



Centro de Estudios Sociológicos
Doctorado en Ciencia Social con Especialidad en Sociología
Promoción XVII

Vidas pautadas desde el origen:
Desigualdades sociales en las trayectorias y transiciones laborales de
mujeres y hombres pertenecientes a distintas cohortes mexicanas

Tesis para optar al grado de
Doctora en Ciencia Social con especialidad en Sociología
Presenta:

Virginia Lorenzo Holm

Director: Patricio Solís

Lectoras: María Eugenia Zavala y Fiorella Mancini

Ciudad de México, mayo de 2023

*Para mis abuelas:
Viejasauria (in memoriam) y Lala.
Con sus trayectorias vitales,
tan opuestas como admirables.*

Agradecimientos

Esta investigación hubiese naufragado si no contara con mi familia, amigas, amigos, colegas y profes, entre quienes algunos nombres merecen quedar plasmados en tinta sobre blanco; no sólo por hacer posible esta tesis, sino por apuntalar mi vida a lo largo de estos seis años...

Quiero agradecer antes que nada a mi familia:

A mi madre, Sandra, y a mi padre, Ernesto. Su apoyo incondicional en todos los proyectos que he emprendido constituye la fuerza para perseverar, superar cada obstáculo y resistir la distancia, con todo y pandemia mundial: ¡Gracias viejos!

El otro gran agradecimiento es para mi compañero, Sergio, quien supo darme amor, impulso y contención cada vez que sentí que no podía, con este desafío y todos los demás. Gracias gordo!!! Vos sabés mejor que nadie que hubiera claudicado sin tu aguante...

También doy gracias a mi hermano, Emiliano, y mis hermanas, Belén, Pía y Mica, por darme ánimo y empuje, toda vez que algún temblor (del piso o del alma) parecía razón suficiente para abandonar todo y volver a casa.

Agradezco a Carlos y Cecilia, padre y madre del corazón, por cuidarme siempre.

A mis tíos y tías, por mantenerse cerca: Ricky, Luis, Martín, Nico, Ale, Cuqui, Alicia, María y Nori.

A mis primas y primos, por recordarme que hay una generación que vale la pena: Joaco, Agus, Tincho, Flor, Fran, Diego y Lucas.

Y al familión al otro lado del charco, pero más que nada a Bela: gracias porteña!!!

Gracias al “núcleo duro” de Uruguay:

A Tincho, Popi y Ceci, por ser mis incondicionales sin importar los años que pase lejos del paisito y quererme mucho a pesar de conocerme tanto...

A Tabaré, por devolverme la motivación para dejar de ser “la contadora” y dedicarme a la sociología, además de exportarme a México.

Y a Santi, por persistir en la tarea de desbloquear mis taras, a pesar de los pesares!

Gracias a quienes me sostienen en México, por ser mi familia elegida:

A Paula, hermana del alma, por bancar todas mis crisis con el amor, el doctorado o la migración.

A Pavel, mi carnal, por brindarme un hogar cuando más lo necesitaba y por protegerme hasta de mí misma.

A mis amigas Nohora, Sammai, Mayra, María Andrea, Vir y Ale; y a mis amigos Viro, Manu y Diego, por estar en las buenas pero sobre todo en las malas.

A mis compas del doctorado Lázaro, Alfonso y Saúl, por aprender a crecer juntos y ayudarme siempre.

Al club de Toby del seminario, Cobos, Pablo y Dani, por compartir incontables alegrías e innumerables frustraciones.

A la banda de comunicación, por seguir en mi vida a pesar del fiasco: Ana, Aura, Darity, Flavia, Hugo, Humberto, Reina y Pedro.

A mis vecis Emma, Monse, Irmita, Valentín, Gonzalo, Tania, Andrea y María, por la convivencia infinitamente solidaria.

A Inge, por haberme recibido en la cabaña del bosque y adoptarme como nieta.

Gracias a quienes dotan de sentido humano la gélida profesión académica:

Deseo reconocer muy especialmente a mi director, Patricio, por sus enseñanzas pero sobre todo por su paciencia.

Y a mis lectoras, Fiorella y María Eugenia, porque sin su enorme generosidad y afecto esto solo sería un caótico proyecto, aunque errores y omisiones van completamente por mi cuenta.

Otro afectuoso agradecimiento corresponde a mi querida maestra Viviane.

Y a mis profes Emilio, Manuel y Gustavo, por acompañarme con tanto cariño en este largo periplo.

A Fernando, por su confianza ciega y porque sin su ayuda seguiría mendigando mi “permiso para trabajar” en México.

Gracias a mi jefe, Imanol, por su respaldo en el tramo final de este accidentado recorrido.

A mi equipo, Marion y Adrián, por estar en mi día a día durante este último año.

Y a mis compis de trabajo, particularmente a las dos Gabys, por ganarse mi afecto en tiempo récord.

Agradezco también al personal de El Colegio de México, por su invaluable disposición a colaborar para facilitar mi estancia; sobre todo a Laura, Lidia y Lupita, quienes nunca escatimaron en apapachos conmigo.

Para terminar, quiero agradecer al Estado Mexicano y al CONACYT por otorgarme la beca que hizo posible esta investigación doctoral.

Tabla de contenido

1	Introducción	1
1.1	<i>Relevancia de la relación “mujer y trabajo”</i>	<i>4</i>
1.2	<i>Notas sobre la selección del tema</i>	<i>13</i>
1.3	<i>Desafíos postpandemia</i>	<i>15</i>
1.4	<i>Organización de la tesis.....</i>	<i>17</i>
2	Puntos de partida, contextualización y procesos sociohistóricos	18
2.1	<i>La igualdad de oportunidades</i>	<i>19</i>
2.2	<i>La interseccionalidad urgente</i>	<i>23</i>
2.3	<i>Las desigualdades en “los México”</i>	<i>28</i>
2.4	<i>El cambio histórico</i>	<i>33</i>
2.4.1	<i>El milagro mexicano: nace la cohorte antigua (1962 a 1967).....</i>	<i>35</i>
2.4.2	<i>Crisis del desarrollo estabilizador: nace la cohorte intermedia (1968 a 1977).....</i>	<i>36</i>
2.4.3	<i>Boom petrolero, deuda y ajuste: nace la cohorte joven (1978 a 1987)</i>	<i>37</i>
2.4.4	<i>El neoliberalismo: nace la cohorte reciente (1988 a 1997)</i>	<i>38</i>
2.4.5	<i>De la alternancia al momento actual (1998 a 2017).....</i>	<i>39</i>
2.4.6	<i>La última década (2008 a hoy).....</i>	<i>40</i>
2.5	<i>El peso de la evolución histórica en la participación laboral de las mujeres</i>	<i>41</i>
3	Del análisis transversal a los cursos de vida laborales de las mexicanas: distintas aproximaciones al problema de la participación de las mujeres en el trabajo en el mercado	52
3.1	<i>La clásica sociodemográfica</i>	<i>53</i>
3.2	<i>La perspectiva longitudinal.....</i>	<i>61</i>
3.3	<i>Los estudios de la estratificación social.....</i>	<i>69</i>
3.4	<i>El enfoque de género.....</i>	<i>78</i>

4	Problema de investigación	88
4.1	<i>Preguntas</i>	90
4.1.1	¿Cómo y por qué se diferencian las trayectorias y las transiciones laborales de hombres y mujeres a lo largo del curso de vida?	91
4.1.2	¿Cómo juega la concomitancia con trayectorias y transiciones en otros dominios del curso de vida, fundamentalmente el familiar, en la configuración de la diferenciación por sexo?	91
4.1.3	¿En qué medida la diferenciación por patrones culturales asociados a los roles tradicionales de género contribuye a su segmentación?	92
4.1.4	¿Cuál es el papel de la estratificación social en la modulación de las diferencias entre hombres y mujeres?	93
4.1.5	¿Se observa un proceso histórico de cambio en esta diferenciación por sexo que muestre tendencias de convergencia y, por tanto, menor desigualdad?	94
4.1.6	¿En un país tan heterogéneo y desigual, de qué manera influyen los contextos geográficos en la estructuración de transiciones y trayectorias laborales?	95
4.1.7	¿Cómo impacta la discriminación hacia la población indígena en las transiciones y trayectorias laborales?	96
4.2	<i>Métodos</i>	96
4.3	<i>Datos</i>	102
4.4	<i>Decisiones</i>	106
4.5	<i>Variables</i>	110
4.5.1	Origen social	111
4.5.2	Clase ocupacional	114
4.5.3	Educación	117
4.5.4	Género	118
4.5.5	Situación familiar	118
4.5.6	Cohorte	119
4.5.7	Región	120
4.5.8	Identidad étnica	120
5	El primer ingreso al mercado laboral	123

5.1	<i>Introducción</i>	123
5.2	<i>Hipótesis</i>	124
5.2.1	H.1: Transiciones segmentadas por sexo.....	125
5.2.2	H. 2: Desigualdades asociadas al origen social diferenciadas por sexo.....	125
5.2.3	H.3: La educación también importa.....	126
5.2.4	H. 4: Efectos inversos de los factores familiares por sexo.....	126
5.2.5	H.5: Cambios y persistencias en el tiempo histórico.....	126
5.2.6	H. 6: Desigualdades regionales.....	127
5.2.7	H. 7: Desigualdades asociadas a la identidad étnica.....	128
5.3	<i>Estrategia de análisis y variable resultado</i>	128
5.4	<i>Consideraciones sobre el ajuste de los modelos</i>	129
5.5	<i>Caracterización del primer ingreso al mercado laboral</i>	130
5.6	<i>Análisis de los factores asociados al primer ingreso al mercado laboral</i>	137
5.7	<i>Discusión de resultados</i>	142
6	La posición ocupacional de entrada al trabajo	152
6.1	<i>Introducción</i>	152
6.2	<i>Hipótesis</i>	153
6.2.1	H.1: Ocupaciones segmentadas por sexo.....	154
6.2.2	H. 2: Desigualdades asociadas al origen social diferenciadas por sexo.....	154
6.2.3	H.3: La educación también importa.....	155
6.2.4	H. 4: Efectos inversos de los factores familiares por sexo.....	155
6.2.5	H.5: Cambios y persistencias en el tiempo histórico.....	156
6.2.6	H.6: Desigualdades regionales.....	156
6.2.7	H.7: Desigualdades asociadas a la identidad étnica.....	157
6.3	<i>Estrategia de análisis y variable resultado</i>	157
6.4	<i>Consideraciones sobre el ajuste de los modelos</i>	159
6.5	<i>Caracterización de la posición ocupacional de entrada al trabajo</i>	160

6.6	<i>Análisis de los factores asociados a la posición ocupacional de entrada al trabajo.....</i>	165
6.7	<i>Discusión de resultados</i>	171
7	Las salidas dentro de la trayectoria laboral	183
7.1	<i>Introducción.....</i>	183
7.2	<i>Hipótesis.....</i>	184
7.2.1	H.1: Trayectorias segmentadas por sexo.....	185
7.2.2	H. 2: Desigualdades asociadas al origen social diferenciadas por sexo	185
7.2.3	H.3: La educación también importa.....	186
7.2.4	H. 4: Efectos inversos de los factores familiares por sexo	186
7.2.5	H.5: Cambios y persistencias en el tiempo histórico	187
7.2.6	H.6: Desigualdades regionales.....	187
7.2.7	H. 7: Desigualdades asociadas a la identidad étnica	188
7.3	<i>Estrategia de análisis y variable resultado</i>	188
7.4	<i>Consideraciones sobre el ajuste de los modelos.....</i>	190
7.5	<i>Caracterización de las salidas dentro de la trayectoria laboral.....</i>	191
7.6	<i>Análisis de los factores asociados a las salidas dentro de la trayectoria laboral</i>	196
7.7	<i>Discusión de resultados</i>	201
8	Los reingresos al mercado de trabajo.....	208
8.1	<i>Introducción.....</i>	208
8.2	<i>Hipótesis.....</i>	209
8.2.1	H.1: Trayectorias segmentadas por sexo.....	209
8.2.2	H. 2: Desigualdades asociadas al origen social diferenciadas por sexo	210
8.2.3	H.3: La educación también importa.....	211
8.2.4	H. 4: Efectos inversos de los factores familiares por sexo	211
8.2.5	H.5: Cambios y persistencias en el tiempo histórico	212
8.2.6	H.6: Desigualdades regionales.....	212
8.2.7	H. 7: Desigualdades asociadas a la identidad étnica	213

8.3	<i>Estrategia de análisis y variable resultado</i>	213
8.4	<i>Consideraciones sobre el ajuste de los modelos</i>	215
8.5	<i>Caracterización de los reingresos al mercado de trabajo</i>	216
8.6	<i>Análisis de los factores asociados a los reingresos al mercado de trabajo</i>	221
8.7	<i>Discusión de resultados</i>	226
9	Reflexiones finales	231
9.1	<i>Patrón femenino de incorporación al mercado laboral</i>	232
9.2	<i>Áreas de investigación futura</i>	240
9.3	<i>Implicaciones para la política pública</i>	249
10	Anexo técnico	258
10.1	<i>Procesamiento de la información</i>	258
10.2	<i>Agrupación de edades</i>	260
10.3	<i>Índice de orígenes sociales</i>	261
10.3.1	Escolaridad promedio de los padres	262
10.3.2	Estatus ocupacional del principal proveedor del hogar	262
10.3.3	Posición económica de la familia de origen	262
10.4	<i>Clasificación de ocupaciones</i>	264
10.5	<i>Resultados de modelos logísticos por sexo pero sin separar cohortes</i>	266
11	Bibliografía	274

Tabla de ilustraciones

Esquema	1	Cronología de México para caracterización de etapas y generaciones	44
Figura	1	Diagrama de Lexis: periodo - cohorte - contexto y etapa del curso de vida	50
Gráfica	1	Participación en la actividad económica por sexo y edad, 1970-2010	51
Figura	2	Esquema de trayectorias y transiciones laborales más relevantes	101
Cuadro	1	Definición de variables: fijas y cambiantes en el tiempo	122
Cuadro	2	Primer ingreso al mercado laboral: edad al primer trabajo y porcentaje de entrada según sexo, origen social y cohorte	135
<u>Calendarios del primer ingreso al mercado laboral:</u>			136
Gráfica	2	<i>Hombres según origen social</i>	
Gráfica	3	<i>Mujeres según origen social</i>	
Gráfica	4	<i>Hombres según cohorte</i>	
Gráfica	5	<i>Mujeres según cohorte</i>	
Cuadro	3	Resultados de modelos logísticos para el primer ingreso al mercado laboral por sexo y cohorte	146
<u>Funciones de riesgo estimadas para el primer ingreso al mercado laboral:</u>			148
Gráfica	6	<i>Hombres cohorte 1962-1967 según origen social</i>	
Gráfica	7	<i>Hombres cohorte 1968-1977 según origen social</i>	
Gráfica	8	<i>Hombres cohorte 1978-1987 según origen social</i>	
Gráfica	9	<i>Hombres cohorte 1988-1997 según origen social</i>	
<u>Funciones de riesgo estimadas para el primer ingreso al mercado laboral:</u>			149
Gráfica	10	<i>Mujeres cohorte 1962-1967 según origen social</i>	
Gráfica	11	<i>Mujeres cohorte 1968-1977 según origen social</i>	
Gráfica	12	<i>Mujeres cohorte 1978-1987 según origen social</i>	
Gráfica	13	<i>Mujeres cohorte 1988-1997 según origen social</i>	
<u>Riesgos relativos estimados para el primer ingreso al trabajo según situación familiar</u>			150
Gráfica	14	<i>Origen social bajo según sexo y cohorte</i>	
Gráfica	15	<i>Origen social medio según sexo y cohorte</i>	
Gráfica	16	<i>Origen social alto según sexo y cohorte</i>	

<u>Probabilidades estimadas para el primer ingreso al trabajo</u>		151	
Gráfica	17	<i>Hombres según región de residencia y cohorte</i>	
Gráfica	18	<i>Mujeres según región de residencia y cohorte</i>	
Gráfica	19	<i>Hombres según tamaño de localidad y cohorte</i>	
Gráfica	20	<i>Mujeres según tamaño de localidad y cohorte</i>	
Cuadro	4	Posición ocupacional de entrada al trabajo: distribuciones porcentuales según sexo, origen social y cohorte	164
Cuadro	5	Resultados de modelos logísticos para la posición ocupacional de entrada al trabajo por sexo y cohorte	176
<u>Riesgos relativos estimados para la posición ocupacional de entrada al trabajo según origen social</u>		181	
Gráfica	21	<i>Origen social bajo según sexo y cohorte</i>	
Gráfica	22	<i>Origen social medio según sexo y cohorte</i>	
Gráfica	23	<i>Origen social alto según sexo y cohorte</i>	
<u>Riesgos relativos estimados para la posición ocupacional de entrada al trabajo según nivel educativo</u>		182	
Gráfica	24	<i>Hasta primaria según sexo y cohorte</i>	
Gráfica	25	<i>Secundaria según sexo y cohorte</i>	
Gráfica	26	<i>Media superior según sexo y cohorte</i>	
Gráfica	27	<i>Superior o más según sexo y cohorte</i>	
Cuadro	6	Salidas dentro de la trayectoria laboral: porcentaje que interrumpió y períodos laborales según sexo, origen social y cohorte	195
Cuadro	7	Resultados de modelos logísticos para las salidas dentro de la trayectoria laboral por sexo y cohorte	206
Cuadro	8	Reingresos al mercado de trabajo: porcentaje que regresó e interrupciones según sexo, origen social y cohorte	220
Cuadro	9	Resultados de modelos logísticos para los reingresos al mercado de trabajo por sexo y cohorte	229
Gráfica	28	Probabilidades estimadas para el primer ingreso al trabajo: contraste de edad continua y agrupada	260
<u>Modelos logísticos por sexo sin separar cohortes</u>			
Cuadro	10	<i>Resultados para el primer ingreso al mercado laboral: hombres y mujeres</i>	266
Cuadro	11	<i>Resultados para la posición ocupacional de entrada al trabajo: hombres y mujeres</i>	268
Cuadro	12	<i>Resultados para las salidas dentro de la trayectoria laboral: hombres y mujeres</i>	270
Cuadro	13	<i>Resultados para los reingresos al mercado de trabajo: hombres y mujeres</i>	272

1 Introducción

*“El familiarismo es un obstáculo
tanto para la formación de familias
como para el empleo femenino”
Gosta Esping-Andersen (2000)*

En esta investigación de tesis buscamos comprender la evolución de la participación de la mujer en el mercado laboral mexicano, con especial énfasis en el impacto de las desigualdades sociales, los factores familiares y el cambio histórico. El argumento central es que el género no constituye una fuente de desigualdad independiente de otras dimensiones, como el origen social, sino que, por el contrario, interactúa con ellas moldeando diferencialmente las oportunidades y riesgos que enfrentan hombres y mujeres pertenecientes a distintos estratos sociales¹. Tratamos de responder dos grandes preguntas: ¿Qué papel juega el género y el origen social en la estructuración de las trayectorias y las transiciones laborales en México, y cómo ha cambiado este rol en el tiempo? ¿Cuáles han sido los cambios y las continuidades históricas que ha experimentado México, en materia de desigualdad social y de género, en la participación en el mercado de trabajo?

La fuente de información más potente para atender nuestras interrogantes es la Encuesta Demográfica Retrospectiva (EDER) del año 2017. La EDER de 2017 provee

¹ Versiones anteriores de esta discusión y de otras que se desarrollan a lo largo de la tesis fueron presentadas por la autora en los congresos internacionales LAINAC 2018, LASA 2019, ALAS 2019 y DEMOSAL 2021.

información completa sobre las historias de vida de mujeres y hombres que, en el año del levantamiento, tenían entre 20 y 54 años cumplidos. En particular, recupera y ordena las trayectorias laborales, educativas, conyugales, reproductivas y migratorias, así como los orígenes sociales y étnicos. Además, el gran tamaño de su muestra de 23 831 historias de vida, con 886 976 años-persona, garantiza las comparaciones para alcanzar nuestros objetivos y permite abordar adecuadamente las relaciones de interés de esta tesis.

Específicamente, tenemos por propósito explicar que los orígenes sociales y el sexo interactúan para modular el curso de vida de las personas. A su vez, pretendemos comprender los cambios y las persistencias en estas pautas a lo largo del tiempo histórico. Para ello, indagamos cuándo, cómo y por qué las diversas condicionantes han estructurado y diversificado las transiciones y las trayectorias laborales de mujeres y hombres. En particular, nos interesa establecer cómo juega la interrelación entre la historia laboral y las transiciones familiares, donde esperamos que los eventos cruciales (pertenecientes a las trayectorias conyugales y reproductivas) generen efectos diferenciales en función de los roles de género asociados al sexo de las personas.

Asimismo, con el objetivo de conocer en qué medida podemos observar (o no) un proceso de convergencia en esta diferenciación, incorporamos la dimensión temporal que hace posible valorar el peso de los tiempos históricos, a través de las evoluciones en el último medio siglo mexicano. Establecemos los contrastes para cuatro generaciones²:

- i) la cohorte más “antigua” de personas nacidas entre 1962 y 1967 para el grupo de edades de 50 a 54 años cumplidos (en 2017);

² En esta tesis, usamos indistintamente los términos “cohorte” y “generación” como cohortes de nacimiento, siguiendo a Coubès, Solís y Zavala de Cosío (2016: 18).

- ii) una cohorte de nacimiento “intermedia”, que incluye desde 1968 a 1977, con personas que alcanzaron a cumplir desde 40 y hasta 49 años;
- iii) la generación “joven”, que abarca a quienes nacieron durante la década iniciada en 1978 y finalizada en 1987, con edades entre 30 y 39;
- iv) y el grupo de edades más “reciente” compuesto por nacimientos de 1988 hasta 1997 que cumplían un mínimo de 20 y máximo de 29 años, al momento del levantamiento de la encuesta.

Con relación al marco teórico, para dar cuenta del entrelazamiento de las trayectorias vitales y los vínculos entre el nivel individual y social, conceptualizamos el modelo analítico mediante el paradigma teórico-metodológico del curso de vida, enmarcado a partir del enfoque de la estratificación social, los estudios sociodemográficos y la perspectiva de género³.

Respecto a la metodología, realizamos los análisis longitudinales a través de las herramientas de “historia de eventos”, que permiten considerar tanto variables fijas como cambiantes en el tiempo. A tales efectos, reconstruimos, caracterizamos, secuenciamos y contrastamos las transiciones y las trayectorias laborales, con el fin de establecer de qué manera han operado las múltiples determinantes en la moderación de estas. En concreto, estimamos los riesgos de experimentar cada variable resultado a partir de un conjunto de determinantes, mediante modelos de regresión logística de tiempo discreto que permiten controlar simultáneamente los factores asociados al evento a explicar y la dependencia temporal.

³ Puesto que el objeto de esta tesis es la evolución de la participación laboral de las mujeres, referiremos como “trabajo” a aquel que se realiza para el mercado, sin por ello desconocer que este uso del término en sentido restringido excluye al trabajo de cuidados no remunerado. Suscribimos al feminismo que ha demostrado el valor económico de este último, pero resulta necesario distinguirlos con el fin de facilitar la exposición.

Dicho lo anterior, en las siguientes secciones que conforman esta introducción: exponemos la importancia de estudiar el problema de la participación laboral de las mujeres para el caso mexicano, reflexionamos en torno a la selección del tema así como sobre los desafíos actuales y, finalmente, detallamos brevemente la estructura general del documento.

1.1 Relevancia de la relación “mujer y trabajo”

Un rasgo imprescindible para dar cuenta de las desigualdades en México son las asociadas al género y, entre los aspectos que permiten precisar la situación de las mujeres en una sociedad, destaca la autonomía económica porque constituye una de las bases para el empoderamiento. Al respecto, el feminismo ha mostrado que incluso la violencia machista y el ejercicio de derechos sexuales o reproductivos están ligados a la disposición de recursos materiales, ya que estos incrementan el margen de negociación de las mujeres en la toma de decisiones (CEPAL 2016 y 2020, ONU 2017 2019 y 2022). A modo de ejemplo, Casique (2006) muestra cómo el ingreso propio que aumenta el poder de decisión de las mujeres se traduce en un mayor empoderamiento que se asocia a una reducción en el riesgo de sufrir violencia sexual. La autora encuentra que la disponibilidad de recursos económicos y sociales constituye un factor asociado al empoderamiento de las mujeres de manera bidireccional: el acceso a recursos facilita el empoderamiento a la vez que este les da más y nuevos recursos. Entonces, acceder al trabajo fuera de la casa incrementa la independencia económica (y la independencia en general) a pesar de representar a menudo una doble carga para las mujeres (Casique 2010).

En tal sentido, puesto que la manutención de la gran mayoría de la población, cuatro de cada cinco personas, proviene de ingresos laborales (CEPAL 2007), interesa particularmente conocer cómo se han comportado las mujeres, en contraste a los hombres, en lo que refiere a su participación, trayectorias y transiciones en el mercado de trabajo. Su importancia radica en que la desigual distribución de los cuidados obstaculiza la plena

incorporación femenina al trabajo remunerado e impide su dedicación de tiempo completo a empleos rentables, con consecuencias de largo alcance. Por ende, resulta necesario profundizar la investigación y problematizar las implicaciones de política pública de conciliación entre trabajo y familia que esto trae aparejado (Rendón 2002, García y Pacheco 2014), discusión a la cual pretendemos aportar con esta tesis.

En esta línea, la ONU⁴ sostiene que el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que el de los hombres puesto que, en muchas ocasiones, reducen su jornada para hacer frente al cuidado de sus familias. A su vez, las mujeres están más presentes en sectores peor remunerados, tienen menos posibilidades de obtener empleos de mayor nivel y de progresar en su carrera profesional, siendo la maternidad una de las circunstancias que provocan esa discriminación. Como consecuencia, las mujeres ingresan menos dinero que los hombres, al ocupar puestos peor retribuidos (la conocida brecha salarial de género). También, en las parejas, asociado a un rol patriarcal, el ingreso de las mujeres se concibe como algo complementario al del hombre. Entonces, el muy desigual reparto de los cuidados que existe aún en la sociedad limita la disponibilidad de horas para realizar un trabajo remunerado y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres. Además, todavía prevalecen los estereotipos de género en empresas y organizaciones, que asignan los cargos de responsabilidad mejor recompensados a los hombres (el llamado techo de cristal). Tampoco los poderes públicos, que debieran regular y sancionar la discriminación de género, ofrecen ayudas y posibilidades de conciliar, por ejemplo, a través de más servicios públicos de cuidado para menores y personas mayores.

4 Véase: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

Siguiendo a INMUJERES⁵, definimos trabajo no remunerado como aquel que se realiza hacia familiares y miembros de la comunidad, sin recibir algún salario o ingreso a cambio. Está mayoritariamente a cargo de mujeres y niñas quienes atienden, por ejemplo, funciones de cuidado, servicios de salud y educación. En promedio, las mexicanas le dedican 31.3 horas a la semana y los mexicanos 11.2 horas. El valor de este trabajo es muy alto y disminuye la carga financiera para el Estado, ya que le exime del gasto dirigido al cuidado de niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad, enfermedad o edad avanzada. Según estimaciones del INEGI, este trabajo doméstico y de cuidados no remunerado representa un ahorro en gasto social equivalente a 23% del PIB y recae casi en su totalidad sobre las mujeres, quienes lo realizan en el ámbito privado y sin remuneración, protección ni seguridad social. También son las mujeres quienes tienen a cargo la mayoría del trabajo remunerado en la Economía del Cuidado, caracterizado por ingresos bajos y condiciones laborales precarias, por ejemplo, entre las trabajadoras del hogar y de la salud (Orozco et al 2022).

Entonces, si bien la participación de las mexicanas en la fuerza laboral ha aumentado con el paso de las generaciones, nuestro país muestra niveles que lo sitúan diez puntos porcentuales debajo del promedio de América Latina, 20% menores que las de países como Brasil o Colombia, y tasas masculinas que duplican a las femeninas de manera sostenida. La persistente brecha de género en la participación laboral se ha mantenido estable en alrededor de 40 puntos porcentuales, con una tasa prepandemia de 41% entre las mujeres y 82% para los hombres, en edades de 25 a 64 años (Orozco et al 2019). Ahora bien, esta desigualdad se vincula directamente con las responsabilidades de cuidado infantil, lo cual se evidencia en una participación laboral de 43% entre mujeres sin hijo/as menores de seis años, en

⁵ Véase: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/trabajo-no-remunerado>

comparación con 36% entre aquellas que tienen al menos un/a hijo/a en este grupo de edad (Orozco et al 2022).

En esta línea, su fuerte relación se manifiesta en que la dedicación de las mujeres al trabajo para el mercado disminuye de manera pronunciada en edades reproductivas, más intensivas en cuidados (Suárez 1992, De Oliveira y García 2017, Pedrero 2018). A modo de ejemplo, a los treinta años de edad hay cinco mujeres por cada hombre fuera de la fuerza laboral (Triano 2012). Esto muestra que la incorporación de las mexicanas al mercado de trabajo enfrenta la barrera de la desigual distribución en el trabajo doméstico no remunerado, que aún limita las posibilidades de inserción laboral femenina. Esta sobrecarga que enfrentan desproporcionadamente las mujeres responde a la división sexual tradicional, que asigna a ellas el rol de cuidadoras y a los hombres el de proveedores, y sustenta la importancia de considerar las responsabilidades familiares en conflicto con la participación de la mujer en la fuerza laboral (Rendón 2002, García y Pacheco 2014).

Dicho esto, sostenemos que la desproporcionada dedicación de las mujeres al trabajo de cuidados, que provoca trayectorias laborales discontinuas, deviene en una mayor desprotección social. Esta sobrecarga ha restringido, históricamente, la autonomía económica de las mujeres y obstaculiza sus posibilidades actuales, al tiempo que presenta consecuencias futuras. Es decir, limita las opciones de inserción laboral desde el primer ingreso al mercado de trabajo y, además, conlleva una acumulación de desventajas a lo largo del curso de vida. Su impacto se manifiesta en menor: participación laboral, jerarquía ocupacional, ingresos (salarial o jubilación), seguro de salud, acceso a pensiones, y movilidad social que sus pares masculinos. Entonces, el impacto de las desigualdades en la vida activa se acumula tanto que afecta largamente las trayectorias vitales dado que se traduce en menores chances de tener jubilaciones o pensiones y, en caso de acceder, son desproporcionadamente inferiores que las de sus pares hombres o frente a mujeres que no han interrumpido su participación laboral (típicamente sin hija/os). Esto se ha buscado paliar parcialmente con políticas de “bono por hijo/a”, en países como España o Uruguay, por mencionar algunos. En el caso del uruguayo,

la legislación computa a las mujeres madres un año extra para su jubilación por cada hijo/a tenido. En cambio, México se encuentra en la retaguardia de este tipo de políticas con perspectiva de género.

Suscribiendo a Vélez, Campos y Fonseca (2015), entendemos a la movilidad social intrageneracional como los cambios en la posición socioeconómica a lo largo de la vida de las personas. Esta requiere condiciones de igualdad de competencia en el mercado laboral por lo cual un indicador de que el Estado instrumenta políticas redistributivas adecuadas se observaría cuando la construcción de vida dependa menos de las circunstancias (características personales, físicas o del hogar de origen) y más del talento o esfuerzo individual. Los autores retoman los criterios de justicia, eficiencia e integración social de Serrano y Torche (2010), a partir de los cuales postulamos aquí que el impacto del trabajo no remunerado en la participación laboral constituye una injusticia para las mujeres, es ineficiente para el conjunto de la sociedad y resquebraja su cohesión como barrera para la movilidad femenina. Dicho en otros términos, incrementar la participación laboral femenina aumenta los ingresos de las familiar más pobres y previene la discriminación futura de las mujeres puesto que favorece la transmisión intergeneracional de roles menos estereotipados.

Al respecto, Inmujeres estima que el desperdicio del talento de las mujeres tiene un costo por la pérdida del capital humano femenino que alcanzaba 240.6 mil millones de pesos al año, en 2016. Este dividendo de género demuestra la oportunidad potencial para el crecimiento económico, dada por el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, para que este sea posible es necesario que el trabajo no remunerado que realizan las mujeres en los hogares deje de fortificarse como su principal barrera. Esta noción también se conoce como bono de género y se construye sobre el concepto de bono demográfico, que refiere a las potencialidades para el ahorro y el crecimiento económico que abre el cambio en la estructura por edades, en tanto que la población en edad laboral activa supera a los grupos en edades de dependencia económica como menores o adultos mayores.

Ahora bien, este bono de género, lamentablemente, no se ha traducido en un incremento ni en la participación laboral ni en los ingresos de las mujeres (Sánchez 2020).

Al respecto, el modelo mexicano puede considerarse un “familiarismo” que, según Esping-Andersen (2000), se hace visible en el retroceso de la oferta de trabajo del lado femenino que se traduce en la existencia de una enorme reserva potencial de riqueza sin movilizar que constituye un obstáculo al crecimiento económico. El efecto ocurre sobre todo en las mujeres de clase baja con bajos niveles de educación quienes, en su gran mayoría, siguen desempeñando el papel de amas de casa. En cambio, la participación femenina está concentrada en las clases alta y media-alta de mujeres con alto nivel de educación y una fuerte dedicación a su carrera profesional. Esto muestra una fuerte asimetría en la revolución de las mujeres que trae consigo una polarización de la sociedad a causa de la disparidad de ingresos, porque origina la existencia de hogares con dos ingresos en los niveles altos, mientras que los hogares con menores niveles de cualificación de sus miembros tienden a tener un único ingreso. Este fenómeno acelera y refuerza la precarización del empleo y el crecimiento de desigualdades económicas y, en consecuencia, la brecha social se profundiza aún más. Otro fenómeno que contribuye es que en el *top* de la jerarquía social, además de mayor empleo y desarrollo profesional femenino, observamos un incremento en la dedicación e inversión en el cuidado de lo/as hijos/as mientras en el otro extremo una menor. Así, la distancia entre el nivel alto y bajo en atención infantil se hace cada vez más grande y las desigualdades en cuanto al cuidado de menores continúan creciendo. Entonces, la polarización debida a la asimetría de la revolución femenina no solamente afecta a las sociedades actuales en su conjunto sino también tendrá consecuencias en la de futuras generaciones (Esping-Andersen 2000: 33-34).

Por lo tanto, analizar los factores asociados a las variaciones en la participación laboral de las mujeres tiene gran relevancia porque su crecimiento se ha estancado (Ariza y De Oliveira 2014, ILO 2016). Se observaba un “techo” a las tasas femeninas ya desde antes de la crisis provocada por el Covid-19, pero la contingencia provocada por la pandemia

coincide con una preocupante proyección a la baja en la fuerza laboral femenina hacia el año 2030 (CEPAL 2019). Lo anterior sustenta la necesidad de entender los rasgos particulares de la relación mujer y trabajo para nuestro país, fenómeno que responde a múltiples razones entre las que señalamos brevemente algunas que consideramos importantes en los párrafos que siguen⁶.

Antes que nada, por motivos éticos, porque un mundo justo requiere que las relaciones entre mujeres y hombres sean menos desparejas. Para ello, es imprescindible que aquellas no dependan económicamente de ellos y que alcancen la autonomía de ingresos, necesaria pero no suficiente, para alcanzar el empoderamiento y la igualdad. A su vez, exige poner fin a la división sexual cuyos mandatos de género asignan a los hombres el rol de ser el principal “ganapán” mientras inhiben la participación laboral femenina; porque recae en las mujeres la responsabilidad de la reproducción social y sus obligaciones de manutención de tiempo se dejan libradas a las familias, cuando debiera ser corresponsable de los cuidados toda la sociedad, con el Estado como garante y el mercado como actor comprometido.

La segunda razón es política, puesto que la inequitativa distribución de bienestar social se presenta fuertemente estratificada en función de las oportunidades vitales, que dependen excesivamente de factores sobre los que la injerencia de las personas es mínima o nula: la situación socioeconómica de nuestras familias de origen y las características étnico-racializadas, así como de instancias típicamente reproductoras de desigualdades y prácticas discriminatorias, como son la escuela y el mercado laboral. Asimismo, los contextos espaciotemporales modulan la configuración en que estas se ponen de manifiesto, generando

6 Para ampliar esta discusión, véanse: Esping-Andersen 1990 1993 1999 2000 y 2019, Klevemarken 1998, Pasqua 2002, Esping-Andersen, Brodmann y Guell 2007, Durán 2012 y 2018, Cecchini, Filgueira y Robles 2014, Esping-Andersen y Billari 2015.

entornos más o menos proclives a las prácticas discriminatorias, la herencia versus la movilidad social, así como al acortamiento (o no) de las brechas de género.

La tercera es económica, ya que las sociedades que han incorporado masivamente a las mujeres a su fuerza laboral y tienen menor distancia entre las tasas masculinas y las femeninas, además de marcos regulatorios y políticas orientadas a la no discriminación, tienden a ser menos pobres y alcanzan mayores niveles de crecimiento y desarrollo. De la misma manera, las estrategias familiares de sobrevivencia han demostrado que es más probable alcanzar niveles satisfactorios en el acceso a bienes y servicios cuando el hogar es de doble ingreso, frente a aquellos que dependen económicamente de un único proveedor.

La cuarta es demográfica, dado que los cambios asociados al descenso de la fecundidad y el aumento de la participación laboral femenina han puesto en entredicho al contrato social basado en el orden de género, sustentado a costa del trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres, lo cual no sólo es inmoral sino inviable. Con el fin del bono demográfico, la ausencia del Estado, la inadecuación del mercado y la insuficiente corresponsabilidad masculina se expresarán en crisis de cuidados. Resulta insustentable el familiarismo basado en la conciliación que las mujeres realizan a través de dobles y hasta triples jornadas de trabajo. En los países ricos, esta situación ya comienza a poner en entredicho al sistema actual y recae muchas veces sobre las mujeres migrantes, en condiciones de extrema vulnerabilidad, la tarea de sostener la reproducción social a cambio de magros salarios, como hacen, por ejemplo, las mexicanas migrantes en Estados Unidos (CONAPO 2013)⁷.

⁷ Existen indicios de que las mujeres migrantes son un grupo que cuando busca participar en la fuerza laboral está dispuesto a laborar por salarios más bajos que el resto de la población. Por mencionar un ejemplo, actualmente las extranjeras ocupan gran parte de los nuevos empleos en España, precisamente por tener que conformarse con menores ingresos (ya que cobran por debajo del salario mínimo y menos de la mitad que los

De esta manera, la brecha en perjuicio de todas las mujeres se traduce en una clasiracista intragénero, ya que los privilegios de unas esconden la explotación de las menos aventajadas, con lo cual desigualdades sociales y de género interactúan e incluso trascienden fronteras geopolíticas. Entonces, existen importantes diferencias entre las mujeres, son aquellas en posiciones más favorables las que podrían compensar, parcialmente, desigualdad de género con privilegio de clase; por ejemplo, liberando tiempo mediante la compra del trabajo de cuidados (directo y sobre todo indirecto) en el mercado. En contrapartida, entre los estratos socioeconómicos menos favorecidos, las mujeres se encuentran en posición de mayor vulnerabilidad que sus pares de mayor ingreso y nivel educativo, a la vez que en situación de doble desventaja frente a sus pares varones (Blanco y Pacheco 2003)

De lo expuesto se desprenden algunas de las razones que justifican la pertinencia de realizar esta investigación de tesis, si bien no dejamos de reconocer que la participación de la mujer en el mercado laboral provee, además de recursos materiales, un conjunto de recompensas simbólicas que también inciden positivamente en la disminución de las brechas de género, en muchos de los ámbitos en que se manifiesta. Ahora bien, existe consenso en que las inequidades de género se encuentran fuertemente estratificadas en función de las posiciones socioeconómicas y esperamos que sean moduladas, a su vez, según el cambio sociohistórico, relaciones en torno a las cuales profundizaremos a lo largo de esta tesis. Al mismo tiempo, debiéramos encontrar variaciones en las transiciones y las trayectorias laborales según contextos geográficos, niveles educativos, grupos étnicos y situaciones familiares, entre otros factores que explicarían las diferencias entre mujeres y hombres (de

españoles). Véase: <https://elpais.com/economia/2023-05-15/son-el-6-de-la-poblacion-pero-ocupan-el-44-de-los-nuevos-empleos-las-extranjeras-catapultan-el-mercado-laboral.html?mid=DM197312&bid=1703441324>

diversas generaciones y estratos de origen), así como posibles efectos diferenciales por género.

1.2 Notas sobre la selección del tema

Cuando comenzamos a delinear esta investigación, dos intereses se combinaban para motivarnos: las desigualdades sociales, como lo que estructura más fuertemente los destinos de las personas, y las brechas asociadas al género, que determinan mayormente los cursos de vida bifurcando los horizontes posibles según se trate de hombres o de mujeres. Al mismo tiempo, se confirmaban múltiples aspectos simbólicos que ponían de manifiesto estereotipos de género tradicionales y una división sexual del trabajo que aparecía no sólo razonable, sino incluso funcional, como ha mostrado Torche (2015).

En la sesión de seminario donde presentamos la primera formulación del proyecto que originó esta tesis, tuvo lugar la discusión que me ubicó de manera contundente en mis privilegios. Me preguntaban por qué una mujer proveniente de los orígenes socioeconómicos más desaventajados y sin credenciales educativas competitivas querría un trabajo extradoméstico. Argumentaban que este no le brindaría autonomía económica, sino otro dominio de explotación, en un mercado laboral que depara empleos precarios y bajas remuneraciones, con largas travesías en transporte público y expuestas a las inclemencias del clima y al acoso. Aquel día, salí convencida de que yo estaba en lo cierto y mis compañeros y profesores, todos hombres, equivocados. Me fui segura de mis aciertos y de los errores de mis colegas, pero veía el problema sociológico desde mi posición social de mujer blanca, proveniente de la clase de servicios, universitaria, urbana y sin hija(o)s. Seis años después, sé que estaba lejos de cualquier certeza y que todas nuestras discusiones resultaban inadecuadas o, al menos, insuficientes.

Gracias a los estudios fundacionales del feminismo negro, hemos aprendido que la estructura social se impone como desigualdades que encarnan los sistemas de dominación de

clase, sexo y raza (Crenshaw 1989). Por ende, la participación laboral femenina dista mucho de ser un tema de preferencias, como explicaba décadas atrás bell hooks (1981: 126-127):

“Pocas mujeres negras han tenido oportunidad de escoger si querían trabajar o no (...), la mayoría de ellas lamentaban que no las mantuviera económicamente un hombre. El incremento de las mujeres blancas de clase media que se van incorporando a la población activa indica un cambio de actitud hacia las mujeres trabajadoras. Hasta que se aceptó que la mayoría de las mujeres, tanto blancas como negras, formarían parte del mercado laboral capitalista, muchas mujeres negras lamentaban con amargura las circunstancias que las obligaban a trabajar.”

En esta línea, Rendón (2003) nos ha enseñado que la participación de la mujer en el mercado laboral mexicano ha crecido a costa de la doble jornada femenina (de trabajo remunerado y no remunerado) que garantiza a los hogares que las mexicanas seguirían cumpliendo con las responsabilidades familiares, además de laborar. Al mismo tiempo, la autora muestra que la feminización (aumento relativo mayor de la fuerza de trabajo femenina que masculina) laboral ha sido posible gracias a que las mujeres aceptaron empleos de media con bajos salarios, los cuales evidentemente no les permiten acceder a liberar trabajo doméstico en el mercado a cambio de dinero. De este modo, parece ser que las mujeres pueden trabajar en el mercado siempre y cuando este hecho no afecte al hogar familiar, sino únicamente en desmedro de la mujer y su tiempo.

Al respecto, innumerables mujeres de orígenes sociales entre los menos aventajados, que no tuvieron la posibilidad de acumular escolarización, me han enseñado cómo eventos cruciales las llevaron a regresar al mercado laboral, para desempeñarse como secretarias, comerciantes de comida o trabajadoras del hogar. Sus motivaciones suelen coincidir: en ausencia de proveedor ellas debieron conseguir el sustento familiar. Conscientes del significado de autonomía económica en la práctica, no quieren volver a depender de un único ingreso masculino. Así, concilian trabajo y familia para contar con un salario, por ser el

sostén económico del hogar o porque aumenta su poder de negociación con quien lo sea (cónyuge, padre, suegro, hermano, hijo); asumen entonces la doble (o triple) jornada por no quedar a merced de los imponderables del destino o del patriarcado, sin escapar de los del capitalismo. Evidentemente, estas reflexiones (a partir de conversaciones informales) deben sistematizarse y ponerse a prueba en futuras investigaciones, con abordajes cualitativos y métodos mixtos que doten de sentido los resultados exclusivamente cuantitativos de esta tesis; los cuales esperamos enfatizen mucho más las desigualdades asociadas a los orígenes étnicos racializados en próximos análisis.

1.3 Desafíos postpandemia

El proyecto que hoy culmina con esta tesis fue gestándose en las sesiones del seminario sobre educación, desigualdad y estratificación social transcurridas durante 2018 y 2019. En aquel entonces, desconocíamos la relevancia que cobraría el tema de este estudio ante la crisis sanitaria, social y económica provocada por la COVID-19. Dos años después, conocemos otros impactos negativos de larga duración que se agregan a lo ocurrido de 2020 a 2022, además de las víctimas fatales del virus. Entre las consecuencias de la pandemia destacamos especialmente el hecho de que vino a exacerbar las desigualdades sociales y por género (CEPAL 2019 y 2020, Casique y Frías 2021, BID 2021, ONU 2021 y 2022, OXFAM 2022).

En este sentido, la crisis social y sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19 ha venido a desafiar a la política y a la academia, al maximizar ciertas desigualdades en algunas regiones del mundo, mientras pareciera haber acortado otras brechas o desacelerado su crecimiento (CEPAL 2022, OXFAM 2022). El momento histórico actual pone de manifiesto la inadecuación de los esquemas vigentes para dar cabal cuenta de las desigualdades en todas sus dimensiones y nos invoca a mirar la dinámica que ocurre de una manera innovadora, desde marcos conceptuales que concentren los esfuerzos diagnósticos hacia la formulación de políticas públicas orientadas a la disminución de las inequidades.

Para esto, habrán de considerarse aquellos procesos persistentes (a pesar del paso del tiempo y del cambio sociohistórico entre generaciones), a la vez que se brinden propuestas comprensivas de la coyuntura del momento y adecuadas para el abordaje de futuras contingencias.

En particular, resaltamos el estancamiento en términos de autonomía económica debido al repliegue de la participación laboral femenina, equivalente a un retroceso de dos o tres décadas atrás (CEPAL 2022). Este se relaciona con el extraordinario incremento en el trabajo doméstico ocurrido durante el confinamiento, debido a la desproporcionada sobrecarga de cuidados que asumieron las mujeres para la atención de personas enfermas y de niña/os por el cierre de las escuelas. En el caso específico de México, este ha sido muy prolongado y los problemas derivados de la pandemia evidencian de manera contundente brechas en perjuicio de las mujeres respecto a sus homólogos masculinos. Los estudios han puesto en evidencia la necesidad de poner a la política pública orientada a la atención de los grupos con mayor merma en su bienestar e incorporar la perspectiva de género no sólo en el discurso sino en la asignación presupuestal (Escoto 2020, Pedrero 2021, Mancini 2021 y 2023, Pedrero y Pacheco 2023).

En este marco, los análisis longitudinales desarrollados en esta investigación cobran mayor vigencia que nunca, puesto que nos encontramos ante una intempestiva retirada de las mujeres del mercado laboral aunada a una reconfiguración obligada del trabajo (en su sentido amplio) y de la dinámica del hogar; misma que conllevó un incremento de los quehaceres y cuidados que afectó incluso a las mujeres de las familias de los estratos altos. De allí que, aunque nuestra evidencia empírica retrospectiva finalice en el año 2017, la magnitud de los desafíos que enfrentamos ante la contingencia y el confinamiento amerite, al menos, hacer esta reflexión. Dicho esto, entendemos que la actual postpandemia coloca los análisis de esta tesis como un insumo valioso para poder alcanzar una comprensión más informada de las trayectorias laborales y sus transiciones relevantes, con especial énfasis en su diferenciación por género, aunque siempre socialmente estratificada.

1.4 Organización de la tesis

En adelante, organizamos este documento en el orden convencional para presentar una investigación de tesis: realizamos la contextualización para México, continuamos con el capítulo teórico, seguimos por el metodológico, mostramos e interpretamos los análisis empíricos y cerramos con las conclusiones.

Entonces, en el siguiente capítulo caracterizamos sumariamente el caso mexicano con foco en los cambios sociohistóricos transcurridos a lo largo de las generaciones que observamos. Posteriormente, desarrollamos el modelo conceptual a la vez que retomamos las claves analíticas necesarias para hacer posible el estudio de las desigualdades, sociales y por género, en las trayectorias y las transiciones laborales. Luego, formulamos el problema de investigación que aquí nos ocupa y detallamos las estrategias que elegimos para abordarlo. Después, presentamos los resultados obtenidos respecto a la primera transición que marca el ingreso al mercado laboral, así como también aquellos relacionados a la posición de clase ocupacional de entrada. Le siguen a estos, los análisis correspondientes a las salidas del trabajo remunerado y los reingresos a laborar, los cuales juntos permiten recomponer las trayectorias laborales completas. Finalmente, discutimos los hallazgos obtenidos, para recuperar las tendencias estadísticas de los capítulos empíricos, a la luz de las explicaciones más sustantivas, con el fin de aprehender cabalmente las relaciones de interés y esbozar sus principales implicancias.

2 Puntos de partida, contextualización y procesos sociohistóricos

*"Las autoridades españolas introdujeron
una nueva jerarquía sexual que privó
a las mujeres indígenas de su autonomía
y le otorgó a sus parientes de sexo masculino
más poder sobre ellas"
Silvia Federici (2010)*

Este capítulo tiene por propósito establecer los principales supuestos de los que partimos para desarrollar esta investigación, así como caracterizar el contexto mexicano en torno a sus desigualdades y cambios sociohistóricos para enmarcar al caso y el problema de estudio. Para ello, antes que nada planteamos algunas consideraciones generales del enfoque de igualdad de oportunidades. En segundo término, postulamos la perspectiva interseccional como la adecuada para abordar el estudio de las desigualdades. En tercer lugar, precisamos información general referente a las principales dimensiones analíticas que recuperamos a lo largo de la tesis, con énfasis en el carácter estructural de las desigualdades en México. Posteriormente, en la cuarta sección, reseñamos las principales claves (políticas, económicas, sociales y demográficas) que encuadran los cursos de vida generacionales en su evolución histórica. Finalmente, recuperamos aquellos elementos cruciales de cada etapa en términos de la incidencia del cambio social sobre la participación laboral femenina, con el fin de sintetizar los fundamentos que permitan dotar de sentido los efectos dados por las edades y las cohortes en cada periodo analizado en adelante.

2.1 La igualdad de oportunidades

Conocemos la investigación internacional y nacional que se ha centrado en describir y explicar la inequitativa distribución de los ingresos, sus orígenes, procesos y consecuencias. Aunque las asimetrías asociadas a las brechas de riqueza se asocian a otras desigualdades, aproximaciones más recientes han mostrado la relevancia de abordar las desigualdades sociales desde una mirada más abarcadora que permita dar mejor cuenta de sus causas y consecuencias. A su vez, postulan la necesidad de estudiarlas desde una perspectiva que considere que las desigualdades se entrecruzan y acumulan en el curso de vida de las personas⁸.

La distribución del bienestar depende de la igualdad en la distribución de los recursos, por lo cual no concebimos a las desigualdades como otro aspecto a considerar de cada contexto, sino como constitutivas y estructurantes de todas las relaciones económicas, sociales y políticas. Las desigualdades confluyen y modulan diferencialmente los demás determinantes de los procesos, trascienden el cambio histórico y traspasan las fronteras socioespaciales. No son un factor asociado más, sino que modifican la configuración del resto de los condicionantes, se reproducen en dominios profundamente vinculados y se traducen en fuertes impactos que persisten largamente en los ciclos vitales de las personas.

Los estudios de la desigualdad nos han enseñado que es imprescindible combinar los aportes de todos los enfoques que aportan a su discusión: la demografía que evidencia cómo los diversos perfiles se encuentran en (des)ventaja, la economía con los estudios sobre la desigual distribución de ingresos y riquezas, la filosofía que indica por qué la equidad formal

⁸ Para ampliar esta discusión véanse: Neckerman y Torche 2007, Cortés y De Oliveira 2010, CONAPRED 2012, CONEVAL 2012, Piketty 2015 y 2021, Coubès, Solís y Zavala de Cosío 2016, Colmex 2018, Keeley 2018, Altamirano y Flamand 2021.

es necesaria (pero no suficiente) para alcanzar la justicia social, la geografía que permite mapear la asignación diferencial de bienes y servicios en los territorios, la historia que muestra los patrones que han generado y modificado las pautas de la desigualdad, la sociología que evidencia la fuerza con que los orígenes pautan los destinos sociales, por invocar algunos ejemplos.

Sin ánimo de exhaustividad cabe detallar un conjunto de dimensiones analíticas claves a considerar, porque atraviesan cada una de estas esferas en que las desigualdades accionan y se cristalizan: estructurales y/o adscriptivas (raza, género, origen socioeconómico); individuales y/o adquiridas (esfuerzo, competencias cognoscitivas, habilidades socioemocionales, preferencias), materiales objetivas (acceso a bienes y servicios, indicadores de riqueza, medidas de vulnerabilidad y riesgos asociados) y percepciones subjetivas (consistencia entre situación “real” y auto declarada, identidad de clase, felicidad reportada).

