localidad. 16
4. Ejercicio de Robustez. Efecto del programa “Familias Fuertes Salario Rosa” sobre estatus laborales de los hombres de entre 18 y 59 años de edad del Estado de México. 18
5. Ejercicio de Robustez. Efecto del programa “Familias Fuertes Salario Rosa” sobre estatus laborales de las mujeres de entre 18 y 59 años de edad del Estado de México. 19