Típicamente, se analizan los diferenciales en los resultados de las personas en dominios específicos donde mayormente se reproducen las desigualdades: economía, educación, ocupación, salud y vivienda. Así, la desigualdad puede ser entendida en, al menos, tres esferas diferentes, pero intrínsecamente relacionadas. Primero, las desigualdades sociales que remiten al acceso estratificado al bienestar en sus diversos ámbitos; a saber: educación, salud, vivienda. Segundo, a nivel de las posiciones ocupacionales, mismas que se asocian a un conjunto de recompensas en la estructura social, tales como prestigio, capacidad para ejercer poder, influencia, autoridad, contactos. Tercera y más típica, la económica, que refiere a la distribución inequitativa de recursos como bienes materiales, ingresos salariales, acumulación de riqueza, tenencia de capital o rentas de la tierra.

Las mencionadas situaciones afectan diferencialmente a los distintos grupos sociales, encontrándose ciertas personas en coyunturas particularmente marginadas mientras que, en el extremo opuesto, hay quienes concentran los privilegios. Sabemos que las mayores desventajas las enfrentan quienes provienen de un origen socioeconómico desfavorable y en

mayor medida las mujeres que sus pares hombres. Esto se incrementa si se trata de población indígena o afrodescendiente históricamente discriminada y se agrava en territorios rurales desproporcionadamente marginados. En esta línea, la desigualdad de oportunidades define en gran medida la posterior desigualdad de posiciones, recompensas y resultados, puesto que los orígenes condicionan fuertemente los destinos sociales.

El enfoque de igualdad de oportunidades suele distinguir tres componentes que se combinan para asignar inequitativamente las situaciones: las circunstancias, el esfuerzo y la suerte. Evidentemente, las circunstancias constituyen un determinante sobre el cual las personas no tienen incidencia alguna, puesto que responden a características heredadas o presentes al nacimiento; como el sexo, el origen social, la raza, la etnia o el lugar de residencia. El esfuerzo se basa en criterios “meritocráticos” y cabría esperar que sí dependa mayoritariamente de la capacidad individual, aunque sepamos que las habilidades y el talento se encuentran, al menos en parte, socialmente estratificados. La suerte debiera estar distribuida de manera aleatoria entre las personas, ya que el azar no tendría por qué “cargar los dados” para favorecer a unos y perjudicar a otros. En este marco, desde una conceptualización de filosofía política que busque la justicia social esperaríamos que los resultados de vida y las recompensas que las personas obtengan dependan en mayor medida de su mérito y no de los recursos (riqueza, contactos, prestigio, apellido) heredados de la generación anterior⁹.

De hecho, hemos aprendido del liberalismo político desde su principal exponente, John Rawls (1977 y 1996), que la estructura básica de la sociedad es el objeto primario de la justicia, debido a que las profundas desigualdades entre los individuos se deben, en gran

⁹ Para ampliar esta discusión, véanse: Sen 1979, Cohen 1990, Roemer 1993, Fraser 1998, Arneson 2018.

medida, a una distribución inequitativa de derechos y deberes. Así, las instituciones sociales asignan posiciones iniciales diferentes que, a su vez, determinan distintas expectativas y muy probablemente diversos planes de vida. Entonces, la sociedad es un sistema justo de cooperación social, entre personas libres e iguales, cuando la manera en que se asignan derechos y deberes es equitativa y no existen diferentes condiciones sociales ni oportunidades económicas entre quienes la integran. El concepto de justicia define la división correcta de las ventajas sociales en la cual individuos, en posición de igualdad, escogen libremente los principios de la justicia en condiciones adecuadas para que nadie cuente con ventajas en la negociación. De esta manera, puede alcanzarse un contrato justo de acuerdo con dos principios. Primero, cada persona ha de tener un derecho igual al sistema más amplio de libertades básicas, compatible con un sistema similar de libertad para todos. Segundo, las desigualdades sociales y económicas sólo se justifican por dos condiciones: estarán relacionadas con puestos y cargos abiertos a todos (en condiciones de justa igualdad de oportunidades); y, estas posiciones deberán ejercerse en el máximo beneficio de los integrantes de la sociedad menos privilegiados.

Ahora bien, suscribimos esta concepción liberal más clásica para establecer lo que se considera injusto, pero no parece suficiente para alcanzar un ideal de justicia social. Entendemos que una concepción apropiada debiera redistribuir más que los “mínimos” y garantizar bienes y servicios satisfactorios a toda la sociedad. Es decir, asegurar umbrales que permitan a toda la población no solo contar con niveles básicos de bienestar sino incluso maximizar las posibilidades para el ejercicio de su libertad. Esto porque sabemos que una sociedad con total equidad podría, de todos modos, mantener amplios sectores de su población en situación de pobreza lo cual resulta, a nuestro parecer, injusto, aunque legitime el mito “meritocrático”. En esta oportunidad, retomamos el enfoque de los estudios de desigualdad de oportunidades y suscribimos la postura de que las circunstancias económicas y sociales de origen, en conjunción con los contextos espaciales y temporales, definen escenarios que designan inequitativa e injustamente las opciones disponibles para los distintos grupos.

Dicho esto, nos centramos en exponer las dimensiones de la desigualdad que consideramos adscriptivas, puesto que suscribimos que son las que traen aparejadas la mayor parte de la injusticia social, entre todos los factores asociados a las desigualdades. Nos referimos específicamente al origen socioeconómico, el género y la caracterización étnico-racializada, con especial énfasis en su interacción como variables estructurales clásicas dado que son circunstancias inmodificables. Estas confluyen como expresiones de marginación económica, vulnerabilidad social y racismo estructural cuando además de ser pobre se es mujer e indígena, entre otras circunstancias que acumulan desventajas, dotando de sustento la necesidad imperiosa de suscribir una perspectiva interseccional tal como pasamos a postular.

2.2 La interseccionalidad urgente

Sostenemos que no es posible entender la configuración, producción y reproducción de las desigualdades sin reflexionar sobre la complejidad que vincula a sus condicionantes. En esta línea surgió el enfoque de la interseccionalidad, generado desde el feminismo negro crítico, como un marco de referencia para analizar los problemas de justicia social que derivan del cruce de desventajas en una cierta posición, en virtud de la combinación e interdependencia de múltiples identidades; típicamente raza, género y clase social. Sostiene que las desigualdades son estructuradas por la interrelación de múltiples niveles de injusticia que se conjugan mutuamente, porque se solapan racismo, sexismo y opresión de clase, entre otros sistemas de discriminación. Entonces, debido a la acumulación de desventajas sociales, frecuentemente los efectos asociados al género, al origen socioeconómico y a las características étnico-racializadas de las personas no son independientes, sino que se

refuerzan entre sí, mostrando la importancia de analizar las desigualdades siempre desde una perspectiva interseccional¹⁰.

Asumir una perspectiva interseccional para analizar la desigualdad supone considerar que las brechas existentes son resultado de los efectos conjuntos de sus determinantes. Así, las desigualdades sociales responden a la confluencia de posiciones (des)ventajosas de (al menos) características étnico-racializadas, género y clase, que se traduce en una asignación de oportunidades (des)favorable. Esto implica considerar a sus principales determinantes siempre en conjunto dado que, si bien tienen efectos propios, se manifiestan mayormente entrecruzados. Postulamos que es así como asignan diferencialmente el acceso al bienestar, distribuyen inequitativamente las oportunidades vitales y ordenan los destinos sociales. La interseccionalidad implica que las (des)ventajas no solamente tienden a acumularse, sino que, además, al entrecruzarse, modifican el modo en que afectan a los distintos grupos sociales. Para quienes se encuentran en alguna situación de vulnerabilidad, los efectos podrían neutralizarse a medida que se asciende en la jerarquía de posiciones sociales, mientras que se agudizarían en condiciones de privación socioeconómica. Es decir, estos factores asociados a los diversos destinos sociales se modulan entre sí, lo cual implica que la influencia de uno puede variar en función de otro.

De ahí la importancia de considerar las circunstancias en conjunto, puesto que el entrecruzamiento entre género, orígenes sociales y características étnico-racializadas ordena y estructura, en gran medida, los destinos sociales. En sentido metafórico, una perspectiva interseccional implica entender que el todo es mucho más que la suma de sus partes. Entonces, los diferenciales en el acceso a las oportunidades vitales, y los resultados asociados

10 Para ampliar esta discusión véanse: Hooks 1981, Crenshaw 1989, Awid 2004, Yuval-Davis 2006, Lutz Herrera y Supik 2011, Falcón 2012.

a las mismas, responden a la interacción entre las variables estructurales clásicas, entre otras, pero no al impacto aislado de estas. Comprender la desigualdad entre grupos étnico-racializados resulta insuficiente sin distinguir según género, así como contrastar por orígenes sociales es imprescindible para establecer cómo juegan las causas y los efectos de las múltiples desigualdades. Asimismo, hablar de desigualdades de género sin tomar en cuenta la polarización existente entre mujeres de los orígenes más aventajados, frente a sus pares provenientes de familias menos favorecidas, oculta factores de tal relevancia que pudieran invisibilizar situaciones en que privilegios de clase compensen alguna parte de las brechas de género.

Suscribir un enfoque interseccional implica postular que confluyen las expresiones de marginación social cuando además de ser pobre se es mujer e indígena, entre otras circunstancias que acumulan desventajas. En esta línea, sabemos que la “blanquitud” presenta efectos más fuertes cuando se trata de mujeres que de hombres y, en contrapartida, las mujeres indígenas y afrodescendientes se encuentran en mayor desventaja que sus pares masculinos. También conocemos que las situaciones de mayor privilegio suelen converger en hombres blancos ricos y, en el extremo opuesto, las mujeres indígenas pobres tienden a concentrar las condiciones de vida menos favorables en nuestro país. Por ello, dar cabal cuenta de las desigualdades sociales requiere considerar, al menos, estas tres variables causales¹¹.

Por lo tanto, una medida integral de las circunstancias punto de partida de las personas debiera considerar lo socioeconómico, pero también si se trata de mujeres u hombres, así como de población indígena o afrodescendiente versus la mestiza o blanca. Considerar el

11 Para ampliar esta discusión véanse: Telles 2014, Arceo y Campos 2014, Barton 2017, Solís 2017, Solís et al 2019, Monroy y Vélez 2020 2022, Krozer y Urrutia 2021.

género de las personas, su origen socioeconómico y sus características étnico-raciales como los determinantes que, en conjunto, más estructuran las desigualdades permitirá discutir de qué manera interactúan para pautar diferencialmente las transiciones y trayectorias vitales a lo largo de la historia mexicana reciente. De este modo, analizar las desigualdades desde una hipótesis de interseccionalidad permite profundizar cómo estos ejes se combinan para estructurar las sociedades, con el fin de dar cuenta de sus inequidades y discriminaciones, en cualquiera de las esferas en que estas se pongan de manifiesto.

Siguiendo esta línea argumental, es necesario señalar que existe evidencia de la importancia de complejizar los análisis de la participación laboral femenina desde una perspectiva histórica que profundice el contraste entre las mujeres de distintos grupos étnico-racializados, dimensión que no abarcamos suficientemente en los análisis de esta investigación. Conocemos para el caso específico de los Estados Unidos, a modo de ejemplo, que la influencia de la esclavitud ha permanecido durante varias generaciones y ha impactado en un legado intergeneracional que produjo una mayor participación laboral entre las mujeres afrodescendientes frente a sus pares blancas. En contrapartida, una vez comenzado el ingreso masivo de estas últimas al trabajo en el mercado, sobre mediados del siglo pasado cuando incluso las mujeres casadas se incorporan a laborar, lo que se expresa es una segregación ocupacional racializada. A partir de la cual, el mercado y el racismo reservan para las blancas los trabajos administrativos mientras mantienen a las afrodescendientes en los manuales, aunque para aquel momento en menor medida en las tareas agrícolas que desempeñaban en la esclavitud (ya masculinizadas) para concentrarlas de manera generalizada en el trabajo doméstico remunerado, sector de empleo altamente feminizado, racializado y desproporcionadamente precario (Goldin 1977 1989 1990 y 1994, Weiss 1999, Boustan y Collins 2014 citados en Pereda-Suárez 2022).

En la misma línea, según datos del Conapo (2013), al interior de la población femenina económicamente activa en la Unión Americana se observan diferencias entre grupos con distinto origen étnico. Las mujeres mexicanas son el grupo inmigrante con más

baja actividad en el mercado laboral en comparación con las nativas blancas y el conjunto conformado por las demás inmigrantes en este país. Sólo 2.6 millones de los casi 4.8 millones de mujeres mexicanas con edad entre 16 y 64 años era población económicamente activa, lo que se traduce en una tasa de participación de 55%, cifra que se encuentra por debajo de las exhibidas por otras inmigrantes (66%) y las nativas blancas (70%). No obstante, pese a que el nivel de participación económica de las mexicanas en Estados Unidos es bajo, se ubica alrededor de diez por ciento encima de sus contrapartes en México.

En este marco, en un estudio sobre la mujer en México (INEGI, 1993: 43) se observa que la participación laboral en las mujeres mayores de doce años era 8% más alta para el total (20%), que la tasa específica de población económicamente activa entre las hablantes de lengua indígena (12%) quienes alcanzaban valores inferiores en todos los grupos de edad a excepción de los extremos (12 a 14 y 65 o más años). Esta tendencia muestra que las hablantes de lengua indígena superaban ligeramente su participación laboral frente al resto de la población femenina cuando se trata de edades tempranas o muy tardías. Esto pareciera indicar que las mujeres indígenas se incorporan al trabajo cuando son más jóvenes y se retiran a edades mayores que sus pares no indígenas, lo cual coincide con los comportamientos que observamos para quienes provienen de los orígenes sociales más desaventajados y confirma, una vez más, la necesidad de profundizar los análisis desde una perspectiva completamente interseccional que enfatice mucho más las particularidades de la población indígena, moduladas por el género y en interacción con los orígenes socioeconómicos.

De lo anterior se desprende que sólo la perspectiva interseccional permite explorar el impacto de los mencionados factores explicativos como determinantes de las desigualdades en los cursos de vida. En esta ocasión nos valemos del análisis de evidencia empírica específicamente para el campo de las transiciones y las trayectorias laborales, mismo que consideramos constituye un ámbito privilegiado para observar cómo juegan y de qué manera se reproducen. Nos centramos aquí en la distinción entre mujeres y hombres puesto que esta brecha es una de las que se evidencia de manera más marcada cuando estudiamos el mundo

del trabajo. Hacemos hincapié en las diferencias por género, sin por ello desconocer que estas se presentan estratificadas socialmente y que la mayor acumulación de desventaja la enfrentan las mujeres indígenas.

2.3 Las desigualdades en “los Méxicos”

La sociedad mexicana se ha caracterizado por la fuerte estructuración socioeconómica de los caminos que transitan las personas, así como los resultados a los que llegan. Los altos niveles de desigualdad, históricos y presentes, se reflejan en la relación entre las circunstancias de origen y los destinos sociales o económicos. Sabemos que los orígenes marcan y estructuran las historias de vida, dado que las desigualdades socioeconómicas se producen, operan y transmiten de una generación a otra (Colmex 2018, Solís 2018, Altamirano y Flamand 2021). A saber, la combinación de posiciones sociales diferenciales en que las personas se encuentran define y pauta sus oportunidades, trayectorias, transiciones y logros. Pero no dependen de las acciones individuales, sino que nos tocan según hogares y lugares donde nacemos y es allí donde radica la injusticia del sistema de reparto, como debatimos en el apartado sobre igualdad de oportunidades.

Nuestro país se caracteriza por un conjunto de rasgos que, como las desigualdades, persisten a pesar del cambio sociohistórico. Su gran tamaño y enorme heterogeneidad geográfica configuran un escenario en que la diversidad de grupos sociales, pluriculturales y pluriétnicos se evidencia en un reparto inequitativo de las oportunidades de vida en función de, al menos, las características individuales (Cortés y De Oliveira 2010, Zapata 2016, entre otros). En un contexto como el nuestro, resulta crucial entender las desigualdades, sus causas y consecuencias, porque además de ser uno de los países más desiguales de la región más desigual del mundo, los niveles de pobreza persisten elevados a pesar de la implementación sostenida de políticas sociales. México no sólo se ubica entre los países con mayor desigualdad en la distribución del ingreso y la riqueza, sino que sus niveles se han mantenido

persistentemente altos y con disminuciones mínimas en el tiempo. Aun en etapas históricas en que la región experimentaba un crecimiento económico inclusivo y países como Brasil, otro modelo en alta desigualdad, sí lograba disminuirla por redistribución de las cargas fiscales y asignación progresiva de transferencias y subvenciones.

Concomitantemente, si bien alcanzó a estabilizar su economía, México no ha logrado superar la vulnerabilidad que se evidencia en el impacto debido a las crisis recientes del vecino Estados Unidos. Así, la economía muestra un estancamiento duradero en relación con el producto, no logra crecer lo suficiente y esta necesidad de cambio estructural se ha puesto de manifiesto en la segmentación de un mercado de trabajo dual. De hecho, la caída de la desigualdad observada en los últimos años responde en mayor medida a cambios en el mercado laboral mexicano, pero resulta urgente el avance hacia una reforma fiscal orientada a redistribuir la riqueza hacia los grupos sociales que se encuentran en condiciones más desaventajadas (Moreno 2007, Ferreira y Gignoux 2011, Pignataro 2012, Vélez-Grajales et al 2018, CEPAL 2020).

A su vez, notamos la fuerte relación presente entre las condiciones socioespaciales y las tendencias poblacionales o el ritmo de crecimiento físico, así como con aspectos de desarrollo. Se traducen en una división social del espacio en función de las desigualdades regionales que se ponen de manifiesto en la organización territorial de las actividades económicas concentradas mayormente en las grandes metrópolis, encabezadas por la Ciudad de México seguida de cerca por capitales estatales como Guadalajara o Monterrey (que resaltan entre las más competitivas). De este modo, la estructura regional de oportunidades distribuye el bienestar social y estratifica las posibilidades de acceso a bienes y servicios como la calidad de la vivienda, la oferta sanitaria y educativa disponible o la configuración del mercado laboral. De hecho, la polarización geográfica y la heterogeneidad espacial mexicanas se ubican entre las más altas de Latinoamérica, lo cual conlleva un fuerte y persistente condicionamiento del lugar de residencia sobre las opciones que enfrenta su población (Garza 2000, Rubalcava y Schteingart 2012, Bebbington et al 2016, Pereira y

Soloaga 2016, Plassot et al 2022). Así, las desigualdades territoriales en nuestro país lo segmentan en, al menos tres, “méxicos” con niveles de bienestar tan desiguales que los lugares donde las personas residen condicionan gran parte de sus oportunidades vitales. Esta circunstancia desigualadora se reproduce en desparejos servicios de salud, sistemas educativos y mercados laborales locales según donde habiten las personas, así como el grado de marginación, modernización y urbanización (Delgadillo et al, 2023).

Otra característica que ha atravesado a la sociedad mexicana es la ideología del mestizaje, que consiste en la creencia generalizada y construida a lo largo de la historia de que todos somos mestizos. México construye su identidad como un proyecto de Estado que se funda sobre la integración nacional en una sola “raza” mestiza. Desde todo el aparato estatal (cultural, educativo, ideológico, simbólico) se ha intentado convencer a la población mexicana de que nuestra característica como país es la composición de indígenas y españoles. Este mensaje de la mezcla interracial trae como consecuencia una dificultad para identificar prácticas racistas (a nivel cotidiano, institucional y estructural) que implica una exigencia de asimilación, por la cual las minorías étnicas han tenido que “blanquearse” y olvidar su esencia ante la negación de su cultura y su historia, sus derechos y sus cuerpos. Puesto que la ideología del mestizaje no sólo es un momento posrevolucionario, sino una experiencia que moldea y organiza relaciones e instituciones, el mestizaje se impone como etnocidio para suprimir memorias y cancelar genealogías originarias (Gall 2004, Segato 2010, Integra 2016).

Entonces, las élites anulan la posición del mestizo en la historia y desconocen el pasado latente que se vincula con los rostros no-blancos que ha robado a los mestizos su memoria, expropiado sus linajes y censurado sus recuerdos. Ahora bien, las identidades culturales y étnicas son producto de lo que las colectividades definen, pero también son impuestas de manera exógena mediante procesos de aculturación, tales como la adopción del cristianismo como religión o del castellano como lengua oficial. Esto ha implicado para la mayoría de la población una transformación lingüística y un cambio de ideología ante la

“nueva” identidad mexicana atribuida desde el poder por los colonizadores europeos. Así, a pesar de la creencia unificada de participar de la “raza mestiza”, que responde a las élites criollas más que a las tradiciones indígenas o africanas, esta heterogeneidad y pluralidad mantiene contradicciones y desigualdades (Navarrete 2015 y 2016, Moreno 2016).

La importancia de problematizar esta idea muy arraigada de que México es un país mestizo se basa en que provoca el ocultamiento del racismo, dado que funciona diluyendo las fronteras étnico-raciales e identitarias en el imaginario del mito del mestizaje, mientras mantiene la discriminación que conlleva en la práctica y que, a su vez, ha estructurado profundamente las desigualdades en nuestro país. La discriminación étnico-racial no es independiente del clasismo, sino que han interactuado potenciándose históricamente. Y lamentablemente lo siguen haciendo, ya que el proceso de mestizaje más reciente responde a la confluencia cultural, económica, política y social producto de la modernización capitalista y la consolidación estatal. Es así como los pueblos indígenas y la población hablante de lenguas indígenas disponen de menos oportunidades que se traducen en un empeoramiento de sus logros económicos, educativos y ocupacionales (Solís 2017 y Solís et al 2019).

Otro rasgo que estructura la sociedad mexicana es su arraigado y persistente carácter patriarcal. Si bien ha habido importantes avances en las últimas décadas, el orden de género en nuestra cultura se manifiesta en políticas concretas y arreglos institucionales que condenan a las mujeres a lugares de menor jerarquía frente a aquellos reservados para sus homólogos masculinos. Evidencia de esto encontramos en los elevados niveles de violencia machista, cuya expresión más contundente son los feminicidios. Se ilustra también en la hostilidad y el acoso que las mujeres enfrentan en la vía pública o el transporte de pasajeros, que alcanzan incluso ámbitos educativos y empresariales, por mencionar algunos. Concomitantemente, el reconocimiento tardío de los derechos políticos y la lenta incorporación de los sexuales y reproductivos a la legislación dotan de mayor sustento para señalar a las mexicanas como ciudadanas “de segunda” respecto a los mexicanos, como ocurre a nivel global (Urrutia et al

2005, Tepichín et al 2011, Buquet et al 2013, Buquet 2016, Castañeda et al 2019, Casique y Castro 2023). Si bien cabe acotar que, existen marcadas diferencias según entidad federativa y el progreso relativo de la Ciudad de México resalta en el país y la región, a nivel normativo y fáctico.

Otra señal de la falta de perspectiva de género en la planeación e implementación se visualiza en la brevedad de la licencia paternal, de cinco días, que transmite a los padres hombres un mensaje de que el cuidado de sus hija(o)s recién nacida(o)s no es asunto de ellos, perpetuando normas y roles tradicionales. En la misma línea, la asignación presupuestal del gobierno actual no ha incrementado esfuerzos tendientes al acortamiento de las brechas de género. Por el contrario, muestra retrocesos en los escasos programas preexistentes orientados, directa o indirectamente, a favorecer la autonomía económica de las mexicanas, aseveración que ilustran la cancelación de las guarderías y escuelas de tiempo completo, dos resonados ejemplos:

“El Programa de apoyo para el bienestar de niñas, hijes de madres trabajadoras (antes Estancias infantiles), junto a las guarderías del IMSS, era uno de los muy escasos programas que conformaban la estructura pública de cuidados. La transformación de este en 2018 a un sistema de transferencias no condicionadas no sólo significó un cambio en el funcionamiento sino un recorte de casi el 50%. Aunque en 2021 recibió un pequeño aumento, el dinero público destinado al Programa de apoyo para

el bienestar de hijes de madres trabajadoras se ha mantenido casi constante desde entonces.”¹²

“El programa Escuelas de Tiempo Completo comenzó su operación en el ciclo escolar 2007-2008, en ese entonces la secretaria de Educación y actual senadora Josefina Vázquez Mota prendió los motores de un programa que se convertiría en uno de los pilares estratégicos para el impulso de la educación básica otorgando a las madres trabajadoras opciones extracurriculares y servicios de alimentación mediante la ampliación del horario escolar de sus hijos y permitiéndoles cumplir con jornadas laborales completas.”¹³

2.4 El cambio histórico

El paradigma del curso de vida que suscribimos en esta tesis, y ampliaremos en la sección específica sobre la perspectiva longitudinal, postula la relevancia de valorar las situaciones individuales siempre en el marco de las coyunturas de mayor envergadura que las moldean. Esto hace posible la comprensión de las tendencias globales de más largo alcance, así como aquellas específicas atribuibles al paso del tiempo (no sólo individual sino también social), a la vez que entender los efectos singulares que atañen a cada generación. Implica entender, además, que las vidas transcurren por distintos momentos históricos, los cuales nos afectan

12 Observatorio de Género y Covid19 en México. Presupuesto de Egresos de la Federación 2022. Disponible en <https://observatoriogeneroycovid19.mx/tema/trabajo-de-cuidados/>

13 Proposición con el fin de [...] exhortar a la SEP a establecer [...] el programa de ETC para 2022. Disponible en http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/03/asun_4330764_20220310_1646937727.pdf

de manera diferenciada puesto que atravesamos por las mismas edades biológicas, pero lo hacemos en contextos políticos, económicos, sociales y culturales sumamente diversos, que pautan al mismo tiempo su significado (Elder 1974 y 1998, Elder, Johnson y Crosnoe 2003, Elder, Kirkpatrick y Crosnoe 2004).

Aprehender esto hace necesario contextualizar la historia mexicana reciente y considerar los cambios que han influido sobre su población. Ahora bien, es necesario enmarcar nuestros resultados en las situaciones del mercado de trabajo de cada época, así como discutir las implicaciones de las tendencias observadas en los modelos de acumulación económica que permitan dotar de sentido sociohistórico nuestros datos, en relación con los procesos sociales más amplios que nos permitan encontrar posibles fuentes de explicación a las tendencias, más allá de los aspectos meramente demográficos.

En este marco, nuestro universo de análisis está compuesto por individuos que en el año 2017 alcanzaban edades entre 20 y 54 años cumplidos, quienes, por ende, experimentaron sus historias vitales en tiempos bastante disímiles. Clasificamos a las personas encuestadas en cuatro cohortes de nacimiento: antigua (1962-1967), intermedia (1968-1977), joven (1978-1987) y reciente (1988-1997), mismas que, de menor a mayor, se conforman de personas con edades de 20 a 29, 30 a 39, 40 a 49 y 50 a 54 años cumplidos.

De modo que, mientras quienes nacieron en la cohorte más vieja crecían en un período histórico cuya coyuntura podemos caracterizar por la industrialización y el desarrollo estabilizador de los años setenta, a la intermedia le tocaban gobiernos populistas y fuertes crisis económicas en los ochenta; y a la generación joven la etapa neoliberal de los noventa con la consecuente precarización del trabajo con la que creció la cohorte más reciente. Por lo tanto, es necesario reseñar sumariamente los principales acontecimientos y resaltar las dinámicas más relevantes que han pautado sus cursos de vida, transiciones y trayectorias, en función de la evolución histórica. A tales efectos, pasamos a desarrollar brevemente el contexto para cada etapa que resumimos al final con ayuda del esquema 1 y la figura 1. El primero pone el énfasis en los acontecimientos históricos, políticos y económicos mientras

la segunda ilustra la relación macro/micro del contexto sociodemográfico en los cursos de vida y la dimensión temporal en su interrelación de los efectos edad, periodo, cohorte¹⁴.

2.4.1 El milagro mexicano: nace la cohorte antigua (1962 a 1967)

En términos políticos, la generación más vieja comenzaba a nacer en una etapa en que la revolución mexicana ya estaba consolidada y el presidencialismo comenzaba a estabilizarse. En los años sesenta, el “milagro económico” se traducía en una prosperidad que se expresaba en un elevado y sostenido crecimiento del producto. Esta bonanza se aprovechaba para: invertir en infraestructura y servicios públicos, modernizar al país, apoyar el desarrollo de la industria, fortalecer al mercado interno y expandir el gasto público (principalmente en salud y educación) (esquema 1, véanse años 1962 a 1967 y etapa previa).

En el plano sociodemográfico, la época se caracterizaba por una importante migración del campo a las ciudades, que no siempre brindaban las oportunidades esperadas y alrededor de las cuales se expandían cinturones de pobreza con migrantes rurales. Esta desigualdad no sólo se expresaba entre niveles de urbanización, sino también entre las regiones Norte y Sur, en favor de aquel frente a este. De hecho, desde ese entonces y aún en nuestros días, las zonas metropolitanas de Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara concentran la industria, las clases medias urbanas universitarias y las oportunidades de movilidad social ascendente. En contraste, la falta de acceso a bienes, servicios y oportunidades la han enfrentado y lo hacen

14 Para ello recuperamos, entre otros, a: Cortés y Rubalcava 1993, Cosío 1994, Meyer 1994, Brachet-Márquez 1996, Blanco y Pacheco 2001 2003, De la Garza 2002, Aboites 2008, Aguilar 2010, en Rabell 2014: Ariza y De Oliveira, García y Pacheco, Mier y Terán, Solís y Ferraris, Zavala de Cosío.

aun hoy, quienes residen en los estados altamente marginados del Sur del país (figura 1, véase periodo 1962 a 1967).

Cuando nacía la cohorte antigua, no sólo el crecimiento económico alcanzaba niveles altos, sino también el poblacional. Este llegaba a máximos históricos de 3.5% anual, coincidentes con una alta tasa de fecundidad y, en contrapartida, una participación laboral femenina escueta. Ahí apenas comenzaba a comercializarse la píldora anticonceptiva (descubierta en 1951 mediante financiamiento femenino), que impulsará a las mujeres al mercado de trabajo en los años subsiguientes.

Al respecto de la revolución de género, corresponde también mencionar que las mujeres habían ejercido el derecho al sufragio de manera muy reciente; dado que México fue el último país en América Latina en legalizar la ciudadanía femenina, en el año 1953, y fue dos años más tarde, en 1955, cuando las mexicanas votaban en elecciones federales por primera vez.

2.4.2 Crisis del desarrollo estabilizador: nace la cohorte intermedia (1968 a 1977)

La niñez de la generación antigua transcurría en los mismos años en que nacía la cohorte intermedia, que inicia a fines de los sesentas y abarca casi la totalidad de los años setenta.

El periodo conocido por el comienzo de la “guerra sucia” iniciaba en 1968 con su momento más trágico en la masacre de Tlatelolco, aunque la violencia estatal continúa. Esta década se caracteriza por ser particularmente conflictiva en el plano político, con gran inestabilidad y descontento social, que se traducían en cooptación y represión estatal. En el plano económico, a diferencia del periodo anterior, este es conocido como el “fin de la época de oro” y se caracteriza por una crisis generalizada y de confianza, déficit financiero y de la balanza de pagos, inflación, devaluación, desempleo, concentración del ingreso (esquema 1, véanse años 1968 a 1977).

Respecto a los procesos sociodemográficos, si bien la nupcialidad se mantenía elevada y precoz, durante este periodo comienza a descender la fecundidad y se enlentece el crecimiento poblacional; a partir de las políticas de control de natalidad impulsadas por el Consejo Nacional de Población (CONAPO) creado con la Ley de Población de 1973. Mientras tanto, una nueva ola feminista surge marcada por el ingreso masivo de las mujeres a la educación superior, pero su incorporación a las universidades no era generalizada sino casi exclusivamente para aquellas pertenecientes a las clases medias urbanas (figura 1, véase periodo 1968 a 1977).

2.4.3 Boom petrolero, deuda y ajuste: nace la cohorte joven (1978 a 1987)

Sobre finales de los años setenta y a través de los ochentas, cuando la generación antigua se encontraba en la etapa de transición de la juventud a la adultez y la cohorte intermedia transcurría su infancia, nacía la cohorte joven.

En el plano político, resalta la legislación sobre partidos y procesos electorales que permite cierta apertura, limitada pero institucional, a la oposición. No podemos dejar de señalar al sismo de 1985, porque constituye un evento crítico ante el cual se contrapuso la debilidad de la respuesta gubernamental y la fuerza de la social. En lo económico, el periodo se caracterizó por el auge del petróleo, pero también por su caída abrupta de precios con su consecuente endeudamiento y déficit. Esta quiebra se expresó en un desmantelamiento del Estado de bienestar y coexistió con el fin de la industrialización por sustitución de importaciones (ISI) que caracteriza la “década perdida” para la región latinoamericana y marca la apertura paulatina del país hacia el mercado internacional (esquema 1, véanse años 1978 a 1987).

En el mercado laboral, este contexto se manifestó en desempleo y caída de los salarios, así como un crecimiento de: los subsectores menos calificados (servicios personales, actividades comerciales), la informalidad laboral y el autoempleo, junto a una expansión de

las empresas maquiladoras y del sector automotriz. Concomitantemente, aumenta la desigualdad social y la polarización geográfica, procesos que modulan los comportamientos y se expresan, por ejemplo, en que sólo las mujeres urbanas con mayor escolaridad retrasan su primera unión conyugal e inicio de la maternidad. A diferencia de este cambio estratificado en el calendario femenino, el aumento de la cohabitación sin matrimonio y la disolución de uniones sí comenzaba a ocurrir en todos los estratos sociales (figura 1, véase periodo 1978 a 1987).

2.4.4 El neoliberalismo: nace la cohorte reciente (1988 a 1997)

A fines de la década de los ochenta y durante los años noventa, la generación antigua ya se encontraba consolidando sus trayectorias adultas, la cohorte intermedia experimentaba su etapa demográficamente intensa de pasar de la juventud a la vida adulta, la cohorte joven vivía su niñez y la más reciente apenas nacía.

Entre los eventos políticos resaltan la fundación y crecimiento del Partido de la Revolución Democrática (PRD), el comienzo del fin del Partido Revolucionario Institucional (PRI) como único partido que gobierna, y el levantamiento armado del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN). Respecto a la economía, estos años se caracterizan por la reducción del Estado y la liberalización del mercado, con una apertura comercial orientada a las exportaciones, coronada con el tratado de libre comercio con Estados Unidos y Canadá, y el peor momento en la crisis financiera del 1994 (esquema 1, véanse años 1988 a 1997).

En términos del mercado laboral, en el periodo ocurre una reestructuración con un aumento del sector terciario de los servicios asociado a su vez a una mayor feminización de la fuerza laboral. Además, se produce una reubicación de actividades productivas que impacta diferencialmente en la población según los contextos territoriales, aunado a un incremento de las desigualdades, la pobreza, el desempleo y la migración a los Estados Unidos. Al mismo tiempo, en esos años destacan entre los procesos sociodemográficos la

reducción del crecimiento, de la natalidad y de la fecundidad, condiciones que facilitan el incremento de la participación de mujeres en el mercado laboral (figura 1, véase periodo 1988 a 1997).

2.4.5 De la alternancia al momento actual (1998 a 2017)

Los últimos años de la década de los noventa y la entrada de los dos mil ubican a nuestra cohorte más reciente en su infancia y a la joven transitando a la adultez, mientras la intermedia comenzaba a consolidar sus trayectorias y la antigua ya completaba este proceso.

En términos políticos, se agotaba el arreglo hegemónico del PRI y el multipartidismo hace posible el cambio del partido en el poder, llegando el Partido de Acción Nacional (PAN) a la presidencia; con la siguiente elección presidencial estuvo marcada por protestas masivas ante el presunto fraude electoral. En lo económico, fueron años de relativo crecimiento con inversión gubernamental en salud y educación (esquema 1, véanse años 1998 a 2007).

Entre la población, la expansión de la cobertura y aumento de la escolaridad se asocia al crecimiento de las mujeres en la fuerza laboral, que se observa, por ejemplo, en que las unidas o casadas duplican su participación en dos décadas lo cual coexiste con el incremento de los divorcios y de los hogares con jefatura femenina. Concomitantemente, la transición demográfica se encuentra ante un bono demografico desaprovechado e importantes rezagos para los sectores desaventajados. En lo referente al mercado de trabajo, la precariedad es alta pero más para las mujeres frente a los hombres, así como entre los cuentapropistas que en trabajadores asalariados (figura 1, véase periodo 1998 a 2007).

Entre los eventos simbólicamente relevantes para la revolución de género, vale la pena resaltar dos. En 2006, las críticas de la ONU y de los grupos de derechos humanos por el informe fiscal para combatir delitos contra las mujeres, que mantuvo la impunidad (arrastrada desde 1993) ante “las muertas de Juárez”. Y, en el sentido opuesto, la

despenalización del aborto en el Distrito Federal (D.F.), actual Ciudad de México (CDMX), en el año 2007.

2.4.6 La última década (2008 a hoy)

El momento actual importa porque la cohorte reciente se encuentra transitando de la juventud a la adultez, y la joven comienza a consolidar sus trayectorias, cuando la intermedia completa este estado como lo habían hecho antes sus pares de la generación mayor.

El inicio de este periodo se caracterizó por el aumento de la violencia, las desapariciones y los homicidios en la llamada “guerra contra las drogas” y por la reiteración de acusaciones de fraude a López Obrador (quien fuera electo por MORENA en 2018). En estos años es necesario mencionar tres puntos de quiebre; en 2014, la desaparición de los 43 estudiantes de Ayotzinapa; en 2017, un sismo que (como el de 1985) deja cientos de víctimas y fuertes daños; y, en 2020, la crisis provocada por la pandemia del Covid-19 (posterior al fin de nuestra ventana de observación pero relevante) (esquema 1, véanse años 2008 al final).

Con relación a la economía y el mercado laboral, estos años son de estabilidad macroeconómica con profundas desigualdades, flexibilización de las relaciones laborales y pérdida de poder de los trabajadores, además de estancamiento del salario mínimo (que en 2019 comienza a incrementarse). Estas condiciones socioeconómicas poco favorables convergen con un rápido envejecimiento poblacional y baja sostenida de la fecundidad, coincidente con una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral. Además de modificaciones en la composición de los hogares, que comenzaban desde años anteriores y parecen profundizarse; con una integración en 2017 de 72% nuclear, 26% ampliado y 2% compuesto así como una distribución en 54% biparentales, 18% monoparentales y 28% otros, según la ENH (figura 1, periodo 2008 al final).

2.5 El peso de la evolución histórica en la participación laboral de las mujeres

De lo expuesto se desprende que la segunda mitad del siglo pasado ha modificado enormemente los fenómenos poblacionales y ha traído como correlato un conjunto de variaciones notorias, marcadas en mayor medida hacia ciertos momentos, que merecen discutirse a la luz de las grandes tendencias. Entre las modificaciones ocurridas a lo largo de estas décadas cobran especial relevancia aquellas sucedidas en los setentas y las que observamos sobre fines de los años noventa; las cuales aluden a nuestras cohortes más vieja y más joven, respectivamente. En medio y luego de estas, también han acontecido fenómenos poblacionales dignos de resaltar, los cuales señalaremos a continuación con el único fin de facilitar el entendimiento de los procesos sociohistóricos expuestos, ahora orientado a comprender la evolución de la participación laboral femenina, en contraste con la masculina, para cada una de las cohortes que definimos e ilustramos abajo en la gráfica 1¹⁵.

Entonces, recapitulando, al momento en que las personas nacidas en la cohorte antigua (1962 a 1967) ya se encontraban en edad de entrar al mercado laboral, comenzaba a masificarse el ingreso de las mujeres urbanas de clase media a las universidades, junto al acceso a los anticonceptivos con las políticas de control de la natalidad. En aquel momento, iniciaba el paulatino descenso de la fecundidad, momento en que nacía la cohorte intermedia (1968 a 1977), la cual ingresaba al mercado laboral cuando ya las mujeres que alcanzaban mayor escolaridad postergaban el inicio de la maternidad. Este contexto sociodemográfico coincide con el nacimiento de la cohorte joven (1978 a 1987), misma que experimentaba su primera transición al empleo cuando las mujeres ya participaban masivamente de la fuerza

15 Agradezco aquí muy especialmente a Manuel Delgado quien generosamente compartió su tiempo y su conocimiento para resolver todas mis dudas respecto al tratamiento de la información demográfica.

laboral. Esta feminización va de la mano con la terciarización, proceso de reestructuración del mercado de trabajo marcado por el crecimiento de los subsectores menos productivos de los servicios personales y el comercio, altamente feminizados pero desproporcionadamente precarizados. Finalmente, la cohorte reciente (1988 a 1997) ingresa al trabajo remunerado en una época en que la escolaridad media de las mujeres ha aumentado y el cambio fundamental en la fuerza laboral femenina está dado porque ahora incluye, no sólo a las solteras y divorciadas, sino también, a las unidas o casadas.

Lo expuesto requiere problematizar que, además de las desigualdades sociales de las mujeres entre sí, tanto la brecha de género como el patrón por edades han cambiado en la historia reciente, como mostramos en la gráfica 1 al final de este capítulo. Al respecto corresponde destacar que, a medida que avanzamos en el tiempo aumenta la tasa de participación laboral femenina en todas las edades, a la vez que el período en que baja para cada década parece retrasarse hacia edades posteriores y suavizarse respecto a las generaciones anteriores. Al mismo tiempo, observamos una menor caída en la participación laboral de las mujeres adultas frente a las jóvenes¹⁶. Sin embargo, es claro que entre las mujeres se observa un repliegue en la participación laboral que coincide con las edades reproductivas, con una baja marcada sobre los 20 años de edad en las cohortes mayores, que se mueve hacia los 25 entre sus pares más jóvenes, y que pareciera no recuperarse aun pasados los 40 años si bien paulatinamente comienza a cambiar este comportamiento en las nuevas generaciones.

Lo anterior cobra más sentido al contrastar las tasas específicas de participación laboral por sexo y edad. En todas las décadas, la participación laboral de las mujeres es menor

16 Tal como han documentado: García (1973 1975 1988 1992 1996 2000), Rendón (1982 2001), Pedrero (1990 1997 2003) y De Oliveira (1998 2001 2004), entre otras.

que la de los hombres, pero la brecha de género ha ido acortándose, si bien se mantiene en tasas masculinas que casi duplican a las femeninas. Específicamente, si comparamos la participación laboral para el grupo de edades entre 15 y 65 años, mientras que las tasas medias para los hombres en edad de trabajar se ubican alrededor de 80% para todas las cohortes, entre las mujeres sí observamos diferencias. Entre ellas, mientras que la tasa media en 1970 alcanzaba apenas 18%, dos décadas después ya llegaba a 30% (en 1990) y veinte años más tarde la participación femenina promedio se ubica cerca de 40%, desde el año 2010 a la fecha. Esto evidencia que, si bien hay un crecimiento importante de la proporción de mujeres en la fuerza laboral, se ha ido desacelerando y, todavía seis de cada diez mujeres adultas están fuera del mercado laboral mexicano.

El análisis de la evolución de las tasas de participación económica femenina evidencia la relevancia de considerar el cambio sociohistórico como posible modulador de la relación entre las variables que esperamos pauten las transiciones y las trayectorias laborales, especialmente cuando se trata de mujeres. De hecho, la información disponible muestra con claridad que al contrastar los datos entre las décadas más alejadas encontramos que en el último medio siglo las tasas globales del empleo femenino más que se duplicaron para las edades adultas. Esto coincide con una baja sostenida del número de hija/os por mujer, particularmente en las mujeres de mayor nivel educativo que aspiran a carreras profesionales, tal como adelantamos en el apartado anterior donde contextualizamos las tendencias poblacionales para cada cohorte, que discutiremos ampliamente desde el campo de estudios sociodemográficos en la siguiente sección.

Entonces, los comportamientos esbozados en los párrafos anteriores suelen manifestarse con importantes diferencias entre, al menos, estratos socioeconómicos, niveles de escolaridad y contextos geográficos. Precisamente, profundizar en esta diferenciación constituye una de las razones que motivan la realización de los análisis que siguen y provee sustento de la pertinencia de esta investigación. Por lo tanto, problematizaremos estas generalidades con el objetivo de que los próximos capítulos brinden una óptica amplia y

abarcativa, ya desde la discusión de los antecedentes pero fundamentalmente a partir de los resultados empíricos. A continuación presentamos el esquema 1, la figura 1 y la gráfica 1 ya mencionadas. Después, nos concentraremos en delinear las principales contribuciones que la literatura especializada ha aportado con relación a los cursos de vida laborales de las mujeres para el caso mexicano.

Esquema 1: Cronología de México para caracterización de las etapas y generaciones: acontecimientos históricos, cambios institucionales o normativos y coyuntura político-económica

Año	Etapa previa: consolidación de la revolución mexicana
1950	Confederación Mexicana del Campo, inicio televisión mexicana, comienza guerra Corea
1951	Bonanza de posguerra e inversiones en carreteras, presas, electricidad, hospitales, escuelas y servicios públicos, comisión del Grijalva para el fomento del Sureste
1952	Adolfo Ruiz Cortínez presidente, apoyo a la industria, apuesta por mercado interno, regulación precios, subordinación gubernamental al movimiento obrero
1953	Nuevo campus Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), termina guerra de Corea
1954	Devaluación
1955	Creación de la Compañía de Exportaciones e Importaciones Mexicanas S.A. para estabilizar precio productos agrícolas
1956	Subordinación actividades agrarias a meta industrializadora, a pesar de la sequía casi se logra la autosuficiencia alimentaria
1957	Terremoto del Ángel, bonanza económica pero disminuye proporción de niños que asisten a la escuela
1958	Adolfo López Mateos presidente; gran prosperidad económica con estabilidad de precios, inauguración de hospitales, museos y escuelas; consolidación presidencialismo
1959	Huelga ferrocarrilera, creación del ISSSTE; Plan Nacional de Once Años amplía cobertura escolar, libros de texto gratuitos, clima de inconformidad social, Revolución Cubana

1960	Inversión gubernamental en infraestructura, energía, comunicaciones y transportes; adquisición empresas eléctricas extranjeras, festejos 50 aniversario Revolución de 1910
1961	Creación Compañía Nacional de Subsistencias Populares (Conasupo), Alianza para el progreso de la Organización de Estados Americanos (OEA), invasión playa Girón en Cuba
Año	El milagro mexicano: nace cohorte antigua
1962	Consolidación, centralización y estabilidad política, Ejército acribilla líder campesino Rubén Jaramillo y familia, Ley de Reparto de Utilidades, crisis de los misiles en Cuba
1963	"Milagro económico": crecimiento definido, aumento imparable del PIB, modernización agricultura, rápida industrialización, desarrollo servicios (comercio, bancos)
1964	Gustavo Díaz Ordaz presidente, economía mixta con gran dependencia externa, rigidez sistema político, estado benefactor corporativista
1965	Movimiento médico, guerrilla urbana y rural, régimen corporativo y sistema autoritario de control, industrialización y modernización
1966	Expansión gasto público (salud, educación), multiplicación escuelas y cobertura, incremento salario real y servicios del IMSS para sector minoritario de trabajadores
1967	Incendio Catedral Metropolitana, Tratado de Tlatelolco proscribire armas nucleares en América Latina
Año	Crisis del desarrollo estabilizador: nace cohorte intermedia / infancia cohorte antigua
1968	Masacre de Tlatelolco, movimiento estudiantil, mayo francés; enmienda al Art. 111 de la Ley Federal del Trabajo para ofrecer vivienda a los obreros, Juegos Olímpicos en Mx
1969	Crisis política, descontento social, fuerte y violenta represión, control gubernamental de medios de comunicación, inauguración Metro, Washington interfiere en turismo fronterizo
1970	Luis Echeverría presidente; retórica crítica al modelo de desarrollo estabilizador, reactiva relaciones con Cuba, apoya a Allende en Chile y revolución Nicaragua, recibe exiliados, Mundial de Fútbol en Mx
1971	Represión estudiantil, cooptación, discurso de apertura democrática y nacionalización, control gubernamental de trabajadores organizados en la CTM por el partido oficial PRI, EE. UU. grava productos mexicanos

1972	Creación del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (Infonavit), Fovisste e INDECO; aumento recursos para universidades, PIB alto y concentración ingreso
1973	Problemas económicos y financieros, desempleo; crisis petrolera internacional, inflación y disminución crecimiento economía mundial, fin época de oro e inicio crisis generalizada
1974	Pérdida de autosuficiencia alimentaria, aumento importaciones, déficit balanza de pagos; déficit financiero sector público, desconfianza financiera privada; apertura Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
1975	Guerra Sucia (fines 60s a fines 80s), crisis de confianza institucional, fuga de capitales, creación del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA)
1976	Devaluación, desconfianza política y económica, José López Portillo presidente
1977	Reforma política, amnistía presos políticos, creación de Coplamar
Año	Boom petrolero, deuda y ajuste: nace cohorte joven / infancia cohorte intermedia / transición adultez cohorte antigua
1978	Descubrimiento de grandes yacimientos petroleros en la Sonda de Campeche, endeudamiento externo en gran escala con aval del Fondo Monetario Internacional (FMI)
1979	Legislación sobre partidos y procesos electorales con apertura de espacio limitado pero institucional a la oposición
1980	Plan Global de Desarrollo, auge de Petróleos Mexicanos, creación del Sistema Alimentario Mexicano (SAM)
1981	Quiebra y moratoria, cae precio petróleo, se elevan tasas de interés, inflación: "década perdida" para América Latina
1982	Nacionalización de la banca, Miguel de la Madrid presidente, discontinuación del SAM
1983	Déficit finanzas, repunte inflacionario, medidas de contención, reducción gasto público, caída salarios y reformas dismantelaron Estado de Bienestar
1984	PIB bajo y abandono modelo del Estado interventor, declaración del derecho constitucional a la salud
1985	Sismo, debilidad respuesta gubernamental contrasta con fuerza organización social, liberación precios alimentos y transporte, viraje: fin industrialización por sustitución de importaciones (ISI)

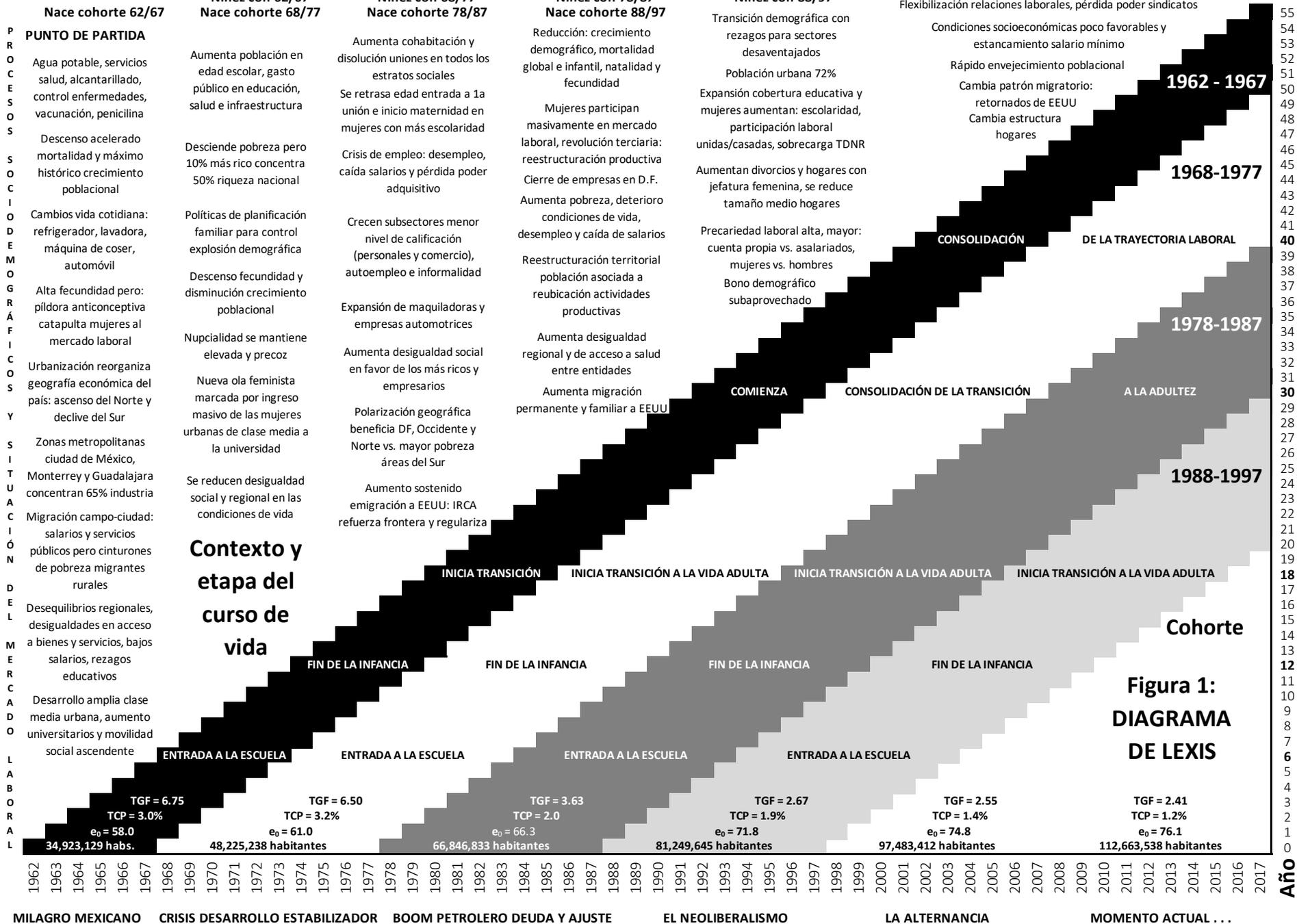
1986	Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y de Comercio (GATT) => conducción económica: apertura paulatina al mercado internacional; Mundial de Fútbol en Mx
1987	Pacto de Solidaridad Económica (PSE), década marcada por extensión actividades narcotráfico e incremento delincuencia
Año	El neoliberalismo: nace cohorte reciente / infancia cohorte joven / transición adultez cohorte intermedia / consolidación trayectoria cohorte antigua
1988	Carlos Salinas de Gortari presidente, asume con poca legitimidad ante caída sistema de cómputos votos y protestas contra fraude electoral
1989	Renegociación de la deuda, fundación PRD, creación Programa Nacional de Solidaridad; discontinuación distribución alimentos por la Conasupo, caída muro de Berlín y desintegración Unión Soviética
1990	Fondo Bancario de Protección al Ahorro (Fobaproa), Discontinuación de la CNOP, reforma electoral, baja déficit finanzas públicas e inflación
1991	Política neoliberal de control inflacionario por reducción del gasto público, achique del Estado, venta de empresas gubernamentales, economía abierta de impulso a inversión privada y liberalización mercado
1992	Derogación del Art. 27 constitucional sobre propiedad ejidal
1993	Impunidad en "las muertas de Juárez", surge movimiento El Barzón, ratificación del Tratado de Libre Comercio con EE. UU. y Canadá (TLCAN)
1994	Levantamiento armado del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN), asesinato de Colosio, Ernesto Zedillo Ponce de León presidente (PRI), devaluación, desplome bolsa, suba tasas interés, crisis financiera
1995	Apertura comercial e impulso a las exportaciones como sustento de desarrollo nacional, crecimiento económico mermado ante la crisis económica de 1994, impacto de fuertes sequías, PIB medio
1996	Reforma electoral dota de autonomía al Instituto Federal Electoral (IFE), Acuerdos de San Andrés de Larráinzar, acciones del Ejército Revolucionario Popular de izquierda
1997	Cuauhtémoc Cárdenas (PRD) electo jefe de gobierno del D.F., PRI pierde mayoría en Diputados, separación partido y gobierno, independencia justicia

Año	La alternancia: infancia cohorte reciente / transición adultez cohorte joven / consolidación trayectoria cohorte intermedia
1998	Agotamiento viejo arreglo político y comienzo del fin de hegemonía del PRI: apertura democrática en procesos electorales hacia sistema multipartidista con posibilidad de cambiar régimen político
1999	Inseguridad, corrupción institucional, escándalos por fraudes bancarios y delitos de cuello blanco
2000	Vicente Fox Quesada presidente (PAN): primera alternancia en poder presidencial (71 años de presidencia del PRI), AMLO (PRD) gobierna D.F., Tratado con Asociación Europea de libre comercio
2001	Marcha zapatista a la Ciudad de México, Informe Especial sobre Desapariciones Forzadas de la CNDH, Fox nombra fiscal para investigarlas
2002	Clima expectante de mejoras en las condiciones de vida, apertura de archivos secretos del gobierno, juicio a expresidente Echeverría
2003	Ley General de Derechos Lingüísticos para los Pueblos Indígenas, captura líder cártel del Golfo Cárdenas Guillén
2004	Expresidente Echeverría evade juicio, Ley General de Desarrollo Social, inversión gubernamental en salud y educación
2005	Desafuero AMLO, cargos retirados por nuevo fiscal general, relativo crecimiento económico
2006	Felipe Calderón Hinojosa presidente (PAN) con protestas masivas en las calles por presunto fraude electoral contra AMLO (PRD-PT), tragedia minera en Coahuila, conflicto magisterial en Oaxaca
2007	Suspensión del juicio por genocidio contra expresidente Echeverría, inundaciones en Tabasco y Chiapas, militarización de la frontera con EE. UU. (George Bush presidente 2001/2009)
Año	Momento actual: transición adultez cohorte reciente / consolidación trayectoria cohorte joven
2008	Guerra contra las drogas: se disparan los asesinatos contra el narcotráfico, protestas en contra de la violencia, reformas energéticas
2009	Máximo histórico de homicidios en la frontera ciudad Juárez, incendio Guardería ABC, capo Arturo Beltrán Leyva asesinado en tiroteo

2010	Masacre de San Fernando, asesinato estudiantes Tec. De Monterrey por el Ejército, presidente de EE. UU. Barack Obama destina 600 millones de dólares a reforzar control fronterizo para frenar migrantes
2011	Asesinan periodistas, ataque Casino Royale de Monterrey, movimiento por la Paz con Justicia y Dignidad (MPJD), incidente en Cherán
2012	Enrique Peña Nieto presidente (PRI) con protestas masivas en las calles por presunto fraude electoral contra AMLO, Pacto por México, Movimiento Yosoy132, motín en Apodaca
2013	Reformas: educativa, energética, en telecomunicaciones y financiera; grupos de autodefensa en Michoacán, detención lideresa del SNTE Elba Esther, arresto Treviño Morales, liberación Caro-Quintero
2014	Desaparición de los 43 estudiantes de Ayotzinapa
2015	Fuga de capo del narco El Chapo Guzmán, reforma política CDMX México
2016	Recaptura de El Chapo Guzmán, motín en Topo Chico, conflicto magisterial reprimido en Oaxaca
2017	Sismos dejan cientos de víctimas y fuertes daños, asesinato Javier Valdez, presidente de EE. UU. Donald Trump insiste en que Mx pague muro en frontera y amenaza con represalias
2018	Andrés Manuel López Obrador (AMLO) presidente (MORENA) con mayoría absoluta; Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) reemplaza al TLCAN, caravanas migrantes
2019	El "Culiacanazo" (detención y liberación hijo Chapo), arresto Naasón Joaquín García, masacre familia Lebaron, Mx da asilo político a expresidente de Bolivia Evo Morales, aumenta Salario Mínimo
2020	Pandemia mundial provocada por COVID-19: crisis sanitaria, social y económica: aislamiento social y cierre prolongado de escuelas, Censo Nacional: Total 126,014,024 habitantes

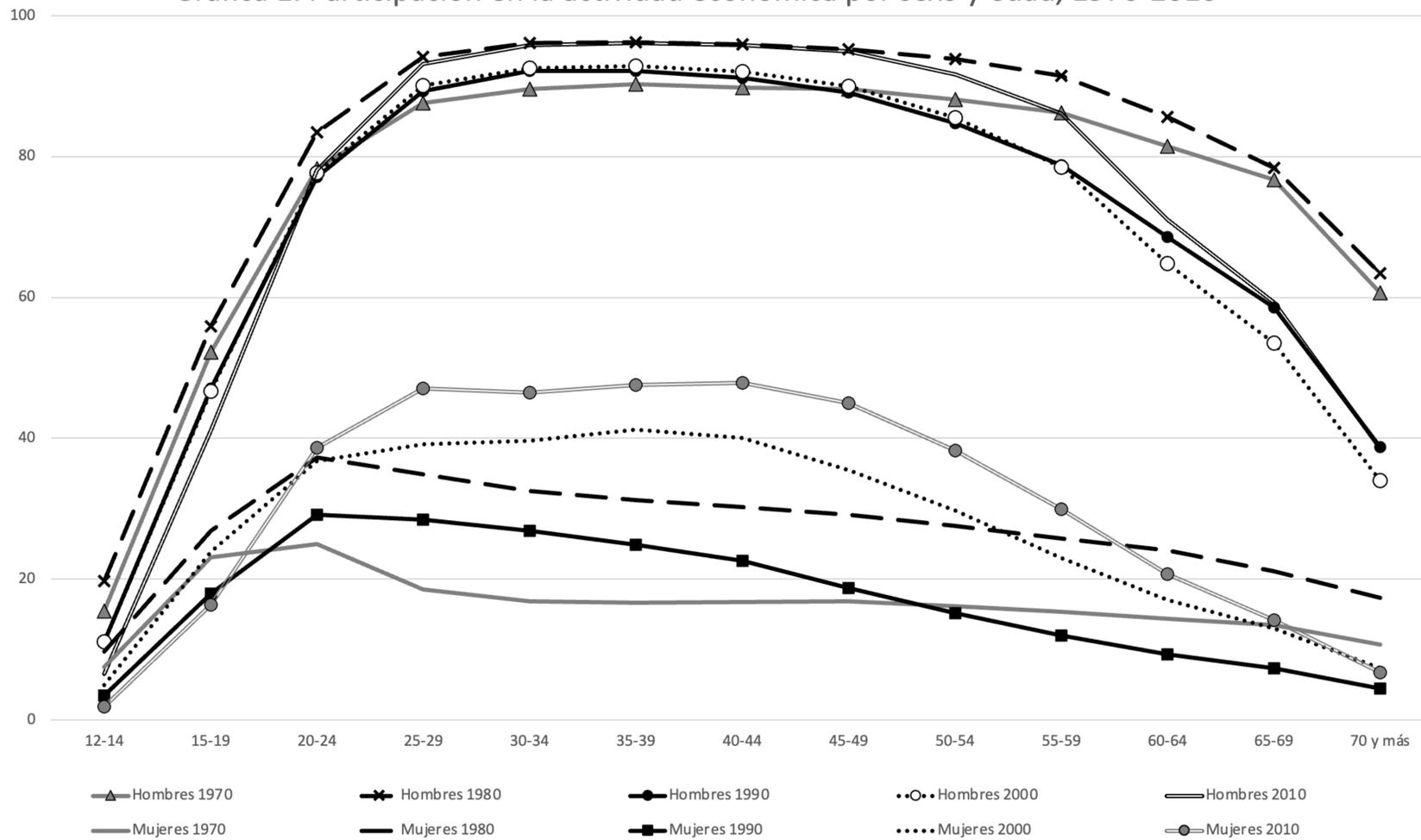
Fuente: elaboración propia con base en Cortés y Rubalcava 1993, Cosío 1994, Meyer 1994, Brachet 1996, Aboites 2008, Rabell et al 2014 y prensa. Datos de INEGI. Años de inicio y fin dados por la EDER 2017.

Periodo



Año

Gráfica 1. Participación en la actividad económica por sexo y edad, 1970-2010



Fuente: Elaboración propia a partir de Censos de Población, datos de DGE, INEG e INEGI.

3 Del análisis transversal a los cursos de vida laborales de las mexicanas: distintas aproximaciones al problema de la participación de las mujeres en el trabajo en el mercado

*“Las mujeres están pagando
un precio más alto que los hombres
por la edificación de la vida familiar”
Orlandina De Oliveira y Marina Ariza (2001)*

Este capítulo tiene por propósito contextualizar el caso mexicano con especial énfasis en lo concerniente a las mujeres y el mundo del trabajo. Para ello, retomamos las diversas claves interpretativas que destaca la literatura especializada, así como aquellas tendencias más sugerentes y los hallazgos que resultan cruciales para nuestros propósitos. Estructuramos la discusión a partir de los grandes ejes que conjugan el modelo analítico de esta tesis, con base en los antecedentes teóricos y empíricos más relevantes sobre el tema. Con tal fin, presentamos los principales campos de estudio que han analizado las transiciones o las trayectorias laborales e identificamos sus deudas que nos orillan a combinarlos para poder dar cabal cuenta de las desigualdades sociales y por género.

Organizamos el capítulo en cuatro apartados. Primero, exponemos la tradicional mirada sociodemográfica que ayuda a entender la evolución de la participación laboral femenina a lo largo del tiempo. Segundo, sintetizamos las claves de los estudios longitudinales para enmarcar las trayectorias y las transiciones de las mujeres y de los hombres desde la perspectiva del curso de vida. Tercero, retomamos los estudios de la estratificación para explicar la asociación entre orígenes y destinos sociales, haciendo hincapié en los desafíos para que los análisis de clases incorporen adecuadamente a las mujeres. Cuarto y último, incorporamos los elementos del enfoque de género que

consideramos necesarios para dar cuenta de la división sexual del trabajo, dentro y fuera de los hogares, relacionada a la brecha laboral femenina respecto a sus pares masculinos.

3.1 La clásica sociodemográfica

En términos generales, los estudios sociodemográficos han centrado sus análisis en el crecimiento sostenido de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, los factores asociados y las consecuencias que conlleva. Han puesto en evidencia la importancia de comprender su evolución histórica para poder dar cuenta de aquellos procesos que subyacen este incremento, contrastar las variaciones y discutir sus explicaciones. Para el caso específico de México han mostrado que, si bien la tasa de participación laboral femenina ha tendido a aumentar en las últimas décadas, pareciera haber alcanzado un “techo” de estancamiento más allá del cual no se ha incrementado en el tiempo, a diferencia de lo ocurrido en otros contextos. Es más, la tendencia al alza de la participación laboral femenina se ha quebrado y la brecha de nivel con sus pares masculinos todavía persiste, ya que los niveles de actividad económica aún no llegan a converger siquiera en los países de mayor desarrollo (García y Pacheco 2000, García y De Oliveira 2001, Ariza y De Oliveira 2003, Inmujeres 2005, ILO 2016 y 2019, Pedrero 2018).

En el año 2017, la incorporación de las mujeres alcanzaba 43% de la población femenina en edad de trabajar lo cual, sin embargo, mantenía las brechas por sexo prácticamente incambiadas, con una tasa de participación masculina de 78%. Según datos de INEGI para México, en los últimos veinte años las tasas de participación masculinas casi duplican a las femeninas, ubicándose en torno al 80% versus el 40%. Entonces, si bien las mujeres mexicanas participan cada vez más en actividades remuneradas, o buscan hacerlo, nuestro país muestra niveles de participación laboral femenina (44%) que lo sitúan muy por debajo del promedio (53%) de América Latina. Ahora bien, entre 1995 y 2010 la fuerza de trabajo ha crecido de manera diferencial, en favor de ellas (54%) por sobre ellos (25%). De

hecho, la participación de las mujeres adultas en las áreas urbanas se elevó de 39% a 55% en la década transcurrida entre 1991 y 2011, si bien, cuando se trata de esposas o convivientes, ambas tasas resultan diez puntos porcentuales menores, aunque su ritmo va en aumento respecto a generaciones anteriores (García y Pacheco 2000 y 2014: 708, Ariza y De Oliveira 2014).

En tal sentido, como retomaremos en el apartado específico sobre género, es necesario considerar a los arreglos de cuidado y la dedicación a la esfera doméstica, ya que la presencia de hija(o)s y la unión condicionan las elecciones de participación en la fuerza de trabajo; lo cual exige analizar conjuntamente la evolución de la actividad económica femenina y de la fecundidad. Además, el incremento de la primera y la disminución de la segunda muestran niveles que no son homogéneos, sino que aparecen diferencias importantes en los diversos sectores de la población en función de sus lugares de residencia, su educación y la cantidad de hija(o)s, entre otros factores (García y De Oliveira 1989 2006).

Por consiguiente, resulta clave el momento en el cual las mujeres pasan la edad reproductiva, dado que la etapa en la que tienen al/a último/a hijo/a posibilita una mayor dedicación al trabajo extradoméstico y sus disminuciones han sido superiores en las nuevas generaciones. Así, las autoras han mostrado que la mayor participación en la fuerza laboral se da en mujeres jóvenes, solteras, sin hija(o)s, jefas de hogar, de sectores medios, con alta escolaridad y residentes en contextos urbanos. Concomitantemente, es alta la presencia en el mercado de trabajo de las mujeres de mayor edad que ya han finalizado la etapa de crianza (Quilodrán 1991, Mier y Terán 1992).

En contrapartida, la menor participación ocurre entre adultas casadas, con hija(o)s pequeña(o)s y numerosa(o)s, de recursos escasos, con baja escolaridad, residentes en contextos rurales. Por lo tanto, la variación de la participación laboral femenina requiere contrastar similitudes y diferencias en función de determinantes individuales, familiares, contextuales y estructurales tales como: edad, cohorte, sexo, nivel de escolaridad, origen social, región de residencia, tamaño de localidad, medio rural o urbano, estado civil, ciclo

biológico familiar, trabajo doméstico y de cuidado, tipo de hogar (Blanco y Pacheco 2003: 127, García y Pacheco 2001: 50-51 y 2014: 711, entre otros).

Así, respecto a los múltiples aspectos que es necesario considerar para comprender la expansión sostenida de la presencia femenina en el mercado laboral, existe consenso en que ha sido propiciada por la combinación de factores demográficos, económicos y sociales que exponemos a continuación.

El incremento en la participación económica femenina coincide con la transición demográfica clásica, caracterizada por el descenso sostenido de la fecundidad. Mientras que en 1960 la tasa global de fecundidad era de 6.7, comienza una reducción acelerada hacia 1980 y alcanza en 2010 un promedio de apenas 2.4 hija(o)s por mujer (Mier y Terán 2011, Zavala de Cosío 2014). Por lo tanto, hay un decremento del tamaño de los hogares, menor dedicación de tiempo a la crianza de la(o)s hija(o)s y una reducción del peso relativo de la población en edad de trabajar. Entonces, el proceso de incorporación de las mujeres adultas al trabajo remunerado no se vincula solamente con la búsqueda de recursos para solventar necesidades familiares, sino que responde a nuevas realidades sociodemográficas y culturales de larga duración vinculadas a la modernización del país; entre las que confluyen el descenso de la fecundidad con el incremento de las aspiraciones individuales y expectativas profesionales asociadas a la creciente escolaridad femenina (García y Pacheco 2014: 707, De Oliveira y García 2017).

Sin embargo, esta mayor escolaridad no se produce para todas las personas, sino fundamentalmente para sectores urbanos de estratos medios y altos (CEEY 2019 y 2020). A su vez, sabemos que la segunda transición demográfica no se consolida en México puesto que, si bien es elevada la proporción de uniones libres (desde la colonia española, como ha mostrado Calvo 1992), todavía faltan la revolución de género y de valores. Esto se evidencia en la enorme barrera que implica la vida familiar debida a las relaciones de género, aspectos en los que profundizamos en esta investigación. Entonces, si bien hay una evolución en la escolaridad que se asocia a mayor participación laboral femenina, tal como veremos, el

cambio histórico no es uniforme sino estratificado. De hecho, la evolución de la fecundidad entre generaciones ha variado *“más que entre generaciones, según el origen social y el nivel de estudios alcanzado”* como han mostrado Páez y Zavala de Cosío (2016: 45) con la EDER de 2011.

En este marco, el incremento de la participación económica femenina se ha dado en un contexto de cambios globales tales como la necesidad del capital de contar con mayor dotación de fuerza de trabajo, luchas en favor de los derechos de las mujeres y transformaciones demográficas, culturales y de la organización familiar que transita del modelo tradicional de “hombre proveedor” al de “doble ingreso”, tal como muestra Arriagada (2010), entre otras. A pesar de esto, los hombres son todavía el principal sustento de los hogares mexicanos, aun cuando lo hacen menos frecuentemente de manera exclusiva (García 2007: 16). Además, dentro de las tendencias poblacionales destaca el incremento de las separaciones y divorcios (Solís y Ferraris 2014, Pérez y Ojeda 2016). Y, en consecuencia, el aumento de hogares con jefatura femenina y la tendencia a la baja de los hogares “tradicionales” ya que la mujer es el principal aportante de ingresos en uno de cada tres hogares urbanos, tres de cada cuatro hogares nucleares monoparentales e incluso en uno de cada siete biparentales (Echarri 2010).

Al mismo tiempo, las dificultades económicas y la aplicación de políticas de contracción salarial llevan a que los hogares decidan emplear fuerza de trabajo secundaria como estrategia familiar de sobrevivencia; para completar sus ingresos mediante el incremento de la participación económica de varios de sus miembros (De Oliveira 1989, Cortés y Rubalcava 1991, Tuirán 1993, García y De Oliveira 1994, Cortés 2000, Ariza 2006). En los períodos de recesión y deterioro de las condiciones de vida, los hogares se ven obligados a compensar la reducción de sus ingresos intensificando la participación laboral mediante la incorporación de otros miembros al trabajo extradoméstico, típicamente mujeres y jóvenes que pasan a formar parte de la población económicamente activa (De Oliveira y García 2017: 83-84).

Esto se ve para el caso mexicano en las décadas de ajuste y reestructuración productiva de los años ochenta, pero también con las fuertes crisis en las siguientes décadas, en los años 1994, 2000 y 2008 (Ariza y De Oliveira 2014: 678), donde población inactiva puede buscar insertarse en el trabajo remunerado con el fin de solventar las necesidades económicas de la familia. Todo esto da el aumento de la participación de las mujeres mayores de treinta años en la fuerza laboral, ya iniciada en décadas previas y que continúa, aunque desacelerada, hasta el presente. De hecho, la crisis de los ochenta marca un cambio en el perfil de la mano de obra que participa en la actividad económica, ya que el incremento de miembros de las familias que ingresan al mercado laboral incluye ahora el aumento de las mujeres casadas y con hija(o)s (Pedrero y Rendón 1982, García y De Oliveira 1994, De Oliveira y Mora 2010).

Respecto a los rasgos estructurales del mundo del trabajo remunerado, la incursión de las mujeres se ha concentrado históricamente en los servicios, cuya expansión y diversificación en las últimas décadas se conoce como terciarización. En el año 2010, 60% de la fuerza de trabajo llega a concentrarse en el sector terciario, donde se encontraban ocupadas 80% de las mujeres contra 43% de los hombres. Este proceso confluye con la instalación de industrias cuyas estructuras productivas comienzan a incrementar la demanda de mujeres en ciertos puestos ocupacionales (Ariza y De Oliveira 2002 y 2014). Para el caso particular mexicano, la incursión de las mujeres en el mundo del trabajo se concentró en subsectores relativamente poco ventajosos, tales como el comercio y los servicios personales. Esta expansión de los sectores no modernos de los servicios ha fortalecido formas no asalariadas de inserción, especialmente bajo la condición de trabajo familiar no remunerado y trabajo por cuenta propia. En cualquier caso, siguiendo a estas autoras, en mercados laborales como el mexicano, signados por el estrecho vínculo entre feminización de la fuerza de trabajo y terciarización de la estructura productiva, el tipo de empleos al que se enfrentan las mujeres se caracterizan no sólo por su precariedad sino también por la baja productividad y escasos niveles de calificación.

Con relación a esto, las autoras sostienen que el incremento de las mujeres en la fuerza laboral y el proceso de terciarización deben ser analizados de manera conjunta, dado que la participación femenina en el mercado de trabajo se ha concentrado, históricamente, en el sector de servicios, cuya importancia ha crecido en las últimas décadas, al punto de considerarse la terciarización económica como un proceso socioestructural de largo alcance. En dicho contexto, la terciarización de los servicios ha (re)producido tres grandes fenómenos que atañen al vínculo entre trabajo y género. Primero, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo; segundo, el aumento de la polarización social entre las propias mujeres, las más y las menos calificadas; y tercero, una mayor desigualdad frente a los hombres al generarse una especie de “proletariado feminizado postindustrial”, compuesto por ocupaciones poco calificadas en la industria de servicios con enormes niveles de desprotección social (Esping-Andersen, Assimakopoulou y Kersbergen, 1993).

Así, cualquiera sea el criterio que utilicemos, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los peores empleos, fenómeno conocido como “feminización de la precariedad laboral” que Ariza (2006: 396) explica:

“Cuando se habla de feminización de las ramas o sectores de la actividad económica se alude a la sobrerrepresentación de las mujeres en tales actividades respecto de su participación en el total de la fuerza de trabajo. Como es sabido, la concentración relativa de mujeres en una ocupación, actividad o sector acarrea consecuencias significativas para sus niveles de ingreso, las posibilidades de movilidad, de carrera laboral, y la profesionalización, entre otros aspectos. La estigmatización de una ocupación o sector como perteneciente al sexo femenino refuerza su desvalorización por el condicionamiento de género inherente al mercado de trabajo. A su vez, la desafortunada concomitancia histórica entre feminización del mercado de trabajo (...) y deterioro de las condiciones laborales, ha movido (...) a equiparar feminización con precarización.”

Siguiendo a García (2011), esta precarización implica inestabilidad, inseguridad o falta de protección social y vulnerabilidad económica debido a los bajos ingresos. La autora distingue trabajo precario, informal y atípico, aunque en muchos casos coincidan. Esta noción agrupa las formas de trabajo que caen fuera de la relación laboral permanente, protegida, a tiempo completo, con un empleador y en un lugar fijo junto a otros trabajadores. Así, el trabajo atípico puede ser temporal, discontinuo, en horas no habituales, a tiempo parcial, a domicilio, subcontratado o autoempleo. Estas características plantean dificultades para la organización y la reivindicación de los derechos laborales. Por otra parte, el sector informal refiere a la producción en pequeña escala con escasa protección social, comúnmente, son empresas familiares de hasta cinco personas que buscan generar un ingreso. El trabajo asalariado es marginal, sólo contratan mano de obra esporádicamente y en condiciones precarias.

La precariedad laboral conlleva desprotección legal, incertidumbre respecto a la duración del empleo, bajos salarios, relaciones de trabajo ambiguas o encubiertas, ausencia de protección social y de beneficios asociados al empleo, así como dificultades para afiliarse a sindicatos y negociar colectivamente (OIT 2011). En México, estimamos que dos de cada tres trabajadores tienen un empleo informal, quienes mayormente se concentran en el sector agropecuario (hombres) y el trabajo doméstico remunerado (mujeres), lo cual se presenta principalmente entre personas en condiciones de pobreza y con bajo nivel educativo (INEGI 2012 y 2013). Pareciera ser entonces que, el principal problema que enfrenta la población económicamente activa en México no es la falta de empleo sino de posiciones ocupacionales con remuneraciones satisfactorias y condiciones de trabajo adecuadas. Esto implica una vulnerabilidad social y económica debida a los bajos ingresos, que conlleva situaciones de riesgo creciente frente al desempleo, la pobreza y la exclusión (García 2011).

Recapitulando, en esta sección hemos desarrollado las grandes tensiones que los estudios clásicos de la sociodemografía han abordado respecto a la relación entre género y trabajo. Primero, la participación de la fuerza laboral femenina y su vínculo con otros aspectos demográficos (fecundidad, hogares, divorcios). Segundo, el conflicto entre

producción y reproducción (sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados, doble jornada). Tercero, desigualdades intragénero respecto de sus niveles y tipos de participación (educativas, sociales, regionales). Cuarto, la relación entre participación laboral y otros condicionantes (crisis económicas, fuerza de trabajo “secundaria” de los hogares, estrategias de sobrevivencia). Quinto, las brechas de género respecto de las condiciones laborales (precariedad, informalidad, salarios).

Parece necesario discutir cada una de estas problemáticas alcanzando explicaciones generales sustentadas en evidencia empírica que trasciendan los datos estadísticos. En definitiva, se pone de manifiesto la necesidad de incorporar la mirada sociodemográfica para contextualizar la participación femenina en función de sus condicionantes, así como entender las grandes tendencias poblacionales sin perder de vista diferencias existentes entre grupos específicos. Con tal propósito, incorporaremos al marco analítico un enfoque de género en diálogo con los estudios de la estratificación social, miradas que resultan fundamentales para alcanzar los objetivos de nuestra investigación.

Ahora bien, a pesar de sus invaluable aportes, la mirada sociodemográfica tiene una gran limitante: no logra representar adecuadamente la participación femenina porque las medidas globales no contemplan las intermitencias en las trayectorias de las mujeres, fuertemente asociadas a factores familiares (tal como han mostrado los estudios longitudinales). Este escenario es crucial para enmarcar los análisis estadísticos objeto de esta investigación, puesto que a la “fotografía instantánea” de cuántas mujeres se encuentran en un momento dado participando del trabajo en el mercado, agregaremos la información que permita visualizar la “película” con la secuencia completa de entradas y salidas. De esta manera, es posible conocer cuántas salieron del trabajo remunerado, pero habían laborado anteriormente, medida que se pierde en los estudios de carácter transversal, debido a la enorme magnitud de mujeres que alguna vez trabajaron en el mercado, pero no lo hacen al momento del levantamiento de la medición.

Entonces, los datos longitudinales nacionales que provee la EDER 2017 brindan la información novedosa a partir de la cual comprender la participación laboral femenina como un proceso cambiante a lo largo del curso de vida. A tales efectos, es necesario articular en los análisis de las transiciones y trayectorias laborales la interdependencia con las transiciones y trayectorias familiares y sus posibles efectos diferenciales entre mujeres y hombres. Para ello es fundamental incorporar una perspectiva longitudinal y, por ende, suscribir el paradigma del curso de vida tal como pasamos a desarrollar.

3.2 La perspectiva longitudinal

Las teorías y métodos del enfoque del curso de vida han buscado superar las limitaciones de los análisis transversales e incorporar la dimensión temporal a la comprensión de los procesos sociales (Elder 1998, Elder Johnson y Crosnoe 2003). Para ello, se orienta por los principios rectores de: tiempo y lugar, desarrollo a lo largo del tiempo, sincronización, vidas interconectadas y agencia. A su vez, considera que las biografías cambian en función de las decisiones y acciones de los individuos en distintas situaciones, dadas por las contingencias de sus circunstancias, oportunidades y limitaciones. Esto permite dar cuenta de cómo los cambios históricos (culturales, demográficos, económicos y sociales) configuran los contextos que moldean la vida de los individuos y las generaciones (Elder Kirkpatrick y Crosnoe 2004, Hareven y Masaoka 1988).

Ya desde la formulación más clásica de Elder (1974) entendemos a la trayectoria como un recorrido indeterminado que experimentan los sujetos a lo largo de su vida, en sus diversos ámbitos o dominios. En contrapartida, una transición refiere a eventos específicos que marcan cambios de estado claves en la vida de los sujetos y se asocian a la asunción de nuevos roles. Típicamente, el ingreso al mercado laboral, el abandono (o finalización) de los estudios formales, la constitución de la familia propia y la tenencia de hija(o)s constituyen los factores fundamentales de la transición por la cual las personas jóvenes pasan a ser adultas

(Filgueira 1998) ya que marcan puntos de ruptura en los cursos de vida, que el modelo normativo establece como trayectoria a partir de la cual los individuos cambian roles propios de la juventud por los esperados para la adultez. Esta postura clásica entiende que dichos eventos son irreversibles, están institucionalizados, se ordenan en una secuencia única, presentan un calendario típico y son de carácter universal (Neugarte 1973). Contrariamente, antecedentes latinoamericanos marcan la debilidad de esta mirada sociodemográfica para nuestros contextos, cuyas transiciones lo que tienen de universal es, precisamente, la heterogeneidad (De Oliveira y Mora 2009).

De hecho, las transiciones deben ser valoradas en el marco de las trayectorias en que se inscriben, dado que en estas adquieren sentido. Tal como sintetizan Blanco (2011) y Mancini (2017a), entre otras, suscribir la perspectiva del curso de vida supone que las trayectorias educativas, familiares y laborales se encuentran vinculadas entre sí y entrelazadas; ordenadas en función de la edad. Esto nos pone a dialogar con los antecedentes que analizan las anteriores EDER en su primer (1998) y segundo levantamiento (2011). En términos generales, la(o)s autora/es coincidieron en que dar cabal cuenta del entrelazamiento de los dominios del curso de vida exige una perspectiva de género y la incorporación de los orígenes sociales como variable estructural, así como la necesidad de contrastar según generaciones para contextualizar las relaciones micro-macro (Parrado y Zenteno 2004, Brunet 2016, Mancini 2016a y 2016b; entre otros).

En esta línea, existe gran acumulación de estudios longitudinales desde el enfoque de curso de vida entre los que resaltan los de Blossfeld y colaboradores (2006a). Este equipo de investigadores ha mostrado de qué manera en los dominios de la familia y el trabajo se ponen en juego las experiencias personales en vinculación con los cambios históricos, lo cual se evidencia en los efectos diferenciados de los procesos sociales y económicos entre grupos de trabajadores, clases sociales, hombres y mujeres, jóvenes y adultos, entre otros. A su vez, han demostrado la importancia del tiempo en sus diversos efectos de edad, período y cohorte, así como en la moderación de los efectos de los orígenes sociales a lo largo del curso de vida.

Ahora bien, las explicaciones específicas de las particularidades de las mujeres (Rossi 1985, Blossfeld y Hofmeister 2006b) precisan la complejidad de la dinámica que caracteriza la permanencia de sus cursos de vida ocupacionales. Sin embargo, encuentran que el cambio social presenta una mayor convergencia entre géneros para las nuevas generaciones, a pesar de mostrar que los cursos de vida están “generizados” de manera fuerte y persistente, fundamentalmente en las trayectorias ocupacionales y familiares (Levy y Widmer 2013).

Para el contexto mexicano, un conjunto de estudios longitudinales ha documentado la interdependencia entre las trayectorias laborales y familiares entre los cuales destaca el de Blanco (2002), quien propone una tipología a partir del entrelazamiento de las trayectorias vitales según las diversas modalidades cómo las mujeres vinculan familia y trabajo, o bien, priorizan lo familiar sobre lo laboral. Cabe mencionar que la autora concluye que en México el género constituye el hilo conductor de la diferenciación de las trayectorias en general y laborales en particular. No obstante, resulta llamativo que trayectorias femeninas donde se priorice lo laboral sobre lo familiar no constituyen siquiera un tipo posible para la autora, lo cual no deja de extrañar dado que entrevista mujeres de clase media que, además, presentan relativamente altos niveles educativos.

Al respecto, Mier y Terán et al (2016) contrastan distintos tipos de trayectorias laborales y familiares construidas en función del sexo, el estrato social y el cambio histórico, encontrando que la mitad de las mujeres se concentran en el tipo de secuencia orientado a la familia, mientras que entre los hombres el camino más frecuente es la orientación al trabajo asalariado. Sin embargo, entre las mujeres de estrato alto y de generaciones jóvenes pareciera ser que la formación familiar tardía permite una mayor orientación hacia el trabajo remunerado. Cuando este además es asalariado se observa en el grupo de mujeres que:

“optan por patrones menos tradicionales: tienen una trayectoria laboral ininterrumpida, posponen su entrada en unión y, una vez unidas, retrasan la llegada del primer hijo y seguramente tienen un menor número de hijos”

Las autoras concluyen que los caminos se encuentran segmentados por sexo y mediados por el estrato de origen, y esta diferenciación se modifica según el tiempo histórico (p. 332 y 333).

Asimismo, Solís (2017a: 90) encuentra diferencias asociadas a la edad que podrían indicar mudanzas a favor de una participación en el trabajo más equitativa de hombres y mujeres en las generaciones más jóvenes. Sin embargo, el autor plantea que su causa más probable es la creciente acumulación de desigualdades de género a lo largo del curso de vida, la cual se asocia a la mayor segregación en los roles de género que traen consigo eventos familiares como el matrimonio y la paternidad o maternidad. En cualquier caso, el autor sugiere que para verificar si existen cambios generacionales significativos a favor de una mayor equidad de género, sería necesario replicar sus análisis para distintos años y contrastar las tendencias a lo largo del tiempo en los mismos grupos de edades.

Sobre la persistencia del rol de proveedor asociado al género masculino, Pérez (2006) encuentra que la población femenina sigue un patrón inverso según el tipo de emancipación residencial y que el efecto de la inserción al mercado laboral difiere respecto a los hombres. Para quienes salen de la casa paterna vía unión conyugal, la importancia de insertarse en el mercado de trabajo es mayor en los hombres que en las mujeres, lo cual muestra que ellos requieren mayores credenciales económicas para establecer una unión conyugal. En cambio, cuando la salida del hogar se da por otra vía (no unión), el efecto del inicio de la vida laboral es más decisivo para las mujeres que para los hombres. Así, aunque la inserción en el mercado laboral acelera la salida del hogar paterno de ambos sexos, la capacidad para generar recursos propios es más contundente para los varones que inician su vida conyugal que para las mujeres. La autora concluye que, aun en las generaciones recientes, hay diferenciales de género en las credenciales económicas que se requieren para formar una nueva familia; lo cual refleja la división tradicional de los roles familiares y laborales, que se distingue por una mayor inserción de los hombres en el mercado de trabajo incluso entre los mexicanos más jóvenes. Por el contrario, muestra que la influencia de la inserción en el mercado laboral tiene

un peso similar sobre la salida del hogar vía no unión entre hijos e hijas, lo cual parece indicar que la naturaleza de este tipo de partida está menos influenciada por la construcción social de las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su inserción en el mercado laboral.

Así, en todos los estratos sociales se mantienen tensiones entre la vida familiar y laboral de las mexicanas, que se agudizan con la presencia de niña(o)s pequeña(o)s; la cual condiciona e inhibe la incorporación al trabajo extradoméstico (De Oliveira y García 2017: 89). De hecho, los marcados roles de género muestran a la unidad doméstica como ámbito que obstaculiza la participación laboral femenina, debido a que el trabajo de cuidado “compite” con el tiempo a dedicar al trabajo extradoméstico, y esto está fuertemente diferenciado según el contexto familiar de cada mujer. Entre las unidas el aumento en la ocupación ocurre hacia los treinta y cinco años cuando las mujeres mayormente ya han tenido a sus hija(o)s y estos crecen. Asimismo, las autoras señalan que las condiciones de vida de los contextos familiares pueden facilitar o restringir la propensión al trabajo extradoméstico de las mujeres en general y las cónyuges en particular. Ejemplo de esto es que cuando el hogar cuenta con la presencia de otra/s mujer/es inactiva/s que apoya/n el trabajo reproductivo aumentan las chances de que las cónyuges trabajen fuera del mismo. También facilita la participación económica femenina la presencia de un negocio familiar que permite a la mujer ejercer simultáneamente las actividades extradomésticas y domésticas. Sin embargo, estas relaciones pueden variar en función de las crisis económicas, las oportunidades laborales y los recursos de la unidad doméstica e ingresos del hogar (García y Pacheco 2014: 711 y 721).

Para De Oliveira y Ariza (2001), más allá de la diversidad en las trayectorias laborales femeninas, lo que parece ser común a todas ellas es la frecuencia de las entradas y salidas de la fuerza de trabajo. Definen trayectorias laborales continuas como aquellas que una vez que se inician no son interrumpidas; mientras que las discontinuas presentan interrupciones asociadas a momentos del ciclo familiar de las mujeres. A partir de la reconstrucción de las trayectorias educativas, laborales y familiares de las mujeres entrevistadas, proponen tres

conjuntos de factores que propician la discontinuidad en la participación laboral: factores contextuales, motivos personales y razones familiares. El contexto es la dinámica de los mercados laborales que incluye despidos, cierre del lugar de trabajo, bajos salarios, condiciones insalubres. Entre los motivos personales encuentran enfermedades propias o de familiares, migración individual o familiar, accidentes de trabajo y retorno a la educación. De las razones familiares destacan las transiciones cruciales del curso de vida femenino que marcan la asunción de nuevos roles familiares: la unión conyugal y el nacimiento de la(o)s hija(o)s. Las autoras explican que las discontinuidades por unión conyugal son de larga duración y denotan subordinación femenina ante el cónyuge, indicando concepciones tradicionales de los roles de género que incluso pueden implicar el no retorno al mercado de trabajo o bien que el regreso se dé por apremios económicos familiares o disolución de la unión. Contrariamente, las discontinuidades por nacimiento o cuidado de hija(o)s son de corta duración y su carácter es menos ideológico, ya que se asocia a la crianza en los primeros años de vida (De Oliveira y Ariza 2001: 355-357).

Ahora bien, las autoras suscriben la literatura que encuentra diferencias importantes según: niveles de escolaridad, edad a la unión, fecundidad y participación económica. Además, *“las asimetrías de género se acentúan en los sectores con un acceso limitado a recursos sociales de diversa índole”* (p. 358). Indicativo de esto resulta que la interrupción por casamiento se da más en los sectores populares que en los sectores medios, donde el factor de mayor peso para abandonar la actividad extradoméstica es el nacimiento y cuidado de la(o)s hija(o)s (p. 360). Así, pareciera ser que las mujeres con escasos recursos socioeconómicos, que suelen a su vez alcanzar menor nivel educativo, conciben el matrimonio como: *“una forma de obtención de apoyo moral y económico; y como una opción para dejar de trabajar y dedicarse a la crianza de los hijos”* (p. 359). Las autoras observan que los factores mencionados permiten explicar las salidas del mercado de trabajo, pero no dar cuenta de las entradas, para las que deben tenerse en cuenta también: rasgos sociodemográficos de las mujeres, estrategias de flexibilización de la actividad laboral, redes de apoyo, proyectos individuales y necesidades económicas. Entre los aspectos

sociodemográficos destacan la reducción de la fecundidad, el aumento de la escolaridad y la mayor autonomía ante los cónyuges, los cuales facilitan que las mujeres jóvenes de clase media tiendan a trayectorias laborales continuas y busquen conciliar el trabajo y la familia (p. 361).

En la misma línea, Sánchez (2020) analiza la relación entre el incremento de la escolaridad de las mujeres y la brecha por maternidad en la participación laboral femenina en México, como hipótesis que explicaría su lento crecimiento en el tiempo. Contrasta las cohortes de 1955 a 1979 para mujeres jóvenes, entre 25 y 39 años de edad, porque ya completaron sus estudios superiores, corresiden con sus hija(o)s, culminan la vida reproductiva y concentran el aumento en la participación laboral femenina dado por el efecto cohorte. Encuentra que la brecha por maternidad se evidencia en la menor participación de las madres versus las mujeres sin hija(o)s, que se ha mantenido cercana a 23% y persistente entre distintas generaciones. Ahora bien, esta diferencia se agudiza en los niveles educativos altos, donde la participación laboral femenina es más elevada si bien su tasa no ha aumentado. De hecho, la autora encuentra efectos opuestos entre los grupos de mayor y menor escolaridad entre las cohortes. Es decir, mientras la participación laboral ya no crece entre las madres más educadas, sus pares menos educadas sí se incorporan más, pero este incremento no es suficiente. La autora concluye que las condiciones desfavorables del mercado laboral mexicano empeoran cuando se trata de mujeres, discriminadas por su género, y en mayor medida cuando además son madres.

Entonces, las trayectorias laborales femeninas se caracterizan por su carácter discontinuo, aunque son cada vez más las mujeres que permanecen en la actividad laboral a pesar de experimentar eventos de transición que típicamente interrumpen la participación de las mujeres en el mercado laboral, tales como la unión conyugal y el nacimiento de hija(o)s. En este marco, las mujeres presentan mayor inestabilidad e intermitencia en sus trayectorias laborales que los hombres. Entre ellas, las casadas con hija(o)s pequeña(o)s interrumpen más que las solteras sin hija(o)s y que las jefas de hogar. Ahora bien, mujeres con niveles altos de

escolaridad permanecen en mayor medida en la fuerza de trabajo (De Oliveira y Ariza 2001). Evidentemente, todo esto incide en las trayectorias y transiciones ocupacionales ya que el nacimiento del/a primer/a hijo(a) constituye un factor expulsor del mercado laboral para las mujeres y, por lo tanto, se asocia a los orígenes sociales dado que son las más educadas las que retrasan la fecundidad que además tienden a provenir de estratos altos (Páez y Zavala de Cosío 2016). De hecho, según Quilodrán (1991), en México la evolución de la alta a la baja fecundidad se asocia fuertemente a la escolaridad. A saber, son las mujeres más educadas las que retrasan e incluso evitan la maternidad. Lo anterior se traduce en una consolidación de las desigualdades socioeconómicas ligadas a las de género (García y Pacheco 2014, Mier y Terán et al 2016).

En síntesis, tres son las grandes preocupaciones acerca del vínculo entre género y trabajo que han establecido los estudios longitudinales. En primer lugar, las trayectorias laborales divergentes de mujeres y hombres. En segundo término, la influencia diferenciada sobre ambos de factores sociales y familiares particulares. Tercero y último, lo que permite decir el análisis longitudinal que no posibilita el transversal: la importancia del entrelazamiento de dominios y la intermitencia estructural de la participación femenina. Sin embargo, la perspectiva longitudinal tampoco ha logrado abordar análisis detallados que conjuguen ambas dimensiones de la desigualdad (socioeconómica y de género), posiblemente por no contar con información adecuada que permita realizar inferencias a nivel nacional e incluso regional, oportunidad que la EDER 2017 nos provee por primera vez.

En este marco, la perspectiva del curso de vida nos ha enseñado que es crucial incorporar la visión macrosocial al análisis de las historias individuales, para entender en qué coyuntura histórica ocurren los eventos o se suceden los estados cuyas relaciones de interés hacen necesario considerar las fases económicas y procesos sociodemográficos, que puedan moderar la influencia de los efectos de otros factores además de provocar directamente sus propios. Por ello, fue relevante desarrollar al menos de manera sucinta las características macroeconómicas y sociopolíticas de estas últimas décadas, que constituyen la contracara de

los cambios en los comportamientos de la población que mencionamos anteriormente en la sección sobre el tiempo histórico. Asimismo, incorporar genuinamente esta perspectiva longitudinal para vincular los aspectos estructurales e individuales desde su dimensión temporal conlleva una gran complejidad analítica, que ilustramos con el fin de visualizar claramente la interrelación de los efectos cohorte, edad y periodo (indicado por los años calendario) en la representación gráfica del diagrama de lexis, en la figura 1 al final del capítulo anterior.

3.3 Los estudios de la estratificación social

La perspectiva de la estratificación social¹⁷ nos ha enseñado que los efectos adscriptivos de los orígenes son acumulativos y persistentes y que las clases sociales operan distribuyendo desigualmente el bienestar. Ya desde el pionero estudio de Blau y Duncan (1967) conocemos la alta correlación que existe entre la posición ocupacional de padres e hijos, así como el importante rol que juega la educación en la perpetuación de las posiciones familiares. Es decir, la renta familiar, la educación de los padres y la ocupación del padre conforman los orígenes sociales que condicionan fuertemente las posiciones de destino, tanto en el logro educativo como en la inserción y el logro ocupacional. Por lo tanto, el origen socioeconómico constituye una de las variables estructurales clave a considerar entre los determinantes de los análisis de las trayectorias y transiciones laborales u ocupacionales.

17 Realizamos esta sección junto con Fiorella Mancini, para esta tesis y como apartado teórico sobre debates de género en los estudios de la estratificación y la movilidad social para Mancini (2019: 13-23). Disponible en: <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2020/03/08-Mancini-2019.pdf>

En tal sentido, los mercados de trabajo constituyen un espacio privilegiado donde se institucionaliza la distribución de cierto paquete de beneficios materiales (ingresos) y simbólicos (prestigios) que divide a la población entre grupos desigualmente recompensados en función de sus diferentes posiciones laborales, conformando así la estructura de clases sociales. Por ende, el estatus ocupacional configura el mejor indicador de posición en un orden jerárquico de relaciones de autoridad donde sus portadores comparten situaciones de mercado y trabajo (Erikson Goldthorpe y Portocarrero 1979, Cortés y Escobar 2005, Cortés y Solís 2007, Solís 2007 y 2016, Campos Huerta y Vélez 2012).

Sin embargo, conocemos el condicionamiento del género, junto con el origen socioeconómico, en la inequitativa estructuración de las oportunidades vitales ya que varios estudios reconocen que, entre las mujeres, las trayectorias laborales y la movilidad social asumen rasgos peculiares que las distinguen de sus pares hombres (Lovell 2006, Solís y Blanco 2014, Torche 2015). A pesar de este conocimiento generalizado, los análisis de la estratificación social no han avanzado lo suficiente en caracterizar ni explicar estas particularidades y han dedicado relativamente poca atención a los efectos diferenciales del origen social en hombres y en mujeres (Solís 2016c). Especialmente, en lo que refiere a documentar las asimetrías entre ambos sexos, por un lado, y a explicar dichas asimetrías como un componente fundamental de la desigualdad de género, que impactaría directamente en las probabilidades de movilidad de los individuos, por el otro. A su vez, la tradición feminista tampoco ha dialogado de manera sistemática o persistente con los análisis cuantitativos de la estratificación, como para alcanzar a explicar cómo el género se encuentra interconectado con la clase social (la ya discutida interseccionalidad), en la medida en que ambos estructuran los intercambios económicos y simbólicos (Crompton 2003 y 2010).

En términos generales, el género ha sido históricamente excluido en los estudios sobre estratificación social, en la medida en que han ignorado explícitamente a las mujeres quienes, de manera habitual, han sido consideradas como apéndices de sus parejas, cuya ocupación determinaba la posición de clase del hogar, o bien, como “competidoras atomistas” en un

escenario en el que todos se esforzaban acriticamente por ascender en la estructura social (Acker 1973). De allí que el modelo de las ocupaciones tome como referencia una estructura del empleo mayoritariamente masculina, que no incluye a las mujeres dentro del sistema de clases, sino únicamente en tanto “esposas” (Giddens 1973, Goldthorpe 1980). Desde dicha tradición se sostiene, entonces, que las posiciones reflejan en gran medida la del “cabeza de familia”. Así, la posición de las mujeres depende mayormente de la de los hombres, por lo que su situación de clase está marcada por la del cónyuge, lo cual implica asignar la clase ocupacional del jefe varón como si fuera la posición social del hogar y, por ende, de la mujer (Goldthorpe 1983). En este esquema teórico propuesto originalmente, todos los miembros de la familia ocupaban la misma posición de clase, basada exclusivamente en la actividad económica del jefe de hogar.

Esta convención empírica refleja una división sexual del trabajo con un único proveedor masculino que salía a trabajar y una mujer orientada exclusivamente a las responsabilidades domésticas (Crompton 1993). Esta concepción tradicional resulta indiferente a las mujeres y asigna la posición de clase del jefe sin tomar en cuenta las características laborales de ellas. De allí que, entre las mujeres unidas, se priorice la relación matrimonial frente a la ocupación de la mujer, ocultándose así una parte importante de la estructura social (Delphy y Leonard 1992). A su vez, esta mirada clásica respecto del género en los estudios sobre movilidad social muestra una seria incoherencia metodológica, en cuanto modifica el criterio para establecer la clase social de pertenencia en el caso de las mujeres no unidas que sí son analizadas como parte de la fuerza de trabajo (Acker 1973). Asimismo, existe evidencia de que la educación propia condiciona la identidad de clase en mayor medida que la ocupación del cónyuge (Abbot 1987). También se ha documentado que los intereses y las experiencias materiales y subjetivas difieren entre integrantes de parejas con heterogeneidad de clase (Wright 1997); distinciones imposibles de ser observadas si se considerara exclusivamente al hogar como unidad de análisis.

Frente a ello, investigadoras feministas continuaron sosteniendo que, dado que había algunos hogares que dependían económicamente de una mujer y otros en los que tanto el varón como la mujer participaban del mercado de trabajo, era necesario contar con un esquema de clasificación conjunta; es decir, un modelo que fuera capaz de combinar los atributos de ambos cónyuges para determinar su clase o su posición en la estructura social (Baxter 1992). Cabe mencionar que, Erikson (1984) modifica esta postura más clásica, al proponer una estrategia en que la posición familiar de clase esté dada por la ocupación “dominante”, sin distinción del género de quien la ocupa (Erikson y Goldthorpe 1988). No obstante su relevancia teórica, dicha propuesta ha sido escasamente atendida y recibida por parte de los estudios sobre la estratificación social esgrimiendo que, en general, persiste el dominio fáctico de las ocupaciones masculinas (Crompton 1993). Incluso, los análisis cuantitativos sobre la movilidad social se han centrado para los hombres en la movilidad ocupacional y, cuando se trata de mujeres, los han acotado a la movilidad matrimonial (Goldthorpe y Payne 1986).

Ahora bien, en medio de estos debates teórico-metodológicos, arraigados también en posturas políticas, los análisis de Crompton (1989 y 1993) de la década de los noventa han dado cuenta de que la traducción “automática” de los esquemas de clase para el estudio de las mujeres se dificulta considerablemente ante el aumento del empleo femenino y los cambios en la estructura del trabajo. La feminización y la expansión de las ocupaciones de servicio, así como las transformaciones en las familias y los hogares exigen adecuar las mediciones de las posiciones ocupacionales, con alguna escala que permita dar cuenta de la estratificación y la movilidad social incluyendo a las mujeres. Esta autora plantea que considerar para las mujeres la misma clasificación establecida para ordenar las ocupaciones de los hombres puede sesgar los resultados y sobreestimar la movilidad social de manera espuria, aparentando una tendencia ascendente en la estructura ocupacional. Es decir, podría reflejar la fuerte concentración femenina en puestos de “cuello blanco” que, en realidad, presentan bajo nivel de calificación y suelen carecer de posibilidades de promoción y, sin

embargo, en los esquemas de clases masculinizados dichas posiciones sociales son consideradas como clases intermedias.

En ese sentido, parte de la movilidad social observada pudiera esconder importantes asimetrías de género, en la medida en que las transformaciones de los últimos años en las estructuras de empleo favorecieron formas particulares de movilidad ascendente (de la clase de rutina a la clase de servicios, por ejemplo, o de manuales no calificados a calificados) que coexisten, en la práctica, con la resistencia de la desigualdad de género en el acceso a las clases más acomodadas, especialmente en la punta de la pirámide social (Abrantes y Abrantes 2014). Los autores plantean que el debate contemporáneo sobre la utilidad del esquema de clases EGP para evidenciar la desigualdad entre hombres y mujeres en los procesos de estratificación social, se disputa entre quienes proponen “des-generizar” las posiciones de clase y quienes abogan por introducir una perspectiva de género al esquema ya existente. Desde esta segunda corriente, la principal crítica que se le hace al esquema de clases masculinizado es que asume una uniformidad en grupos ocupacionales que presentan, en su interior, una enorme heterogeneidad y desigualdad de género, en cuanto al estatus, la autonomía y el ascenso profesional en la carrera ocupacional. Ejemplo de ello es que, en los grupos profesionales o administrativos, las mujeres se concentran, dentro de una misma clase, en puestos ocupacionales de nivel inferior (Abrantes y Abrantes 2014).

Dichos argumentos, teóricos y metodológicos, han puesto de manifiesto la inadecuación de los esquemas de clase masculinizados, al no considerar que la estructura social se encuentra también modulada por el género de las y los trabajadores. Corresponde destacar aquí que, aún hoy, existe un conjunto importante de mujeres que no participan del mercado laboral (alrededor de 60% de las mujeres en México) y, por ende, los criterios utilizados para clasificar las clases ocupacionales con base en el trabajo remunerado impiden dar cuenta de gran parte de la estructura social. Dicha inobservancia persiste de manera generalizada en los estudios de la estratificación social, a pesar de que los debates desde el feminismo (fundamentalmente, con orientación marxista) han mostrado la contribución de la

mujer en la generación de valor desde la esfera doméstica, lo cual implica considerar estas actividades también como trabajo (Pedrero 2018).

Como bien lo indica Torche (2015), quizás la primera limitación de los estudios sobre movilidad social que intentan imprimir una perspectiva de género a sus resultados sea, precisamente, analizar las posiciones de clase, exclusivamente, a través del mercado de trabajo. En tal sentido, la utilización de una metodología cuantitativa “neutra” en cuanto al género, se ve aún más cuestionada por la corroboración de que los conceptos y supuestos principales del esquema de clases se basan, típicamente, en normas y expectativas orientadas hacia los hombres y, en particular, descuidando el trabajo doméstico y de cuidado. Como resultado, gran parte del valor y el significado del trabajo de las mujeres se pierde en el análisis (Oakley 2000, Bould y Gavray 2008, Spierings 2012).

De allí que el gran desafío contemporáneo radique en encontrar y utilizar un método de análisis que permita integrar la producción y reproducción como parte de un mismo proceso y que, sobre todo, revele que las asimetrías de género resultan inseparables de la forma de organización de la estructura contemporánea de clases sociales (Abrantes y Abrantes 2014). En este marco general, la crítica fundamental que el feminismo hace a los análisis sobre estratificación y movilidad social, centrados en el empleo remunerado y la clase ocupacional, radica en que desconocen cómo el género estructura profundamente el mundo social en general, y la reproducción de los hogares en particular. De allí también, la crítica a considerar que las desigualdades observadas en los patrones de movilidad de hombres y mujeres resulten de diferencias “neutrales” respecto del género. Incluso, al no incluir a las mujeres en los estudios sobre estratificación social, también quedan invisibilizadas las asimetrías existentes en la distribución de los recursos entre los miembros de los hogares (Stacey y Price 1981, Sorensen y McLanahan 1987, Sorensen 1994).

En esta misma clave, las feministas de la “segunda ola” han señalado que la situación social de las mujeres resulta determinada por el género en mayor medida que por la posición de clase, dado que las mujeres en la estructura ocupacional enfrentan una doble desventaja,

situación que no acontece entre los trabajadores hombres (Hartmann 1981). De hecho, la tipificación y segregación sexual de las ocupaciones en el mercado de trabajo ha implicado, históricamente, una “devaluación” de los puestos feminizados, tanto en su prestigio como en las recompensas asociadas, así como en la clausura social (y generizada) de aquellos puestos mejor remunerados y más prestigiosos, como exclusivos para ser ocupados por hombres (Crompton y Sanderson 1990). Esto se evidenciaría, a su vez, en que las mujeres no predominan en ninguna ocupación de jerarquía importante y en que sus oportunidades de experimentar movilidad ocupacional ascendente son escasas, dado que participan en actividades con remuneraciones menores, en peores condiciones de trabajo y su estructura ocupacional presenta mayor desigualdad que entre los hombres (Pedrero Rendón y Barrón 1997, Anderson 2000, Ehrenreich y Hochschild 2002, Mancini 2016a y 2017b).

Específicamente en relación con el proceso de estratificación ocupacional, Yaschine (2017) observa diferencias entre hombres y mujeres para el caso de la Ciudad de México, confirmando un menor peso de la herencia ocupacional de los padres sobre las mujeres que sobre los hombres (dado que el efecto de los orígenes sociales sobre el logro ocupacional en ellos se transmite mediante la ocupación del padre; mientras que, entre las mujeres, lo hace a través de la educación de este). También Torche (2015) encuentra una baja participación de las mujeres en la fuerza laboral nacional y muestra que la persistencia intergeneracional del estatus socioeconómico es menor en mujeres que en hombres, si bien en ambos casos es alta en comparación con otros países. Por el contrario, sus resultados muestran que en la dimensión educativa las condiciones de origen tienen mayor peso en las mujeres que en los hombres. A su vez, respecto de la movilidad intrageneracional, Yaschine halla que la primera ocupación en el mercado laboral determina el estatus ocupacional alcanzado a los treinta años de las mujeres en mayor medida que en los hombres, tendencia que confirma Mancini (2019). Dichas diferencias estarían vinculadas con la segregación laboral por sexo, que implica la existencia de un conjunto acotado de ocupaciones en las que la incorporación femenina es aceptable en función de los estereotipos de género. Ello indicaría, al mismo tiempo, la presencia de barreras a la movilidad femenina que provocan, entre otras cosas, que las

mujeres experimenten menor ascenso a lo largo de su trayectoria laboral o bien, que cuando la movilidad ascendente ocurre, ésta se da entre clases muy particulares, en el contexto de estructuras de empleo que, por lo demás, no cambian demasiado y, por ende, reproducen desigualdades de género históricas y también estructurales (Abrantes y Abrantes 2014).

Al respecto, Solís (2016) concluye que las mujeres “heredan” las posiciones familiares en menor medida que los hombres, lo cual pareciera asociarse con un conjunto de ventajas relativas en tanto mayores chances de movilidad social intergeneracional. Pero, en contrapartida, esconde una brecha de género a la interna de los hogares que opera en favor de los hijos por sobre las hijas. Además, el autor sostiene que los estudios de estratificación social no han avanzado en explicaciones de las peculiaridades para las mujeres para saber en qué medida las trayectorias de movilidad de clase de hombres y mujeres están condicionadas por sus patrones de formación de uniones, sus elecciones de pareja y sus niveles de fecundidad, así como si estas interrelaciones varían en función del tipo de relaciones de género (p. 495).

Al respecto de la movilidad social intrageneracional, retomamos a Mancini (2019), quien encuentra que las mujeres inician su trayectoria laboral de una manera más desprotegida, insegura y precarizada que los varones; en actividades que permitan mayor conciliación entre trabajo remunerado y vida familiar (más informales, de entrada por salida, con una mayor flexibilidad horaria). La autora concluye que la mayoría de las mujeres que se dedica al trabajo doméstico no remunerado son casadas, cónyuges del jefe del hogar y tienen dos o tres hijos. En contraste, la probabilidad de permanecer en el mercado aumenta considerablemente para las mujeres no unidas, sin hijos y entre quienes recae la jefatura del hogar. La evidencia sugiere que el mercado de trabajo mexicano penaliza fuertemente a aquellas mujeres que se encuentran en la etapa más activa del curso de vida familiar. La autora concluye que las mujeres tienen menores probabilidades de movilidad ascendente que los varones y que el impacto del origen social es más fuerte y directo sobre ellas que sobre ellos, lo cual (p. 86):

“conjuga dos procesos simultáneos en torno al mercado laboral contemporáneo: por un lado, la desigualdad de género que deviene una de las dimensiones más importantes de la desigualdad social y, por otro, la mayor desigualdad de oportunidades que se genera entre las mujeres que participan en el mercado de trabajo. A estas diferencias se agrega la carga que las transiciones familiares suponen para la movilidad de las mujeres, especialmente en términos de la salida del mercado laboral (no así en los varones).”

De hecho, varios estudios han documentado que la diferencia en el tiempo total dedicado a las tareas domésticas entre las mujeres con mayores y menores ingresos es tan grande como la diferencia entre hombres y mujeres (McGinn y Eunsil 2017). De allí que, como bien lo indica Bradley (1989), un enfoque de género responsable en los estudios de la estratificación social debería cuestionar también el énfasis “excesivo” en los resultados de la movilidad y enfocarse con mayor fuerza en los procesos de clase, incluyendo la formación y emergencia de las clases sociales entre las mujeres trabajadoras. Estos hallazgos estarían directamente relacionados con la conocida selectividad social de las mujeres que participan en el mercado de trabajo: entran pocas; entran menos que ellos; entran las más educadas y, por ende, entran en su primer empleo en posiciones más altas que los hombres generando, a su vez, una mayor desigualdad y polarización social entre las propias mujeres. Entonces, comprender las variaciones en los cursos de vida entre los sexos, en función de sus orígenes de clase, constituye una de las deudas de los estudios de la estratificación social, que debieran dar cuenta de cómo se vinculan ambos determinantes de las desigualdades de manera interdependiente (Brunet 2015).

Se desprende de lo expuesto, la presencia de particularidades que distinguen a las mujeres de los hombres en cuanto a la asociación de orígenes y destinos pero que deben complejizarse. Es decir, las inequidades de género pueden mediatizar las de origen social ya sea incrementando o neutralizando las desigualdades, y viceversa; dado que las brechas

pueden presentar efectos diferentes en los distintos grupos sociales. Por lo tanto, resulta necesario pensar para futuros análisis en estructuras de clase generizadas, así como dar cuenta de los efectos diferenciales del origen social por sexo. Resulta imperioso avanzar hacia el llenado de este vacío y profundizar en la diferenciación por sexo en las pautas de herencia de la posición social, aspecto donde esta investigación de tesis busca realizar aportes sustantivos tanto empírica como teóricamente, al retomar y ampliar algunas de las líneas que los antecedentes mencionados han propuesto como agenda de investigación.

3.4 El enfoque de género

Hemos visto como en el marco de sociedades ya estratificadas socialmente, el género también modula los cursos de vida de las personas y, junto a la clase y la raza, el sexo aparece como la otra variable que más estructura la desigualdad de oportunidades (Blanco y Solís 2014: 168, Torche 2015, Mier y Terán et al 2016, Mancini 2019). En tal sentido, si bien la escolaridad en México ha aumentado de manera sostenida en las últimas décadas y la brecha de género en la educación prácticamente ya no existe (INEGI 2010, Blanco 2013 y 2017), salvo en los niveles más altos y en ciertas áreas de ciencia o tecnología (STEM, por su sigla en inglés) (Buquet et al 2016); sabemos que los rendimientos de las credenciales y los diplomas en el mercado laboral no presentan una traducción automática en recompensas (Mora y De Oliveira 2009). Esto hace imprescindible dar cuenta de posibles desajustes entre la disminución de la brecha de género en las desigualdades educativas y una posible persistencia de esta en el mercado laboral, que se evidencia claramente en favor de ellos por sobre ellas, como muestra Solís (2017a: 97):

“Luego de controlar simultáneamente por la segregación ocupacional y la escolaridad, la brecha en ingresos estimada sube a 34.2%. Esto implica que, en clases ocupacionales y niveles de escolaridad similares, el ingreso

laboral de las mujeres debería incrementarse en más de un tercio para ser equivalente al de los hombres".

A esto hay que agregar que el empleo femenino es desproporcionadamente más precario y menos remunerado (García 2007: 17). A saber, en los empleos informales con mayores ingresos promedio se encuentran principalmente los hombres (empleadores y cuentapropistas), mientras entre aquellos con menores ingresos se concentran las mujeres (trabajadoras industriales externas, maquiladoras en domicilio, trabajadoras domésticas con y sin remuneración) (INEGI 2014). Cabe mencionar que estas tendencias no son exclusivas del caso mexicano, sino que, a nivel internacional, ser mujer aumenta las chances de estar tanto en la pobreza como en el empleo informal (urbano), mismo que se encuentra, al igual que el formal, segmentado por género (Chen 2007 y 2012, ILO 2016, OIT 2011).

En esta dirección, De Oliveira y Mora (2010) han documentado que la presencia femenina en la fuerza laboral mexicana ocurre, en mayor medida que la masculina, en actividades no calificadas en expansión, industrias maquiladoras, comercio y servicios personales. Por lo tanto, el aumento de la feminización de la fuerza laboral se asocia, en estos contextos, a la precarización del empleo: entre la mano de obra asalariada, las mujeres tienen significativamente más probabilidades de ocupar empleos con mayor grado de precariedad laboral que los hombres. Los autores concluyen que el incremento de mujeres en los mercados laborales va acompañado de mayores inequidades de género. Así, la fuerza laboral femenina es considerada como abundante, dócil y flexible, lo cual se suma a la concepción social de que los ingresos de las mujeres son complementarios para las familias, “habilitando” estrategias empresariales que maximizan los procesos de acumulación, contratando mujeres a las que pagan bajos salarios.

Además, esto se complejiza cuando se trata de mujeres cuyas trayectorias laborales pueden deteriorarse por “decidir” priorizar la compatibilidad con la vida familiar sobre la carrera ocupacional (Pedrero 2018, Buquet 2013). Vale la pena recordar aquí a Rendón (2002), quien postula que la división sexual del trabajo se produce a partir de la construcción

social del género. Es decir, son las creencias y costumbres de cada sociedad las que determinan cuáles son las actividades propias de las mujeres y de los hombres. Ahora bien, muestra que la incorporación femenina en el mercado laboral no se ha traducido en relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres, ni en el mercado laboral ni en el ámbito familiar. Según la autora, más que independencia y empoderamiento, la participación en el trabajo remunerado conlleva para las mujeres una doble jornada laboral dado que combinan las tareas del hogar con el trabajo extradoméstico. Esta carga impide la dedicación de tiempo completo a empleos rentables, asalariados o por cuenta propia; en contrapartida, las mujeres se concentran entre trabajadores con ingresos esporádicos o sin remuneración y mayoritariamente perciben menor pago que los hombres.

En tal sentido, la literatura especializada provee evidencia de que el incremento del trabajo extradoméstico de las mujeres unidas o casadas implica además la sobrecarga del trabajo doméstico, ya que el involucramiento de los hombres en la esfera doméstica y el cuidado es todavía muy escaso (Batthyány 2021). A saber, mientras las mujeres sí han aumentado su participación en la fuerza laboral los hombres no se han involucrado, en la misma medida, en el ámbito doméstico. Esto muestra que las barreras a la participación femenina en el mercado laboral no sólo son materiales sino también culturales, ya que prevalecen los roles de género tradicionales (Rendón 2003). Es decir, la desigual distribución entre el trabajo doméstico y extradoméstico en que se manifiesta la división sexual del trabajo limita las posibilidades de inserción laboral femenina.

En esta línea, Rendón (2002) observa que, a pesar del aumento de la participación de mujeres en el trabajo extradoméstico, la división sexual se expresa en la segregación ocupacional por rama de actividad y posición en la ocupación, a la vez que en jornadas femeninas menores que las masculinas, que se asocian a empleos de menor dedicación pero que suelen no tener remuneración (p. 347). Siguiendo a la autora, esto se agrava en áreas rurales donde las actividades se concentran en el sector primario, realizado típicamente por hombres adultos, lo cual refuerza la división tradicional del trabajo y consecuente

dependencia económica de las mujeres respecto de los hombres (p. 353). La autora destaca que, en el caso de México, la asociación de la mujer con la esfera doméstica y del hombre con la extradoméstica aparece más marcada en las comunidades rurales, donde los quehaceres del hogar implican más tareas que en las ciudades y esto limita aún más la posibilidad de que la mujer participe en el trabajo extradoméstico. En contrapartida, la dedicación de tiempo completo es mucho más alta en localidades urbanas dado que hay mayores oportunidades ocupacionales para las mujeres.

En relación con esto, De Oliveira y Ariza (2001) sostienen que una posible estrategia para compatibilizar las actividades domésticas y extradomésticas es la flexibilización laboral. Así, la segregación de las mujeres hacia trabajos por cuenta propia y de tiempo parcial, que les permiten cumplir sus responsabilidades domésticas, se funda en factores socioculturales que a su vez justifican excluirlas de aquellos trabajos asalariados de tiempo completo, con altos ingresos y más posibilidades de ascenso, como vimos ampliamente en los apartados anteriores. Ahora bien, el impacto de las inequidades de género no solo incide en un momento dado de las trayectorias, sino que perdura largamente en las mismas. Siguiendo a las autoras (p. 362):

“Cuando las mujeres al casarse y tener hijos cambian la naturaleza del trabajo (...) las consecuencias se manifiestan en un deterioro de la trayectoria laboral. Después de algunos o varios años de interrupción ellas regresan a actividades menos estables, peor pagadas y con menores posibilidades de movilidad social ascendente”.

En esta dirección, Triano (2012) centra sus análisis en tres factores estructurales de las trayectorias ocupacionales: la organización sectorial del mercado de trabajo, la división sexual del trabajo y su incidencia sobre el curso de vida de las mujeres, y la segregación ocupacional por sexo de los mercados de trabajo que propicia “nichos” laborales con exigencias y retribuciones valoradas de manera diferente. El autor concluye que la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres las responsabilidades del trabajo doméstico, en

conjunción con la segregación ocupacional, que limita las ocupaciones en que pueden desempeñarse, restringe la inserción laboral femenina, a pesar del incremento de su participación económica. Entre los hallazgos del autor destacamos que, hacia los treinta años de edad, la fracción de mujeres fuera del mercado de trabajo resulta para la Zona Metropolitana del Valle de México cinco veces mayor que la de los hombres. Este comportamiento de las mujeres de estas edades, caracterizado por las salidas del mercado laboral, resulta generalmente de las tensiones entre la organización del mundo laboral y la reproducción doméstica. Es decir, de la necesidad de contribuir económicamente, a la vez que encargarse de las responsabilidades del trabajo doméstico asociadas a las expectativas de género.

Con relación a la narrativa de conciliación entre el trabajo y el hogar, Márquez (2015) ha mostrado que esta tensión es más fuerte entre las mujeres en edad reproductiva, donde se pone en juego el rol de género más marcado por una ideología clásica de la división sexual del trabajo entre las actividades de reproducción femeninas y las tareas de producción masculinas. Esto hace que, entre las mujeres, los proyectos de generación de ingresos siempre estén supeditados a compatibilizar lo laboral con el trabajo doméstico y de cuidados. En esta línea, la autora encuentra una importante presencia de transiciones tempranas al trabajo no remunerado, ya sea en hogar paterno o independiente. Asimismo, encuentra que los retiros tempranos de la escuela coinciden con necesidades económicas del hogar paterno (en el caso de los varones) y por la asunción de tareas de reproducción en el ámbito familiar, típicamente con el nacimiento del/a primer/a hijo/a (en el caso de las mujeres). Con relación al ingreso al mercado de trabajo muestra que es temprano cuando se da previo a la emancipación familiar, para colaborar sustancialmente con el hogar paterno o incluso como principales contribuyentes ante necesidades económicas del hogar de origen. Mientras que, son tardíos cuando luego de haber pasado la etapa inicial de crianza de hija(o)s se ingresa a laborar ante necesidades económicas del propio hogar. La autora concluye que los empleos más precarios coinciden con la escasez de recursos de empleabilidad, que se manifiestan en bajo nivel educativo además de trayectorias inestables que no permiten acumular experiencia laboral

significativa en un área específica. Además, aun cuando la situación del hogar parece apremiante en términos de requerir ingresar más dinero, existe una fuerte tensión ya que, de todos modos, se impone el discurso tradicional de género que ubica a las mujeres en el hogar. Además de la importancia de la participación laboral femenina en términos de autonomía económica y de incrementar los recursos de los hogares, la autora resalta la función de sociabilidad que hace posible el trabajo extradoméstico para las mujeres.

Márquez (2015: 245) encuentra que las mujeres que desarrollan esta narrativa de conciliación trabajo y hogar comparten características que contribuyen a conformar su situación: realizaron una temprana transición de la escuela al trabajo (remunerado o no), tienen bajos recursos de empleabilidad, experimentaron algunos eventos vitales a edades tempranas (emancipación del hogar paternal o nacimiento del primer/a hijo/a), su trayectoria laboral se conforma de erráticos trabajos precarios y con bajos sueldos, su historia laboral ha estado supeditada a los requerimientos del hogar. Por estas razones, ahora buscan salir del desempleo mediante alguna actividad económica de subsistencia que les permita no descuidar ni al trabajo remunerado ni al no remunerado.

Entonces, en este contexto general acerca del vínculo entre desigualdades sociales y de género, cuando se trata de mujeres, resulta imprescindible considerar las interrupciones en la participación femenina en el mercado laboral como factores relevantes para la explicación de sus transiciones, sus trayectorias y la valoración de sus logros ocupacionales (Ariza y De Oliveira 2005). Dicho en otros términos, son las mujeres con niveles más altos de bienestar las que pueden insertarse en el mercado laboral más fácilmente, presumiblemente porque pueden recurrir a redes que lo faciliten, así como al pago por trabajo doméstico remunerado. En esta misma dirección, García y Pacheco (2014: 721) han mostrado cómo la polarización social entre las mujeres consolida las desigualdades socioeconómicas ligadas a las de género:

“El mercado laboral mexicano está ofreciendo más oportunidades a las mujeres relativamente más privilegiadas en educación e ingresos. Esto

contribuye a retroalimentar la desigualdad y debería merecer mayor atención de los tomadores de decisiones. Nuestros resultados también señalan que las tensiones entre las vidas familiar y laboral de las mujeres mexicanas no parecen estar disminuyendo.”

En esta línea, en diálogo con la sección anterior, vemos que es imprescindible considerar, al menos, los orígenes socioeconómicos en interacción con el género a los efectos de abordar las relaciones de interés de esta tesis; dado que son las mujeres de más altos niveles de vida aquellas que pueden insertarse en el mercado laboral más fácilmente, presumiblemente porque pueden recurrir a redes que lo faciliten, así como pagar ayuda doméstica (García y Pacheco 2000, Ariza y De Oliveira 2010, Mier y Terán et al 2016). De hecho, tal como muestra Shalev (2009: 267 y 274), es de esperar que los recursos económicos y educativos formen una “barrera de resiliencia” en las mujeres pertenecientes a los estratos más privilegiados que compensen, al menos en parte, las inequidades asociadas al género. Esto se manifiesta en que mujeres de estratos privilegiados puedan compensar la brecha de género, por ejemplo, en el trabajo doméstico no remunerado acudiendo a su contratación en el mercado; lo cual les permitiría continuar sus trayectorias ocupacionales de forma más “protegida” que sus pares de sectores populares; pero no que los hombres de su mismo estrato social.

De hecho, un impacto a largo plazo de la carga diferenciada en las tareas de cuidado en la participación laboral es lo que implica en términos de posibilidades de movilidad social, como ya desarrollamos ampliamente. Al respecto, Orozco et al (2022) encuentran que los servicios de cuidado para la primera infancia, la seguridad social a lo largo de la vida en los hogares de origen y las oportunidades de las mujeres para participar en el mercado laboral tienen efectos positivos sobre su movilidad social. Muestran que estos mecanismos de protección social “ampliada” inciden en toda la escalera social, incluida la parte alta, pero son especialmente importantes para quienes provienen de la parte más baja de la estructura socioeconómica. Las autoras observan que, a nivel nacional, las mujeres de origen bajo

(posición 25 de 100) que no han participado o no participan en el mercado de trabajo alcanzan, en promedio, una posición más baja que las que sí han participado (32 frente a 37). Concluyen que, al controlar por la condición socioeconómica de sus padres, los logros de las mujeres son considerablemente mayores; de tal forma que la protección y la seguridad social relacionada con los cuidados puede contribuir a compensar las desigualdades de origen.

En el mismo sentido, respecto a la brecha por maternidad, concluye Sánchez (2020):

“La mayor escolaridad de las mujeres representa múltiples beneficios para ellas mismas, sus familias y la sociedad que ya se aprecian de manera clara. Pero hacer efectivo el bono de género en materia laboral requiere de políticas activas que contribuyan a traducir dichas ganancias educativas en una mayor participación laboral femeninas. Son necesarias acciones en materia de permisos de maternidad y paternidad, transferencias monetarias y servicios para las familias con niños, al igual que esquemas de flexibilidad laboral con seguridad en la contratación y mecanismos de monitoreo contra la discriminación de los empleadores, todo lo cual es imprescindible si queremos impulsar el bienestar económico de las mujeres y el desarrollo del país.”

En este marco, respecto a las desigualdades de género en el trabajo destacamos el estudio de Pedrero y Pacheco (2023) quienes analizan las desigualdades en el trabajo no remunerado y el desarrollado para el mercado. Con relación a la pandemia, confirman que la carga de trabajo doméstico y de cuidados se incrementa con la crisis y los problemas derivados de la Covid-19, reforzando la división sexual del trabajo. Las autoras muestran que el tiempo de dedicación al trabajo para el mercado disminuye para todos, pero en mayor medida entre las mujeres al cuidado de niña/os pequeña/os. En el trabajo no remunerado, las brechas entre hombres y mujeres se amplifican al inicio de la pandemia. Para aquellas que laboran en el mercado, este periodo les exigió mayores tiempos de dedicación al trabajo doméstico y de cuidados, poniendo nuevamente de manifiesto la acumulación de desventajas

efecto de las desigualdades asociadas al género. Concluyen que, una vez más, la realización de trabajo no remunerado limita la participación en el mercado laboral de las mujeres.

En la misma línea, Mancini (2023) encuentra que las desigualdades en el mercado laboral mexicano durante el período de confinamiento se encuentran fuertemente condicionadas por el género y la clase social de pertenencia. La pandemia obligó a las mujeres a salirse del trabajo y disminuir su disponibilidad para el mismo, debido a las obligaciones de cuidados. Mientras, penalizó a los hombres mediante despido, precariedad, disminución del trabajo y de la productividad. La autora sostiene que estos distintos mecanismos muestran el impacto diferenciado del encierro que reproducen y profundizan las desigualdades de género históricas. Respecto a las clases sociales, las más desprotegidas no pudieron suspender sus actividades económicas para quedarse en casa profundizando las desigualdades internas del mercado de trabajo y polarizando las de salud. En cuanto a la concentración del trabajo de cuidados, muestra que es transversal a toda la estructura social femenina incluso entre las mujeres en la cima (por la ausencia del personal doméstico en el periodo de aislamiento social), pero hay una selectividad masculina. La autora concluye que el mayor peso de la virtualidad del trabajo femenino tiene como contracara un “entrampamiento” de la desigualdad de género bajo la cuarentena.

Estos hallazgos respaldan la relevancia de investigaciones como la que aquí proponemos. Ahora bien, la literatura sobre las asimetrías asociadas al género debe conjugarse con la discusión más clásica sobre la estratificación social, como hemos mostrado en el apartado anterior, dado que se observan diferencias entre sectores sociales que, a su vez, condicionan las transiciones y trayectorias laborales diferenciales según sexo y su posible (in)compatibilidad con las familiares. Por ende, nuestros análisis deben establecer de qué manera se configuran las desigualdades asociadas al origen social y las relacionadas al género para organizar y jerarquizar la estructura social, incluyendo la estratificación proveniente del sistema de género (Esping-Andersen, 1999).

Recapitulando, hemos recuperado los antecedentes que destacan a los factores familiares como un aspecto que atañe de manera desventajosa a las mujeres que trabajan. Concomitantemente, verificamos que tanto las trayectorias familiares como las laborales se encuentran segmentadas por el género, mediadas por el origen social de pertenencia y moduladas por el cambio histórico. También desarrollamos que la desigualdad de género, asociada a la centralidad del trabajo no remunerado para la sostenibilidad de la vida que recae sobre las mujeres en el hogar, está atravesada por otras desigualdades (sociales, etáreas, educativas, geográficas, étnicas), que pueden (o no) variar con el paso del tiempo. Dicho esto, nos centraremos ahora en sintetizar el objeto de esta tesis y especificar las preguntas que orientarán nuestra investigación, así como la estrategia metodológica que elegimos para responderlas.

4 Problema de investigación

*“Todavía no se puede hablar
de una sociedad en donde se conjuga
la carrera profesional con
la función reproductiva”
Leticia Suárez (1992)*

Hemos visto que el incremento de la participación femenina en el mercado laboral se relaciona con aspectos individuales y familiares, pero también con variables estructurales y patrones culturales asociados a los roles tradicionales de género. Entonces, en una sociedad con amplias desigualdades socioeconómicas como la mexicana, donde los orígenes sociales son clave en los destinos de las personas, se vuelve necesario saber de qué manera las desigualdades contribuyen a modular las diferencias entre hombres y mujeres en la participación en el mercado laboral, a la vez que valorar las tendencias que presentan las relaciones de interés a lo largo del tiempo. Dicho proceso se debe a múltiples factores que corresponden a niveles analíticos diferentes, aunque complementarios, y que requieren profundizarse para dar cabal cuenta del fenómeno, al que buscamos aportar con esta investigación de tesis.

Ahora bien, dado que no es posible documentar las situaciones de asimetría en la estructura social con base en un sólo determinante de la desigualdad, es necesario analizarlos de manera integrada. Es decir, mostrar los factores que explican la diferenciación en las brechas de género entre los distintos estratos sociales. Concomitantemente, esto requiere establecer si el hecho de ser hombre o mujer genera manifestaciones particulares en la reproducción de las desigualdades sociales. Además, es de esperar que las formas particulares en que se manifiestan las divergencias por sexo difieran de marcada manera en función de los orígenes sociales. Por lo tanto, el argumento central de esta tesis radica en que el género

no constituye una fuente de desigualdad independiente de otras dimensiones, como el origen social, sino que, por el contrario, interactúa con ellas moldeando diferencialmente las oportunidades y riesgos que enfrentan hombres y mujeres pertenecientes a distintos estratos sociales.

Al mismo tiempo, para entender posibles impactos diferenciales, necesitamos comprender los contextos sociohistóricos donde se enmarcan las mencionadas trayectorias y transiciones femeninas y masculinas. Como vimos, la participación de la mujer en la fuerza laboral ha ido aumentando en las últimas décadas, motivo por el cual consideramos la evolución de las mencionadas relaciones de interés según las cohortes en que nacieron las personas encuestadas. Esto, con el fin de establecer en qué medida el incremento de la incorporación femenina al mercado de trabajo muestra una asimilación en las transiciones con las masculinas o bien, si las tendencias aún difieren. Además, mostramos su evolución en el tiempo y, por lo tanto, indagamos si las relaciones observadas varían entre cohortes y de qué manera lo hacen. De este modo, buscamos entender las tendencias estructurales, así como los cambios coyunturales habidos en los mercados laborales para los distintos contextos sociohistóricos, con miras a comprender en cuál sentido y qué magnitud afectan a las mujeres y los hombres, además de comparar potenciales diferencias intra e inter-sexos.

Entonces, nos interesa particularmente describir y explicar cuándo y cómo operan e interactúan el sexo, el origen socioeconómico y el cambio histórico en la estructuración diferenciada de las transiciones y trayectorias laborales. Por tal motivo, nos centraremos en contrastar transiciones, trayectorias y logros ocupacionales, con el fin de comprender de qué manera se configuran las desigualdades sociales y aquellas asociadas al género para organizar y jerarquizar la estructura social. A su vez, entendemos las trayectorias y transiciones laborales en función del vínculo que tienen con las experimentadas en otros dominios del curso de vida, como el educativo y el familiar, entrelazados en las historias de las personas a lo largo de todo el curso de vida. Por lo tanto, buscamos revelar el modo y la magnitud en que eventos clave de las trayectorias escolares, conyugales y reproductivas inciden en las

historias laborales de las mujeres y de los hombres. Específicamente, pretendemos dar cuenta de cómo se interrelaciona la historia laboral con las transiciones familiares, donde eventos clave pertenecientes a la trayectoria conyugal y reproductiva, tienen efectos diferenciales en función del género de las personas. Además, buscamos responder la interrogante de si la compatibilidad de las trayectorias familiares y laborales se ha modificado a lo largo del tiempo y si es así, de qué manera.

Con tales propósitos, establecemos aquellos patrones asociados a la escolarización, la situación familiar, el contexto geográfico y la identificación étnica, con el fin de explicar cómo este conjunto de factores también pauta las transiciones y trayectorias laborales de hombres y mujeres en México. En concreto, buscamos caracterizarlas con foco en el primer ingreso al mercado de trabajo, la posición de entrada, las salidas y los reingresos, así como sus temporalidades. Esto permitirá poner en evidencia cómo se ordenan y de qué modo se estructuran y secuencian las transiciones y las trayectorias laborales de manera diferenciada según género, orígenes sociales y cambio histórico, objetivos que perseguimos en esta tesis y expresamos en las preguntas a continuación.

4.1 Preguntas

La tesis pretende dar respuesta a dos preguntas centrales y un conjunto de interrogantes subsidiarias que pasamos a desarrollar. Cabe acotar que las hipótesis se especificarán posteriormente en cada uno de los capítulos empíricos. Entonces, las grandes interrogantes que orientan los análisis de esta investigación pueden expresarse como sigue:

¿Qué papel juega el género y el origen social en la estructuración de las trayectorias y las transiciones laborales en México, y cómo ha cambiado este rol en el tiempo? Y ¿Cuáles han sido los cambios y las continuidades históricas que ha experimentado México, en materia de desigualdad social y de género, en la participación en el mercado de trabajo?

4.1.1 ¿Cómo y por qué se diferencian las trayectorias y las transiciones laborales de hombres y mujeres a lo largo del curso de vida?

Esperamos que los eventos del curso de vida en dominios no ocupacionales pauten la trayectoria laboral y lo hagan de manera diferente en las distintas etapas del curso de vida. Así, la diversificación en las trayectorias y las transiciones laborales respondería al entrelazamiento de la vida laboral con otros dominios vitales, fundamentalmente el escolar y el familiar, que estructurarían la participación laboral a lo largo del tiempo individual. Estos efectos se evidenciarían en la primera transición al trabajo remunerado y, especialmente, en la permanencia; puesto que la bifurcación de las trayectorias sería acumulativa y se manifestaría desde la entrada al mercado de trabajo, pero también en las fases subsiguientes del curso de vida. Dado lo cual, las diferencias por sexo en las distintas etapas de la trayectoria laboral se expresarían en los logros ocupacionales incluso en la clase de entrada al trabajo. En particular, desde el ingreso al mercado laboral y en la probabilidad de mantenerse en él, así como en el estatus de las ocupaciones alcanzadas, donde cabría esperar mayor participación y posiciones de clase más altas en los hombres frente a mujeres semejantes.

4.1.2 ¿Cómo juega la concomitancia con trayectorias y transiciones en otros dominios del curso de vida, fundamentalmente el familiar, en la configuración de la diferenciación por sexo?

Esperamos que estas pautas de determinación asociadas a las trayectorias conyugales y reproductivas sean distintas, e incluso opuestas, entre mujeres y hombres. Específicamente, entre los hombres, encontrarse en unión conyugal y tener hija(o)s incrementaría la probabilidad de: entrar al mercado de trabajo, permanecer en él y regresar al mismo en caso

de haber salido. En contrapartida, entre las mujeres, estos mismos eventos de transición aumentarían la tendencia a no estar disponibles para el trabajo en el mercado; a saber, no ingresar y discontinuar sus trayectorias laborales, si se encontraban laborando, o no regresar al mismo en caso de haber interrumpido. Esta diferenciación se manifestaría en el carácter continuo versus intermitente de las trayectorias laborales que caracterizaría a los hombres y a las mujeres, respectivamente. El cual responde al rol de proveedor socialmente asignado a ellos, versus la carga de los quehaceres domésticos y las responsabilidades de crianza atribuidas a ellas bajo el papel tradicionalmente femenino de cuidadoras. Los mencionados factores debieran ordenar y modular los eventos de interés, e impactarían en una diversificación de las posiciones ocupacionales masculinas y femeninas.

4.1.3 ¿En qué medida la diferenciación por patrones culturales asociados a los roles tradicionales de género contribuye a su segmentación?

Los factores familiares señalados se expresarían en marcadas variaciones entre los sexos, dado que, si bien entre los hombres existirían salidas del mercado laboral una vez iniciada la vida activa; estas se presentarían más entre las mujeres y estarían asociadas a la persistencia de los roles de género tradicionales. Mientras las trayectorias masculinas se orientarían mayormente al trabajo remunerado de tiempo completo, las femeninas adoptarían recorridos más disímiles, ya sea que opten por combinar trabajos de tiempo parcial o por cuenta propia, con secuencias de salidas y regresos de y al mercado laboral. Esta diferencia se evidenciaría en mayor medida en aquellos períodos intensivos de cuidados, típicamente en la crianza de hija(o)s en edades preescolares, donde ellas tenderían a discontinuar sus trayectorias laborales experimentando interrupciones que raramente se presentarían entre los hombres. Como resultado de lo anterior, las trayectorias y las transiciones laborales de las mujeres debieran ser más desiguales que las de sus homólogos masculinos. Es decir, habría un grupo de mujeres (presumiblemente aquellas con orígenes sociales más privilegiados, coincidentes

con los mayores niveles de escolarización) entre las cuales las trayectorias sean más continuas y orientadas al trabajo remunerado, muy semejantes a las de los hombres. Esto escondería una mayor polarización en las trayectorias femeninas, en función de sus orígenes sociales, hacia posiciones en la cima y en la base de la pirámide ocupacional. En cambio, entre los hombres, la heterogeneidad de destinos sociales y la pluralización de las trayectorias debiera ser un resultado más común¹⁸.

4.1.4 ¿Cuál es el papel de la estratificación social en la modulación de las diferencias entre hombres y mujeres?

Las diferencias por sexo señaladas debieran variar en función del origen social, es decir, existirían efectos de interacción entre el estrato social de origen y el sexo. De esta manera, el género operaría modulando las desigualdades sociales que, desde el hogar familiar, ya habrían diversificado las transiciones, bifurcado las trayectorias y segmentado los logros ocupacionales; lo cual hace necesario indagar en las diferencias entre orígenes sociales y si presentan variaciones por sexo. Así, mujeres provenientes de familias acomodadas podrían paliar parte de las inequidades de género en mayor medida que aquellas con orígenes sociales desventajosos, lo cual se evidenciaría en brechas socialmente estratificadas entre los sexos. Entonces, la participación más alta y la mayor permanencia en la fuerza laboral se concentraría entre aquellas mujeres provenientes de los orígenes sociales medios y altos,

¹⁸ Mancini (2019) lo explica porque los hombres están comenzando a tener un patrón más “moderno” de movilidad social mientras que las mujeres todavía presentan uno mucho más clásico, asociado casi con exclusividad al primer empleo.

presumiblemente coincidentes con niveles educativos universitarios, para quienes los privilegios de clase compensarían (al menos una) parte de la brecha de género¹⁹.

4.1.5 ¿Se observa un proceso histórico de cambio en esta diferenciación por sexo que muestre tendencias de convergencia y, por tanto, menor desigualdad?

Esperamos observar modificaciones en estas pautas a lo largo del tiempo histórico, si bien debieran existir tendencias de carácter estructural para las cuales el cambio social resulte casi imperceptible. En particular, se observaría una mayor convergencia entre mujeres y hombres en relación con la entrada al mercado de trabajo; mientras persistirían importantes diferencias entre sexos respecto a la (dis)continuidad. La mayor presencia femenina en la fuerza laboral se explicaría entonces por el incremento de las mujeres que experimentan la primera transición al trabajo, así como por una mayor permanencia aunque posiblemente menos marcada que la entrada. Es decir, habría un aumento de aquellas que entran al mercado laboral, una disminución en las intermitencias, un incremento de las que regresan luego de interrumpir, y, por ende, un carácter menos definitivo de las salidas. Además, el crecimiento sostenido de la participación de las mujeres en la fuerza laboral conllevaría un incremento en la desigualdad entre las mujeres en el tiempo; puesto que al principio la selección del mercado de trabajo era mayor y, por ende, las diferencias entre las que trabajaban eran menores. Ahora la entrada sería más diversificada y ello podría acentuar la desigualdad de las mujeres entre sí en las generaciones jóvenes respecto a sus mayores.

19 A modo de ejemplo: pueden contratar empleo doméstico en el mercado, invertir en electrodomésticos que faciliten los quehaceres del hogar, comprar alimentos ya elaborados, pagar colegios con horario extendido, escuelas de verano o actividades extracurriculares para sus hija(o)s, “comprando” así el tiempo que posibilite su trabajo en el mercado.

4.1.6 ¿En un país tan heterogéneo y desigual, de qué manera influyen los contextos geográficos en la estructuración de transiciones y trayectorias laborales?

La experiencia migratoria, interna y transnacional, de millones de mexicanos y mexicanas confirma que las opciones disponibles para las personas depende en gran medida de sus lugares de residencia, que operarían como condiciones favorables o impedimentos según sea el caso. Específicamente, en cuanto a la organización de las transiciones y las trayectorias laborales esperamos que sean las mujeres urbanas las que participan más en el trabajo para el mercado. Al mismo tiempo, las circunstancias estarían dadas según las regiones donde se habita; por ejemplo, los estados ubicados al Sur del país concentran niveles de bienestar social desproporcionadamente menores que el resto. Es de esperar que estas desigualdades territoriales se expresen restringiendo o ampliando las oportunidades, de forma tal que polaricen las transiciones y las trayectorias laborales femeninas en mayor medida que las masculinas, en perjuicio de las mujeres rurales y del Sur del país frente a aquellas urbanas del Centro y Norte²⁰.

20 Para ampliar esta discusión véanse: Quilodrán 1991, Zavala de Cosío 1994, Rendón 2002, Mier y Terán 2011, García y Pacheco 2014, Mier y Terán y Rabell 2014, Rabell y Gutiérrez 2014, entre otros.

4.1.7 ¿Cómo impacta la discriminación hacia la población indígena en las transiciones y trayectorias laborales?

Hemos mostrado que suscribir una perspectiva interseccional implica asumir que las desigualdades entre géneros se presentan estratificadas socialmente y segmentadas racialmente. Ahora bien, dar cuenta de este fenómeno requiere considerar no solo las prácticas discriminatorias, sea de sexismo, clasismo y/o racismo, sino sobre todo la desigualdad de oportunidades que redundan en resultados diferenciales entre los grupos discriminados y los que no lo son. Sabemos que los grupos étnicos se encuentran racializados, y esto se traduce en un fuerte condicionamiento de la manera en que las personas son identificadas que tiene consecuencias, también, en el mercado laboral. Esto se evidenciaría en desventajas específicas que enfrentan los pueblos indígenas, puesto que las prácticas discriminatorias y la acumulación de desigualdades hacia este grupo étnico se manifestarían en el trabajo, entre muchos otros ámbitos. Por lo tanto, cabría esperar que las personas que se autoidentifican como indígenas o hablantes de lenguas indígenas encuentren mayores barreras para entrar y permanecer en el mercado de trabajo, respecto a sus pares no hablantes ni indígenas y sean más fuertes para las mujeres que para los hombres²¹.

4.2 Métodos

Suscribir la perspectiva teórico-metodológica del curso de vida, que ya desarrollamos, implica concebir la trayectoria laboral completa y considerar de manera integral todo el

21 Para ampliar esta discusión véanse: CONAPRED 2012, INEGI 2014, Solís 2017a, Solís et al 2019, Vela 2017, Monroy-Gómez-Franco y Vélez-Grajales 2020 y 2022, entre otros.

itinerario o camino que una persona ha recorrido desde que comienza su vida laboral hasta que se retira de la misma (o bien dejamos de “seguirla”). Ahora bien, esto supone tomar en cuenta desde la transición que marca el primer ingreso al trabajo y dentro de la trayectoria laboral aquellas transiciones que comienzan períodos de interrupciones en la carrera ocupacional por salidas (momentáneas o permanentes) del trabajo remunerado, muy posiblemente asociadas a eventos cruciales de la trayectoria familiar si se trata de mujeres.

Analizaremos la primera entrada al trabajo, las salidas del mercado laboral y los reingresos al mismo como transiciones experimentadas por las personas²². Es decir, una vez que ha ingresado al mercado laboral, una persona podrá salir o seguir y, ya que ha salido, podrá regresar o permanecer fuera. Por lo tanto, la salida del mercado de trabajo marca un cambio de estado en los cursos de vida, dado que una persona abandona su trabajo en el mercado para dedicarse a otras actividades. Típicamente: estudio, trabajo no remunerado en tareas domésticas y responsabilidades de cuidado (asociadas principalmente a la unión conyugal y la maternidad), o bien a la búsqueda de otro empleo por haber quedado desocupado.

Con el fin de ilustrar estas posibilidades presentamos la figura 2, al final de este apartado, donde buscamos sintetizar los caminos posibles que analizaremos a lo largo de los capítulos empíricos que siguen. En concreto, dibujamos las trayectorias laborales completas que una persona puede tener e incluimos las transiciones relevantes que ubicamos entre los dos tipos ideales más exagerados. A saber, en un extremo colocamos la trayectoria de quienes una vez que comienzan a laborar siguen de manera ininterrumpida sin salirse ni una vez (ingresa --- continuidad). En oposición, ubicamos aquellas personas que nunca entran al

²² Agradezco aquí muy especialmente a Santiago Cardozo quien generosamente compartió su tiempo y su conocimiento para resolver todas mis dudas respecto a la historia de eventos y el procesamiento de los datos.

mercado laboral y se quedan afuera de forma permanente (no ingresa --- permanece fuera). Ahora bien, la mayoría de las personas presentan trayectorias laborales menos lineales que estas dos y experimentan períodos laborales más o menos duraderos entre los cuales pasan alguna interrupción, luego de la cual pueden regresar a laborar o no, y su salida podrá ser breve o extensa, dependiendo del caso. A continuación, pondremos dos ejemplos para clarificar las posibilidades de recorridos.

Por un lado, un hombre (de la cohorte antigua y proveniente del origen social más bajo) comienza a laborar, pero trabaja unos años y luego queda desempleado; no consigue ni siquiera un trabajo temporal durante un año completo, en el cual aprende el oficio de albañil, con el que empieza a hacer trabajos por su cuenta sin volver a interrumpir su trayectoria laboral; definiendo un recorrido: ingreso --- primera salida --- regreso --- continúa dentro. Por otra parte, una mujer (de la cohorte joven y perteneciente a un hogar de estrato medio) entra al trabajo en el mercado, pero se ve en la necesidad de dejarlo cuando nace su primera hija; regresa a laborar cuando la niña entra a la guardería pero sale para tener a su segundo hijo, luego del cual retorna brevemente al mercado laboral e interrumpe al nacer su tercer hijo, después del cual ya no retorna; graficando un itinerario: ingreso --- primera salida --- primer reingreso --- segunda salida --- segundo reingreso --- tercera salida --- sin retorno: se queda afuera.

Con relación a las técnicas estadísticas, utilizamos herramientas de la metodología “historia de eventos”. Estas permiten considerar tanto variables fijas como cambiantes en el tiempo para dar cabal cuenta del entrelazamiento de las trayectorias vitales y los vínculos entre el nivel individual y social. Para ello, realizamos un conjunto de “análisis de supervivencia” con el propósito de visualizar los distintos “ritmos” con que se producen los eventos. Nos centramos en aquellos que marcan transiciones entre dos estados de las trayectorias: uno de origen y otro de destino, tales como el primer ingreso al trabajo o las salidas de y reingresos al mercado laboral, sea que asuman un carácter definitivo o transitorio.

En particular, estimamos los riesgos de experimentar las mencionadas transiciones a partir de un conjunto de determinantes mediante modelos de tiempo discreto. Estas regresiones logísticas múltiples permiten controlar simultáneamente los factores asociados a cada evento de interés, así como la dimensión temporal, a partir de la consideración de los calendarios de ocurrencia de la variable dependiente y la incorporación de las variables independientes relevantes (Blossfeld y Rohwer 2002, Blossfeld Golsh y Rohwer 2007, Solís 2013a).

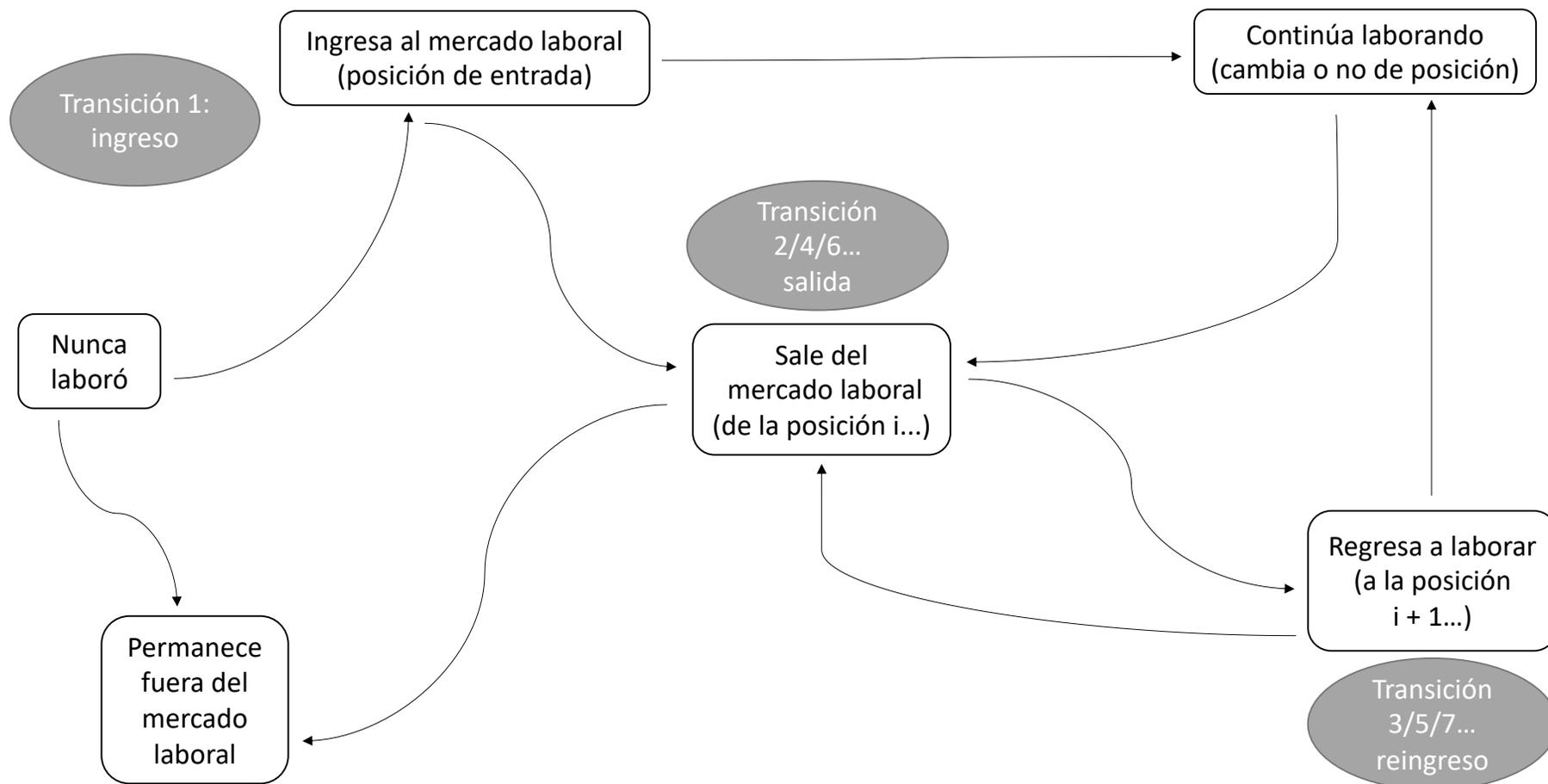
Cabe mencionar que la incorporación de la temporalidad que estas técnicas posibilitan provee la posibilidad de dimensionar, por ejemplo, la diferenciación de la primera transición que marca la entrada al mercado laboral según se experimente a edades tempranas o tardías y esto a su vez brinda la posibilidad de conocer si la persona se encontraba estudiando cuando comenzó a trabajar. En cuanto al análisis de la posición de clase, permite evaluar, entre otros, el efecto del nivel educativo que la persona había alcanzado, que cuando es alto facilita el acceso a ciertas ocupaciones ubicadas en clase de servicios de la cima de la estructura social, reservadas típicamente para egresados de carreras universitarias.

Y, finalmente, para el análisis de salidas y reingresos, replicamos las técnicas utilizadas por Solís y Billari (2002) y por Steele (2011) para analizar cambios en las trayectorias ocupacionales desde el comienzo de la vida laboral. La utilización de “*job spells*” permite considerar la recurrencia de ciertos eventos previos en tanto períodos, así como establecer la magnitud de su impacto sobre la variable dependiente, por lo que resulta idóneo para dar cuenta de las trayectorias completas; puesto que permite considerar los períodos laborales previos y medir sus efectos sobre las salidas, así como la incidencia de estas en los reingresos.

En términos generales, lo que hace posible este tipo de análisis es considerar la dimensión temporal y las historias vitales previas en la estimación de los modelos logísticos. Así, por ejemplo, cuando se compara a quien sale del mercado laboral es posible visualizar su reincidencia en salirse y evaluar el sentido y la fuerza que su historia laboral previa ejerce

en su vínculo con el trabajo en el mercado. En contrapartida, al contrastar los reingresos al trabajo evaluamos la prevalencia y la duración de las interrupciones para conocer qué tanto afectan sus salidas en las chances de regresar a laborar, así como el peso del “tiempo fuera”.

Figura 2 : Esquema de trayectorias y transiciones laborales más relevantes



Fuente: Elaboración propia con inspiración en Solís y Blanco (2014: 111).

4.3 Datos

A efectos de realizar los análisis longitudinales retrospectivos objeto de esta tesis contrastamos experiencias de hombres y mujeres con base en los microdatos de la Encuesta Demográfica Retrospectiva (EDER), levantada en 2017 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), misma que constituye la fuente de información que mejor se adecúa a nuestros propósitos²³. Dicho relevamiento a gran escala levanta información detallada año por año para las historias de vida de las personas mediante cuestionarios estandarizados. Entre las múltiples potencialidades de la EDER 2017 destaca la posibilidad de reconstruir y secuenciar las trayectorias educativas, familiares y laborales de mexicanas y mexicanos pertenecientes a distintas cohortes, nacidas entre 1962 y 1997, lo cual permite ordenar los eventos de forma tal que podamos realizar los análisis de interés. A modo de ejemplo, es posible establecer en cada fase del ciclo de vida aquellos años en que los sujetos se dedicaron a actividades laborales o no lo hicieron, así como identificar la posición ocupacional que han tenido en cada uno de sus empleos.

Los mencionados datos secundarios resultan apropiados para generalizar los resultados a nivel nacional, a la vez que permiten procesamientos estadísticos complejos dado el gran tamaño de la muestra ($n = 23\ 831$ historias de vida). El diseño muestral fue probabilístico, trietápico, estratificado y por conglomerados, seleccionando en última instancia personas que residen en viviendas particulares con base únicamente en la unidad territorial de muestreo, el sexo y las edades. El universo refiere a la población mexicana,

²³ La base de datos y su programación general es de acceso público y se encuentra disponible en <https://cedua.colmex.mx/bases-de-datos>

hombres y mujeres, que al momento del levantamiento tenía entre 20 y 54 años de edad. La unidad de análisis no son individuos sino 886 976 años-persona (INEGI 2018).

El formulario de encuesta de la EDER 2017 recoge información de la historia de vida de las personas entrevistadas; en particular, pregunta sobre: lugar de residencia, escolaridad, empleo, trabajo doméstico y de cuidado, sostén económico, familia de origen, uniones (hasta seis) y familia política, hijos e hijas (hasta quince), anticoncepción y sexualidad, discapacidad, antecedentes familiares, satisfacción con la vida, migraciones y trabajos temporales²⁴.

Es necesario mencionar que, si bien la EDER es representativa para hacer inferencias al conjunto de la población del país, el marco muestral definido resulta en un truncamiento dado por las edades mínima y máxima de la población encuestada, de 20 a 54 años de edad, que limita los contrastes entre cohortes. Respecto a las comparaciones entre las mismas, entendemos que la mayor limitante para establecer las relaciones de interés de la tesis está dada para la generación reciente de personas más jóvenes, que actualmente tienen entre 20 y 29 años; no tanto por la pérdida del primer empleo como por las transiciones siguientes y, en especial, porque muchos posiblemente todavía no han experimentado trayectorias familiares propias. Por este motivo, entre las cohortes más jóvenes existe una censura por derecha que implica que un conjunto de eventos no podrán ser observados, no porque se sepa que no vayan a ocurrir sino porque al momento de la encuesta aún no han ocurrido. De hecho, incluso entre las cohortes mayores existe la limitante de que las trayectorias pueden analizarse únicamente hasta la edad de la persona al momento de ser encuestada, lo cual no implica necesariamente que en el futuro en la historia de vida esto pudiera variar significativamente.

24 Los microdatos, la metodología y el cuestionario completo se encuentran disponibles para su consulta en: <https://www.inegi.org.mx/programas/eder/2017/>

En tal sentido, al momento de ser encuestadas habrá un conjunto de personas que todavía no ha tenido un primer empleo, por ser muy jóvenes aún o porque nunca se insertarán al mercado de trabajo. El primer factor presumiblemente tendrá un sesgo por orígenes sociales y el segundo por sexo, debido a la conocida selectividad de las mujeres que ingresan al mercado de trabajo (Blossfeld Hofmeister et al 2006, Levy y Widmer 2013, Mancini 2019). Es decir, a diferencia del ingreso entre los hombres que se da en casi todos ellos, en las mujeres aquellas que experimentan la transición al primer empleo asumen un conjunto de características sociodemográficas que las distingue de aquellas que nunca entran al trabajo, quienes quedan fuera de nuestros análisis, motivo por el cual cabe señalar esta limitante. Estudiaremos únicamente aquellas mujeres que sí han entrado al mercado laboral, por un año completo o de manera temporal, porque privilegiamos analizar sus calendarios y temporalidades, así como los efectos diferenciales por sexo desde el primer ingreso al trabajo. Al respecto, sabemos que, para lograr una perspectiva completa de la evolución de la participación laboral de las mujeres en el tiempo histórico, y dar cabal cuenta de las implicancias de la autoselección femenina, es necesario caracterizar a todas las mujeres incluyendo este “tipo” particular de ellas, desafío que supera nuestras posibilidades en esta oportunidad y queda pendiente para futuras investigaciones.

Este truncamiento por derecha, dado por lo retrospectivo del levantamiento, se traduce en diferencias entre los periodos analizados que influyen en los resultados empíricos y corresponde precisar. A modo de ejemplo, a los veinte años de edad observamos una diferenciación por orígenes sociales en la primera entrada al trabajo entre los hombres que está dada en gran medida por efectos de calendario, como veremos en el próximo capítulo. Asimismo, si bien la diferencia por sexo no cambia, posiblemente en la cohorte más reciente estemos subestimando la intensidad debido a que muchas personas no habrían experimentado la transición al momento de la entrevista, pero es de esperar que lo hagan en el mediano plazo y aún más cuando se trata de mujeres quienes tienden a ingresar al trabajo de manera más tardía que los hombres. De hecho, aunque las edades a las que se experimenta la entrada a laborar se han ido concentrando en lapsos más cortos de tiempo en las generaciones jóvenes

respecto a las mayores, no podemos descartar que este resultado se deba a un efecto dado por la edad máxima observada en cada cohorte y no necesariamente a un cambio real. Es decir, podría ser que si continuamos las trayectorias de las personas más jóvenes hasta que alcancen edades más avanzadas, como es posible para las generaciones mayores, esta convergencia en los calendarios no se presentara, sino que encontremos ingresos a laborar también a edades tardías, si pudiéramos observarlos.

Evidentemente, cada fase de nuestra investigación arrastra estas complicaciones e incorpora nuevas: las personas que una vez que comienzan a trabajar nunca interrumpen sus trayectorias laborales y, aquellas que una vez que salen por primera vez del mercado de trabajo lo hacen de manera definitiva y no regresan jamás al trabajo extradoméstico; ambos grupos es de esperar difieran de sus pares que sí experimentan estas transiciones, y las subsecuentes. Corresponde mencionar también que, si bien sabemos que entre los hombres las intermitencias se asocian mayormente al desempleo y entre las mujeres a la no disponibilidad para realizar actividades económicas en el mercado, la información de la EDER 2017 no permite establecer esta diferenciación. Ahora bien, estas restricciones están dadas por los datos disponibles, el fin de la ventana de observación y la complejidad de clasificar mediante instrumentos estandarizados los ininteligibles cursos de vida de las personas.

Cabe acotar que, si bien el cuestionario pregunta a partir de los cinco años de edad, establecemos el conjunto en riesgo de transitar al trabajo fijando como límite inferior los diez años de edad; fundamos esta decisión en excluir unidades atípicas de ingresos al mercado laboral a edades muy tempranas. Además, para los análisis de la entrada al trabajo truncamos los datos a los 39 años de edad, para excluir los casos posteriores a este límite superior, que implican sesgos por transiciones a edades muy tardías; y celdas con insuficiente cantidad de casos que representan problemas en la estimación de los modelos, dado que los ingresos laborales a edades posteriores ocurren muy raramente entre las mujeres y prácticamente nunca entre los hombres. Por el contrario, en los análisis correspondientes a las salidas y los

reingresos sí consideramos las trayectorias completas incluyendo también los años-persona de 40 a 54.

4.4 Decisiones

Para empezar, corresponde señalar que el sentido de la relación de interés que perseguimos en esta tesis es una decisión metodológica, pero que llega a ser política, por lo que debe explicitarse. Sabemos que los dominios vitales se encuentran vinculados y que las trayectorias y las transiciones laborales pautan a su vez las educativas, conyugales y reproductivas, ya que la causalidad puede operar en el sentido de modular las familiares y, por ejemplo, no tener hija(o)s para poder mantenerse en el trabajo en el mercado (Blanco 2002, Blossfeld et al 2005).

Sin embargo, en esta oportunidad, nos interesa dar cuenta del otro sentido de la relación, puesto que entendemos que los factores familiares definen las transiciones y las trayectorias laborales femeninas. Sostenemos que la relación marca la influencia de los contextos familiares sobre la (no) disponibilidad de las mujeres para el trabajo en el mercado, debido a la carga de trabajo doméstico y de cuidados que recae desproporcionadamente sobre las mujeres por la unión conyugal y la presencia de hija(o)s pequeña(o)s, como ya hemos discutido ampliamente²⁵.

Entonces, siguiendo a Pérez (2006: 19), antes de desarrollar los resultados de este estudio conviene mencionar el problema de endogeneidad. El objetivo central de esta tesis

25 Tal como han documentado: Kupinsky 1977, Mueller 1982, García y De Oliveira 1989, Mier y Terán 1992, García, Pacheco y Blanco 1995 y 1999, Steele 2011, Batthyány 2020, Genta et al 2022, entre otras.

es precisar los efectos del género, los orígenes sociales, el cambio histórico y los factores familiares en el inicio de la vida laboral y la permanencia en el mercado de trabajo. La metodología empleada permitirá establecer el impacto de estos factores y de la dimensión temporal. Sin embargo, existe la posibilidad de que la relación ocurra a la inversa, es decir, que la inserción en el mercado de trabajo o las transiciones posteriores de la trayectoria laboral aceleren, retrasen o inhiban los eventos conyugales o reproductivos. Asimismo, podría pensarse que el inicio de la vida laboral responda al deseo de formar una familia propia, en un hogar independiente al paternal. Tal como muestra la autora, aunque el estudio de tales relaciones esté fuera del alcance de esta investigación, hay que tener en cuenta que su presencia puede interferir en la interpretación causal que esgrimimos en esta ocasión.

Corresponde reiterar que, en adelante, referiremos como “trabajo” específicamente a la esfera “productiva” del mercado laboral y no al reproductivo. Esta decisión es meramente expositiva puesto que suscribimos las teorías de género y la economía feminista que han demostrado cómo el trabajo doméstico no remunerado y de cuidados generan valor y son trabajo propiamente dicho²⁶.

En cualquier caso, en lo referente específicamente al trabajo en el mercado, consideramos que la sociedad mexicana ha sido estructurada fundamentalmente por las desigualdades asociadas al género, estratificadas socialmente y moduladas según el cambio histórico. Cabe reiterar que las mencionadas no son las únicas causas de desigualdades sino, únicamente, las que en esta oportunidad definimos como principales. Si buscáramos, por ejemplo, analizar discriminación en el mercado laboral, destacaríamos las prácticas racistas debidas a la valoración social diferenciada que se hace de las características étnico-

26 Tal como han documentado: De Barbieri 1989, Durán 2012 y 2018, Rodríguez y Cooper 2005, Pacheco 2013, Pedrero 2018, García 2019, entre otras.

racializadas como la explicación principal, mientras que si tuviéramos por objetivo comparar niveles de ingreso priorizaríamos la escolaridad.

Al respecto, hemos señalado que las trayectorias y transiciones asumen características particulares en función de los roles de género típicamente vinculados al sexo, que se evidencian en resultados donde algunas variables independientes presentan efectos distintos según se es varón o mujer, que en algunos casos asumen sentidos inversos. Por ende, el ajuste de modelos generales operaría promediando estos coeficientes, subestimando las diferencias por sexo e invisibilizando ciertos efectos. El ajuste de modelos por separado permite evidenciar con mayor claridad la incidencia de los determinantes de interés, tal como sugieren antecedentes empíricos que dan cuenta de las diferencias por sexo (Solís y Blanco 2014, Mancini 2017b y 2019, Yaschine 2017, Pedrero 2018, por citar algunos). Entonces, estimamos los modelos por separado para hombres y mujeres, lo cual resulta en la estrategia analítica más adecuada por motivos teóricos y estadísticos. En la misma línea, al incorporar la cohorte de nacimiento como variable independiente, así como en las interacciones relevantes, se difuminan los efectos del cambio histórico, motivo por el cual estimar modelos para cada cohorte resulta la mejor solución para nuestros propósitos.

Respecto a las variables resultado, hemos decidido considerar dentro de la trayectoria laboral indistintamente los trabajos fijos y los temporales. Aunque el cuestionario de la encuesta se centra en los trabajos fijos, levantando escasa información sobre los temporales, reorganizamos la trayectoria laboral combinando todos los trabajos que la persona ha tenido, otorgando preponderancia a los fijos, pero incorporando los trabajos temporales para aquellos años en que las personas entrevistadas no reportan trabajos fijos. Así, en todos los análisis consideramos la totalidad de los empleos habidos por las personas encuestadas con el fin de recuperar sus trayectorias laborales de la manera más completa posible. El motivo de esta decisión fue maximizar la evidencia de la participación laboral femenina, incluyendo además de los trabajos de carácter fijo aquellos declarados por las personas en la encuesta como temporales indicativos de una duración menor a un año.

Por mencionar un ejemplo, en lo que refiere específicamente al ingreso al mercado laboral encontramos que, al considerar únicamente los mayores a un año, alrededor de una cuarta parte de los primeros empleos muestran características que evidenciarían transiciones bastante más favorables que las experimentadas; a saber, más tardías y hacia posiciones más calificadas. En cambio, al incorporar los trabajos de tipo temporal se observan calendarios más tempranos y acceso a puestos más precarios que al tomar en cuenta únicamente aquellos fijos; lo cual se adecúa mejor a nuestros propósitos en esta oportunidad, si bien resultaría pertinente analizar solo trabajos fijos en otra investigación.

En relación con las trayectorias laborales, con el fin de delimitar los distintos periodos en que se subdividen las trayectorias laborales debimos establecer el inicio y el fin de cada “*job spell*” habido por la persona, así como el inicio y fin de cada período sin laborar. Para ello, secuenciamos y reconstruimos la trayectoria laboral completa asignando para cada uno de los años si la persona laboraba o no. Además, marcamos toda vez que una persona permaneció al menos un año completo fuera del mercado laboral, plazo que establecimos como umbral mínimo para contabilizar una interrupción. Mientras, para los reingresos tomamos por criterio incluir a los trabajos de carácter temporal contabilizando como que sí trabajó ese año, aunque la duración del empleo abarcara algunos meses.

Entonces, primero señalamos el momento en que cada persona ingresa por primera vez al mercado laboral (a un trabajo fijo o uno temporal), que marca la primera transición de nuestro interés. Una vez que se comienza a laborar existe la rara posibilidad de nunca interrumpir o bien de hacerlo pero con duraciones menores a un año, en cuyo caso la persona sólo tendrá un período laboral en su haber. Posteriormente, toda vez que la persona experimentó una salida del mercado laboral (de al menos un año de duración) la contabilizamos como el fin del “*job spell*” en que se encontraba y, en contrapartida, toda vez que la persona reingresa al trabajo (aunque sea por pocos meses), luego de haberse salido, marca el comienzo de un nuevo período laboral (con interrupciones previas). Esto importa a los efectos de nuestra investigación porque esperamos que la (dis)continuidad de las trayectorias laborales se encuentre segmentada según se trate de mujeres o de hombres, entre

otros factores, tal como hemos desarrollado y mostraremos en los capítulos empíricos más adelante.

Corresponde mencionar que, con el fin de maximizar la brevedad en la exposición intentamos presentar aquí, por única vez, los aspectos técnicos y las principales decisiones para la gestión de los datos, que no reiteraremos en los capítulos de presentación de resultados. Al respecto, centraremos la exposición únicamente en los aspectos relevantes a los objetivos de esta tesis, con el fin de señalar las grandes tendencias y contrastes entre grupos de comparación; pero no mencionaremos detalladamente cada dato estadístico, sino que organizaremos la información en cuadros resumen y gráficos ilustrativos para quien los desee consultar.

4.5 Variables

Respecto al conjunto de variables explicativas consideradas relevantes a partir de nuestro marco teórico, preferimos mantenerlo incambiado en la totalidad de los modelos e incluirlas como controles, más allá de la significancia estadística específica de cada una en cada oportunidad. Esto, con el fin de mantener un enfoque analítico único que permita discutir de manera consistente los efectos observados a la vez que facilite los contrastes según sexo y cohorte durante toda la investigación. En el cuadro 1 al final de este capítulo presentamos de manera sumaria las características, los criterios de asignación y las categorías que asume el conjunto de variables independientes que utilizaremos; pero preferimos detallar cada una de las variables dependientes en su respectivo capítulo empírico, para mayor claridad.

Ahora bien, aunque allí resumimos la definición de carácter más operativo de las variables causales que forman parte de los análisis empíricos, entendemos que corresponde ampliar la explicación en mayor detalle con el fin de sustentar la importancia de su incorporación, así como detallar ciertos criterios seguidos para su operacionalización y categorización. Para ello pasamos a desarrollar brevemente las distintas variables

independientes que componen nuestra configuración causal: género, origen social, educación, situación familiar, cohorte, región, identidad étnica y clase ocupacional.

4.5.1 Origen social²⁷

Hasta ahora hemos utilizado de manera genérica el término “orígenes socioeconómicos” para referirnos a los rasgos sociales y económicos de la familia de procedencia de las personas, pero es necesario definir con mayor precisión qué entendemos por esto.

Desde la perspectiva sociológica clásica, los estudios de estratificación y movilidad social intergeneracional frecuentemente definen los orígenes socioeconómicos de las personas en función de la *clase social* de origen. Las clases sociales son generalmente definidas a partir de la ubicación de las personas (o jefes de familia en el caso de las personas que no participan en el trabajo remunerado) en el mercado laboral, en función de clasificaciones estandarizadas de posiciones ocupacionales. Un ejemplo de estas clasificaciones es el esquema de clases de Erikson, Goldthorpe y Portocarrero (EGP) (Erikson y Goldthorpe 1992), que se ha convertido prácticamente en un estándar de los estudios sociológicos de clases sociales. Como hemos visto en el apartado sobre estratificación social, la premisa central del enfoque es que el mercado de trabajo es la institución más importante para la distribución de recursos y oportunidades de vida en las sociedades contemporáneas. Esta se realiza a partir de la asignación de paquetes de

²⁷ Realizamos una versión similar de esta sección junto con Patricio Solís, para esta tesis y como apartado técnico sobre orígenes, clases sociales y estratos económicos para Solís, Güémez y Lorenzo (2019). Disponible en: <https://discriminacion.colmex.mx/wp-content/uploads/2019/08/08-ResumenEjecutivo-Por-mi-raza.pdf>

recompensas disímiles (ingresos, beneficios, y otras premiaciones materiales o reconocimientos simbólicos) a diferentes posiciones laborales.

Bajo esta perspectiva analítica, los orígenes socioeconómicos de las personas estarían definidos por su origen de clase, es decir, por la posición de clase de los padres o la persona que era principal proveedora económica de la familia de origen. En sociedades con alta desigualdad de oportunidades, como la mexicana, la clase social de origen sería un determinante adscriptivo fundamental de las oportunidades de vida de las personas.

El enfoque de clases sociales ha sido importante para analizar la desigualdad de oportunidades tanto desde la perspectiva de la movilidad social intergeneracional²⁸, como de la desigualdad de oportunidades educativas (Bourdieu y Passeron 1964, Collins 1979, Erikson et al 2005, Fernández 2007, Jackson et al 2007, Lucas 2007). Sin embargo, la utilización de la clase social de origen como marcador único o principal de los orígenes socioeconómicos es vulnerable, al menos, a dos críticas : a) la relación indirecta entre las posiciones ocupacionales y el acceso a los recursos ; b) la ausencia de un enfoque multidimensional que incorpore otros marcadores de origen social (y por tanto otros recursos) más allá de lo ocupacional.

La relación entre la clase social y el acceso a recursos económicos y no económicos es indirecta debido a que la definición de las clases sociales se realiza en el plano de las posiciones ocupacionales y no de las retribuciones (monetarias y no monetarias) asociadas a esas posiciones. Esta relación indirecta fue advertida desde las formulaciones clásicas, que planteaban que la relación entre la pertenencia de clase y las oportunidades de vida era probabilística (Weber 1978). Para entender este carácter probabilístico, podemos

28 Para ampliar esta discusión, véanse: Erikson, Goldthorpe y Portocarrero 1979, Crompton 1993, Cortés y Escobar 2005, Cortés y Solís 2007, Solís 2007 2016, Boado 2008, Campos, Huerta y Vélez 2012.

ejemplificar con los ingresos laborales (aunque aplica también para otros activos no monetarios): cada clase, definida como conjunto de posiciones similares en el mercado de trabajo, determina la pertenencia a una distribución específica de ingresos; a su vez, estas distribuciones difieren en nivel y dispersión entre las clases, de modo que la pertenencia a las clases jerárquicas superiores maximiza las probabilidades de obtener mayores ingresos. No obstante, es posible que personas pertenecientes a la misma clase reciban ingresos laborales diferentes y personas en las clases jerárquicamente superiores perciban ingresos inferiores a los de las clases subalternas. De lo anterior se deriva que el origen de clase es sólo un marcador indirecto, probabilístico, del nivel de ingresos de la familia de origen.

Por otra parte, la utilización de la clase social de origen como indicador exclusivo de los orígenes socioeconómicos tiende a sobrevalorar la dimensión ocupacional, por encima de otras dimensiones o factores que pueden también propiciar desigualdad (Solís, Chávez Molina y Cobos 2019). Así, por ejemplo, estudios previos sobre desigualdad de oportunidades educativas en México han mostrado que las brechas en resultados educativos son explicadas en mayor medida por las características educativas de los padres que por su posición de clase (Solís 2012, Blanco 2012 y 2017a). Asimismo, los recursos económicos de la familia de origen tienen un efecto de gran magnitud sobre los destinos económicos (Solís 2016, Colmex 2018), asociación que es en gran medida independiente de la clase social de origen (Solís 2017b y 2018).

Debido a lo anterior, es probable que las estimaciones basadas exclusivamente en la clase social como indicador del origen socioeconómico subestimen la magnitud de la desigualdad de oportunidades. Por tanto, es importante explorar medidas alternativas que incorporen otras dimensiones de los orígenes socioeconómicos. Una forma de introducir este tipo de medidas es construir índices socioeconómicos multidimensionales que reflejen simultáneamente la posición de la familia de origen en la estratificación educativa, ocupacional y económica.

Un ejemplo de este tipo de índices es el “Índice de Orígenes Sociales” (IOS), que ha sido usado para analizar la desigualdad de oportunidades educativas (Solís 2012), la desigualdad en progresión escolar en las transiciones entre niveles educativos (Solís 2013) y la desigualdad en una variedad de comportamientos demográficos a lo largo del curso de vida (Coubès, Solís y Zavala de Cosío 2016, Solís 2017, Zavala de Cosío y Seville, 2023). Este índice integra la dimensión ocupacional (*estatus* ocupacional del padre o jefe/a económico/a del hogar), la dimensión educativa (escolaridad de los padres) y la económica (riqueza medida a partir de la posesión de bienes y servicios de la familia de origen).

En este sentido sostenemos, una vez más, que la clase social de origen y los estratos socioeconómicos pueden ilustrarse a partir de un Índice de Orígenes Sociales que constituye una medida resumen útil para analizar los efectos de los orígenes socioeconómicos sobre los destinos sociales de las personas y que detallamos en el anexo técnico al final del documento.

4.5.2 Clase ocupacional²⁹

Como indicador de clase social utilizamos en nuestros análisis la posición ocupacional, que se construye a partir de un conjunto de características del puesto de trabajo de la persona entrevistada en cada año en que labora, o bien de sus empleos de carácter temporal si no tuvo un trabajo fijo. Aquí anotamos brevemente algunas cuestiones a tener en cuenta sobre la adjudicación de las ocupaciones al esquema de clases sociales. Tal como señalamos en el cuadro donde definimos las variables, las clases sociales que utilizamos a lo largo de nuestros

²⁹ Agradezco aquí muy especialmente a Daniel Cobos quien generosamente compartió su tiempo y su conocimiento para resolver todas mis dudas respecto al pasaje de las ocupaciones a clases sociales.

análisis, siguen el esquema clásico de Erikson, Goldthorpe y Portocarrero (EGP) pero adaptada a México abierta a cuatro macro-clases.

La clasificación de clases para dar cuenta de la ocupación de las personas entrevistadas la establecemos inicialmente a partir del esquema abierto a once clases ocupacionales propuesto por Erikson, Goldthorpe y Portocarrero (EGP). La pauta de estratificación EGP (Erikson y Goldthorpe 1992) se funda en la codificación de la ocupación, de las tareas reportadas, de la posición en la ocupación y de la rama de actividad, según el manual de clasificación internacional de ocupaciones (ISCO, por su sigla en inglés) elaborado por la Organización Internacional del Trabajo, que agrupamos según el esquema de estratificación que distingue el tipo de ocupación según niveles de calificación.

Esta clasificación ha sido adoptada y adaptada para múltiples comparaciones internacionales. Para el caso de México, en esta oportunidad hemos decidido utilizar una modificación reciente de Solís, Chávez Molina y Cobos (2019) que propone adaptar la propuesta EGP a seis clases, en su versión resumida. Entendemos que la utilización de este esquema de clases permite identificar las principales divisiones jerárquicas en el mercado de trabajo, así como el efecto de la heterogeneidad entre sector formal e informal en los mercados de trabajo urbanos en México. También permite registrar una parte sustancial de las brechas de ingresos laborales y de acceso a la seguridad social.

Sin embargo, debido a que no contamos con la información completa sobre el tamaño de la empresa, la supervisión a otros trabajadores y si el empleo era formal o informal, debimos incorporar criterios *ad-hoc* para reagrupar las ocupaciones mediante la propuesta de Solís y Boado (2016), que detallamos en las notas sobre la clasificación de las ocupaciones en el anexo técnico al final de este documento. En aras de simplificar los contrastes decidimos colapsar la estructura a solamente cuatro macro-clases que nos permiten adecuar la clasificación y minimizar las combinaciones posibles para los análisis que siguen.

Como resultado, obtuvimos la siguiente clasificación: I y II) Clase de servicios (grandes propietarios, trabajadores asalariados en puestos directivos, profesionales y técnicos

especializados; III y IV) Clases intermedias. Trabajadores administrativos o empleados no manuales de media o reducida calificación (llamados de rutina) y pequeños propietarios (incluye empleadores, dueños de comercio y de pequeños negocios); V y VI) Trabajadores manuales calificados (asalariados y por cuenta propia en ocupaciones calificadas y semi-calificadas y comerciantes por cuenta propia en establecimientos); VII) Trabajadores manuales con reducida o nula calificación y trabajadores agrícolas.

En particular, se define la posición de clase social a la que cada persona accede en un cierto empleo en algún puesto dado para cada momento de su trayectoria laboral. En este marco, las clases sociales funcionan en nuestros análisis como una variable cambiante en el tiempo o de tipo “*time varying*”, cuando funge como variable explicativa; mientras que, en los casos en que constituye la variable resultado la especificamos para un empleo cronológico específico, como es el caso de la clase de entrada. Así, por ejemplo, cuando analizamos las salidas del mercado laboral, la clase ocupacional de la que se sale va cambiando a lo largo de la trayectoria y variando de manera diferenciada los riesgos de salir o no, según la ocupación en que se encontraba la persona a cada momento. Lo mismo sucede con las clases ocupacionales a las cuales las personas reingresan luego de un período de interrupción.

Cabe mencionar que la información con que contamos para los puestos de trabajo presenta limitaciones, en particular cuando se trata de los empleos de carácter temporal, que nos obligaron a tomar un conjunto de decisiones de carácter pragmático que hicieran posible clasificar todas las ocupaciones en su correspondiente clase, aun cuando no contáramos con toda la información deseable para hacerlo. Específicamente, carecemos de la información referente a si se realizan tareas de supervisión o se tiene personal a cargo, a la vez que no contamos con datos sobre el tamaño de la empresa ni la referencia de si el trabajo es formal o no. Sabemos que estas características resultan cruciales para dar cabal cuenta de las posiciones ocupacionales en la estructura social, puesto que suelen estar asociadas a un cierto paquete de recompensas materiales y simbólicas, así como a segmentos del mercado laboral muy diferenciados. Sin embargo, dado que el principal objeto de esta investigación requiere

dar cabal cuenta de las trayectorias laborales completas, con el fin de contrastarlas desde una perspectiva de la estratificación “generizada”, decidimos hipotecar el maximizar el detalle en la asignación de las clases para, en cambio, poder incluir aquellos empleos con duraciones menores a un año.

4.5.3 Educación

Existe consenso en la literatura especializada en que la educación alcanzada por las personas, así como si se encuentran asistiendo a la escuela en un momento dado, incide en las transiciones laborales y en las chances de acceder o no a ciertas posiciones ocupacionales. En términos generales, se espera que las personas que alcanzan mayor escolarización logren puestos de trabajo en niveles más altos de la estructura de clases sociales, mientras que las personas con menos nivel educativo suelen alcanzar empleos de menor jerarquía, calificación, prestigio y remuneración. Por ello, interesa en cada relación diferenciar el nivel educativo de ego en el momento analizado y, para el caso específico del primer ingreso al trabajo, evaluar también el efecto de estar o no concurriendo a un centro educativo al momento de experimentar la entrada al mercado laboral.

Con el fin de clasificar los niveles educativos establecimos una distinción entre la escolaridad alcanzada por las personas entrevistadas, mediante la recodificación de los años de escolaridad en una variable ordinal cuyas categorías distinguen entre máximos niveles alcanzados. Primero, aquellas que tienen como máximo la primaria aunque no hayan completado dicho nivel; segundo, quienes acreditaron la secundaria; tercero, las que terminaron la enseñanza media superior; y, cuarto, aquellas que tienen educación superior.

4.5.4 Género

Conocemos la discusión sobre el orden de género y la diversidad de identidades que requiere una amplitud de opciones, que pudieran estar o no asociadas al sexo cis-género binario que divide a la población según si nace hombre o mujer. Sin embargo, son escasos los datos estadísticos disponibles que permiten distinguirlo cuando se utiliza información de carácter secundario y la EDER no incorpora esta información. De hecho, nuestro marco analítico y las referencias a roles de género tradicionalmente masculinos y femeninos asume un sesgo extremadamente heteronormado. No obstante, aunque agrupamos a las personas en función de su sexo y no damos cuenta del sistema sexo-género, creemos que la perspectiva teórica que seguimos permite referir a lo largo del documento a la variable sexo como indicador adecuado para dar cuenta de las diferencias asociadas al género, puesto que se relacionan a los roles y comportamientos culturalmente ligados a lo tradicionalmente considerado como masculino o femenino, típicamente al papel de proveedor versus cuidadora.

4.5.5 Situación familiar

Hemos mostrado la importancia del contexto familiar entre los factores que afectan las trayectorias y transiciones laborales de manera diferenciada según se trate de mujeres o de hombres. También, que la primera infancia resulta en la etapa más demandante de cuidados, esto es de cero a cinco años, como hemos discutido ampliamente en las secciones donde reseñamos los condicionantes que pautan la disponibilidad para laborar, o no, de las mujeres.

En concreto, la unión y la presencia de hija(o)s en edad preescolar, a la vez que una mayor cantidad acumulada de hija(o)s, se asocian con una menor participación femenina en el trabajo en el mercado (por una mayor dedicación a los cuidados) y a reforzar el rol de proveedor masculino. Por ello, incorporamos dos variables cambiantes en el tiempo que permiten caracterizar los factores familiares conjuntamente, un resumen del estado según si

la persona se encuentra o no unida y tiene o no al menos un/a hijo/a en edad preescolar, así como un recuento de la cantidad acumulada de hija(o)s en cada año. Para ello, debimos reconstruir año a año si la persona entrevistada residía o no con algún cónyuge, cuántos hija(o)s tenía y de qué edades.

4.5.6 Cohorte

Es necesario explicitar las razones detrás de la delimitación de las cohortes de nacimiento, por constituir el cambio sociohistórico una de las condiciones explicativas de mayor relevancia para los propósitos de esta tesis. Si bien existen otras generaciones posibles, entendimos que maximizar la comparabilidad con los análisis disponibles para la fuente de datos constituye razón suficiente para mantener los mismos años que separan los tramos, que además presentan correlato fáctico, como ya mostramos en la contextualización por lo cual distan de aparecer contraintuitivos.

Evidentemente, existen otras posibilidades para definir las cohortes ya sea incrementando o disminuyendo su cantidad o bien manteniendo cuatro, pero con otras fechas de corte. A modo de ejemplo, podría tomarse la cohorte antigua entre 1962 y 1973, una intermedia de 1974 a 1985 y la más reciente desde 1986 hasta 1997. Sin embargo, al igual que nuestra periodización, esta presentaría un carácter arbitrario. No existe consenso en cuál es la periodización más adecuada para segmentar la historia de México, al menos a efectos de relacionar el mundo del trabajo con las familias, con el fin de ver cómo juegan los diversos factores asociados en las transiciones y trayectorias laborales de las mujeres y de los hombres. No obstante, si volviéramos a comenzar esta investigación podríamos poner a prueba replicar los análisis mediante otras reagrupaciones generacionales.

4.5.7 Región

Si bien la heterogeneidad regional mexicana es de tal magnitud que requeriría una enorme diferenciación entre contextos geográficos que haga posible dar cuenta de la diversidad territorial asociada a un acceso desigual al bienestar social, así como a las condiciones de vida en función de los lugares donde residen las personas, hemos decidido segmentar a tres grandes regiones que permitan agrupar las entidades del Centro, Norte y Sur del país según la entidad donde residía la persona entrevistada cada año, que detallamos en el cuadro 1.

Concomitantemente, el grado de urbanización de una localidad o tamaño de la ciudad constituye otro indicador relevante para aproximarnos al tipo de contexto, puesto que las oportunidades educativas y laborales están concentradas desproporcionadamente en las grandes ciudades, mientras que los pequeños poblados han históricamente carecido de las mismas. Es por esto que incorporamos un *proxy* de urbanización a partir de la cantidad de habitantes de la localidad en que la persona residía en cada año. Para ello, debimos establecer retrospectivamente la medida “pegando” los censos de población con el fin de seleccionar la información más cercana disponible para el momento, la del anterior o posterior según fuera el caso. Y fijamos el umbral de habitantes en rural para 14.999 habitantes o menos y urbana para 15.000 y más.

4.5.8 Identidad étnica

La pertenencia étnica es clave para comprender la transmisión de las desigualdades sociales debido a que las prácticas discriminatorias y desigualadoras se combinan y se manifiestan en brechas en el acceso, el trato, la asignación de recompensas, las prácticas que regulan la movilidad interna, entre otras (Solís 2017a) puesto que la población (hablante de lengua) indígena es el segmento más sistemáticamente excluido del bienestar económico y social

(Esquivel 2015). Ahora bien, entre la población indígena proveniente de orígenes sociales más desaventajados, las mujeres alcanzan logros educativos, ocupacionales y económicos mucho más desfavorables que sus pares hombres. A modo de ejemplo, es el único grupo social que aún hoy presenta riesgos relativos altos de no acreditar siquiera la educación primaria (Solís et al 2019).

Por estos motivos, decidimos incorporar la información que levanta la EDER 2017 sobre si la persona es hablante o no de lenguas indígenas y su autoadscripción a pueblos indígenas a nuestros análisis, dado que cabría esperar se encuentren en desventaja frente a sus pares no indígenas.

Cuadro 1. Definición de variables

Variable	Categorías	Descripción
Fijas		
Sexo	Hombre Mujer	Indica el sexo de ego, no reporta identidad de género
Cohorte	1962-1967 1968-1977 1978-1987 1988-1997	Agrupamos a las personas según su año de nacimiento. Los grupos de edades al momento de la encuesta resultan: 20 a 29, 30 a 39, 40 a 49 y 50 a 54 años (cumplidos). Con fines comparativos retomamos la definición de INEGI (2018) para la EDER 2017.
Origen social	Bajo Medio Alto	Índice de Orígenes Sociales (IOS): medida resumen de carácter multidimensional elaborada por Solís (2012 2013b 2017b) adecuada para indicar las condiciones socioeconómicas de la familia de origen y su posición en la estratificación educativa, ocupacional y económica. Agrupada en
Lengua Indígena	No hablante Habla	Reporta la autodeclaración de la persona entrevistada respecto a su identificación lingüística según si habla o no alguna lengua indígena y si pertenece o no a algún pueblo indígena.
Cambiantes en el tiempo		
Edad retrospectiva	Años cumplidos	Refiere a la edad habida por ego al momento del evento de interés. Agrupada para maximizar la comparabilidad entre grupos, por razones teóricas y estadísticas. Tramos de edad definidos: para el primer trabajo 10-14, 15-17, 18-20, 21-24, 25-29 y 30-39; para el inicio de un nuevo período laboral o de una etapa de interrupción dentro de la trayectoria: 10-20, 21-24, 25-29, 30-39 y 40-54.
Clase ocupacional	I y II III y IV V y VI VII	Se indica a partir de: estatus posición, tareas reportadas, rama de actividad y nivel de calificación. Utilizamos clasificación ISCO y pauta EGP adaptada a México abierta a cuatro clases: I y II) de servicio; III y IV) intermedias: administrativa/os, trabajadora/es no manuales de media/reducida calificación y pequeña/os propietaria/os; V y VI) trabajadora/es manuales calificada/os; y VII) no.
Unión e hij@ menor a 6 años	Sin unión ni hij@ Unid@ sin hij@ Sin unión con hij@ Unid@ con hij@	Indica la situación familiar retrospectiva para cada año. Según si: se encontraba o no en alguna unión conyugal y corresponsa o no con su pareja, además de si tenía o no algún/a hija/o menor a 6 años de edad (momento que identificamos marca un descenso paulatino en la demanda de cuidados asociado al comienzo de la etapa escolar).
Número de hij@s	0 y 1 2 y más	Indica la cantidad total de hija(o)s que ha acumulado la persona entrevistada en cada duración. Marcamos el umbral por razones estadísticas y sustantivas.
Nivel educativo	Hasta primaria Secundaria Media superior Superior o más	Indica el máximo nivel educativo alcanzado por la persona entrevistada en cada duración. Agrupamos niveles de estudio equivalentes sin considerar la diversificación curricular: no distinguimos entre enseñanza general y educación técnica ni educación terciaria de universitaria.
Escuela	No asiste Asiste	Reporta para cada año retrospectivo si la persona entrevistada se encontraba o no escolarizada según si concurría a estudiar de modo presencial en algún centro educativo.
Localidad	Rural Urbana	Indica el tamaño de localidad retrospectiva del lugar de residencia para cada año según el censo vigente. Fijamos umbral de habitantes en: rural 14.999 y menos; urbana 15.000 y más.
Región (de residencia cada año)	(en México) Norte Centro Sur	<i>Norte:</i> Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas, Baja California Sur, Sinaloa, Nayarit, Durango, Zacatecas, Jalisco, Colima, Michoacán, San Luis Potosí, Aguascalientes. <i>Centro:</i> CDMX, Estado de México, Morelos, Puebla, Hidalgo, Guanajuato, Querétaro, Tlaxcala. <i>Sur:</i> Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Veracruz, Quintana Roo, Yucatán, Campeche, Tabasco.

Fuente: Elaboración propia con base en la EDER 2017.

5 El primer ingreso al mercado laboral³⁰

5.1 Introducción

Suscribir la perspectiva teórico-metodológica del curso de vida implica considerar la entrada al mercado laboral como un cambio de estado en la trayectoria vital de las personas, dado por la primera experiencia biográfica de trabajo, que constituye uno de los eventos cruciales de la transición a la adultez (Blanco 2002, Elder 1998, Elder, Johnson y Crosnoe, 2003 Echarri y Pérez Amador 2007). La literatura especializada se ha centrado en analizar el primer trabajo o la primera historia laboral, pero no existe consenso sobre la relevancia de uno u otra ni la influencia que tienen sobre la trayectoria posterior. En esta oportunidad destacamos como objeto de estudio al primero, por constituir el signo más claro de ingreso al mundo del trabajo (Blau y Duncan 1967, Lomnitz 1975).

La primera vez que se asume el rol de trabajador/a (en el mercado laboral) marca una primera adquisición de posición social, el inicio de la carrera ocupacional y el primer momento en que las trayectorias laborales comienzan a bifurcarse en función de las desigualdades sociales y de género, cuya reproducción ya se manifiesta. Al respecto, toda la literatura especializada da cuenta de un mercado de trabajo caracterizado por la precariedad, la informalidad y los bajos ingresos que afecta particularmente a las personas jóvenes. Como si esto fuera poco, su vulnerabilidad aumenta cuando provienen de un origen socioeconómico

30 Una versión anterior de este capítulo será publicada próximamente en el libro colectivo con análisis de la EDER 2017, coordinado por María Eugenia Zavala de Cosío y Pascal Sebillé (2023) a quienes agradezco su: invitación a participar, atenta revisión del borrador y disposición a ayudarme a mejorarlo.

deficitario y empeora cuando presentan logros educacionales insuficientes para competir en el mercado laboral (Mora y De Oliveira 2014, Solís y Blanco 2014, Mancini 2016b).

En este sentido, Saraví (2009) da cuenta que el empleo juvenil en México se va bifurcando hacia los veinticinco años, cuando observa la consolidación de la desigualdad social entre jóvenes cuyas trayectorias truncadas quedan en la precarización mientras que aquellos más favorecidos logran acceder a mejores empleos. Sin embargo, Solís (2012) ha demostrado que la clase social de origen pierde importancia en la explicación de la clase social de destino, cuando se controla por la educación y el nivel económico. Esto refuerza la necesidad de profundizar cómo juegan las variables estructurales clásicas en la primera entrada al trabajo, con la nueva evidencia que nos provee la EDER de 2017.

En este marco, con este capítulo buscaremos describir y explicar cuándo y cómo se experimentan las primeras transiciones al trabajo según los determinantes que esperamos ordenen, modulen y estructuren la entrada al mercado laboral. Para ello, realizamos análisis longitudinales que permiten contrastar calendarios e intensidades y estimamos la dependencia temporal del primer trabajo en función de sus principales condicionantes: género, origen social, educación, situación familiar, cambio histórico, contexto geográfico e identidad étnica.

5.2 Hipótesis

A continuación, exponemos las hipótesis sobre el primer ingreso al mercado laboral formuladas con base en la literatura especializada que desarrollamos en extenso en el capítulo teórico.

5.2.1 H.1: Transiciones segmentadas por sexo

A pesar del incremento en la participación laboral femenina entre las cohortes más jóvenes, mientras prácticamente la totalidad de los hombres se inserta en el mundo laboral, esperamos que entre las mujeres todavía exista un grupo que nunca experimente la transición al mercado de trabajo (Inmujeres 2005, ILO 2016). Además de esta brecha de género en la intensidad, aún entre quienes entran esperamos encontrar diferentes calendarios; ya que el primer ingreso al trabajo ocurriría a edades más tempranas en los hombres que en las mujeres, quienes alcanzarían sus máximos períodos de actividad más tardíamente (por los ciclos de maternidad) (Christenson, García y De Oliveira 1989, Mier y Terán 1992).

5.2.2 H. 2: Desigualdades asociadas al origen social diferenciadas por sexo

Esperamos que las personas provenientes de los orígenes sociales más privilegiados experimenten inserciones laborales tardías, típicamente por mantenerse en el rol de estudiante a tiempo completo durante más tiempo; lo cual, a su vez, permite acumular credenciales educativas que posiblemente les darán acceso a transiciones más protegidas. Mientras que, las transiciones tempranas se asocian a empleos con niveles altos de precariedad y rotación, pero bajos en calificación y remuneración (Brunet 2015, Colmex 2018, Solís 2018). Asimismo, esperamos que las diferencias entre hombres y mujeres se diversifiquen en función de los orígenes sociales, que las brechas de género en la primera incorporación laboral se presenten socialmente estratificadas y que las mujeres de estratos más altos puedan compensar parcialmente desigualdades de género con privilegio de clase (Shalev 2009, Triano 2012, Torche 2015, Mancini 2016a, McGinn y Eunsil 2017, Yaschine 2017).

5.2.3 H.3: La educación también importa

Los niveles de escolarización han aumentado de manera generalizada con el paso del tiempo histórico y las nuevas generaciones permanecen más tiempo en el sistema educativo que sus mayores (INEGI 2010, Blanco 2013). Así, la escuela “protegería” de la entrada al trabajo lo cual se traduciría en un retraso de los calendarios de transición de quienes se encuentran asistiendo a algún centro educativo, que a su vez ingresarían al mercado laboral en menor medida que aquellos que ya no concurren (Solís 2012, Fernández y Alonso 2014). Aunque los riesgos de salir de la escuela suelen ser mayores para las mujeres, esperamos que los efectos de asistir no difieran respecto a los hombres (Ariza y Oliveira 2005, Brunet 2016).

5.2.4 H. 4: Efectos inversos de los factores familiares por sexo

A pesar del cambio histórico, persiste la división sexual del trabajo tradicional que asigna a los hombres el rol de proveedor y a las mujeres el de cuidadora a cargo de las responsabilidades domésticas (Suárez 1992, Oliveira y Ariza 2001, Blanco y Pacheco 2003, Rendón 2003, Oliveira y García 2017). Esto debiera traducirse en pautas de determinación asociadas a las transiciones y trayectorias conyugales y reproductivas distintas, e incluso opuestas, entre los sexos (Kupinsky 1977, Blanco y Pacheco 1998, García y Pacheco 2000). En concreto, esperamos que encontrarse en unión conyugal y tener hija(o)s pequeña(o)s incremente la entrada al mercado laboral de los hombres y disminuya la de las mujeres (Parrado 2006, Steele 2011, Levy, Gauthier y Widmer 2013, Márquez y Mora 2014).

5.2.5 H.5: Cambios y persistencias en el tiempo histórico

Hemos expuesto que el paso de las generaciones conlleva cambios en las pautas de la participación laboral a lo largo del tiempo. Ya mencionamos el incremento de la edad media

a la que se entra al mercado laboral, asociado al aumento generalizado de la escolarización. Respecto a las diferencias por sexo, el crecimiento de la presencia femenina en la fuerza laboral debiera evidenciarse en una mayor proporción de mujeres que ingresa al mercado de trabajo en las generaciones recientes frente a las antiguas (Pedrero y Rendón 1982, García y Oliveira 1994 2001 y 2006, Ariza y Oliveira 2002 2003 y 2014, Parrado y Zenteno 2005). A su vez, esperamos que el cambio histórico se manifieste en una mayor convergencia de las transiciones femeninas con las de sus pares masculinos, pero con gran heterogeneidad de las mujeres entre sí (Mier y Terán et al 2016, Mancini 2016a y 2017b).

5.2.6 H. 6: Desigualdades regionales

Sabemos que los distintos contextos geográficos configuran diferentes circunstancias que alcanzan gran peso en la asignación de las oportunidades vitales de sus habitantes y definen, entre otras condiciones, la demanda laboral local (Bebbington et al 2016, Pereira y Soloaga 2016). Por lo tanto, esperamos que en relación con el primer ingreso al trabajo residir en los distintos territorios de nuestro país tenga por efecto una polarización de la inserción laboral en favor de localidades rurales y la región del Centro frente al Norte y el Sur. A su vez, este efecto se expresaría con más fuerza para las mujeres, inhibiendo o facilitando su participación laboral mientras que para sus pares masculinos esperaríamos transiciones más homogéneas. Entonces, esperamos efectos en favor del ingreso al trabajo para las mujeres urbanas y del Centro del país, respecto a las rurales y residentes en el Norte y Sur; estas últimas precisamente se encontrarían ante el entorno menos favorable para comenzar a trabajar en el mercado (Quilodrán 1991, Zavala de Cosío 1994, Rendón 2002, García y Pacheco 2014, Mier y Terán 2014).

5.2.7 H. 7: Desigualdades asociadas a la identidad étnica

Conocemos la posición desventajosa en que la población indígena mexicana se encuentra en general y en el mercado laboral en particular, y el hecho de que entre personas pertenecientes a pueblos indígenas y hablantes de alguna de sus lenguas sean las mujeres las que (debido a la interseccionalidad), encuentren el mayor menoscabo de su bienestar social (Solís 2017). Para el caso específico de la primera entrada al mercado laboral, esto debiera expresarse en un mayor ingreso masculino entre los indígenas respecto al resto de los hombres y una menor proporción de mujeres que ingresan a trabajar en el mercado entre las indígenas frente a sus pares que no se autoadscriben como indígenas ni hablantes de sus lenguas (INEGI 1993).

5.3 Estrategia de análisis y variable resultado

En este capítulo realizamos un conjunto de “análisis de supervivencia” con el propósito de visualizar los distintos “ritmos” con que se produce la primera inserción laboral, dado por el evento (primer empleo cronológico) que marca la transición entre un estado de origen (nunca haber trabajado) a otro de destino (estar laborando). Específicamente, definimos como variable dependiente a la primera experiencia biográfica de trabajo que cada persona entrevistada ha tenido como aquel evento único y no renovable que marca la ocurrencia de la primera inserción laboral. En concreto, definimos la variable de tiempo al evento para la transición al trabajo a partir de la edad retrospectiva, en años cumplidos, habida por la persona encuestada al momento de su primer empleo cronológico, sin diferenciar por características tales como duración, jornada o seguridad social.

Centramos los análisis longitudinales en dos dimensiones que resultan clave para caracterizar el primer ingreso al trabajo: intensidad y calendario. La intensidad del evento indica cuántas personas experimentan la transición a lo largo de su vida. Reporta la proporción acumulada de quienes van transitando a su primer trabajo ya que indica si la

persona ingresa o no al mercado laboral en cada duración de tiempo. Los calendarios permiten contrastar las edades a las que ocurren las entradas al mercado laboral con el fin de visualizar diferencias y semejanzas en los ritmos de transición.

5.4 Consideraciones sobre el ajuste de los modelos

Como detallamos en la metodología general, si bien el cuestionario pregunta a partir de los cinco años de edad, establecemos el conjunto en riesgo de transitar al trabajo fijando como límite inferior los diez años de edad; para excluir casos atípicos de trabajo a edades prematuras. Además, para la estimación de los modelos truncamos los datos a los 39 años de edad, para excluir los posteriores a este límite superior. Preferimos dejar fuera los años-persona de 40 a 54 porque implican sesgos por transiciones a edades muy tardías y celdas con insuficiente cantidad de casos; que representan problemas en la estimación de los modelos, dado que los ingresos laborales a edades posteriores ocurren muy raramente entre las mujeres y prácticamente nunca entre los hombres. Por el contrario, en los análisis descriptivos sí consideramos la totalidad del conjunto en riesgo e incorporamos recuentos parciales a los 29 y 20 años de edad, con el fin de maximizar la ilustración de los contrastes y lograr la efectiva comparabilidad entre cohortes, respectivamente (cuadro 2). Esto requiere tomar con cautela ciertas comparaciones para la generación más reciente, puesto que existen efectos de calendario que pueden parecer de intensidad, como detallaremos en los análisis que siguen.

Con relación al ajuste de los modelos, decidimos incorporar dos efectos de interacción: la edad al primer trabajo con los orígenes sociales y estos con la situación familiar, para evitar que los efectos de intensidad y calendario se anulen mutuamente. Esto porque cabría esperar que las personas de hogares más privilegiados experimenten transiciones al trabajo más tardías, por mantenerse en el rol de estudiante a tiempo completo durante más años (Solís y Blanco 2014), y que el impacto de los factores familiares difiera

entre orígenes sociales, polarizando la incorporación al mercado de trabajo sobre todo entre las mujeres (Mier y Terán et al 2016, Mancini 2017b).

Cabe acotar que todos los efectos de los modelos ocurren en el sentido esperado y el ajuste es bueno (cuadro 3). Asimismo, corresponde señalar que todas las variables independientes incluidas resultan estadísticamente significativas para dar cuenta de las características que asume la entrada al trabajo. Sin embargo, para algunas categorías puntuales no podemos afirmar que las diferencias respecto a la de referencia sean distintas de cero.

En adelante analizamos el primer ingreso al trabajo para poder establecer de qué manera hombres y mujeres comienzan a diferenciarse desde su historia laboral más temprana. En primer lugar, describimos las intensidades y los calendarios de entrada al mercado laboral; en segundo término, ajustamos modelos logísticos de tiempo discreto para estimar la magnitud de la incidencia de los diversos factores considerados sobre los riesgos de experimentar o no la transición; y, por último, detallamos los resultados más importantes.

5.5 Caracterización del primer ingreso al mercado laboral

Para comprender los rasgos que asume la entrada al trabajo, necesitamos antes que nada conocer quiénes, cuántos y cuándo experimentan la primera transición laboral. Para ello en esta sección, caracterizamos dicho evento a partir de los principales determinantes que inciden en el comienzo de la vida laboral y condicionan sus temporalidades. En términos generales, las tendencias por sexo se comportan como esperábamos respecto a los efectos de intensidad y de calendario. Al final de esta sección presentamos el cuadro 2 que resume los estadísticos descriptivos y las gráficas 2 a 5 con los calendarios.

Para empezar, observamos que el riesgo de transición al trabajo es mayor para hombres que para mujeres a todas las edades, en todos los estratos sociales y para todas las

cohortes. Si contrastamos la proporción que ha comenzado a trabajar antes de los treinta años de edad, cerca de la totalidad de los hombres encuestados (97%) así como la amplia mayoría de las mujeres (83%) ha tenido al menos un trabajo. A dicha edad, 76% de las mujeres de familias más desfavorecidas, 84% de aquellas provenientes de hogares con IOS medio y 89% entre las privilegiadas ya había tenido un primer empleo. Al contrastar por cohorte de nacimiento, a los treinta años ya había entrado al mercado laboral 78% de las mujeres de la más antigua (1962-1967), 79% de la intermedia (1968-1977), 86% de la joven (1978-1987) y 84% de la más reciente (1988-1997). En oposición, entre los hombres a la misma edad, el ingreso al trabajo ya es casi total y prácticamente sin variaciones entre estratos sociales ni cohortes (cuadro 2).

Respecto a la edad de entrada al mercado laboral mexicano, es siempre menor para hombres que para mujeres; lo cual se traduce en calendarios masculinos más tempranos que los femeninos, pero con diferencias importantes según cohorte y origen social. Quienes nacieron en las cohortes antiguas muestran ingresos al trabajo acelerados y tempranos que se suavizan sobre los 18 años, mientras en las cohortes recientes entran al mercado laboral más lenta y tardíamente (cuadro 2). Con el paso del tiempo se ha dado una tendencia a retrasar la edad de entrada al trabajo, lo cual se evidencia en curvas menos pronunciadas entre las cohortes más jóvenes en las edades tempranas, con una elevación hacia los 18 años que coincide con el fin normativo de la enseñanza media superior a la cual las nuevas generaciones acceden más que antes.

En el caso de los hombres, la brecha que separa las funciones de supervivencia tiende a ser cada vez menor y llega a desaparecer porque alcanzan una proporción acumulada de entrada al trabajo casi total hacia los veinte años de edad en todas las cohortes (gráfica 4) y sobre los 25 años en todos los niveles de IOS (gráfica 3). A más bajo IOS, más temprano y concentrado su calendario: son los hombres de orígenes desventajosos quienes presentan las menores edades al comienzo de la vida activa. En cambio, los que provienen de hogares familiares en posiciones más favorables tienden a ingresar al mercado laboral de manera

tardía, por lo que las transiciones a edades más altas indican un privilegio de origen al hacer posible una mayor escolarización. Estas tendencias permiten entender la entrada al trabajo para el caso de los hombres, pero resultan insuficientes para dar cabal cuenta de las mujeres.

Mientras las transiciones masculinas se concentran en todas las cohortes a edades relativamente tempranas, entre las mujeres hay algunas que aún a edades muy tardías acceden a su primer trabajo. Esto se evidencia al contrastar las diferencias entre primer y tercer cuartil, que acumulan la cantidad de años que demora en ingresar al mercado laboral la mitad central de cada grupo social (cuadro 2). Los rangos intercuartílicos³¹ resultan bastante más amplios para las mujeres que para los hombres, si bien la distancia se acorta en las cohortes recientes; en los hombres rondan alrededor de cinco años en todos los niveles de IOS, pero en las mujeres la diferencia varía. A modo de ejemplo, entre las mujeres de orígenes sociales más desventajosos, 25% tiene su primer empleo antes de los 15 años y entre las del grupo social alto, esta proporción se alcanza a los 18 años de edad. En contrapartida, llegan a 75% a los 23 años, mientras las del sector bajo lo hace recién a los 28 años, con rangos de cinco y trece años respectivamente.

Observamos un fuerte cambio en la tendencia femenina hacia los 18 años: mientras que las del medio y alto aceleran el ritmo, las de orígenes sociales bajo comienzan a suavizar la entrada al trabajo (gráfica 3). Así, se invierten las curvas bifurcándose con un incremento de la función de ingreso al trabajo para las mujeres de IOS alto y medio frente a un estancamiento de las del bajo, al igual que entre las mujeres de las cohortes recientes respecto a sus mayores (gráfica 5). Por ejemplo, el diez por ciento de mujeres que ingresan primero al

31 Rango intercuartílico es una medida resumen de la dispersión o heterogeneidad del calendario de ocurrencia de un evento. Resulta de calcular la diferencia entre el tercer cuartil y el primero ($q_3 - q_1$) para indicar el tiempo que lleva a la proporción acumulada pasar del 25% al 75% (Solís, 2013a).

mercado laboral en cada una de las cohortes, lo va haciendo alrededor de un año más tarde que aquellas comparables de la generación previa. En el extremo opuesto, las que experimentan la transición más tarde, percentil 90 en cada una de las generaciones, lo hacen casi una década antes que sus pares de la cohorte anterior (cuadro 2).

Estas tendencias invierten la secuencia que ordena las proporciones respecto a la intensidad que observamos a edades tempranas y muestran que las mujeres experimentan unas transiciones mucho más heterogéneas que los hombres. Así, el tiempo histórico y los orígenes sociales ordenan y modulan de manera muy distinta las transiciones según se trate de hombres o mujeres. Las proporciones de mujeres que ingresan al mercado laboral difiere notoriamente en función del origen social (gráfica 3) y el cambio histórico (gráfica 5), diferenciación que no aparece cuando se trata de hombres dado que, más tarde o más temprano, todos comienzan a trabajar (gráficas 2 y 4), y tanto el IOS como el paso del tiempo ordenan los calendarios masculinos en sentido creciente. Por el contrario, las transiciones femeninas se polarizan mostrando una superposición de efectos de intensidad y calendario que sugiere una mayor participación laboral a edades tempranas y, en contrapartida, un posible estancamiento posterior. Aquellas mujeres provenientes de los hogares más favorecidos muestran una concentración en las edades de entrada al mercado laboral similar a la de sus pares hombres, mientras las del estrato bajo van ingresando al trabajo de forma mucho más espaciada.

Lo anterior pone de manifiesto una estratificación de la entrada al trabajo que se presenta de modo mucho menos lineal entre las mujeres que entre los hombres. De modo que la distancia llega a ser mayor cuando contrastamos entre las propias mujeres que respecto a los hombres comparables, ya que terminan siendo aquellas de IOS alto y cohortes recientes las mujeres que llegan a ingresar en mayor proporción, pero más tarde y lentamente. El paso del tiempo histórico muestra una convergencia entre hombres y mujeres, pero sólo cuando se trata de personas provenientes de los hogares más privilegiados. En cambio, la diferencia entre sexos se amplía si examinamos a quienes crecieron en familias cuyas condiciones

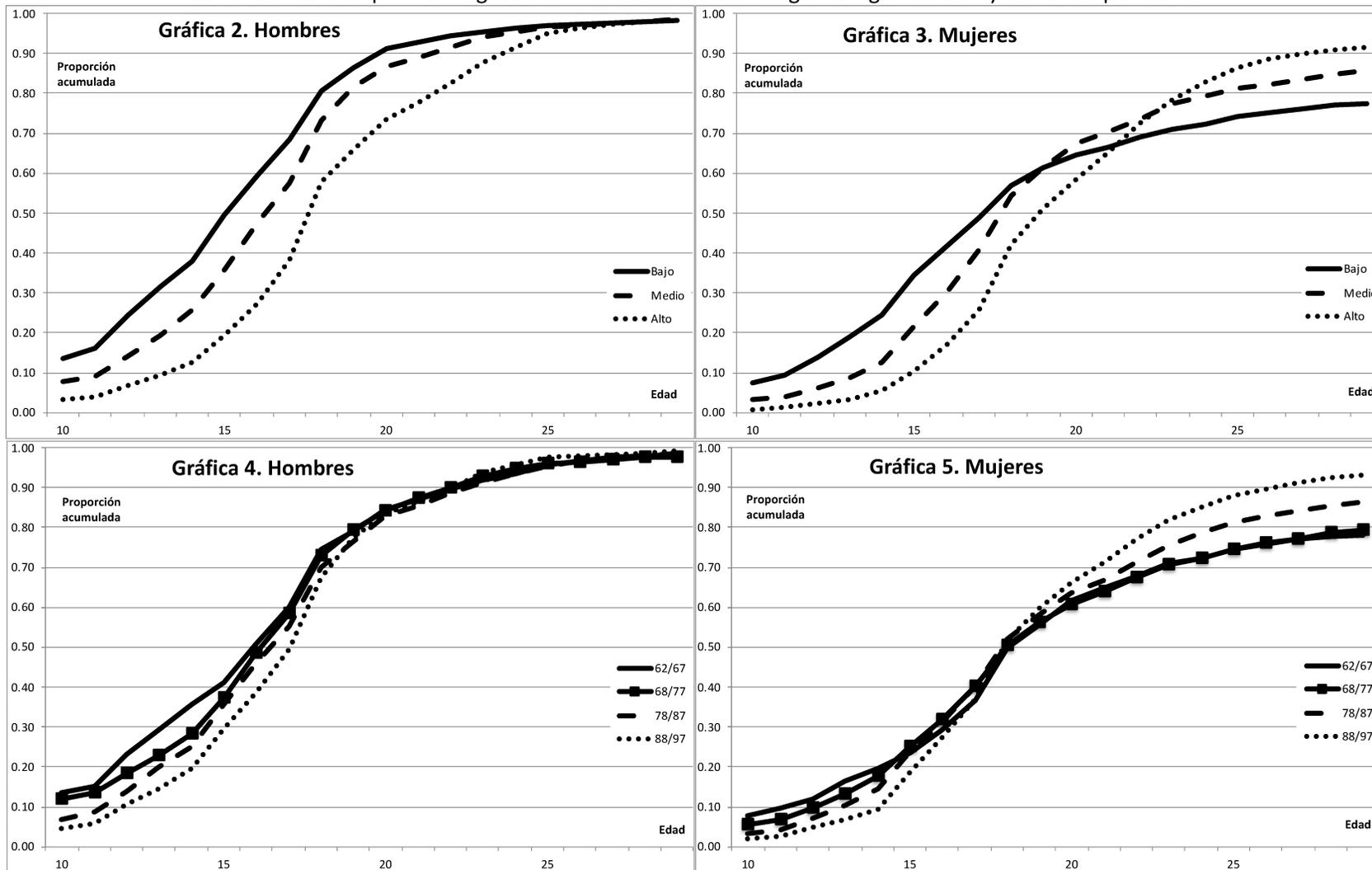
socioeconómicas fueron desfavorables (cuadro 2). De hecho, aunque confirmamos un aumento de la participación laboral femenina en las cohortes jóvenes, encontramos que la brecha de género en función del origen social se manifiesta con más fuerza que según el cambio histórico, resultado que, junto a otros, problematizaremos en la siguiente sección.

Cuadro 2. Primer ingreso al mercado laboral. Edad al primer trabajo y porcentaje de entrada según sexo, origen social y cohorte

Cuantiles	General			Origen social								
	Hombres	Mujeres	Total	Bajo			Medio			Alto		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Percentil 10	12.0	13.8	12.7	10.7	12.1	11.0	12.2	14.3	13.1	14.2	15.9	15.2
Primer cuartil (p25)	14.9	16.3	15.7	13.1	15.1	14.1	14.9	16.4	15.7	16.7	17.9	17.3
Mediana (p50)	17.5	18.9	18.3	16.1	18.1	17.1	17.2	18.7	18.1	18.6	19.9	19.1
Tercer cuartil (p75)	19.6	23.9	21.8	18.5	26.7	20.7	19.2	23.4	20.8	21.4	23.4	22.7
Percentil 90	23.2	38.3	28.7	20.8	49.3	38.1	22.4	35.1	28.3	24.6	28.1	25.9
Rango int. (p75-p25)	4.7	7.6	6.1	5.5	11.7	6.6	4.3	7.0	5.1	4.7	5.5	5.3
% ingreso al trabajo												
Total	97.4%	88.6%	92.5%	98.0%	83.0%	89.5%	98.0%	90.0%	93.5%	96.2%	93.1%	94.6%
A los 30 años de edad	96.7%	82.7%	89.0%	97.4%	76.3%	85.4%	97.3%	83.6%	89.7%	95.4%	89.0%	92.0%
A los 20 años de edad	83.6%	63.4%	72.5%	91.1%	64.6%	76.1%	86.7%	67.3%	75.9%	73.3%	58.4%	65.4%
Cohorte												
Cuantiles	1962-1967			1968-1977			1978-1987			1988-1997		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Percentil 10	10.7	12.1	11.0	10.9	13.1	12.0	12.3	13.9	13.0	12.9	15.1	13.9
Primer cuartil (p25)	13.3	16.3	14.6	14.4	16.0	15.3	15.0	16.2	15.6	15.5	16.7	16.2
Mediana (p50)	16.9	19.0	18.2	17.2	19.0	18.1	17.4	18.8	18.3	18.0	18.9	18.5
Tercer cuartil (p75)	19.1	26.4	22.0	19.3	26.3	22.2	19.8	23.9	22.0	19.8	22.6	21.2
Percentil 90	23.2	50.8	36.0	23.0	45.2	33.6	23.5	34.0	28.1	23.1	27.2	25.0
Rango int. (p75-p25)	5.8	10.1	7.4	4.9	10.3	6.9	4.8	7.7	6.4	4.2	5.9	5.1
% ingreso al trabajo												
Total	99.3%	90.8%	94.7%	99.3%	90.6%	94.5%	99.1%	90.9%	94.4%	93.8%	83.8%	88.4%
A los 30 años de edad	98.2%	78.2%	87.4%	97.7%	79.4%	87.6%	98.5%	86.3%	91.5%	93.8%	83.8%	88.4%
A los 20 años de edad	84.6%	61.6%	72.2%	84.3%	60.6%	71.3%	83.0%	63.7%	72.0%	83.3%	66.0%	73.9%

Fuente: Estimaciones propias con base en la EDER 2017. Datos ponderados.

Calendarios del primer ingreso al mercado laboral según origen social y cohorte por sexo



Fuente: Elaboración propia con base en la EDER 2017. Datos ponderados.

5.6 Análisis de los factores asociados al primer ingreso al mercado laboral

Si bien hemos observado que la entrada al mercado laboral y las edades a las que las personas la experimentan ocurre de acuerdo con lo que esperábamos, de los análisis de supervivencia se desprende que existen diferencias en las transiciones al trabajo que es necesario complejizar para explicar. Para ello, ajustamos un conjunto de regresiones logísticas que permiten comprender en qué medida el tiempo histórico, los orígenes sociales, la situación familiar y el contexto geográfico, entre otros, pautan la entrada al mercado laboral de diferente manera según el sexo de ego.

Específicamente, estimamos el cambio en los riesgos de entrar al mercado de trabajo en función de la edad a la que se experimenta la transición controlando por el efecto del resto de los determinantes. En términos generales, los modelos ajustados muestran efectos diferenciales según se trate de hombres o de mujeres que merecen profundizarse. Con el fin de comentar los hallazgos más relevantes de manera comparativa, pondremos énfasis en las variables explicativas que consideramos principales para nuestro análisis. Presentamos los resultados en el cuadro 3 y posteriormente en las gráficas 6 a 20 al final del capítulo.

Para comenzar, en el caso de los hombres corroboramos que en todas las cohortes llegan a ingresar al trabajo casi en su totalidad, mientras en las mujeres es claro cómo a medida que nos acercamos a cohortes más jóvenes aumenta el ingreso al trabajo global (cuadro 3). Nuestras estimaciones sugieren que las mujeres han aumentado las chances de ingresar al trabajo con el paso del tiempo y el cambio sociohistórico; lo cual pone de manifiesto la presencia en simultáneo de dos efectos, calendario e intensidad, tal como esperábamos bajo una hipótesis de crecimiento sostenido en su acceso a la fuerza laboral.

Con relación a la edad, las cohortes más jóvenes disminuyen las chances de entrar al trabajo antes de los 15 años de edad respecto a sus mayores, diferencia que se observa para ambos sexos lo cual es esperable dada la mayor escolarización generalizada. Al contrastar entre cohortes observamos que, frente a haber entrado al mercado laboral entre los 10 y los

14 años, los riesgos de ingresar al primer trabajo aumentan entre los 15 y los 17 años y en mayor medida de los 18 a los 20 años. No obstante, estos incrementos van siendo inferiores a partir de los tramos de edad posteriores a los 21 años para ambos sexos, aunque en las mujeres disminuyen de modo más paulatino (cuadro 3). Estos resultados confirman que ellos experimentan la transición a edades más tempranas que ellas y con calendarios más concentrados, mientras que entre las mujeres el primer ingreso al trabajo se presenta de manera menos homogénea que entre los hombres.

A su vez, se radicalizan las diferencias en función de los orígenes sociales, confirmando con mayor contundencia lo que ya observábamos con los descriptivos (gráficas 2 a 5). Este efecto se manifiesta en los calendarios masculinos y en la intensidad femenina, dado que son las mujeres provenientes de orígenes sociales medios y altos las que aumentan en mayor medida su entrada al trabajo, evidenciando una mayor diversificación según el sexo, debida a los orígenes sociales (cuadros 2 y 3). De hecho, encontramos efectos más marcados de las desigualdades asociadas a sus orígenes familiares en las mujeres que en los hombres. A saber, pareciera que la compresión de los calendarios y la convergencia entre cohortes y sexo oculta una mayor desigualdad de las mujeres entre sí, mostrando que mientras las de orígenes sociales medios y altos ingresan tardía y masivamente al mercado de trabajo, las del estrato bajo lo hacen más temprano, pero en menor proporción. En el fondo, esto muestra una mayor brecha de género entre personas provenientes de orígenes sociales desfavorables, puesto que entre los hombres los efectos del origen social modulan y ordenan intensidades y calendarios, pero sin cambios ni superposiciones, que sí se manifiestan entre las mujeres (gráficas 6 a 13).

Respecto a los orígenes sociales en interacción con las edades a la transición, tanto para hombres como para mujeres, los riesgos de ingresar al trabajo a edades tempranas son los más altos entre quienes provienen de orígenes sociales bajos y disminuyen cuando provienen de hogares ubicados en el tercil medio del IOS, y con mayor razón si sus familias eran de las más aventajadas. En el mismo sentido, a medida que se retrasa el calendario de

transición se van incrementando los riesgos de entrar al mercado laboral para las personas de orígenes sociales medios y aumentan más las provenientes de IOS alto respecto a las del bajo, cuyo ingreso al trabajo se desacelera (cuadro 3).

Otro punto para destacar es que los riesgos relativos estimados de transitar al primer trabajo resultan en direcciones inversas para hombres y mujeres en función de los factores familiares (gráficas 14 a 16)³². Es decir, tener algún/a hija/o menor a seis años y encontrarse en unión conyugal precipitan la entrada al trabajo para ellos y retrasan la de ellas. En contrapartida, al contrastar hombres y mujeres sin hija(o)s menores a seis años ni unión conyugal, la brecha de género en la participación disminuye en gran medida, lo cual sustenta la hipótesis de que las diferencias asociadas al sexo se vinculan a las trayectorias conyugales y reproductivas. Estos hallazgos confirman la profunda vinculación entre las trayectorias familiares y laborales, así como sus efectos diferenciados, y opuestos, en función de los roles de género tradicionales y persistentes. De hecho, la unión conyugal muestra mayor significancia que la presencia de hija(o)s pequeña(o)s, ya que coresidir con la pareja impulsa la entrada al trabajo en los hombres y desincentiva la de las mujeres; entre las cuales la unión con al menos una hija o un hijo menor a seis años resulta ser la situación familiar menos propicia a la incorporación femenina al trabajo (cuadro 3).

Esto hace suponer que, en el caso particular de México, la unión conyugal pone de manifiesto con mayor fuerza los roles de género, mientras que el no coresidir con un cónyuge los difumina, lo cual se evidencia en interacciones mayormente no significativas (cuadro 3). Incluso, observamos un efecto importante del número acumulado de hija(o)s en

32 Corresponde precisar que los riesgos relativos graficados no se corresponden numéricamente con los resultados del cuadro 3 porque los calculamos a partir de las probabilidades estimadas, con base en los modelos ajustados, pero manteniendo fijas las otras variables incluidas en su nivel promedio a escala nacional.

el caso de las mujeres, que no resulta significativo entre los hombres. Es decir, aun controlando por la situación familiar de encontrarse unida y tener al menos una hija o un hijo menor a seis años, el hecho de haber tenido dos o más hija(o)s, frente a tener una(o) o no tener, disminuye significativamente el riesgo de entrar a trabajar en todas las cohortes, excepto para las nacidas entre 1968 y 1977.

Asimismo, los efectos del contexto geográfico se presentan moderados por el sexo e inciden en mayor medida sobre las mujeres que en los hombres, mostrando que en las localidades urbanas y en la región del Centro del país se generan condiciones que incrementan las chances de que las mujeres participen en el mercado laboral, tal como esperábamos. Específicamente, nuestros resultados muestran que las variables territoriales no resultan estadísticamente significativas en el caso de los hombres y, en cambio, sí diferencian a las mujeres de las distintas generaciones (gráficas 17 a 20). En particular, mientras que el tamaño de localidad no presenta efectos en el ingreso al trabajo de los hombres, siempre es mayor para las mujeres que residen en zonas urbanas frente a las rurales. En la misma línea, la región de residencia no difiere significativamente en el caso de hombres, pero sí lo hace en las mujeres, aunque con variaciones entre cohortes. Así, las diferencias espaciales operan como brechas territoriales que no diferencian la entrada al trabajo de los hombres, sin embargo, una vez más, polarizan a las mujeres entre sí, ahora en función de las desigualdades regionales y la urbanización (cuadro 3).

En contrapartida, no se observan distinciones por sexo de los efectos de asistir o no a la escuela al momento de entrar al mercado laboral; ya que para todos el encontrarse concurriendo a algún centro de estudios disminuye el riesgo de transitar al trabajo (cuadro 3). Estos resultados parecen evidenciar la protección de la escolarización frente a las transiciones al mercado laboral, el carácter de “competencia” de la escuela con el trabajo, o al menos, el entrelazamiento de las trayectorias educativas y laborales en los cursos de vida de los sujetos.

Por el contrario, la identidad indígena incrementa el riesgo masculino de transitar al trabajo, pero no resulta estadísticamente significativo para ninguna de las cohortes femeninas. Es decir, entre los hombres hablar alguna lengua indígena frente a no hablar ninguna aumenta el riesgo de entrar al mercado laboral, aunque este efecto no se manifiesta en las mujeres (cuadro 3). Corresponde acotar que esto de ninguna manera implica afirmar la ausencia de desigualdades en perjuicio de las mujeres hablantes de lenguas indígenas: sabemos que se encuentran en la posición social de mayor desventaja frente al resto de la población (Solís, 2017a y Solís et al 2019). Significa solo que, en las mujeres, una vez controlados los otros determinantes (orígenes sociales, situación familiar, escolaridad, contexto geográfico, edad) hablar una lengua indígena no produce efectos sobre el riesgo de ingresar al trabajo que podamos afirmar sean estadísticamente significativos.

Recapitulando, los resultados sobre el primer ingreso al trabajo presentados en este apartado y el anterior permiten sostener que, si bien las mujeres han aumentado significativamente su participación en la fuerza laboral entre las generaciones más jóvenes y la distancia frente a sus pares masculinos se achica en el tiempo, la brecha de género todavía existe ampliamente. Observamos esto incluso cuando consideramos como única dimensión analítica un escenario de mínima, a saber: si alguna vez la persona ha asumido el rol de trabajador/a en el ámbito extradoméstico.

Ahora bien, las diferencias en la transición al mercado de trabajo por sexo se encuentran condicionadas según los orígenes sociales. Esto se manifiesta en los efectos de intensidad, pero sobre todo en los calendarios y sus interacciones, así como también en el sentido y magnitud de la influencia de ciertos eventos cruciales pertenecientes al dominio familiar, en función de si se es hombre o mujer.

De lo expuesto se desprende un conjunto de aspectos respecto a la transición que marca el primer ingreso al trabajo que vale la pena destacar, y valorar a la luz de las hipótesis de trabajo que nos orientan, con el fin de señalar nuestros hallazgos más relevantes y que desarrollaremos a continuación.

5.7 Discusión de resultados

Luego de analizar los modelos estimados para el primer el ingreso al trabajo es necesario regresar a las hipótesis y retomar nuestro marco conceptual, tal como pasamos a desarrollar. Antes que nada, nuestra primera hipótesis se refiere a la segmentación de las transiciones según el sexo, y hemos corroborado una mayor propensión a entrar al trabajo remunerado entre los hombres que en las mujeres, así como un calendario más tardío de ellas respecto a ellos.

La segunda hipótesis tiene que ver con la diferenciación de los efectos de los orígenes sociales en función del sexo y, en particular, la diversificación de la primera transición al trabajo de los diferentes estratos sociales, así como la estratificación de las brechas de género en favor de las mujeres provenientes de familias privilegiadas y en contra de las que vienen de los hogares más desfavorecidos. En efecto, hemos encontrado que las transiciones al trabajo resultan más heterogéneas entre las mujeres que entre los hombres, principalmente en los efectos de calendario que muestran una bifurcación entre las mujeres de estrato más bajo que ingresan tempranamente o a edades muy avanzadas.

La tercera hipótesis sostiene que concurrir a la escuela compite con la entrada al trabajo, lo cual efectivamente se observa tanto para hombres como para mujeres y en las generaciones mayores y jóvenes. O sea que, estar asistiendo a la escuela en un año dado reduce el riesgo de transitar al trabajo en ese momento.

La cuarta hipótesis considera la diferenciación en los factores del ámbito familiar en función del sexo. En particular, observamos que las tendencias muestran efectos inversos de la unión conyugal y la presencia de hija(o)s en edad preescolar para padres y madres. Entre ellos ambas situaciones incrementan el riesgo de entrar al trabajo y lo disminuyen para ellas. Lo anterior confirma la incidencia de las transiciones y trayectorias conyugales y reproductivas en las laborales en el sentido esperado, junto a la persistencia de los roles de

género que conllevan una mayor desigualdad en las primeras transiciones al trabajo de las mujeres que de los hombres, y que se manifiesta fundamentalmente en calendarios masculinos mucho más concentrados que los femeninos.

La quinta hipótesis sostiene que el cambio histórico (observado durante 35 años con los años de nacimiento de las generaciones 1962-1967, 1968-1977, 1978-1987 y 1988-1997), debería haber modulado los efectos de los mencionados factores al aumentar la presencia femenina en el mercado laboral. Esto se expresa en un incremento de la proporción de mujeres que experimentan un primer trabajo, una mayor convergencia entre hombres y mujeres en la entrada al mercado laboral, y un aumento en la desigualdad interna de las propias mujeres, cuyo crecimiento del ingreso al trabajo va de la mano con una mayor diversidad entre ellas.

La sexta hipótesis incorpora distinciones territoriales y obliga a diferenciar según los lugares de residencia que definen contextos geográficos más o menos proclives a la inserción laboral; mostrando que la región del Centro del país resulta más favorable al primer ingreso al trabajo de las mujeres que el Norte y en mayor magnitud aún que los estados del Sur del país, así como las localidades urbanas favorecen mucho más el ingreso laboral de las mujeres que las rurales. Resulta relevante que estos efectos se evidencian entre las mujeres, mientras que entre los hombres no son significativos para ninguna cohorte.

En oposición, los efectos asociados a la identificación lingüística resultan significativos para los hombres, pero no para las mujeres. Esto confirma sólo parcialmente la séptima hipótesis ya que, una vez controladas las demás variables, las diferencias esperadas se cumplen para ellos, pero no para ellas, quienes no ingresarían menos al trabajo que sus pares no indígenas.

Entonces, observamos que prácticamente la totalidad de las personas entrevistadas ha tenido al menos un empleo en su vida. Sin embargo, la evidencia permite sostener que la primera transición al mercado laboral se encuentra estratificada socialmente. No obstante, tal como esperábamos, estos efectos se manifiestan de manera diferenciada según se trate de

hombres o de mujeres. Esto pareciera indicar que la mayor diferencia por sexo en la entrada al trabajo tiene que ver con las edades a las que la experimentan y no con si lo hacen o no, a pesar de que observamos variaciones marcadas entre las mujeres de distintos orígenes sociales que resultan débiles para los hombres cuando se trata de efectos de intensidad, aunque las desigualdades sociales se ponen de manifiesto en los calendarios de ambos sexos. Asimismo, resulta evidente la mayor homogeneidad en las transiciones masculinas frente a la marcada polarización según orígenes sociales de las femeninas; que se manifiesta en efectos de calendario con ingresos al trabajo más tardíos en estratos altos y muy tempranos entre los bajos, pero de modo mucho menos lineal en las mujeres.

Se desprende de lo anterior que tanto los orígenes sociales como las generaciones ordenan y modulan diferencialmente las transiciones al trabajo de hombres y mujeres en nuestro país. Destacamos también la importancia que sobre las transiciones al trabajo reflejan aquellos eventos cruciales de otros dominios del curso de vida, tales como estar yendo a la escuela, encontrarse unida(o) o tener hija(o)s menores a seis años. Resalta la magnitud de las diferencias encontradas en estos efectos de las transiciones familiares en función del sexo, además del sentido inverso que ya esperábamos, particularmente la división sexual del trabajo asociada en mayor medida a la unión conyugal que al nacimiento de hija(o)s. Este importante hallazgo, entre otros, confirma la importancia de refinar los análisis empíricos a la vez que profundizar más en sus explicaciones teóricas mediante la reconstrucción y secuenciación de las trayectorias laborales completas, tal como hacemos en los capítulos de salidas y reingresos.

En este marco, las diferencias regionales se suman a las múltiples desigualdades en los patrones de incorporación al trabajo en general y femenino en particular; a saber, mientras que las mujeres rurales del Sur del país son las menos propensas a ingresar al trabajo, aquellas urbanas que residen en el Centro del país encuentran las oportunidades más favorables para la entrada al mercado laboral. Estas desigualdades territoriales confirman la necesidad de incorporar la dimensión geográfica a nuestros análisis, dado que los factores contextuales

presentan efectos diferenciales por sexo en la dirección esperada y que se manifiestan aun controlando por todos los demás.

En tal sentido, nos sorprendió no encontrar diferencias estadísticamente significativas para el ingreso al trabajo femenino según la identificación étnica, lo cual permite suponer que se asocia con otras variables explicativas, como el origen social, pero necesitamos más información y mayor investigación para explicar las desigualdades desde la perspectiva interseccional que suscribimos como adecuada para enfrentar esta difícil tarea.

En la misma línea, cabría esperar una diferenciación en función del cambio histórico bastante más clara que la observada, lo cual muestra que el tiempo pasa para todas las personas, pero su influencia en nuestro curso de vida está moderada por la posición social en que nos encuentre; motivo por el cual las variables estructurales clásicas modulan en mayor medida las primeras transiciones al trabajo ya que, como lamentablemente sabemos, no hay nada más constante que la desigualdad.

Entonces, en relación con la entrada al mercado de trabajo importa destacar que el cambio histórico ocurre de forma estratificada y “generizada”, dado que muestra una mayor convergencia entre sexos a medida que avanzamos en las cohortes de nacimiento, pero persisten las brechas por orígenes sociales tanto en hombres como en mujeres. Es decir, a medida que se avanza hacia las cohortes más jóvenes se retrasa el ingreso al primer trabajo entre quienes provienen de familias acomodadas que permanecen más tiempo en la escuela. A su vez, la participación laboral de las mujeres se incrementa con el paso del tiempo, pero en mayor medida entre las de orígenes sociales medios y altos, dejando entrever una mayor bifurcación de las transiciones asociadas a los orígenes sociales entre ellas que entre ellos.

Cuadro 3. Resultados de modelos logísticos para el primer ingreso al mercado laboral por sexo y cohorte

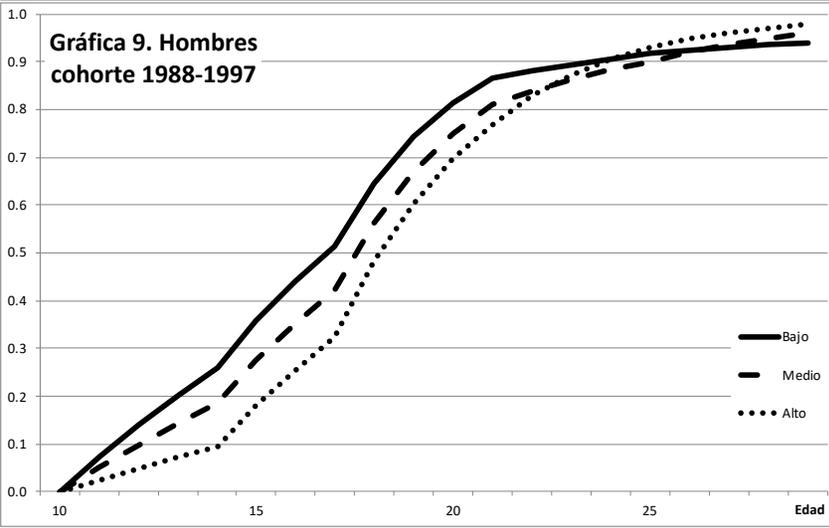
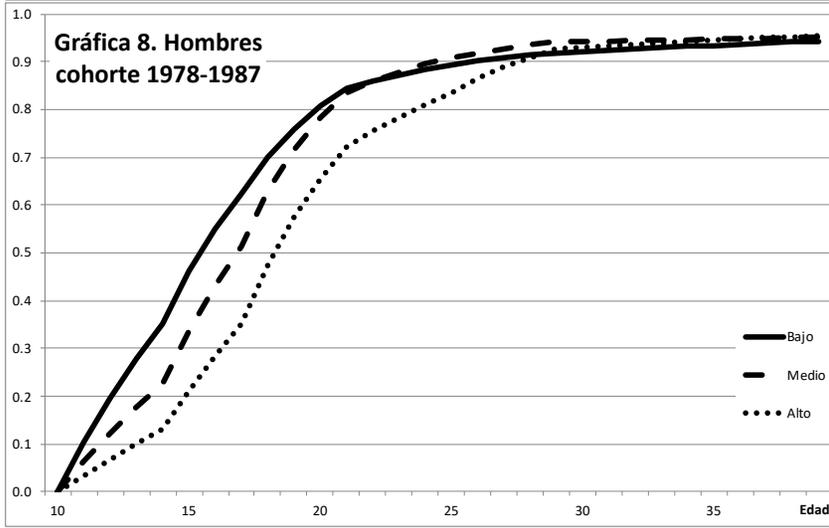
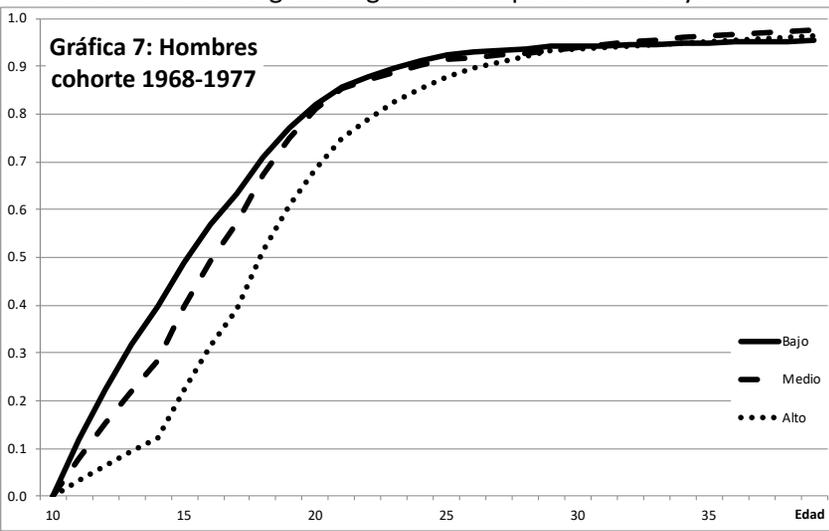
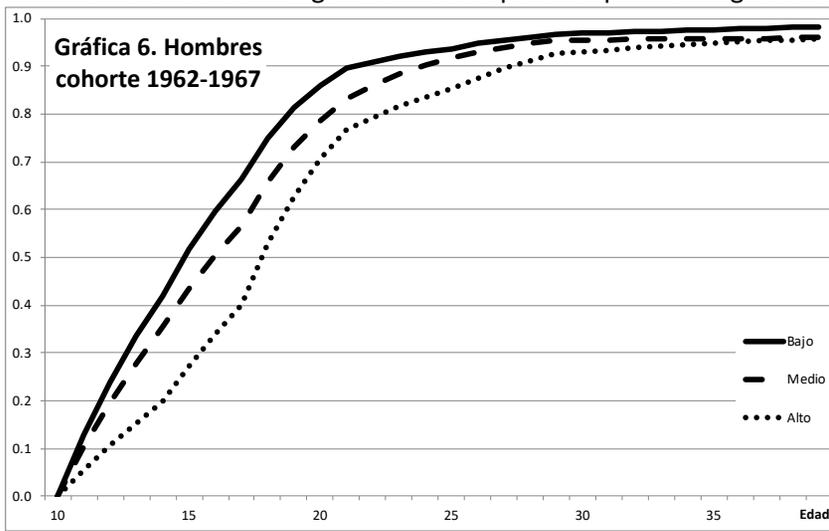
	HOMBRES				MUJERES			
	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997
Edad al primer trabajo								
10-14 (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
15-17	1.35	1.33*	1.74***	1.90***	0.76	1.16	1.79***	3.65***
18-20	2.34*	1.96**	2.15***	4.82***	1.23	0.95	1.50**	5.19***
21-24	0.92	1.29	0.87	1.68	0.46*	0.45***	1.00	3.85***
25-29	1.24	0.44	0.60*	1.08	0.89	0.46**	0.81	3.47***
30-39	0.38	0.19***	0.31**		0.60	0.55**	0.90	
Origen social								
Bajo (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Medio	0.77	0.63***	0.58***	0.67**	0.61*	0.42***	0.40***	0.40***
Alto	0.37***	0.24***	0.30***	0.32***	0.17***	0.18***	0.15***	0.20***
Edad*IOS								
15-17#Medio	0.91	1.61*	1.44*	1.21	1.83	2.23***	1.72**	1.90**
15-17#Alto	1.31	2.93***	1.66*	2.10***	4.23***	2.80***	2.78***	2.20**
18-20#Medio	0.99	1.82*	2.19***	1.27	2.64**	2.71***	2.99***	2.61***
18-20#Alto	2.01	3.78***	3.09***	2.50***	7.44***	6.47***	6.05***	4.55***
21-24#Medio	1.87	1.23	2.79***	1.95	2.73*	2.52**	2.58***	3.29***
21-24#Alto	2.28	4.61***	4.49***	8.21***	17.11***	13.00***	9.45***	7.74***
25-29#Medio	1.09	1.57	2.83**	4.43	1.08	2.67**	2.48**	3.11**
25-29#Alto	2.66	10.85***	10.52***	12.28**	5.31**	8.71***	11.12***	10.62***
30-39#Medio	0.26	6.65*	0.92		1.83	2.32**	2.73*	
30-39#Alto	2.67	9.52***	4.52*		4.03*	4.37***	7.09***	
Unión e hij@ menor a 6 años								
Sin unión ni hij@ (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Unid@ sin hij@	1.68	3.55***	2.91***	3.14***	0.43**	0.39***	0.54***	0.50***
Sin unión con hij@	1.46	0.96	0.87	1.27	0.93	0.90	0.91	0.74
Unid@ con hij@	0.59	1.09	1.61	1.39	0.40**	0.28***	0.36***	0.27***
Unión e hij@*IOS								
Unid@ sin hij@#Medio	2.53	0.80	0.63	1.60	1.27	1.58	1.34	1.23
Unid@ sin hij@#Alto	3.99	1.43	0.79	0.95	1.60	2.05*	1.45	2.69**
Sin unión con hij@#Medio	0.55	1.92	1.65	1.18	0.78	0.95	0.93	1.40
Sin unión con hij@#Alto	1.64	1.50	4.34**	2.94	1.22	0.72	1.19	1.55
Unid@ con hij@#Medio	1.78	2.52	0.74	0.99	0.90	1.67*	1.04	1.83**
Unid@ con hij@#Alto	5.81***	1.24	3.59**	1.01	0.46	0.94	1.47	1.63

Continuación cuadro 3. Resultados de modelos logísticos para el primer ingreso al mercado laboral por sexo y cohorte

	HOMBRES				MUJERES			
	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997
Número de hij@s								
0 y 1 (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
2 y más	1.17	0.57	0.84	0.73	0.64*	1.08	0.79*	0.73*
Nivel educativo								
Hasta primaria (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Secundaria	1.02	1.16	1.26**	1.88***	1.17	1.29***	1.58***	1.58***
Media superior	1.18	1.34*	1.23	1.81***	2.04***	1.96***	2.10***	1.52***
Superior o más	1.28	1.74**	1.42*	1.36	2.51***	3.42***	2.80***	1.36
Escuela								
No asiste (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Asiste	0.45***	0.44***	0.36***	0.41***	0.40***	0.42***	0.41***	0.51***
Localidad								
Rural (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Urbana	1.24	1.01	1.24**	1.03	1.36**	1.42***	1.55***	1.41***
Región								
Centro (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Norte	0.83	0.94	0.88	1.08	0.71***	0.83**	0.89	0.94
Sur	0.70**	0.86	0.83*	1.01	0.79*	0.75***	0.71***	0.75***
Lengua Indígena								
No hablante (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Hablante	2.09***	1.54***	1.30*	1.43**	1.20	0.92	1.24	0.91
Constante								
	0.25***	0.22***	0.20***	0.10***	0.14***	0.13***	0.10***	0.05***
Medidas modelos								
N	8687	23066	26779	26244	19732	45116	47085	36479
Pseudo R2 aj. McFadden	0.10	0.11	0.13	0.16	0.11	0.09	0.11	0.15
Log-likelihood_0	-8880000	-20700000	-21300000	-25000000	-11100000	-27500000	-30100000	-29100000
Log-likelihood	-8020000	-18300000	-18500000	-21000000	-9890000	-25000000	-26700000	-24800000
Chi-square	345	808	1061	1180	421	971	1034	1027
AIC	16000000	36600000	37000000	41900000	19800000	50000000	53500000	49500000
BIC	16000000	36600000	37000000	41900000	19800000	50000000	53500000	49500000

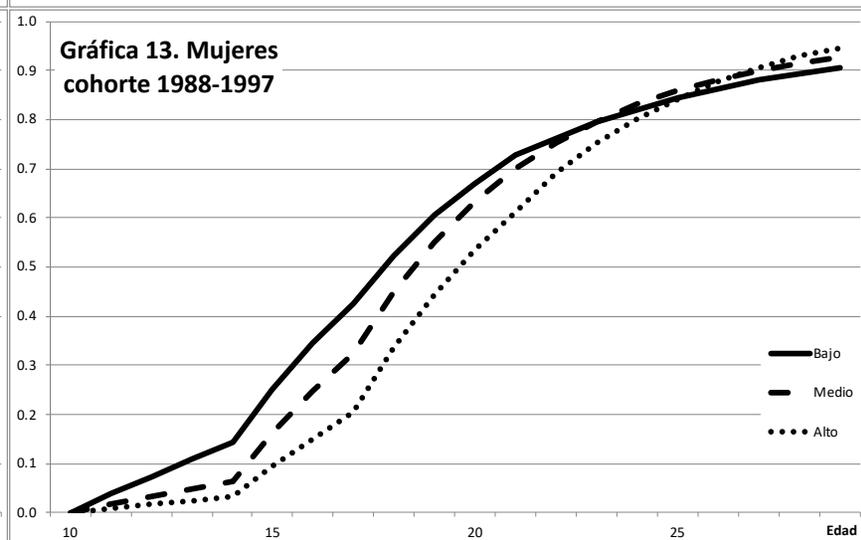
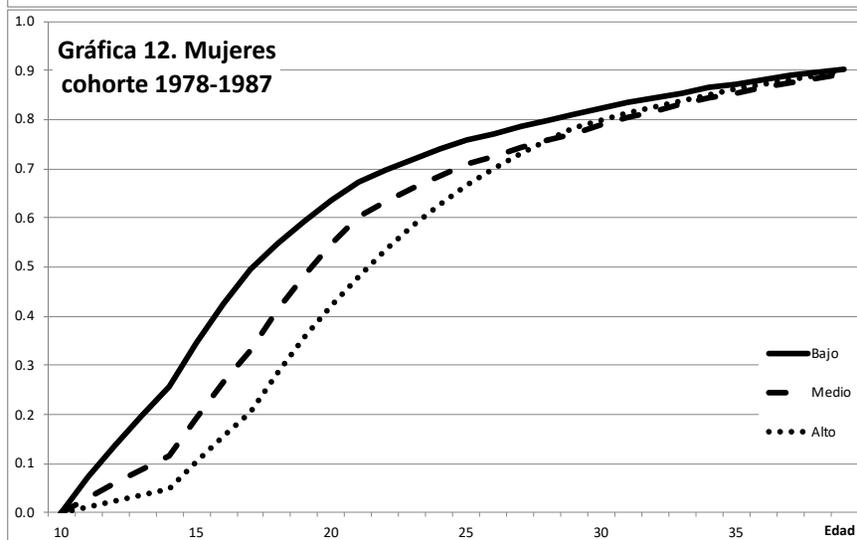
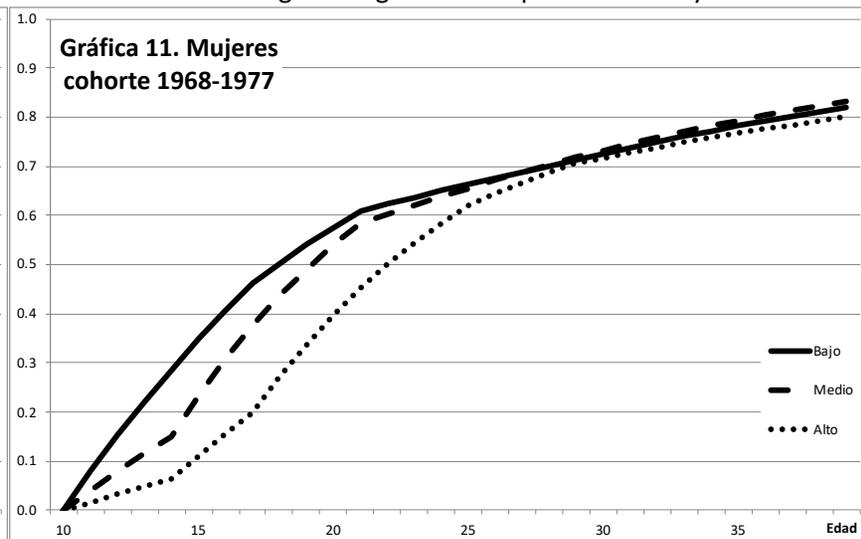
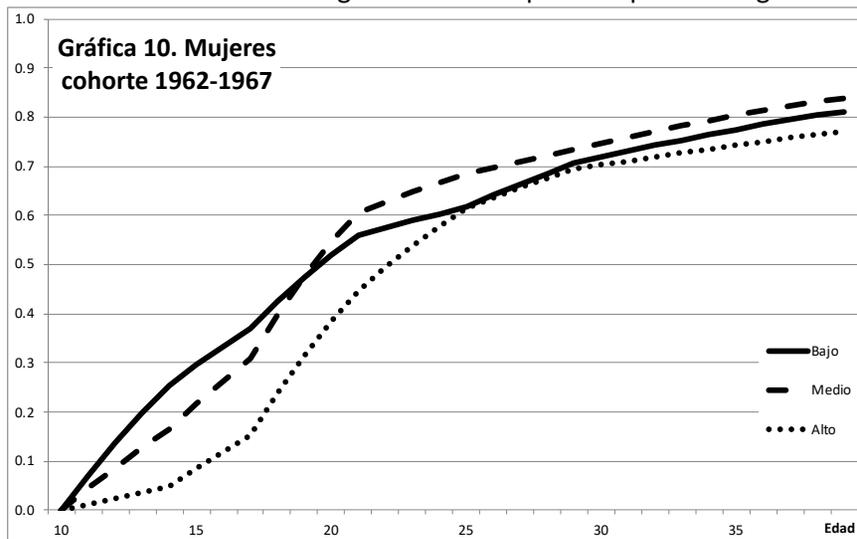
Fuente: Estimaciones propias con base en la EDER 2017. Datos ponderados y truncados a los 39 años. * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001.

Funciones de riesgo estimadas para el primer ingreso al mercado laboral según origen social por cohorte y sexo

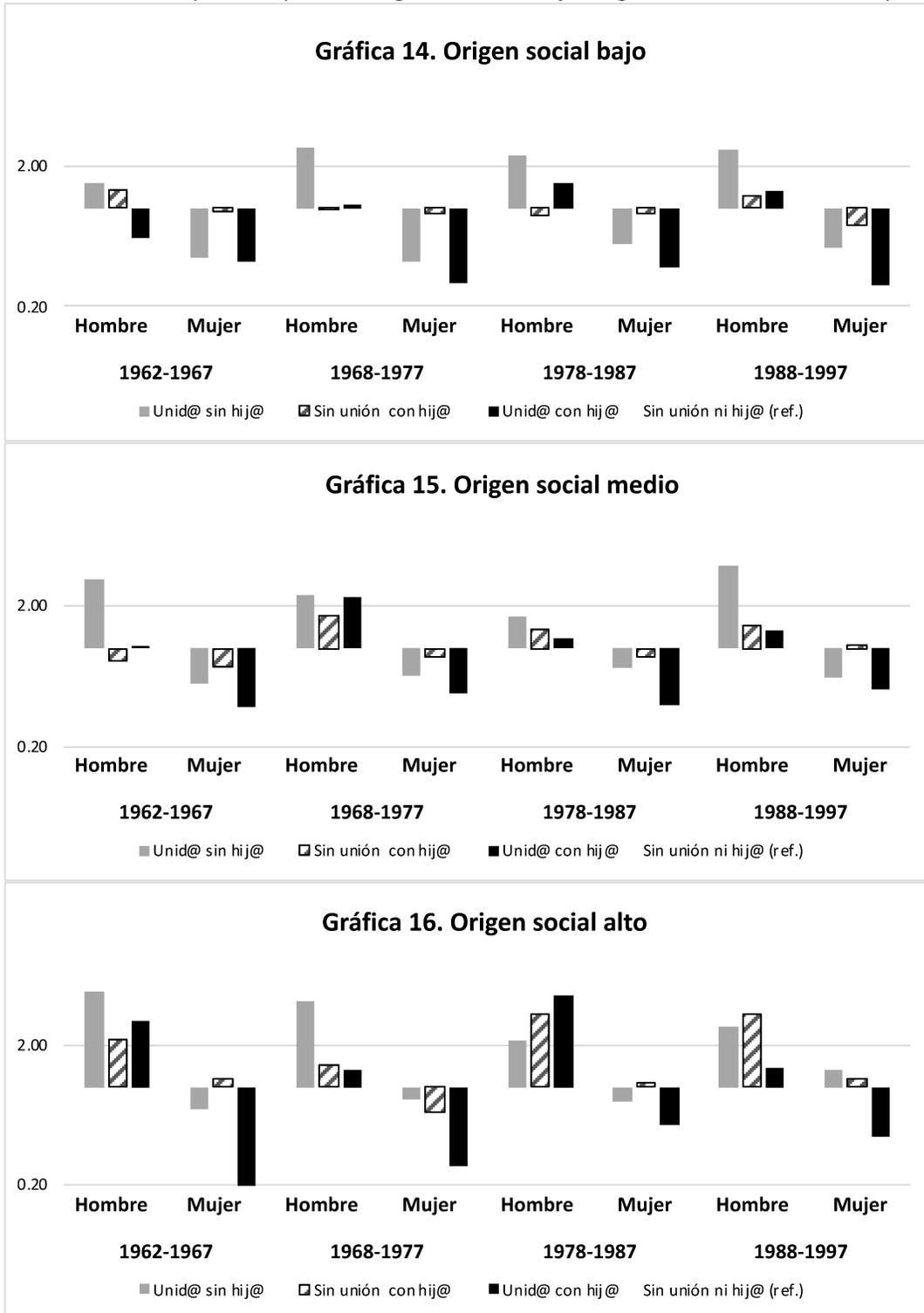


Fuente: Estimaciones propias a partir de resultados de los modelos logísticos (cuadro 3). Las otras variables incluidas se mantienen fijas en su nivel promedio a escala nacional.

Funciones de riesgo estimadas para el primer ingreso al mercado laboral según origen social por cohorte y sexo

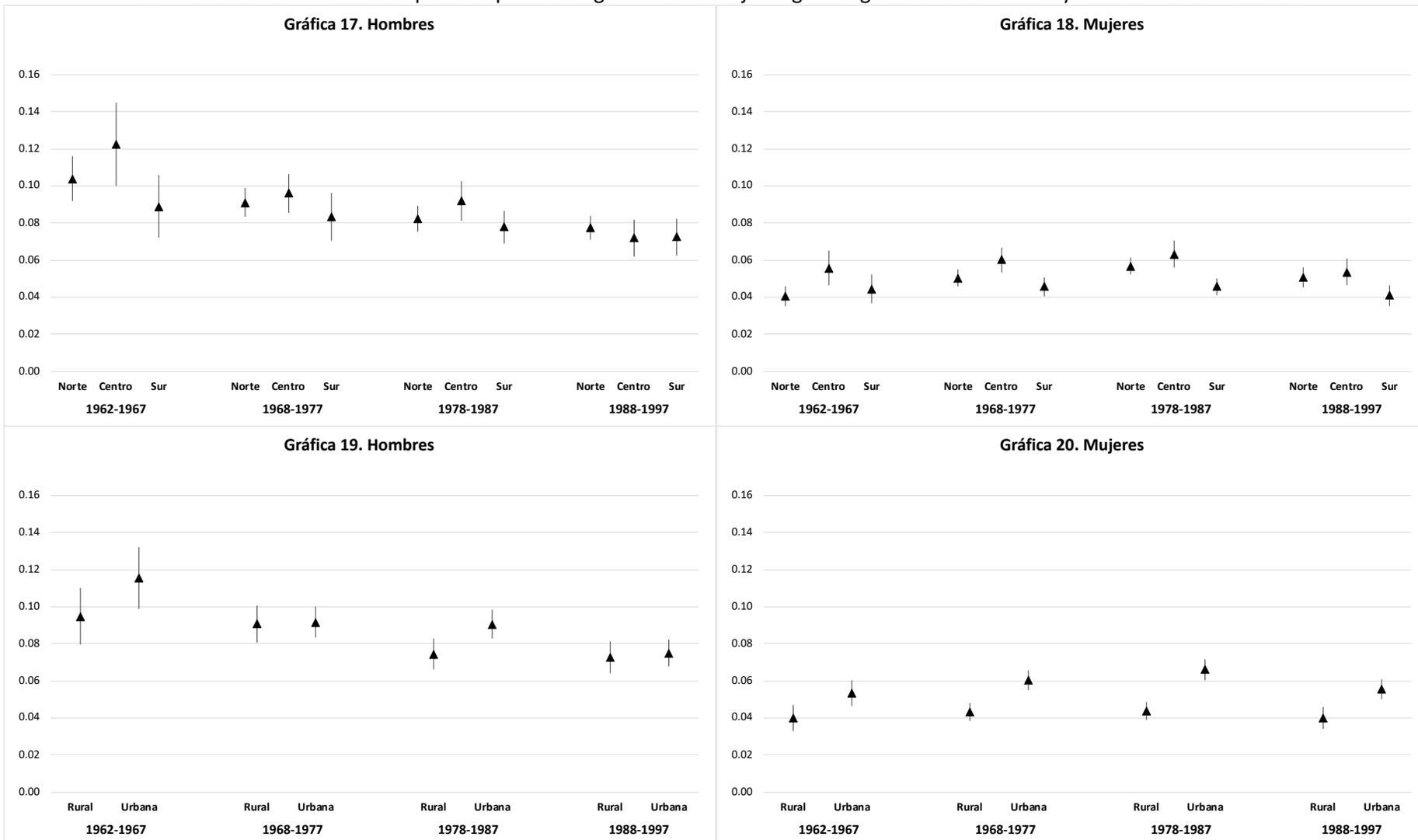


Fuente: Estimaciones propias a partir de resultados de los modelos logísticos (cuadro 3). Las otras variables incluidas se mantienen fijas en su nivel promedio a escala nacional.



Fuente: Estimaciones propias a partir de resultados de los modelos logísticos (cuadro 3). Las otras variables incluidas se mantienen fijas en su nivel promedio a escala nacional.

Probabilidades estimadas para el primer ingreso al trabajo según región de residencia y tamaño de localidad



Fuente: Estimaciones propias a partir de resultados de los modelos logísticos (cuadro 3). Las otras variables incluidas se mantienen fijas en su nivel promedio a escala nacional.

6 La posición ocupacional de entrada al trabajo

6.1 Introducción

En el capítulo anterior nos hemos dedicado a exponer las chances diferenciales de ingresar o no al primer trabajo, en función del conjunto de determinantes que entendemos inciden en mayor medida sobre el comienzo de la vida laboral. Ahora bien, la literatura especializada da cuenta del tipo de transición, así como sus factores asociados, con foco en un conjunto de indicadores relevantes entre los que destacan, además del calendario de entrada al trabajo, la posición en la que se inicia la vida laboral y las expectativas de movilidad ocupacional temprana (Solís y Blanco, 2014: 107). Así, el tipo de primer trabajo resulta clave puesto que la posición ocupacional de entrada es aquella en la que el individuo se pone en juego por primera vez en el mercado laboral y se espera condicione las trayectorias posteriores (Blau y Duncan 1967).

Desde la entrada al mercado laboral se manifiesta la segregación ocupacional por género que asigna ciertas posiciones para las mujeres mientras reserva otro tipo de puestos a los hombres. Típicamente, la mayoría de las mujeres participa en el mercado laboral como trabajadoras no manuales de rutina y los hombres lo hacen como trabajadores manuales no calificados. Ahora bien, esta tendencia se encuentra estratificada socialmente, puesto que entre personas provenientes de los orígenes sociales más desfavorecidos también las mujeres se concentran en la categoría de manuales no calificadas, mayormente en el empleo doméstico. En contrapartida, quienes crecieron en los hogares más privilegiados se concentran en el trabajo no manual más o menos calificado para ambos sexos (el llamado suelo pegajoso), pero existe un techo de cristal que clausura las clases de mayor jerarquía a las mujeres y las reserva a sus pares masculinos (Crompton y Sanderson 1990, Pedrero, Rendón y Barrón 1997, Anderson 2000, Ehrenreich y Hochschild 2002, Solís 2016).

En esta dirección, entre los hallazgos de Triano (2012) resaltamos que, si bien las actividades manuales de baja calificación constituyen el principal “puerto de entrada” al sendero laboral, en los hombres también tiene relevancia como destino; mientras que las no manuales de baja calificación concentran cada vez más mujeres además de hombres. En este marco, interesa analizar las chances diferenciadas de transitar a una cierta posición social, así como dar cuenta de la segregación ocupacional en la clase de entrada. Entonces, resulta crucial conocer no sólo quiénes ingresan al mercado laboral y cuándo lo hacen sino a cuáles posiciones de entrada acceden, dado que sabemos que el primer trabajo condiciona largamente la trayectoria ocupacional posterior, incluso en mayor medida para las mujeres que para los hombres (Yaschine 2017, Mancini 2019).

Establecidas estas consideraciones previas, en este capítulo caracterizaremos las posiciones de entrada al mercado laboral a partir de los datos de la EDER de 2017. Para ello, describimos los grupos de personas según las ocupaciones donde se incorporaron a laborar por primera vez. Definimos las clasificaciones en cuatro grandes clases sociales: de servicios, intermedias, trabajadoras manuales calificadas y no calificadas. Además, con el fin de controlar simultáneamente el conjunto de variables explicativas, contrastamos los riesgos de acceder a cada clase en función de las condicionantes que esperamos asignen las posiciones y estratifiquen el acceso al empleo. A tales efectos, estimamos regresiones logísticas multinomiales por sexo y cohorte a partir del conjunto de determinantes definido para toda la tesis (orígenes sociales, educación, factores familiares, contexto regional, urbanización del lugar de residencia e identidad étnica).

6.2 Hipótesis

En esta sección, formulamos las hipótesis sobre la posición ocupacional de entrada al trabajo a partir de los antecedentes que discutimos de manera detallada en el capítulo teórico.

6.2.1 H.1: Ocupaciones segmentadas por sexo

La segregación ocupacional nos ha enseñado que el sexo de las personas también organiza las posiciones de clase, ya desde la entrada al mercado laboral. Por lo tanto, si bien el primer ingreso al trabajo remunerado suele ocurrir en puestos con reducido nivel de calificación y la mayoría de las personas ingresan en las clases de menor jerarquía, cabría esperar que los primeros empleos masculinos se concentren en clases manuales y los femeninos en no manuales, pero tanto unos como otras entrarían al trabajo remunerado en posiciones poco calificadas coincidentes con condiciones laborales y retribuciones mermadas.

6.2.2 H. 2: Desigualdades asociadas al origen social diferenciadas por sexo

La entrada al trabajo está fuertemente condicionada por los orígenes sociales, por lo que se espera que aquellas personas provenientes de sectores privilegiados accedan a mejores oportunidades laborales que quienes vienen de hogares menos favorecidos. Vimos que los primeros comienzan a trabajar más tarde y cuentan con mayor escolaridad, además de muchas otras esferas desigualadoras no observadas. Ahora bien, la estratificación ocupacional estaría “generizada” y esto se expresaría en efectos diferenciados según se trate de hombres o de mujeres. Esperamos entonces que tanto hombres como mujeres de orígenes sociales bajos ingresen desproporcionadamente al trabajo manual no calificado, mientras que los hombres de alto IOS accederían a las posiciones de la clase de servicio en mayor medida que sus pares mujeres, reforzando así las desigualdades sociales en interacción con las de género.

6.2.3 H.3: La educación también importa

Contar con mayor nivel educativo incrementaría las posibilidades de alcanzar posiciones ocupacionales de mayor jerarquía, puesto que la educación también ordenaría las clases ya desde la entrada al trabajo y, sobre todo, funcionaría como una de las barreras para acceder a la cima de la estructura. Así, la acumulación de años de escolarización incrementaría las posibilidades de insertarse en puestos de trabajo no manuales calificados y de acceder a ocupaciones en la clase de servicios, sobre todo si se cuenta con estudios superiores. En el extremo opuesto, esperamos que quienes no tienen credenciales educativas suficientes para parecer competitivos en el mercado laboral estén destinados a empleos manuales con escasa calificación en las posiciones más bajas de la escala ocupacional.

6.2.4 H. 4: Efectos inversos de los factores familiares por sexo

Esperamos que la unión conyugal y la presencia de niña(o)s pequeña(o)s impacte en las carreras ocupacionales de modo opuesto según se trate de hombres o de mujeres. Esta incidencia no sólo afectaría si participan o no del trabajo remunerado, sino en el tipo de puesto de trabajo al que acceden. Típicamente, el rol de proveedor demanda a los hombres una dedicación de tiempo completo que debiera estar asociada a ciertas posiciones profesionales en la cima del esquema de clases. En contrapartida, la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados que recae en las mujeres suele requerir (para su conciliación de la vida familiar con el trabajo remunerado) una participación laboral más flexible y de medio tiempo. Esto conlleva inseguridad y desprotección que se conoce como feminización de la precariedad laboral y responde a clases ocupacionales de menor jerarquía, como ha mostrado Mancini (2019).

6.2.5 H.5: Cambios y persistencias en el tiempo histórico

Hemos visto que el tiempo histórico ha venido acompañado de cambios sociodemográficos que se asocian a entradas más tardías al trabajo, así como de procesos de reestructuración productiva que conllevan variaciones en el mercado laboral de las últimas décadas, que impacta en los empleos disponibles. En particular, ha crecido el sector terciario lo cual, a pesar de la precarización del trabajo asalariado, impactaría en posiciones relativamente más altas, desde la estructura de clases aquí utilizada, en las cohortes recientes respecto a las antiguas. Concomitantemente, dado el aumento sostenido de la participación de la mujer en el mercado laboral entre las cohortes más jóvenes, es de esperar que del análisis de las tendencias según cohorte se vean suavizadas las desigualdades entre géneros en las posiciones de destino, dado el decremento de la selectividad femenina en el ingreso al trabajo.

6.2.6 H.6: Desigualdades regionales

Esperamos que los contextos geográficos estratifiquen diferencialmente las opciones laborales disponibles, en función de los lugares donde residen las personas. Esto se debiera manifestar en los sectores económicos que caracterizan ámbitos rurales y urbanos, así como también en las regiones Norte, Centro y Sur del país. Específicamente, la urbanización se asocia a la modernización y la terciarización, procesos que incrementarían las posibilidades de acceder a clases más calificadas y no manuales. Asimismo, la región del Centro del país concentra las condiciones más favorables para insertarse al mercado laboral, beneficiando especialmente las posiciones en que entran al trabajo remunerado las mujeres, sobre todo por la Ciudad de México.

6.2.7 H.7: Desigualdades asociadas a la identidad étnica

Dada la acumulación de desventajas a lo largo del curso de vida, entrecruzada con la discriminación estructural, cabría esperar que la población indígena comience su vida laboral en peores posiciones ocupacionales relativas que la población no indígena. Esperamos que esta consecuencia negativa de la conjunción de la discriminación histórica con la desigualdad social se manifieste de manera más marcada para las mujeres frente a los hombres. Específicamente, ellas tendrían chances más altas, respecto a sus pares femeninas no indígenas, de ingresar al trabajo en el mercado en posiciones manuales con escasa calificación, donde se ha concentrado históricamente el empleo doméstico que constituye uno de los sectores ocupacionales quizás más racializado y coincide con condiciones de enorme precariedad.

6.3 Estrategia de análisis y variable resultado

Como adelantamos en la introducción, en este capítulo caracterizamos en qué clases ocupacionales han ingresado al trabajo los hombres y las mujeres en México y ajustamos regresiones multinomiales para contrastar los riesgos en competencia que asumen dichas posiciones de clase. Específicamente, estimamos el riesgo de experimentar la transición hacia una cierta posición ocupacional a partir de un conjunto de variables independientes mediante modelos logísticos multinomiales de tiempo discreto.

En esta oportunidad, la variable que buscamos explicar es la posición de clase social a la que cada persona accedió en su primer empleo cronológico. Reiteramos que se indica a partir del estatus de la posición en la ocupación, las tareas reportadas y la rama de actividad, según el manual de clasificación internacional de ocupaciones (ISCO, por su sigla en inglés) elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (2008) que agrupamos según el esquema de estratificación de Erikson, Goldthorpe y Portocarrero (EGP). Distinguimos el

tipo de ocupación según niveles de calificación en su pauta adaptada a México por Solís y Boado (2016).

Con el objetivo de captar mejor la primera incorporación laboral de jóvenes y mujeres, como ya expusimos en el capítulo metodológico, decidimos incluir no sólo empleos fijos sino también temporales (con duración menor a un año). Para estos últimos, la EDER 2017 no releva tamaño de la empresa, tareas de supervisión y formalidad del puesto, si bien suscribimos que estos elementos resultan de interés para clasificar las posiciones de clase en el contexto mexicano, como han mostrado Solís, Chávez Molina y Cobos (2019). Dado que el cuestionario no levanta esta información para los empleos temporales, debimos flexibilizar los criterios para hacer posible asignar a cada ocupación una clase, aun cuando no se correspondiera perfectamente con la definición original de Solís y Boado (2016). Incluso para los trabajos fijos, en ciertas situaciones tuvimos que asumir un umbral de tamaño de empresa cercano porque las categorías preguntadas no coinciden exactamente con el criterio recomendado (no pregunta por diez trabajadores sino seis o 16); o bien, adjudicar una posición de clase próxima pero sin tareas de supervisión (para todos los puestos de carácter temporal). Reconocemos que en algunos casos estas definiciones implican asignar una jerarquía diferente a la estrictamente recomendada por el esquema EGP adaptado a México, pero preferimos esta imprecisión a la pérdida del caso.

Por estos motivos, decidimos utilizar la estructura colapsada a cuatro macro-clases en la siguiente clasificación: I y II) Clase de servicios (grandes propietaria/os, trabajadora/es asalariada/os en puestos directivos, profesionales y técnica/os especializada/os; III y IV) Clases intermedias. Trabajadora/es administrativa/os o empleada/os no manuales de media o reducida calificación (llamada/os de rutina) y pequeña/os propietaria/os (incluye empleadora/es, dueña/os de comercio y de pequeños negocios); V y VI) Trabajadora/es manuales calificada/os (asalariada/os y por cuenta propia en ocupaciones calificadas y semi-calificadas y comerciantes por cuenta propia en establecimientos); VII) Trabajadora/es manuales con reducida o nula calificación y trabajadora/es agrícolas. Esta última constituye

la clase social ubicada en la base de la estructura social del esquema EGP (clase VII integrada por trabajadora/es de tipo manual no calificada/os), motivo por el cual la seleccionamos como categoría de referencia para nuestras comparaciones frente al resto de posiciones de clase (trabajadora/es manuales calificada/os, clases intermedias y clases de servicio, en orden creciente de jerarquía).

6.4 Consideraciones sobre el ajuste de los modelos

Tal como hemos realizado con los análisis del primer ingreso al trabajo en el capítulo anterior, en los modelos logísticos estimados para la posición de entrada al trabajo excluimos aquellos primeros empleos habidos antes de los diez años de edad o después de los 39. Esto asegura preservar nuestras interpretaciones de posibles sesgos o modificaciones en las tendencias observadas debidas a la inclusión de casos tan poco frecuentes, a la vez que evitar celdas vacías y los problemas de estimación que conlleva la combinación de categorías con pocos casos, tal como explicamos en los apartados de datos y decisiones.

Por otra parte, debemos señalar que los multinomiales de tiempo al evento para la posición ocupacional de entrada al trabajo consideran entre las categorías que puede asumir la variable dependiente la posibilidad de “no trabajar”. Evidentemente no es un destino ocupacional posible desde la perspectiva más clásica de la estratificación social, pero incluirlo responde a la importancia del género para esta tesis y a que es el modo adecuado de involucrar la dimensión temporal al contraste de los riesgos, así como incorporar variables cambiantes en las duraciones que inciden en la relación de interés, tal como anunciamos en la metodología.

Cabe mencionar que el conjunto de variables independientes que incorporamos a los modelos muestra efectos mayormente significativos y en el sentido esperado; si bien se observan ciertas diferencias según se trate de hombres o de mujeres, mismas que, en general, se comportan de acuerdo con lo esperado y que desarrollaremos en adelante. Al respecto vale

la pena reiterar que realizamos el ajuste de los modelos separados por sexo y cohorte, lo cual permite maximizar la claridad con que se dejan ver las relaciones de interés de esta tesis.

6.5 Caracterización de la posición ocupacional de entrada al trabajo

En esta sección describimos los aspectos centrales para ilustrar quiénes ingresan al trabajo en cuáles clases sociales, con base en la información descriptiva de relaciones bivariadas que resumimos en el cuadro 4, al final del presente apartado. En términos generales, observamos que el sexo, los orígenes sociales y el tiempo histórico, ordenan la distribución de las posiciones ocupacionales de entrada al trabajo. De cada cinco personas, dos ingresan al mercado laboral como trabajadora/es manuales poco calificada/os (41%) mientras solamente una accede a posiciones de entrada en las clases de servicio (12%). Ahora bien, al distinguir las tendencias globales por cohorte no se manifiestan diferencias tan notorias sino hasta separar por sexo, mientras que según orígenes sociales las brechas sí se evidencian, aunque con mayor fuerza cuando se trata de mujeres que de hombres.

Al contrastar las posiciones de entrada al trabajo a nivel global por sexo encontramos que la clase ocupacional a la que más ingresan los hombres es como trabajadores manuales poco calificados (50%), mientras que las mujeres se concentran en las posiciones administrativas de rutina (41%), evidenciando la conocida segregación ocupacional por sexo. Sin embargo, esta tendencia general se manifiesta estratificada socialmente y modulada por el cambio sociohistórico.

Es decir, las mujeres de bajo origen social ingresan al mercado laboral mayormente en las posiciones manuales no calificadas (57%); mientras que aquellas provenientes de origen social alto se concentran en clases no manuales de baja calificación (52%) e incluso tienen elevada presencia en las de alta calificación (25%). De hecho, llega a superar la de sus pares masculinos (21%), quienes solamente alcanzan una presencia importante en su ingreso al trabajo en clases no manuales precisamente si provienen del IOS más alto, si bien los del

medio aventajan a sus pares del más bajo (entre quienes siete de cada diez comienzan a laborar en la base de la estructura ocupacional). Esto indica una fuerte polarización de las posiciones de clase en función de los orígenes sociales, pero que se presenta modulada diferencialmente según se trate de hombres o de mujeres. A saber, la distribución de las posiciones de entrada al trabajo de los hombres se muestra menos estratificada que la de las mujeres, entre las que los orígenes sociales no solo jerarquizan las posiciones ocupacionales, como sucede también en los hombres, sino que modifica el orden de la estructura de clases ya desde el primer ingreso al mercado de trabajo.

Cuando contrastamos entre cohortes encontramos que la distribución global prácticamente se mantiene incambiada y las diferencias en la estructura ocupacional entre hombres y mujeres permanece a pesar del cambio generacional, aunque con algunas variaciones de interés asociadas al crecimiento del sector terciario en la economía para las nuevas generaciones. Mientras que la clase de entrada al trabajo a la que ingresan más mujeres en las cohortes recientes es como trabajadoras no manuales de baja calificación, 40% de la joven (1978-1987) y 47% de la más reciente (1988-1997), sus pares mayores ingresaban en más alta proporción a las clases manuales de baja calificación, 38% de la más antigua (1962-1967) y 39% de la intermedia (1968-1977).

Por el contrario, no se observa cambio histórico entre los hombres, ya que cerca de la mitad ingresa en trabajos manuales poco calificados en las cuatro cohortes; y el resto de las clases tampoco varían apreciablemente, sino que la estructura de clases de entrada al trabajo masculina se presenta mucho más estable e incambiada en el tiempo histórico que la femenina. Así, mientras que la distribución de los hombres en las distintas clases de entrada casi se ha mantenido entre las cohortes, ellas han aumentado su ingreso a las posiciones administrativas de rutina, en desmedro de aquellas como manuales con reducida calificación, lo cual, desde el esquema EGP implicaría un mejoramiento relativo, que esconde las siguientes explicaciones.

Aunque tanto hombres como mujeres ingresen a laborar en todas las generaciones mayormente en ocupaciones poco calificadas, sí se aprecia un reordenamiento de la concentración de ingresos al trabajo femenino que da cuenta del proceso de terciarización aunado a la feminización del mercado de trabajo y, por consiguiente, una menor selectividad de las mujeres que participan, configuración que da sentido a este enroque de posiciones modales de manuales hacia no manuales, ambas poco calificadas. Entonces, a diferencia de las variaciones según orígenes sociales, que organizan muy claramente también las posiciones masculinas, el cambio histórico no se manifiesta con tanta claridad en la asignación de las clases ocupacionales masculinas, pero sí es marcado en las femeninas.

Esto deja entrever la mayor participación laboral de las mujeres de sectores medios y altos en las cohortes recientes respecto a las antiguas. De hecho, el incremento de la participación en las clases no manuales que encontramos en las cohortes más jóvenes responde fundamentalmente al conocido proceso de terciarización y feminización de la fuerza laboral. Es decir, el aumento del trabajo no manual sobre el manual se observa para las mujeres y no para los hombres y, encontramos más crecimiento cuando se trata de mujeres que para sus pares masculinos aún entre las clases de servicio, que puede estar asociado también al aumento medio de los niveles de escolaridad y a una menor selectividad de las mujeres que participan que también podría estarse invirtiendo entre orígenes sociales.

Los comportamientos que describimos van en consonancia con el crecimiento del sector terciario de la economía mexicana en las últimas décadas, altamente feminizado, como ya desarrollamos en las secciones de contextualización y conceptualización. Y, a su vez, resulta consistente con la mayor diversidad entre las mujeres que se incorporan a laborar, asociada al aumento de la participación laboral femenina de las generaciones jóvenes frente a las antiguas, que discutimos ampliamente en el capítulo anterior y profundizaremos en la discusión de resultados del presente capítulo. Ahora bien, estas observaciones han de contrastarse una vez controlados los efectos de las demás variables; motivo por el cual a continuación presentamos el cuadro 4 que resume los datos aquí expuestos para después

realizar los análisis a la luz de los resultados estimados por los modelos logísticos multinomiales que presentamos en el cuadro 5 al final del capítulo.

Cuadro 4. Posición ocupacional de entrada al trabajo. Distribuciones porcentuales según sexo, origen social y cohorte

Clase	General			Origen social								
	Hombres	Mujeres	Total	Bajo			Medio			Alto		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
I y II	10.2	13.4	11.9	2.9	4.5	3.7	6.9	10.2	8.7	20.7	25.3	23.1
III y IV	20.8	40.9	31.4	13.9	27.5	21.1	18.6	42.9	31.6	29.3	51.9	41.2
V y VI	18.8	12.5	15.5	13.7	11.5	12.6	22.3	16.8	19.4	20.3	8.9	14.3
VII	50.2	33.3	41.2	69.5	56.5	62.7	52.2	30.1	40.4	29.7	14.0	21.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Clase	Cohorte											
	1962-1967			1968-1977			1978-1987			1988-1997		
	Hombres	Mujeres	Total									
I y II	9.8	13.4	11.6	10.8	11.5	11.2	10.2	13.8	12.2	9.8	14.7	12.3
III y IV	17.4	36.8	27.4	19.6	36.0	28.3	20.3	40.4	31.3	23.5	47.4	35.8
V y VI	16.8	12.1	14.4	20.0	13.8	16.7	19.9	13.9	16.6	17.7	9.9	13.7
VII	56.1	37.7	46.6	49.6	38.7	43.9	49.6	31.9	39.9	49.0	28.0	38.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Estimaciones propias con base en la EDER 2017. Datos ponderados.

6.6 Análisis de los factores asociados a la posición ocupacional de entrada al trabajo

En términos generales, es necesario mencionar que los modelos ajustados para las diferentes cohortes muestran efectos en su mayoría significativos para todas las variables explicativas de nuestro marco analítico. En principio se comportan en el sentido esperado, aunque hallamos variaciones en función del sexo que requieren ser detalladas una vez establecidos los controles relevantes, como adelantan los descriptivos del cuadro 4 y pasaremos a discutir. Cabe anotar que, en lo que sigue, realizamos todas las comparaciones de la clase ocupacional donde se insertan las personas en términos relativos frente a ingresar a trabajar en una posición de tipo manual no calificada, que constituye la clase social ubicada en la base de la estructura social del esquema EGP, motivo por el cual la seleccionamos como categoría de referencia para nuestras estimaciones. Hechas estas consideraciones pasamos a contrastar las razones de riesgos relativos (rrr) estimadas, a partir de los modelos logísticos multinomiales que ajustamos para hombres y mujeres por cada cohorte y que presentamos en el cuadro 5 al final del capítulo.

Antes que nada, corresponde destacar que los riesgos de ingresar al trabajo en las diferentes posiciones de clase se estructuran en consonancia con los antecedentes sobre la estratificación. A saber, las diferencias en los efectos de los factores asociados se organizan en función de las posiciones de clase que estamos valorando y ordenan las rrr en el sentido esperado. A modo de ejemplo, observamos que para entrar a la clase de servicios las rrr más altas coinciden con las edades de entrada tardías, que han permitido avanzar en los estudios, así como con orígenes sociales altos y niveles educativos universitarios. Es decir, las transiciones más protegidas, que ocurren hacia posiciones ocupacionales de mayor estatus, se dan en mayor medida entre quienes acumulan mayores ventajas relativas. Respecto a los orígenes sociales entonces, encontramos que los riesgos de transitar a las clases de servicios y a las intermedias, frente a las manuales, descienden para quienes vienen de familias

pertenecientes a estratos medios y más aún para quienes nacieron en los sectores más aventajados. Es decir, respecto a los trabajadores manuales no calificados (categoría de referencia), observamos que las diferencias más marcadas se encuentran al contrastar las clases de servicios, mismas que indican los estatus ocupacionales de menor y mayor jerarquía, respectivamente.

Al respecto, si bien resulta útil maximizar la comparación utilizando a modo de ejemplo las posiciones extremas, también los primeros ingresos laborales en las clases intermedias están fuertemente pautados por las variables estructurales. Con relación a esto, observamos que los orígenes sociales medios y altos operan, al menos, evitando ingresar al mercado laboral en las posiciones manuales con bajo nivel de calificación, cuyas condiciones laborales hacen que se ubiquen en lo más bajo de la estructura de clases. Típicamente, estas se concentran en el trabajo agrícola en el caso de los hombres y en el empleo doméstico cuando se trata de mujeres. En la misma línea, a medida que se incrementan los niveles educativos, aumentan las chances de ingresar al mercado laboral en las clases de mayor jerarquía. De hecho, la importante magnitud de los coeficientes para educación superior dejan ver que contar con este nivel deviene en una barrera difícil de saltar para acceder a las clases de servicio, incluso en el primer empleo y una vez controladas la edad a la transición y los orígenes sociales. Si bien, este comportamiento resulta coincidente con los tramos de edad, dado que transiciones más tardías permiten mayor permanencia en la escuela y acumulación de educación, como discutimos ampliamente en los análisis sobre el primer ingreso al mercado laboral.

Respecto al contraste de los efectos entre cohortes, corresponde señalar que, no parecen mostrar tendencias tan claras para poder dar cabal cuenta de los efectos del cambio sociohistórico en la estratificación de las posiciones de entrada al mercado de trabajo en México. Así, los efectos del tiempo histórico no se evidencian de manera tan marcada para la posición de entrada, como adelantaban los datos descriptivos. Es más, pareciera que ni la

situación familiar ni la asistencia a la escuela influyen en gran magnitud sobre la posición de entrada, frente a la fuerza con que sí lo hacen para el ingreso al trabajo, como vimos el capítulo anterior. Esto podría estar indicando una incidencia diferenciada de los factores asociados, con efectos más fuertes en el riesgo de incorporarse o no a laborar para este tipo de condicionantes (cambiantes en el tiempo y vinculados en mayor medida a los cursos de vida) que a efectos estructurales fijos (tales como las desigualdades de origen, educativas y regionales), que asignan y pautan mucho más fuertemente las diferencias en los riesgos de transitar a una cierta posición de clase en la entrada al trabajo. Dicho en otros términos, mientras que entrar o no al mercado laboral responde mayormente al curso de vida, una vez que se ingresa, los determinantes clásicos de la estratificación impactan más y explican mejor la posición a la cual se accede. Esto sugiere que las brechas de género (y los factores familiares asociados a los roles femeninos y masculinos) condicionan en mayor medida las chances de participar o no en el mercado laboral, mientras que las desigualdades por orígenes sociales (mediadas por la educación y asociadas a transiciones a edades más tardías) distribuyen más fuertemente a las posiciones ocupacionales (y sus recompensas). Entonces, en el primer ingreso al mercado laboral, la posibilidad de participar depende fundamentalmente de las relaciones de género (como vimos en el capítulo anterior); pero la clase ocupacional de entrada está condicionada principalmente por la estructura social.

En cualquier caso, su explicación sustantiva estaría dada en mayor medida por la selectividad femenina en la participación laboral que deja a tres de cada cinco mujeres fuera del mercado de trabajo. Sin embargo, dado que en esta oportunidad contamos con el primer trabajo para la mayoría de ellas, como vimos en el capítulo anterior, la interpretación requiere complejizarse y buscar causales alternas. De hecho, los efectos diferenciales de los factores familiares según sexo son más fuertes para la categoría de no trabajar, respecto a hacerlo en la clase manual no calificada. Esto indicaría que una mujer unida y con algún/a hijo/a en edad preescolar tenderá a no trabajar en el mercado ante un probable acceso a ocupaciones que

posiblemente sean precarias y poco recompensadas, tanto monetaria como simbólicamente, lo cual no les compensaría la sobrecarga de trabajo global. En términos de racionalidad e incentivos, mantener la carga del trabajo no remunerado y sumar la de uno remunerado que no paga lo suficiente hace más razonable no trabajar en el mercado, si será en ocupaciones poco remuneradas, como es de esperarse (y posiblemente ellas también lo intuyen), tal como han mostrado Rendón 2003 y Torche 2015, entre otras.

Lo anterior se evidencia más claramente en los gráficos 21 a 27, donde ilustramos los riesgos relativos estimados de ingresar al trabajo en las diversas posiciones de clase en función de los orígenes sociales y de los niveles educativos³³. Por un lado, entre los hombres no encontramos efectos que muestren que a orígenes sociales altos y con enseñanza media superior se incrementan los riesgos de entrar al trabajo en las clases de servicio, lo cual muestra transiciones al trabajo bastante homogéneas. Por otro lado, entre mujeres comparables observamos una mayor concentración de posiciones de ingreso en las clases intermedias, típicamente en puestos administrativos o como trabajadoras no manuales que se desempeñan en tareas rutinarias, sobre todo para aquellas con educación media superior. Este hallazgo viene a confirmar, una vez más, la conocida segregación ocupacional por sexo que reserva estos sectores terciarios del mercado laboral mayormente a las mujeres, desde la entrada al trabajo³⁴. Sin embargo, entre aquellas mujeres que alcanzan la educación superior

33 Corresponde precisar que los riesgos relativos graficados no se corresponden numéricamente con los resultados del cuadro 5 porque los calculamos a partir de las probabilidades estimadas, con base en los modelos ajustados, pero manteniendo fijas las otras variables incluidas en su nivel promedio a escala nacional.

34 Cabe acotar que la concentración en puestos no manuales de rutina no necesariamente implica condiciones de trabajo tanto mejores que las manuales, dada la conocida precariedad que también estas ocupaciones concentran en el mercado laboral mexicano, sino que es producto de la propia clasificación de las ocupaciones del esquema EGP que debiéramos atender.

sí observamos un incremento relativo en el riesgo de ingresar a primeros trabajos en las posiciones más altas de la estructura ocupacional; lo cual sugiere una heterogeneidad más marcada en las mujeres que entre los hombres y, por consiguiente, transiciones al trabajo indicativas de una mayor desigualdad entre ellas que entre ellos, tal como han documentado Triano 2012 y Mancini 2019.

En este sentido, si bien esperábamos una mayor concentración en las clases de servicio de quienes provienen de orígenes sociales más aventajados que fuera mayor entre los hombres que entre las mujeres, esto solo se observó en la cohorte reciente, pero en las anteriores las rrr femeninas casi duplican a las masculinas para este contraste específico. Este hallazgo pone de manifiesto, una vez más, la relevancia de indagar cómo juegan las desigualdades de origen moduladas en función del género de las personas a la vez que enfatizando no sólo las brechas de las mujeres frente a hombres semejantes sino entre aquellas de orígenes sociales aventajados frente a las menos favorecidas.

Estos resultados son coincidentes con antecedentes que muestran primeros ingresos al trabajo más protegidos para ellas que para ellos, puesto que los hombres están sobrerrepresentados en ocupaciones manuales no calificadas. A la vez, pone de manifiesto la concentración femenina en posiciones de cuello blanco³⁵, evidenciando que al inicio de las trayectorias ocupacionales es el origen social el determinante que más estructura las clases de entrada al trabajo; si bien sabemos que a la interna de una misma clase social existen brechas de género que pasan aquí desapercibidas (Crompton 1993, Abrantes y Abrantes

35 Corresponde anotar que esto no se llega a visualizar en la cohorte más joven pero, presumiblemente, es por la censura de las edades máximas que muestra que algunas de estas mujeres más privilegiadas no han transitado al primer trabajo porque son demasiado jóvenes y posiblemente se encuentran aun acumulando escolarización.

2014, Mancini 2019). Así, existe un efecto en favor de las mujeres en el ingreso al trabajo que posiblemente se explique en alguna medida por su selectividad, que se traduce, a su vez, en una mayor desigualdad entre las mujeres que entre los hombres. Esta aparente ventaja femenina esconde que nuestros análisis dejan fuera un cierto tipo de mujeres: aquellas que nunca han ingresado al mercado laboral.

En último lugar, las pruebas conjuntas para las variables realizadas al contrastar los modelos sobre la posición de entrada al trabajo apuntan que las variables incluidas en los modelos resultan significativas, pero no en todas las categorías. En particular, en el caso de los hombres es débil la significancia de la región en ciertas cohortes mientras que en el caso de las mujeres la variable cuya incidencia no es tan clara es la identificación lingüística. Asimismo, entre las mujeres de la cohorte más antigua no resulta significativo si residía en un contexto urbano o rural. Creemos que esto merece una reflexión tanto teórica como metodológica más profunda que permita explicar a qué se debe este producto y que lamentablemente no nos es posible profundizar en esta oportunidad.

Recapitulando los principales aspectos del análisis de la posición ocupacional de entrada al trabajo corresponde destacar que las estimaciones de los modelos se comportan mayormente en el sentido esperado en lo que concierne a las desigualdades sociales y de género, tal como mostraremos a continuación siguiendo las hipótesis formuladas arriba. Entonces, específicamente sobre la clase social de entrada al trabajo encontramos que el ingreso al mercado laboral se concentra desproporcionadamente en las posiciones ocupacionales de reducida calificación con diferencias entre hombres y mujeres asociadas mayormente a sus niveles educativos y menos cambio generacional del que esperábamos.

6.7 Discusión de resultados

Una vez precisados los diversos efectos que han condicionado la posición ocupacional de entrada al trabajo según sexo y generación, vale la pena interpretar las tendencias detalladas a la luz de nuestras hipótesis de trabajo, tal como intentamos en los párrafos que siguen. Respecto a la primera hipótesis sobre las diferencias en las clases ocupacionales de entrada al trabajo entre hombres y mujeres, encontramos que se manifiestan sobre todo en la feminización de las posiciones intermedias (de trabajadoras no manuales pero tampoco calificadas) así como en una masculinización de las clases de entrada manuales no calificadas, tal como esperábamos por la conocida segregación ocupacional.

Con relación a la segunda hipótesis merece destacarse, respecto a los efectos diferenciados según sexo, la mayor polarización de las clases femeninas frente a una cierta homogeneidad en la entrada al trabajo masculina, consistente con la literatura especializada. Sobre la estratificación social de las posiciones ocupacionales confirmamos que los mayores riesgos de ingresar al trabajo en las clases de servicio, frente a hacerlo como trabajadores manuales con reducida o nula calificación, los concentran quienes provienen de orígenes sociales en el estrato más alto y comenzaron su trayectoria laboral tardíamente.

Esto se relaciona con la posibilidad de acumular mayores niveles de escolarización, llegando a alcanzar incluso estudios universitarios, y confirma nuestra tercera hipótesis sobre el impacto directo de la educación sobre la clase de entrada al trabajo y, presumiblemente, operando también como mediadora de las desigualdades asociadas al origen social. Entonces, alcanzar mayor nivel educativo aumenta las chances de alcanzar posiciones ocupacionales de más alta jerarquía, pero el mayor impacto se deja ver en la educación superior para la clase de servicios y es más fuerte para las mujeres. Este hallazgo se traduce en que una política pública orientada a mantener a las mujeres escolarizadas por más tiempo así como garantizar que culminen estudios universitarios conllevaría una mejor inserción laboral femenina misma

que, a su vez, se asociaría a una mayor permanencia posterior, aspectos que discutiremos en los próximos capítulos.

De hecho, encontramos que en lo referente específicamente a la clase ocupacional de entrada al trabajo, los factores familiares de nuestra cuarta hipótesis muestran efectos débiles. Esto podría estar escondiéndose en que la brecha de género asociada a las trayectorias conyugales y reproductivas opera inhibiendo a la participación laboral femenina en mayor medida y podría quedar invisibilizada en un análisis de clases como el que aquí planteamos. En esta línea, se observan ciertos efectos significativos (respecto a ingresar a una posición de clase manual no calificada) para la opción de no trabajar entre personas unidas, opuestos entre los sexos y mayores en las mujeres que además tienen hija(o)s en edad preescolar, aunque sin diferencias por número de hija(o)s. Esto sugiere que en futuras investigaciones podría ser de interés probar estimaciones variando las categorías de referencia o bien analizar otras dimensiones relevantes del tipo de inserción laboral, que se vinculan a la jerarquía de las ocupaciones pero no se captan en las posiciones de clase, como si la jornada es completa o a tiempo parcial.

Respecto al tiempo histórico, no se dejan ver comportamientos tan claros como esperábamos bajo nuestra sexta hipótesis, formulada a partir de la reestructuración del mercado laboral. Esta aparente ausencia de cambios sugiere una persistencia en la configuración causal que organiza a la estructura social mexicana que prevalece a pesar del paso de las generaciones para asignar las posiciones ocupacionales en el mercado laboral, al menos cuando se trata de la primera entrada al trabajo. Resultaría interesante, en futuras aproximaciones, buscar replicar y refinar estos análisis con el fin de comparar las posibilidades en competencia de incorporarse a los diversos destinos de clase pero en etapas más avanzadas de los cursos de vida ocupacionales. Esto permitiría entender si este carácter incambiante del impacto de los factores asociados a lo largo de las décadas responde a lo

estructural de la estratificación o se ve reforzado debido a que estamos comparando primeros ingresos laborales.

Siguiendo con nuestras sexta y séptima hipótesis, corresponde mencionar que ni las desigualdades regionales ni la identificación étnica nos permiten aventurar conclusiones contundentes, motivo por el cual quedan planteados como factores a seguir explorándose en investigaciones futuras. En siguientes aproximaciones valdría la pena, por ejemplo, intentar ajustes que ampliaran la diferenciación regional (a cinco u ocho regiones) así como poner a prueba los efectos de los orígenes étnicos en interacción con los sociales, con el fin de captar mejor las desigualdades territoriales y aquellas que enfrenta desproporcionadamente la población indígena que pasan desapercibidas en esta oportunidad.

Entonces, las clases ocupacionales de entrada al trabajo están pautadas fundamentalmente por los efectos de las variables estructurales clásicas de los estudios de la estratificación y no es claro el comportamiento asociado a los factores vinculados a la perspectiva del curso de vida que, como vimos, sí impactan fuertemente en el riesgo de entrar o no a trabajar. Así, la estratificación de las posiciones de entrada al trabajo está dada mayormente por los orígenes sociales, las desigualdades educativas y los calendarios de transición. En contrapartida, el género y el cambio histórico no muestran tendencias tan marcadas como esperábamos; y las diferencias entre regiones, urbanización y grupos étnicos no resultan estadísticamente distintas de cero una vez que controlamos las mencionadas variables.

Así, las diferencias en los efectos de los factores asociados se ordenan en función de la jerarquía del esquema de clases sociales. Es decir, las transiciones hacia posiciones ocupacionales de mayor estatus se dan en mayor medida entre quienes acumulan un mayor conjunto de ventajas relativas. A saber, quienes tienen mayor probabilidad de comenzar su vida laboral en la clase de servicios: provienen de los orígenes sociales altos, entraron a su

primer empleo a edades tardías y lograron alcanzar niveles educativos universitarios, que tienen efectos fuertes a la hora de acercarse a posiciones de la más alta jerarquía.

Sin embargo, hemos mostrado que las diferencias entre cohortes no se manifiestan de manera clara sobre la distribución de las posiciones de entrada al trabajo. En el mismo sentido, pareciera que ni la situación familiar ni la asistencia a la escuela influyen en gran magnitud. Esto podría sugerir un mayor peso de las variables estructurales que de las vinculadas a otros dominios del curso de vida, para el caso específico de las posiciones de entrada; resultado que se contrapone con lo que observamos entre los determinantes de ingresar o no al trabajo. Dicho en otros términos, las variables relacionadas con el curso de vida impactan fuertemente en la probabilidad de ingresar o no a laborar, pero ya no en la posición adonde se entra. Esto podría evidenciar que los factores familiares operan como restricción que determina la incorporación al mercado de trabajo, ya que define gran parte del proceso de selección femenino entre aquellas mujeres que participan en la fuerza laboral frente a las que no lo hacen. Ahora bien, una vez que se pasa este primer “filtro”, la posición ocupacional a la que se accede depende en mayor medida de los orígenes sociales y la educación, variables clásicas de la estratificación social.

Entonces, retomando los análisis sobre las posiciones ocupacionales de entrada al trabajo corresponde señalar que, tal como esperábamos, constatamos la fuerte incidencia de los orígenes sociales en los destinos ocupacionales, para el caso particular del primer ingreso al mercado laboral. Si bien sabemos que las primeras experiencias biográficas en el trabajo suelen darse en el segmento menos calificado, quienes logran alcanzar altos niveles educativos se hacen de un halo protector que disminuye significativamente su riesgo de primeros ingresos al mercado laboral en puestos asociados a mercedados paquetes de recompensas (materiales y simbólicas); privilegio que suele coincidir con los orígenes sociales más favorecidos. Comprobamos así, que nada hay más poderoso y persistente que la desigualdad social para distribuir a las personas en las diferentes posiciones ocupacionales;

pero con una polarización más fuerte entre las mujeres que entre los hombres, que sustenta la relevancia de incorporar el enfoque de género a los estudios de la estratificación social.

Cuadro 5. Resultados de modelos logísticos para la posición ocupacional de entrada al trabajo por sexo y cohorte

	HOMBRES				MUJERES			
	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997
	Clases I_y_II				Clases I_y_II			
Edad al primer trabajo								
10-14 (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
15-17	3.69	2.71	2.50	0.93	8.08*	0.96	1.31	2.27
18-20	7.92*	4.97**	3.83*	2.30	23.96***	2.76	2.21	5.65**
21-24	17.82*	29.29***	17.68***	17.27***	110.11***	11.81**	9.39***	24.49***
25-29	56.69***	95.93***	66.85***	5.88	57.91***	5.62	7.69***	33.82***
30-39	26.37*	92.54***	40.45***		29.10**	2.43	2.35	
Origen social								
Bajo (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Medio	2.01	1.09	1.15	1.83	2.22	2.49**	2.56***	1.91**
Alto	3.71*	2.80***	3.27***	5.00***	6.62***	4.80***	5.01***	4.07***
Unión e hij@ menor a 6 años								
Sin unión ni hij@ (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Unid@ sin hij@	2.53	0.75	1.67	0.66	1.16	0.49*	1.79*	0.92
Sin unión con hij@	1.61	1.76	1.53	0.39	1.71	0.73	1.39	0.59
Unid@ con hij@	1.11	0.88	1.20	0.31	1.13	0.95	1.46	0.58
Número de hij@s								
0 y 1 (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
2 y más	3.97	0.30	0.71	0.54	0.22**	0.74	0.35***	0.38
Nivel educativo								
Hasta primaria (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Secundaria	1.14	7.30***	3.59*	3.17*	9.90***	5.39**	6.25**	1.66
Media superior	7.02**	38.14***	13.67***	7.35***	13.43***	58.31***	30.00***	5.27*
Superior o más	35.97***	153.22***	42.80***	27.26***	84.42***	411.12***	174.04***	14.85**
Escuela								
No asiste (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Asiste	0.62	0.81	1.44	0.67	2.08	0.91	1.29	0.97
Localidad								
Rural (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Urbana	1.10	1.28	1.30	1.21	0.45*	0.80	0.77	1.80**
Región								
Centro (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Norte	1.43	0.98	1.24	1.74*	1.43	1.66**	2.11***	1.55*
Sur	1.16	0.71	0.83	1.36	1.63	1.15	2.29***	1.28
Lengua Indígena								
No hablante (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Hablante	0.42	0.65	1.04	1.48	0.42	1.23	1.61	0.56
Constante	0.00***	0.00***	0.00***	0.00***	0.00***	0.00***	0.00***	0.01***

Continuación cuadro 5. Resultados de modelos logísticos para la posición ocupacional de entrada al trabajo por sexo y cohorte

	HOMBRES				MUJERES			
	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997
	Clases III_y_IV				Clases III_y_IV			
Edad al primer trabajo								
10-14 (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
15-17	0.84	1.32	1.02	2.02**	1.75	1.87**	1.70*	0.98
18-20	1.64	1.66	1.59	3.27**	2.71*	5.98***	3.07***	2.34**
21-24	2.69	2.77**	2.11*	7.65***	4.94**	6.52***	4.35***	2.31*
25-29	5.01	7.66***	3.74**	3.55	2.78	3.25**	2.14*	3.15*
30-39	6.31	8.11*	1.56		1.21	3.80***	2.35*	
Origen social								
Bajo (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Medio	1.35	1.40	1.39	1.12	1.04	1.83***	2.71***	2.26***
Alto	1.90	2.56***	2.52***	3.18***	3.75***	3.95***	3.68***	3.52***
Unión e hij@ menor a 6 años								
Sin unión ni hij@ (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Unid@ sin hij@	2.07	1.37	1.03	0.63	0.86	1.39	1.16	0.85
Sin unión con hij@	0.14	1.74	1.36	0.37	1.64	0.71	0.96	0.77
Unid@ con hij@	0.32	2.12	0.94	0.90	0.77	0.96	1.34	0.69
Número de hij@s								
0 y 1 (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
2 y más	0.27	0.49	1.72	1.02	0.87	0.65	0.86	0.94
Nivel educativo								
Hasta primaria (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Secundaria	1.73	1.52*	1.51*	1.12	1.70	2.49***	2.61***	1.77**
Media superior	3.21*	2.25**	2.22**	2.09*	4.88***	6.31***	6.06***	4.15***
Superior o más	4.93*	4.02**	3.44***	2.21	8.33*	7.63**	9.10***	3.65***
Escuela								
No asiste (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Asiste	0.75	0.62*	0.86	1.41	1.22	1.12	1.54*	0.86
Localidad								
Rural (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Urbana	3.10***	1.17	2.21***	1.50	0.93	1.28	0.92	1.56**
Región								
Centro (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Norte	1.41	0.74	1.00	1.06	1.32	1.30	1.35*	1.46**
Sur	1.36	0.67*	0.92	0.90	1.72*	1.64**	1.54*	1.41*
Lengua Indígena								
No hablante (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Hablante	1.74	1.29	1.28	1.49	0.50	1.12	1.07	0.69
Constante	0.05***	0.17***	0.08***	0.06***	0.18***	0.06***	0.08***	0.19***

Continuación cuadro 5. Resultados de modelos logísticos para la posición ocupacional de entrada al trabajo por sexo y cohorte

	HOMBRES				MUJERES			
	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997
	Clases V_y_VI				Clases V_y_VI			
Edad al primer trabajo								
10-14 (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
15-17	2.82*	2.81***	1.93**	2.66***	5.92***	4.12***	2.91***	3.91***
18-20	7.01***	3.84***	2.60***	2.35*	5.09**	8.22***	2.98**	5.14***
21-24	10.07***	8.41***	5.18***	3.22**	2.35	7.38***	3.48**	4.19**
25-29	11.15**	18.05***	3.95**	4.16	6.75*	7.12***	1.71	7.50**
30-39	33.76***	7.00**	1.78		4.07	4.24**	1.09	
Origen social								
Bajo (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Medio	1.41	1.93**	1.41	1.37	1.25	2.24***	2.12***	1.97**
Alto	2.27*	2.49***	1.62*	2.04***	3.01*	2.30**	1.67	1.82*
Unión e hij@ menor a 6 años								
Sin unión ni hij@ (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Unid@ sin hij@	1.74	1.1	1.09	1.16	1.16	0.97	1.16	0.68
Sin unión con hij@	0.59	1.24	2.16	0.73	1.98	0.88	0.91	1.34
Unid@ con hij@	2.61	1.67	1.55	1.15	1.66	0.93	1.15	0.85
Número de hij@s								
0 y 1 (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
2 y más	0.23	0.56	0.66	0.54	0.45	0.73	0.95	0.51
Nivel educativo								
Hasta primaria (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Secundaria	3.60***	1.36	1.92***	1.36	1.45	1.87**	2.18***	2.31**
Media superior	2.77**	2.05*	2.07**	1.45	1.14	1.73	2.82***	2.54**
Superior o más	4.58*	1.20	2.04*	2.58*	5.78	4.23*	4.30**	2.77*
Escuela								
No asiste (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Asiste	0.48	0.67	0.65*	0.75	0.77	0.93	0.63	0.39**
Localidad								
Rural (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Urbana	1.84	1.60*	1.62**	1.49*	1.21	1.23	0.81	1.07
Región								
Centro (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Norte	1.28	1.00	1.29	1.40	1.10	2.03***	1.43*	1.87**
Sur	0.65	0.52**	0.92	0.92	0.28**	0.42**	0.54*	0.52
Lengua Indígena								
No hablante (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Hablante	0.73	0.36*	0.39**	0.87	0.49	0.47	0.87	0.22**
Constante	0.02***	0.07***	0.08***	0.07***	0.06***	0.03***	0.09***	0.04***

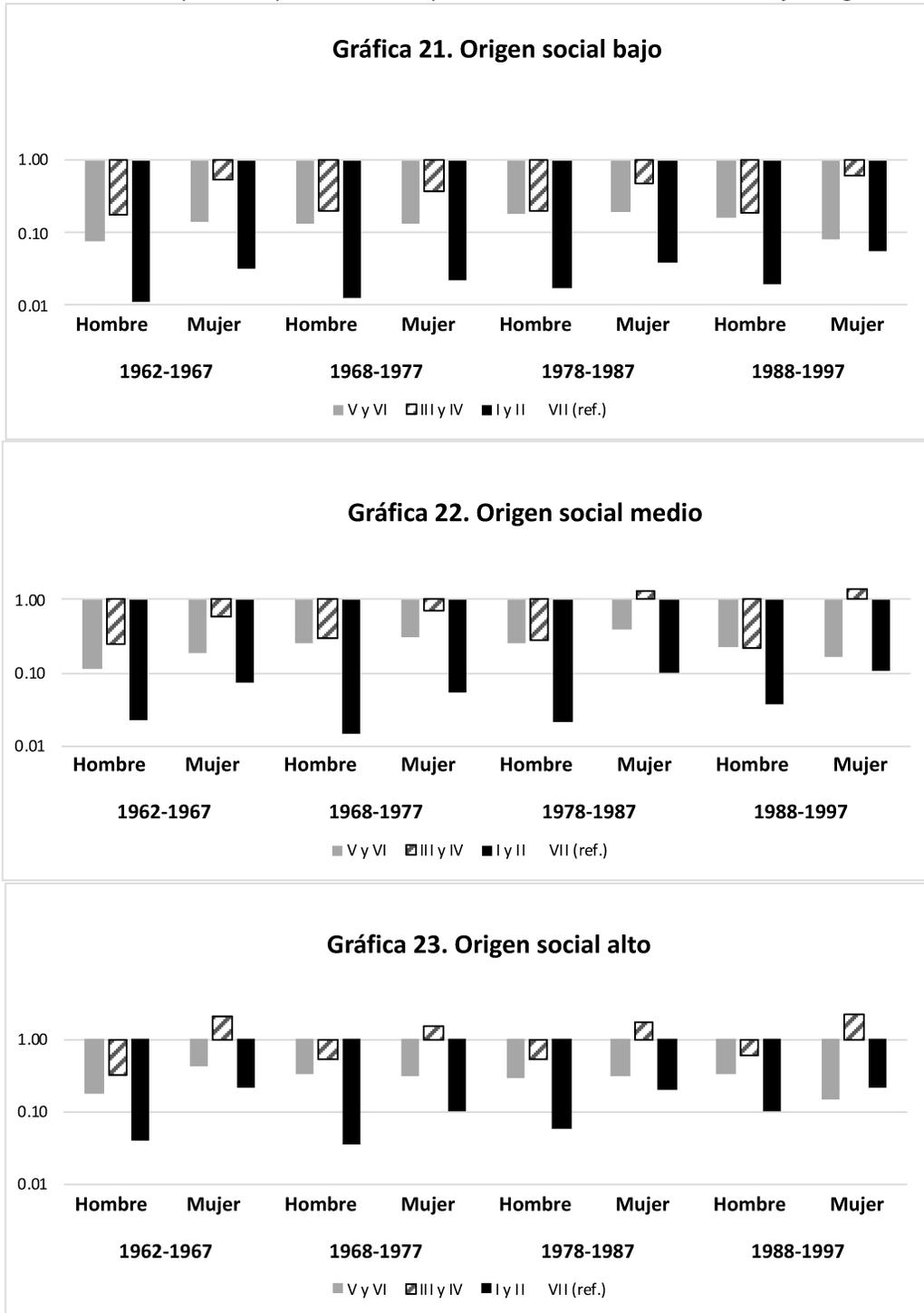
Continuación cuadro 5. Resultados de modelos logísticos para la posición ocupacional de entrada al trabajo por sexo y cohorte

	HOMBRES				MUJERES			
	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997
	No trabaja				No trabaja			
Edad al primer trabajo								
10-14 (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
15-17	0.71*	0.59***	0.52***	0.53***	1.31	0.76*	0.58***	0.23***
18-20	0.50*	0.41***	0.35***	0.22***	0.77	1.29	0.59**	0.20***
21-24	1.44	1.40	1.21	0.74	2.61**	2.82***	1.29	0.30***
25-29	2.22	5.30***	1.81	0.43	1.99*	2.09**	1.00	0.39*
30-39	7.28**	4.62***	3.27**		1.78	2.02**	0.86	
Origen social								
Bajo (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Medio	1.35*	1.35**	1.35**	1.37**	1.13	1.58***	2.24***	1.78***
Alto	2.43***	2.63***	2.52***	2.60***	3.53***	3.15***	3.49***	3.43***
Unión e hij@ menor a 6 años								
Sin unión ni hij@ (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Unid@ sin hij@	0.44	0.31***	0.49**	0.25***	1.84*	1.93***	1.77**	1.29
Sin unión con hij@	0.46	0.95	0.75	0.35**	1.71	1.02	1.05	0.93
Unid@ con hij@	0.90	0.89	0.49*	0.62	3.31***	2.95***	3.09***	2.15***
Número de hij@s								
0 y 1 (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
2 y más	1.07	1.06	1.74	0.88	1.02	0.71	0.96	1.05
Nivel educativo								
Hasta primaria (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Secundaria	1.27	1.04	0.98	0.57***	1.23	1.11	0.98	0.86
Media superior	1.37	1.12	1.11	0.72	1.10	1.38	1.24	1.39
Superior o más	2.36	1.46	1.37	1.38	2.55	1.74	1.94*	1.82
Escuela								
No asiste (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Asiste	1.80***	1.97***	2.65***	2.40***	3.21***	2.62***	3.10***	1.76**
Localidad								
Rural (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Urbana	1.08	1.13	1.04	1.16	0.68*	0.78*	0.59***	0.93
Región								
Centro (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Norte	1.36*	1.00	1.22*	1.06	1.63**	1.56***	1.50***	1.44**
Sur	1.47*	0.93	1.15	0.98	1.48*	1.53**	1.82***	1.54**
Lengua Indígena								
No hablante (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Hablante	0.50***	0.63**	0.75*	0.76	0.62*	1.14	0.82	0.91
Constante	4.57***	7.33***	6.52***	11.61***	10.21***	9.21***	11.90***	29.34***

Continuación cuadro 5. Resultados de modelos logísticos para la posición ocupacional de entrada al trabajo por sexo y cohorte

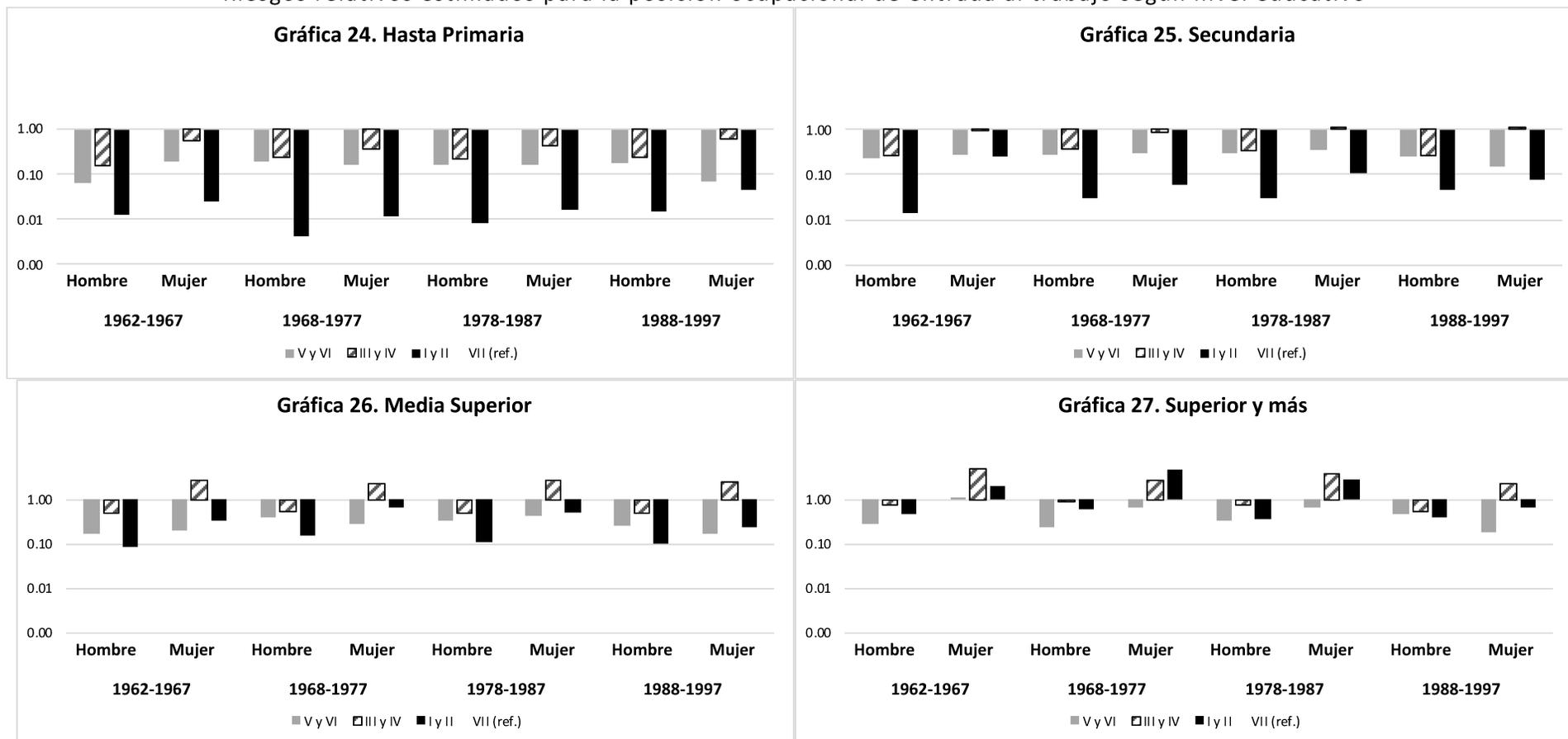
Categoría de referencia	Clases VII				Clases VII			
Medidas modelos								
N	8681	23063	26773	26238	19729	45112	47080	36477
Pseudo R2 aj. McFadden	0.14	0.14	0.14	0.16	0.13	0.13	0.13	0.15
Log-likelihood_0	905	1478	1833	1871	832	1857	1783	1715
Log-likelihood	-12300000	-29000000	-29800000	-34700000	-14900000	-37100000	-41100000	-39500000
Chi-square	-10500000	-25100000	-25600000	-29200000	-12900000	-32200000	-35600000	-33400000
AIC	21100000	50100000	51100000	58500000	25800000	64400000	71200000	66900000
BIC	21100000	50100000	51100000	58500000	25800000	64400000	71200000	66900000

Fuente: Estimaciones propias con base en la EDER 2017. Datos ponderados y truncados a los 39 años. * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001.



Fuente: Estimaciones propias a partir de resultados de los modelos logísticos (cuadro 5). Las otras variables incluidas se mantienen fijas en su nivel promedio a escala nacional.

Riesgos relativos estimados para la posición ocupacional de entrada al trabajo según nivel educativo



Fuente: Estimaciones propias a partir de resultados de los modelos logísticos (cuadro 5). Las otras variables incluidas se mantienen fijas en su nivel promedio a escala nacional.

7 Las salidas dentro de la trayectoria laboral

7.1 Introducción

Hasta aquí nos hemos dedicado a comprender la primera transición al mercado laboral y hemos visto que la mayoría de las mujeres ha tenido al menos un trabajo en algún momento de sus vidas. Por consiguiente, la brecha de género en la participación global, medida en un cierto momento, no se explicaría porque no ingresen al mercado de trabajo sino por sus intermitencias. Destaca al respecto la importancia de considerar la incidencia de las interrupciones en las trayectorias femeninas que presenta un carácter estructural, dado que no varía sustancialmente en el tiempo ni entre estratos sociales, si bien las mujeres más educadas presentan trayectorias laborales significativamente más continuas que aquellas con menor escolaridad, como hemos desarrollado ampliamente y han mostrado: Quilodrán 1991, De Oliveira y Ariza 2001, Mier y Terán et al 2016 y Mancini 2017b, entre otras.

Interesa resaltar que Triano (2012) encuentra que la trayectoria modal en las mujeres de la zona del valle de México es aquella de quienes salieron del mercado laboral por períodos largos de tiempo y que esto no muestra variaciones entre generaciones, indicando un tipo de inserción estructural que no se ve afectada por el cambio social ni por la pertenencia a una cohorte de nacimiento. Por tales motivos, la intermitencia y la heterogeneidad caracterizan las trayectorias femeninas evidenciando la desigualdad de oportunidades entre los sexos y la necesidad de continuar la investigación sobre las trayectorias completas de mujeres para profundizar su carácter intermitente y en lo que concierne a sus rasgos específicamente laborales.

Lo anterior resulta clave para la investigación que aquí nos proponemos dado que insiste en que la mayor intermitencia y desigualdad interna es un rasgo estructural del mercado de trabajo mexicano, pero también de las trayectorias laborales de las mujeres, en todos los contextos. Así, resulta imprescindible establecer si los patrones de diferenciación en la permanencia en el mercado laboral entre hombres y mujeres se han modificado en las nuevas generaciones; o bien si el carácter discontinuo de las trayectorias femeninas versus continuo de las masculinas resulta permanente. Es decir, más allá de un incremento global de la presencia femenina es posible que la diversificación asociada al género siga presente en las trayectorias de las cohortes más jóvenes.

Por lo tanto, aprovechamos la información longitudinal de la EDER 2017 para alcanzar una cabal comprensión de la evolución de la participación laboral femenina reconstruyendo las trayectorias laborales completas para valorar semejanzas y diferencias con sus pares masculinos y entre ellas mismas. A tales efectos, en este capítulo nos centraremos en dar cuenta de las salidas dentro de la trayectoria laboral, una vez que las personas ya estaban incorporadas al mercado de trabajo. Para ello, describimos la magnitud de las interrupciones y la cantidad de tramos laborales acumulados según sexo, cohorte y origen social. Posteriormente, ajustamos modelos logísticos con el fin de estimar los riesgos de salida dentro de la trayectoria laboral, mediante el control simultáneo del conjunto de variables independientes y la dimensión temporal, tal como detallaremos en la estrategia metodológica.

7.2 Hipótesis

A continuación, exponemos las hipótesis sobre las salidas dentro de la trayectoria laboral formuladas con base en la literatura especializada que desarrollamos en extenso en el capítulo teórico.

7.2.1 H.1: Trayectorias segmentadas por sexo

Esperamos que las trayectorias laborales se encuentren bifurcadas según se trate de hombres o de mujeres. Típicamente, las masculinas serían continuas y las femeninas discontinuas. Por lo tanto, las salidas dentro de la trayectoria laboral serían más frecuentes como interrupciones de las trayectorias femeninas que en las masculinas. Esto, además, podría acumularse en las etapas subsiguientes en que las que salen del mercado laboral alguna vez tenderían a volver a salir, teniendo entonces menor probabilidad de mantenerse en él si ya han interrumpido y mostrando una disposición hacia salidas que podrían ser cada vez más duraderas y permanentes.

7.2.2 H. 2: Desigualdades asociadas al origen social diferenciadas por sexo

En un régimen familista que otorga las responsabilidades de los cuidados a las mujeres ante una notoria ausencia estatal, es a través de la contratación en el mercado que se hace posible la conciliación de la familia y el trabajo; así como en otras mujeres de la familia, típicamente abuelas (madres de las madres y suegras). Estas estrategias encuentran a las mujeres extremadamente polarizadas según estratos sociales. Entonces, esperamos que las mujeres de los sectores medios y altos cuenten con mayores opciones que les permitan interrumpir en menor medida sus trayectorias laborales que aquellas pertenecientes a los menos favorecidos. A modo de ejemplo, cabría esperar una mayor propensión a interrumpir entre mujeres que provienen de familias en condiciones de desventaja, dado que son la que tienen los menores incentivos para permanecer en el mercado de trabajo (precisamente debido a la segregación de género en conjunción con las desigualdades de clase). En contrapartida, aquellas de

orígenes privilegiados podrían mantenerse en el mercado laboral sin salir, o bien, una vez que salieron tenderían a regresar.

7.2.3 H.3: La educación también importa

El nivel educativo se asocia al tipo de empleo al que las personas acceden; típicamente las clases de servicio que acumulan los paquetes de recompensas más favorables son reservadas para personas que han completado estudios de nivel superior (o poseen riqueza y empresas). Entonces, aquellas mujeres que se encontraban en las clases de mayor jerarquía tendrían mayores incentivos para permanecer en el trabajo remunerado sin interrumpir sus trayectorias. A su vez, posiblemente sus posiciones cuenten con las mayores ventajas relativas (como licencias por maternidad pagas y seguridad social) que haga más factible su continuidad. En oposición, las mujeres que acceden a posiciones menos calificadas se encontrarían con más incentivos para salir del mercado laboral que para permanecer en él.

7.2.4 H. 4: Efectos inversos de los factores familiares por sexo

Por las razones ya expuestas, esperamos que la unión conyugal y la presencia de hija(o)s en la primera infancia (de edades preescolares) operen incrementando las salidas del mercado laboral para las mujeres e inhiban las de sus pares masculinos. La división sexual que asigna tradicionalmente el rol de cuidadoras a aquellas y hace que persista el mandato de “ganapán” en ellos produciría discontinuidades en las trayectorias femeninas y obligaría a permanecer en el trabajo remunerado a los hombres. Ahora bien, las mujeres que no se encuentren en unión conyugal tenderán a salir del mercado de trabajo en menor medida que aquellas que sí corresiden con una pareja, aunque tengan hija(o)s pequeña(o)s a quienes cuidar.

7.2.5 H.5: Cambios y persistencias en el tiempo histórico

La mayor participación laboral femenina en las cohortes recientes va de la mano con cambios sociodemográficos ante los cuales cabría esperar menos salidas del mercado laboral para las cohortes recientes frente a sus pares femeninas de las antiguas. Específicamente, el aumento de la escolaridad, pero sobre todo el cambio en los patrones reproductivos, debieran producir que las salidas se presenten de manera temprana entre las cohortes mayores y más tardía entre las más jóvenes, dado el retraso en la fecundidad y el aumento en la cantidad de años de escolarización. Asimismo, el acortamiento de la fase reproductiva y la disminución de la cantidad de hija(o)s promedio por mujer debieran no sólo retrasar los calendarios de salida del mercado laboral de las más jóvenes respecto a las maduras (cuya fase reproductiva era más temprana y duradera) sino también disminuir la prevalencia de las interrupciones con el cambio histórico.

7.2.6 H.6: Desigualdades regionales

Dada la oferta de empleo, la modernización, y los patrones culturales anclados en normas y valores más o menos tradicionales asociados, respectivamente, a zonas rurales y urbanas, esperaríamos que en estas últimas las salidas del mercado laboral se presenten más raramente que en las primeras; puesto que la participación femenina en la fuerza laboral suele ser más alta en las ciudades, que además concentran sectores económicos altamente feminizados como el terciario. Respecto a los territorios del país, cabría esperar menores interrupciones entre la población femenina del Centro versus la del Norte y del Sur. En contrapartida, no esperamos efectos relevantes cuando se trate de salidas masculinas.

7.2.7 H. 7: Desigualdades asociadas a la identidad étnica

Esperamos que la población que se identifica como indígena muestre mayor propensión a salir del mercado laboral, puesto que, a todo lo demás constante, se encontrarían en peores condiciones en sus puestos de trabajo previos a salir que sus pares no indígenas. Esto sería consistente, a su vez, con la menor participación global de las mujeres indígenas respecto al resto de la población femenina y bajo una hipótesis de efectos de interseccionalidad entre el género y la identidad étnico-racializada.

7.3 Estrategia de análisis y variable resultado

En este capítulo caracterizamos las trayectorias laborales en función de nuestras variables de interés, con el fin de contrastar las intermitencias entre hombres y mujeres. Para ello, nos centramos en dar cuenta de las salidas del mercado de trabajo e incorporamos los períodos laborales previos como factor explicativo a los análisis, con el fin de valorar los efectos de los orígenes sociales, el sexo y el cambio histórico en la organización de las interrupciones, pero también las variaciones en función de las propias trayectorias laborales previas a las salidas.

Entonces, con fines descriptivos nos centramos en contrastar dos dimensiones, si la persona experimenta o no la transición de haber salido de laborar al menos una vez durante su trayectoria, así como la cantidad de períodos laborales que acumula. Esto con el objetivo de comprender el impacto del patrón y la magnitud de los períodos laborales, en espejo de las interrupciones. Para ello, definimos como nuestra variable dependiente toda salida del mercado laboral, por un período de al menos un año en el que la persona entrevistada se

mantuvo sin trabajar, que indicamos a partir del porcentaje de personas que ha salido alguna vez del trabajo remunerado.

Respecto a la variable resultado, consideramos una “salida” toda vez que la persona deja de laborar durante un año completo. Dicho en otros términos, puede haber salido del mercado de trabajo por algunos meses, pero el carácter transitorio dado por la breve duración de esta interrupción no configura una salida a los efectos de este análisis. En esta dirección, para estimar los riesgos de las salidas mediante los modelos de regresión que ajustamos, decidimos incorporar información sobre los periodos laborales que modulan previamente las salidas y componen integralmente la trayectoria laboral. Cabe acotar que, para este conjunto de variables, definimos como valor de referencia en las estimaciones a la primer categoría mencionada en cada una. Para ello consideramos específicamente:

- cantidad de períodos laborales: 1, 2, 3, 4 y más
- duración de los períodos laborales (continua)
- edad de inicio de períodos laborales (en tramos): 10/20, 21/24, 25/29, 30/39, 40/54
- edad al primer trabajo (en tramos): 10-20, 21-24, 25-29, 30-39
- clases ocupacionales (cambiante en el tiempo):
de servicio, intermedias, manuales calificados y no calificados

Entonces, estimamos los riesgos de salir en función de la temporalidad y duración de los períodos laborales y también de las clases ocupacionales habidas a lo largo de la trayectoria, además del conjunto de variables independientes que definimos mantener para los análisis de esta tesis (origen social, educación, situación familiar, contexto geográfico e identidad étnica). Nuevamente, por los motivos esgrimidos en el capítulo metodológico, realizamos los ajustes por separado para mujeres y hombres de cada generación.

7.4 Consideraciones sobre el ajuste de los modelos

Para comenzar cabe señalar que el *timing* para los análisis comienza al momento que las personas experimentan la transición a su primer trabajo extradoméstico, puesto que, obviamente, no están expuestas a experimentar el riesgo de salir si nunca entraron. Además, en esta oportunidad nos centramos en todas las salidas del mercado de trabajo y no solo en si ha salido o no. Otra posibilidad sería analizar únicamente la primera, pero preferimos reconstruir todas las interrupciones dentro de la trayectoria laboral porque creemos que nos acerca más a cumplir los objetivos que perseguimos en esta tesis.

En este marco, corresponde recordar que la información levantada en el cuestionario no permite establecer la diferenciación entre inactividad y desempleo, por lo cual lo que estamos observando con nuestra variable dependiente son salidas del mercado laboral, pero la imputación que hacemos sobre las mismas no es empírica sino teórica. De todos modos, los antecedentes muestran que cabría esperar que las interrupciones masculinas impliquen períodos de desocupación mientras que las femeninas tiendan a deberse a responsabilidades familiares y, por ende, a pasar del trabajo remunerado al doméstico y de cuidado sin remuneración. Esta imposibilidad dada por los datos resulta en una limitante insoslayable de nuestra tesis que únicamente se resolvería levantando nueva información empírica en futuras investigaciones.

También cabe señalar que en el ajuste de estos modelos están truncadas aquellas personas que han tenido trayectorias laborales continuas hasta el momento de la encuesta. Es decir, el conjunto en riesgo está definido por quienes han ingresado al mercado laboral. Una vez más, excluimos a las transiciones laborales prematuras, anteriores a los diez años de edad. Sin embargo, a diferencia del primer ingreso al mercado laboral y la posición de entrada, en los análisis que siguen no se limitan las trayectorias a los 39 años de edad, sino que se siguen

mientras lo permite la ventana de observación de la EDER 2017 (hasta los 54 años cumplidos para la cohorte más antigua).

Evidentemente, como desarrollamos en el capítulo metodológico, esto restringe la efectiva comparación entre las generaciones, puesto que las personas mayores serán observadas con unas trayectorias más duraderas que las de sus pares menores. No obstante, dado el propósito de reconstruir los periodos laborales y las interrupciones, entendimos que maximizar su observación global para dar cuenta de las diferencias entre géneros no debía perderse en aras de lograr una perfecta comparabilidad de las cohortes.

En definitiva, los modelos logísticos estimados para el evento salida del mercado de trabajo muestran que existen diferencias en función de los periodos laborales (*job spells*) y sus temporalidades, así como también variaciones en los efectos que los determinantes de interés presentan en hombres y en mujeres, como desarrollaremos en las siguientes secciones.

7.5 Caracterización de las salidas dentro de la trayectoria laboral

En esta sección describiremos las salidas del mercado de trabajo con foco en las diferencias por sexo, orígenes sociales y cohortes, a la vez que caracterizaremos las trayectorias a partir del contraste de los periodos laborales. En términos generales, encontramos que las variables explicativas de interés segmentan tanto las salidas del mercado laboral como la cantidad de periodos de trabajo habidos por las personas, pero esto se expresa cuando contrastamos entre sexos. Es decir, condicionan si alguien experimenta al menos una interrupción en su trayectoria, pero también inciden en su predisposición a reincidir y viceversa.

A grandes rasgos, la población global se divide a la mitad entre quienes nunca interrumpieron sus trayectorias y aquellas personas que, al menos una vez, salieron del mundo laboral (54%). Dos de cada cinco hombres alguna vez salió del trabajo (38%) mientras

que entre las mujeres este grupo prácticamente se duplica alcanzando siete de cada diez con alguna interrupción (69%).

Al contrastar entre terciles del IOS, encontramos diferencias menos marcadas con al menos una salida del mercado de trabajo para 52% de quienes provienen del IOS bajo y cerca de 55% entre orígenes sociales medio y alto, manteniendo casi incambiada la tendencia general. Cuando comparamos por cohorte, tampoco varía demasiado el comportamiento poblacional, mostrando diferencias casi imperceptibles con un máximo para salidas del trabajo que alcanza 56% entre la cohorte más antigua y un mínimo de 53% en la más reciente. Así, al indagar las relaciones bivariadas confirmamos que la mayor bifurcación entre trayectorias continuas versus discontinuas pareciera marcarla el sexo, tal como esperábamos.

Ahora bien, estas tendencias globales presentan importantes diferencias al combinar las variables de interés. Encontramos que entre quienes nunca interrumpieron su participación laboral destacan los hombres de menor origen social (69%), y en el extremo opuesto, entre las mujeres son las del IOS alto las que alcanzan mayor proporción de trayectorias continuas (35%). Sin embargo, en todos los estratos sociales la proporción de mujeres que ha salido del trabajo en el mercado (durante al menos un año completo) casi duplica a sus pares masculinos, mientras que la diferencia a la interna de las mujeres según sus orígenes sociales resulta prácticamente imperceptible.

Cuando distinguimos entre generaciones, observamos una leve disminución hacia las cohortes jóvenes de las mujeres que interrumpen su trayectoria laboral, pero la tendencia no es clara; mientras que entre los hombres se mantiene estable. Por ende, la brecha entre géneros para haber salido al menos una vez sí es contundente y persistente en el tiempo histórico, manteniendo en las cuatro cohortes alrededor de 70% de mujeres que ha salido alguna vez versus 40% de hombres, misma distribución que antes de separar las cohortes.

En cuanto a los períodos laborales, la cantidad más común entre la población es de dos, escasas personas llegan a tres o más y es menor aún la cantidad de personas que supera los cuatro, umbral a partir del cual ya no se observan distinciones por sexo. Sin embargo, la proporción de mujeres que tuvo solo un tramo laboral casi duplica a la de hombres, en prácticamente todos los estratos sociales y todas las cohortes. Esta menor cantidad de *job spells* junto a una proporción alta de salidas, que trasciende tiempos históricos y desigualdades sociales, pone en evidencia el carácter estructural de la discontinuidad en las trayectorias femeninas e indica retiros permanentes más que interrupciones con posteriores regresos.

De todos modos, al contrastar entre orígenes sociales encontramos que la cantidad de períodos laborales habida por las mujeres se presenta más estratificada que la de los hombres, puesto que entre ellos alrededor de 56% acumula dos tramos laborales en todos los terciles del IOS; mientras que, entre ellas, las que provienen de hogares menos aventajados están sobrerrepresentadas en tener sólo un período laboral (44%), porcentaje que encuentra a sus pares femeninas de los sectores medios y alto con dos *job spells* mientras la proporción de mujeres de dichos sectores que tuvo sólo uno alcanza 39% y 37%, respectivamente. Esto confirma, una vez más, la necesidad de considerar las desigualdades sociales y las de género como interrelacionadas, tal como hemos mostrado para la primera incorporación al mercado de trabajo, lo cual parece cobrar todavía mayor relevancia cuando se trata de reconstruir, y contrastar, las trayectorias laborales completas.

En relación con el tiempo histórico, cuando comparamos entre cohortes también observamos ciertos cambios, tanto a nivel global como según se trate de hombres o de mujeres. En todas las cohortes y para ambos sexos la categoría modal se concentra en dos tramos laborales, manteniendo la tendencia general ya descrita. Sin embargo, una vez más, las mujeres varían en mayor medida que sus pares masculinos; si bien la mayor diferencia entre sexos se observa intracohorte y no se perciben diferencias intercohortes. Esto se

evidencia en que las cuatro generaciones muestran porcentajes de mujeres que sólo han tenido un período laboral que casi duplican al de los hombres de su misma cohorte, como ya vimos. Contrariamente, cuando se contrastan las celdas correspondientes a más cantidad de periodos laborales, tanto entre quienes han tenido tres tramos y en mayor medida para aquellas personas que han acumulado cuatro o más, las brechas de género muestran comportamientos mucho más erráticos.

Dicho en otros términos, cabría esperar una mayor distancia entre las cohortes respecto a sus distribuciones según número de tramos laborales así como la proporción que ha interrumpido al menos una vez. Sin embargo, la pequeña magnitud de esta diferencia pone de manifiesto, precisamente, la importancia de incorporar la dimensión temporal así como la evolución histórica para alcanzar una cabal comprensión de las interrupciones laborales. Es decir, si tomamos en cuenta que hay una década de diferencia en la edad máxima observada para cada generación respecto a la anterior, este hallazgo confirmaría que las primeras salidas dentro de las trayectorias laborales ocurrirían a edades mayormente tempranas, lo cual hace posible observarlas incluso para el grupo de edad de 20 a 29 años, si bien se dejan ver variaciones menos marcadas en la cohorte más reciente.

De lo expuesto se desprende que las interrupciones se encuentran en fuerte relación con el género, tal como esperábamos, y que es mayor la cantidad de mujeres que salen; además de que la estratificación social y el impacto del tiempo histórico en las salidas se pone de manifiesta en mayor medida en las trayectorias laborales femeninas que en las masculinas. No obstante, se requiere refinar los análisis para establecer qué tan definitivas resultan estas salidas, puesto que la mayoría de los hombres y de las mujeres se concentran entre uno y dos períodos laborales. Esta tendencia les concentraría en una interrupción que podría derivar en regresar o no y una segunda, pero no mucho más; aspecto que profundizaremos en los análisis de los factores asociados a las salidas y fundamentalmente en el siguiente capítulo sobre reingresos.

Cuadro 6. Salidas dentro de la trayectoria laboral. Porcentaje que interrumpió y períodos laborales según sexo, origen social y cohorte

Períodos laborales	General			Origen social								
	Hombres	Mujeres	Total	Bajo			Medio			Alto		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1	25.3	39.9	35.1	26.7	44.0	39.1	23.1	38.6	33.6	26.7	37.0	33.1
2	56.3	43.5	47.8	56.6	41.7	45.9	56.8	43.8	48.0	55.4	45.5	49.2
3	14.0	13.3	13.6	12.1	12.2	12.1	15.6	13.4	14.1	13.9	14.1	14.1
4 y más	4.3	3.2	3.6	4.6	2.2	2.9	4.6	4.2	4.3	4.0	3.4	3.6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
% salió alguna vez	38.0%	68.6%	54.2%	31.3%	71.4%	52.4%	38.7%	69.9%	55.4%	43.7%	64.5%	54.7%

Períodos laborales	Cohorte											
	1962-1967			1968-1977			1978-1987			1988-1997		
	Hombres	Mujeres	Total									
1	21.6	34.1	30.2	18.6	33.3	28.6	19.8	38.1	32.6	36.3	51.1	45.6
2	58.5	44.7	49.1	57.8	47.1	50.6	58.9	43.4	48.1	52.3	39.5	44.3
3	14.0	15.3	14.9	17.3	15.4	16.0	15.6	15.6	15.6	10.2	7.9	8.8
4 y más	5.9	5.8	5.9	6.3	4.2	4.9	5.7	2.9	3.7	1.2	1.5	1.4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
% salió alguna vez	36.8%	74.3%	56.2%	36.9%	69.7%	54.3%	36.6%	70.0%	54.9%	40.7%	64.1%	52.7%

Fuente: Estimaciones propias con base en la EDER 2017. Datos ponderados.

7.6 Análisis de los factores asociados a las salidas dentro de la trayectoria laboral

En la sección anterior vimos cómo la variable causal que efectos más claros tiene sobre salir o no del mercado laboral, desde la primera vez que se interrumpen las trayectorias, pero también en la cantidad de períodos contabilizados, es el sexo y, de hecho, las desigualdades entre niveles del IOS y las diferencias según cohorte se expresan casi únicamente cuando se trata de mujeres. Ahora bien, es necesario poner en juego estas relaciones bivariadas mediante la consideración conjunta de los demás factores de nuestro marco analítico, tal como hicimos con el primer ingreso y la clase de entrada al trabajo, así como poner especial atención a los efectos que sobre las interrupciones presenten tanto clases ocupacionales como períodos laborales previos.

Antes que nada, en relación con la incidencia de las variables estructurales sobre el riesgo de salir del mercado de trabajo corresponde destacar que, cuando incorporamos la clase ocupacional de ego observamos que al descender en la escala de estratificación social se incrementa el riesgo de salida del trabajo, respecto a quienes cuentan con puestos en las clases de servicio, tanto para hombres como para mujeres y en todas las cohortes. Notamos incluso que la magnitud de este efecto es mayor para quienes contaban con puestos de trabajo entre las clases trabajadoras frente a quienes los tenían en las intermedias, lo cual permite suponer que las chances de dejar un trabajo, o ser “dejado” por ese trabajo, son mayores a medida que nos alejamos de las ocupaciones más privilegiadas. Destaca que estos efectos no presentan mayores diferencias por sexo ni cambio histórico, lo cual muestra cierta estabilidad en los efectos de las clases que motivan precisamente el considerarlos estructurales, tal como veíamos en el capítulo anterior. Así, las personas que se encontraban en posiciones ocupacionales en la cima de la estructura social tienden a mantenerse en el mercado laboral sin interrumpir sus trayectorias.

De nuevo, sobre la situación familiar encontramos que, tal como esperábamos, los efectos de la unión conyugal y de la presencia de hija/os menores a seis años resultan inversos en hombres y en mujeres, confirmando la fuerte persistencia de los roles tradicionales de género (de proveedores y cuidadoras). A saber, mientras que encontrarse en unión conyugal y tener alguna hija/o preescolar reduce casi a la mitad los riesgos de salir del mercado de trabajo entre los hombres; esta misma situación familiar casi los duplica cuando se trata de mujeres. De hecho, entre las mujeres el encontrarse unidas, aunque no tengan pequeña/os, también aumenta el riesgo de salir en todas las cohortes, en la misma magnitud que cuando además tienen algún/a hijo/a en edad preescolar. Para ellas, incluso la presencia de hija/os pequeña/os en ausencia de unión conyugal llega a aumentar el riesgo de salir de manera marcada en las cohortes intermedias, aunque no resulta significativo en la más reciente ni en la mayor. Este hallazgo sugiere que, probablemente, ante una maternidad en ausencia de unión la proveeduría la resolvería el hogar paternal, del cual la mujer difícilmente se emancipe. Lo anterior está, como vimos, estratificado socialmente además de estructurado por las relaciones de género.

Del mismo modo, interesa mencionar que cuando consideramos el número de hija/os vemos que no resulta significativa para los hombres, salvo en la cohorte más reciente; mientras que, entre las mujeres el riesgo a salir disminuye al tener dos o más frente a no tener o tener sólo uno/a, si bien este efecto no resulta significativo en la cohorte femenina más reciente, pero es de esperar que muchas no hayan terminado e incluso comenzado su fase reproductiva. Este hallazgo merece al menos sugerir explicaciones posibles, dado que va en contra de antecedentes en el campo (Steele 2012, entre otras). Podemos suponer que el sentido de este efecto se explique porque, una vez que hemos considerado la situación familiar, indicada por la unión conyugal y por la presencia de algún/a hijo/a menor a seis años, la cantidad acumulada de hija/os ya no incrementa el riesgo de salida, mismo que ha aumentado tanto que ya tener más no lo aumenta e incluso lo disminuye. Por el contrario, es

posible que a mayor cantidad de hija/os sea más necesario el aporte económico de la mujer para la manutención del hogar, lo cual, una vez controladas todas las demás variables, las mantiene mayormente dentro del mercado de trabajo disminuyendo los riesgos de salir, como ha documentado la literatura sobre las estrategias familiares de sobrevivencia ya desarrollada. En cualquier caso, resulta evidente la necesidad de profundizar mucho más en esta relación, tanto empírica como teóricamente.

Respecto a los *job spells*, corresponde resaltar que a mayor duración de los períodos laborales disminuye significativamente el riesgo de salir del mercado de trabajo, tanto para hombres como para mujeres y en todas las generaciones. Sin embargo, la magnitud de esta reducción va en aumento a medida que avanzamos hacia cohortes más jóvenes a la vez que, en todos los grupos de edades, la disminución se hace alrededor de tres por ciento mayor en mujeres que en hombres. A modo de ejemplo, por cada año de duración del período laboral, el riesgo de interrumpir disminuye seis por ciento para hombres y ocho por ciento entre mujeres, para personas nacidas entre 1968 y 1977 a las que asignamos como cohorte intermedia; efecto que en la más reciente de 1988 a 1997 alcanza 16% y 19% respectivamente.

En relación con la cantidad de períodos laborales previos observamos que existe un efecto fuerte y positivo en el riesgo de salir, llegando a duplicarse al haber tenido más de tres *job spells* frente a haber tenido un solo período laboral ininterrumpido previo, si bien los efectos no resultan siempre significativos para todas las cohortes. De hecho, pareciera haber una mayor magnitud de este efecto en hombres que en mujeres lo cual exige discutir la diferencia en el tipo de interrupción que unos y otras realizan. Es decir, típicamente esperaríamos que en el caso de ellos las salidas del mercado de trabajo se asocien a períodos de desempleo, mientras que en el caso de ellas es de esperar que se vinculen a fases de inactividad económica (por no estar disponibles para laborar en el mercado para dedicarse al trabajo doméstico no remunerado en general y al trabajo de cuidados en particular). Como

hemos adelantado, no es posible distinguir con la EDER el motivo de las salidas por lo que solamente podemos plantear suposiciones al respecto que debemos desarrollar.

Entonces, respecto a los efectos de los “*job spells*” habidos dentro de la trayectoria previa de cada persona encuestada y la incidencia de su duración, así como de las edades a las que inician los períodos de trabajo, concluimos que su aumento se asocia en general a menores chances de salir del mundo del trabajo.

Simultáneamente, en la dimensión temporal observamos una diferencia importante de los efectos por la edad al inicio de los tramos de trabajo, en función del sexo de ego. Entre hombres los efectos de la edad no resultan significativos. Mientras, entre las mujeres los efectos de la edad sí resultan significativos, salvo entre quienes inician los períodos laborales entre los 25 y los 29 años de la cohorte más reciente. Por el contrario, entre las mujeres los efectos de la edad son significativos en todos los tramos y para todas las cohortes, con la sola excepción de las de 21 a 24 años de la cohorte intermedia (de 1968 a 1977). Esto muestra que, sobre los treinta años las mujeres presentan los mayores incrementos en los riesgos de salir del trabajo, lo cual coincide con la evidencia que conocemos sobre la discontinuidad que caracteriza las trayectorias femeninas tal como hemos discutido en el capítulo teórico y se sustenta en los resultados discutidos respecto a la situación familiar párrafos arriba, puesto que la edad es indicativa de la etapa en el curso de vida incluso en mayor medida para las mujeres que para los hombres dado que las primeras desigualdades entre los géneros son, de facto, biológicas.

Al contrastar el riesgo de salida en función de la edad de entrada al mercado de trabajo hallamos que solamente resulta significativa para las transiciones a edades posteriores a los treinta años, indicando que cuanto más tardía ha sido la entrada al mercado de trabajo mayor es el riesgo de salir. Es posible interpretar este resultado como un patrón de incorporación femenino al mercado laboral que predisponga a las mujeres a mantenerse en él a medida que van pasando más tiempo participando en el mundo del trabajo remunerado, con lo cual las

transiciones habidas a edades más tempranas lo ampliarían reforzando el rol de trabajadoras y, por ende, disminuyendo el riesgo de salir, lo cual requerirá discutirse a partir de los próximos análisis sobre los reingresos.

Un último resultado de los asociados a los determinantes estructurales para nuestros análisis que es necesario mencionar está dado en que, cuando incorporamos todos los controles, los orígenes sociales únicamente resultan significativos entre los hombres; indicando que aquellos provenientes de hogares con IOS medio o alto presentan mayor riesgo de salir del trabajo respecto a los del bajo; si bien sus efectos resultan solo diferentes de cero para IOS medio en la cohorte mayor e IOS alto en las cohortes 1968-1977 y 1988-1997. Esto sugiere posibles efectos de mediación de los destinos ocupacionales por los que estaría operando la reproducción social, debilitando a medida que transcurren las fases del curso de vida las desigualdades de origen, no porque desaparezcan sino porque van adquiriendo nuevas formas de manifestarse y ponerse en juego en las trayectorias.

Al respecto de formas de reproducción de la desigualdad, corresponde referirnos ahora a la escolarización, cuyos efectos resultan significativos únicamente para hombres de las cohortes más jóvenes quienes incrementan el riesgo de salida, y entre las mujeres de la cohorte 1968-1977 para quienes contar con educación superior reduce los riesgos de salir del mercado de trabajo en un 29%. Encontrarse asistiendo a algún centro educativo presenta efectos más fuertes en los hombres que en las mujeres, ya que para estas sólo resulta en un incremento de 30% y 21% en los riesgos de salir para las dos cohortes más jóvenes y no es significativo en las mayores, mientras que para aquellos prácticamente duplica el riesgo de salir frente a no salir en todas las cohortes, indicando que las interrupciones masculinas se asocian positivamente con una trayectoria educativa y negativamente con una familiar.

Cuando observamos los efectos del contexto geográfico encontramos que no muestra diferencias significativas entre quienes residen en localidades rurales y urbanas. Al contrastar en función de las regiones, frente a vivir en el Centro del país, quienes residían en el Norte o

en el Sur en las cohortes medias incrementan en alrededor de 30% el riesgo de salir del mercado de trabajo, efecto que para los hombres se concentra en la cohorte 1978-1987 y en la 1968-1977 para las mujeres, lo cual estaría vinculado con los procesos estructurales de esos momentos que pudieran haber incidido en mayor medida en unas regiones que en otras.

Finalmente, ser hablante de alguna lengua indígena frente a no serlo reduce el riesgo de salir del mercado de trabajo siempre en mayor medida para las mujeres que para los hombres, una vez que se controlan todas las demás variables lo cual va en contra de lo esperado, como discutiremos en la próxima sección.

7.7 Discusión de resultados

Al igual que en los capítulos anteriores, para terminar reinterpretemos los comportamientos de los efectos encontrados a partir de las hipótesis, ahora para explicar las salidas dentro de la trayectoria laboral. Respecto a nuestra primera hipótesis, sobre la bifurcación de las trayectorias por sexo, encontramos mayores salidas entre las mujeres que entre los hombres confirmando la continuidad que caracteriza las trayectorias de estos y la discontinuidad de aquellas. De hecho, la acumulación de períodos de salidas evidencia una dependencia de la trayectoria previa que estructura de manera fuerte las salidas del trabajo remunerado, desde la primera interrupción y cada una de las sucesivas, condicionadas por todas las anteriores. Esto muestra que, así como se refuerza el mantenerse en el trabajo remunerado también se “aprende” a seguir saliendo, lo cual pone de manifiesto que las salidas cuentan con un carácter mucho menos definitivo del que pareciera cuando no se tiene información longitudinal como la de la EDER de 2017.

Sobre los efectos de los orígenes sociales diferenciados según sexo importa resaltar que, tal como esperábamos, aquellas mujeres de los sectores más privilegiados tienden a salir

menos del mercado de trabajo que aquellas más desfavorecidas. Sin embargo, en mayor medida que por su origen (segunda hipótesis) o nivel educativo (tercera hipótesis) este efecto pasa fuertemente por la ocupación habida por la persona al momento de quedarse o salir de dicho puesto de trabajo así como por sus trayectorias ocupacionales anteriores completas. Estas se traducen en dimensiones de experiencia laboral y son, a su vez, indicativas de desigualdades en la jerarquía de las posiciones (asociadas a diferentes condiciones, prestaciones, jornadas, beneficios e ingresos), que tienen consecuencias propias pero también impactan largamente en las trayectorias lo cual en esta ocasión se evidencia en la importancia de sus efectos sobre las chances de permanecer o no en el mercado laboral.

En relación con la cuarta hipótesis, confirmamos el estrecho vínculo de las trayectorias laborales con las reproductivas y sobre todo con las conyugales. Encontramos que la situación que más expulsa a las mujeres del mercado de trabajo es la unión conyugal, si bien tener hija(o)s en edad preescolar también incentiva las interrupciones femeninas. Esto confirma la oposición de las pautas de determinación asociadas a las trayectorias conyugales y reproductivas según el sexo. Encontrarse en unión conyugal y/o tener niña/os menores a seis años disminuye el riesgo de salir entre los hombres y los incrementa en las mujeres; diferenciación que responde a la persistencia de los roles de género tradicionales. Este patrón de participación femenina se asocia a períodos de cuidado de pequeña/os donde ellas tienden a discontinuar sus trayectorias laborales, pero fundamentalmente al encontrarse en unión conyugal. Esto obliga a poner en discusión la condición de posibilidad de salir del trabajo únicamente cuando exista otra figura, típicamente el cónyuge varón aunque también el padre, que cumpla el rol de proveedor. Asimismo, muestra el patrón que ha caracterizado al caso mexicano en términos de la simultaneidad de ocurrencia de las transiciones conyugales y reproductivas. Dicho en otros términos, en México la norma tradicional muestra un comportamiento donde coinciden la unión conyugal y el nacimiento del/a primer/a hijo/a (Brugeilles y Rojas, 2016)

Nuevamente, verificamos lo observado para el primer ingreso al trabajo (aunque no para la clase de entrada) de que los eventos del curso de vida en dominios no ocupacionales pautan la trayectoria laboral y lo hacen de manera diferente según se trate de mujeres u hombres y en las distintas etapas del ciclo de vida. Así, la permanencia en el mercado de trabajo responde al entrelazamiento de la vida laboral con la situación familiar, que va estructurando la participación laboral a lo largo del tiempo individual incluso con mayor fuerza que el tiempo histórico.

Al respecto del cambio histórico de la quinta hipótesis, encontramos más semejanzas que diferencias entre hombres y mujeres con relación a la permanencia, que exigirían poder distinguir entre las razones que motivan las salidas de unos y otras. Después de todo, a pesar de los efectos generizados que hipotetizamos para los efectos del contexto, cada coyuntura presenta condiciones que afectan a todas las personas de una generación, aunque de manera diferenciada y desigual.

Rechazamos parcialmente la sexta hipótesis sobre desigualdades territoriales para las interrupciones respecto al nivel de urbanización, porque no encontramos efectos estadísticamente distintos de cero. Sin embargo, encontramos que tanto para hombres como para mujeres es mayor el riesgo de salir entre residentes de la región Norte y Sur que para quienes viven en el Centro del país, lo cual obliga a repensar las diferencias espaciales más del lado de la demanda que de la oferta laboral. Así, ni la urbanización disminuye las salidas dentro de la trayectoria laboral ni la pertenencia a pueblos indígenas la aumenta. Por el contrario, una vez controlados los efectos de las demás variables, entre las mujeres disminuye las interrupciones frente a la población no indígena, lo cual disconfirma la hipótesis siete referente a la identidad étnica, puesto que los resultados de los modelos se oponen al sentido que esperábamos, si bien cabría esperar que en otro tipo de ajustes sí se identifiquen las relaciones hipotetizadas.

Ahora bien, las salidas del trabajo están moduladas por el sexo, pero se presentan estratificadas socialmente. Esto se ve especialmente en los efectos de las clases ocupacionales previas a las salidas, por donde estarían pasando mayormente los efectos de las desigualdades, puesto que ni los orígenes familiares ni la escolarización marcan diferencias tan claras en lo que concierne a las interrupciones en las trayectorias laborales. Estos hallazgos ponen en cuestión nuestras hipótesis sobre la manera en que se manifiestan las desigualdades sociales dado que no son los orígenes ni la educación, sino que es la clase social propia la que funciona como mediadora y absorbe dichos efectos indirectos. Estos comportamientos conllevan una gran porción de racionalidad, puesto que si la experiencia laboral no “vale lo que cuesta” entonces pueden considerar que es preferible salir. Nuevamente, cabría esperar que este mayor incentivo a dejar de laborar resulte mayor para aquellas mujeres cuya inserción laboral se da en condiciones de tal precariedad que muy probablemente no llegue a compensarles los costos familiares ni propios (económicos y simbólicos) como para permanecer realizando trabajo para el mercado.

Entonces, con relación a las salidas del mercado de trabajo, los resultados de nuestros modelos muestran que efectivamente son estructuradas por el género, el origen social y el tiempo histórico, con más continuidades que cambios en las desigualdades sociales y entre sexos que las que esperábamos. Entre los hallazgos principales vale la pena resaltar que se evidencia un fuerte condicionamiento de tipo *path dependence* para ambos sexos y que se ve por los períodos laborales previos, la temporalidad y la duración. Este patrón muestra que el hecho de estar laborando opera disminuyendo la tendencia a salir, descubriéndose una dependencia de la trayectoria laboral previa como un factor causal de las salidas. Es posible asegurar entonces que, en aras de fomentar la participación laboral femenina, este comportamiento requeriría atenderse con modificaciones a la legislación laboral y políticas sociales de protección que hagan hincapié en mantener a las mujeres en el mercado de trabajo así como a minimizar tanto la cantidad de interrupciones como la duración de las mismas.

Recapitulando, en este capítulo nos hemos centrado en analizar cómo funciona el hecho de que quienes alguna vez participaron en el mercado de trabajo interrumpan o no, (durante al menos un año), así como en detallar el impacto de los factores asociados a estas salidas, con particular énfasis en explicar las diferencias entre mujeres y hombres. En el próximo capítulo completaremos la comprensión de las trayectorias integrales, replicando estos mismos análisis para entender cómo condicionan, junto a las salidas, los reingresos.

Cuadro 7. Resultados de modelos logísticos para las salidas dentro de la trayectoria laboral por sexo y cohorte

	HOMBRES				MUJERES			
	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997
Duración período laboral	0.98*	0.94***	0.93***	0.84***	0.94***	0.92***	0.90***	0.81***
Edad inicio período laboral								
10-20 (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
21-24	1.25	0.70	0.84	0.71	0.49***	0.86	0.64***	0.69*
25-29	1.27	0.81	0.90	0.41**	0.50***	0.61***	0.60***	0.57*
30-39	1.79	0.75	0.77		0.42***	0.55***	0.37***	
40-54	1.61	0.93			0.33***	0.57**		
Clase ocupacional								
I y II (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
III y IV	1.79*	1.11	1.26	1.75***	1.50**	1.55***	1.53***	2.16***
V y VI	2.35***	1.46*	1.54**	1.82***	1.90**	2.09***	1.75***	1.83***
VII	2.92***	2.05***	2.07***	1.94***	2.17***	1.91***	1.90***	1.99***
Períodos laborales								
1 (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
2	1.22	1.70**	1.78***	1.46***	1.27	1.01	1.32**	0.99
3	1.89	2.00***	2.72***	1.90**	2.23***	1.25	1.37	1.30
4 y más	2.69	3.83***	3.13**	1.37	1.80*	1.90*	2.21**	1.58
Origen social								
Bajo (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Medio	1.46*	1.20	1.15	1.12	1.09	1.08	1.00	0.94
Alto	1.29	1.33*	1.17	1.77***	1.07	1.11	1.09	1.10
Edad al primer trabajo								
10-20 (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
21-24	0.83	1.22	1.26	1.18	1.35	0.99	1.17	0.80
25-29	1.14	1.17	1.40	1.14	1.17	1.26	1.06	0.76
30-39	1.77	0.81	3.80*		1.83**	1.39	2.65***	
Unión e hij@ menor a 6 años								
Sin unión ni hij@ (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Unid@ sin hij@	0.71*	0.89	0.82	0.97	1.66***	2.31***	2.38***	2.46***
Sin unión con hij@	0.93	0.98	1.08	0.87	0.96	1.58***	1.40***	1.05
Unid@ con hij@	0.42***	0.62***	0.59***	0.57***	1.49**	2.40***	2.22***	2.03***
Número de hij@s								
0 y 1 (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
2 y más	0.95	1.07	1.09	1.48*	0.79*	0.62***	0.77***	0.96
Nivel educativo								
Hasta primaria (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Secundaria	0.99	1.15	1.35*	1.26	0.86	1.08	1.15	1.13
Media superior	1.03	1.24	1.75***	1.50**	0.93	0.98	1.10	1.17
Superior o más	0.81	1.12	1.63**	1.75**	0.87	0.71*	0.83	1.33
Escuela								
No asiste (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Asiste	2.37***	1.65***	2.02***	1.83***	0.99	1.20	1.30**	1.21*
Localidad								
Rural (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Urbana	1.29	1.11	1.08	1.08	1.22	1.04	1.02	0.90
Región								
Centro (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Norte	1.25	1.09	1.21*	1.15	1.22*	1.35***	1.09	1.13
Sur	1.20	1.25*	1.35**	1.09	1.21	1.28**	1.31***	1.11
Lengua Indígena								
No hablante (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Hablante	0.59	0.65**	0.79	0.86	0.54***	0.49***	0.59***	0.69**
Constante	0.01***	0.02***	0.01***	0.03***	0.05***	0.05***	0.07***	0.12***

Continuación cuadro 7. Resultados de modelos logísticos para las salidas dentro de la trayectoria laboral por sexo y cohorte

Medidas modelos								
N	36506	72217	51081	22767	26373	52925	40375	16162
Pseudo R2 aj. McFadden	0.07	0.06	0.07	0.09	0.05	0.07	0.05	0.06
Log-likelihood_0	-7850000	-17300000	-15700000	-15000000	-13900000	-29300000	-28500000	-19500000
Log-likelihood	-7300000	-16200000	-14600000	-13500000	-13200000	-27200000	-26900000	-18300000
Chi-square	274	522	488	437	232	552	493	330
AIC	14600000	32400000	29200000	27100000	26500000	54400000	53800000	36500000
BIC	14600000	32400000	29200000	27100000	26500000	54400000	53800000	36500000

Fuente: Estimaciones propias con base en la EDER 2017. Datos ponderados. * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

8 Los reingresos al mercado de trabajo

8.1 Introducción

En el capítulo anterior hemos caracterizado las salidas del mercado de trabajo. No obstante, para completar la reconstrucción integral de las trayectorias laborales, resulta imprescindible comprender también los factores asociados a los reingresos al mismo, con el fin de conocer de qué manera el sexo, los orígenes sociales y el cambio histórico los modulan. Explicar cómo se comportan las personas en cuanto a si reingresan o no a laborar y establecer la magnitud de esta tendencia a regresar o quedarse fuera, brinda la contracara que permite precisar cómo funciona la permanencia en el mercado de trabajo. Entonces, en este capítulo pretendemos comprender los reingresos al mercado de trabajo, con lo cual será posible entender qué tan definitivas o transitorias son las salidas dentro de la trayectoria laboral.

Nuevamente, el foco está dado por el carácter estructural de la discontinuidad en las trayectorias femeninas, así como la multiplicidad de determinantes que inciden sobre la posibilidad de permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo (Christenson, García y De Oliveira 1989, García y De Oliveira 1989 y 2006, Mier y Terán et al 2016). Por ende, es necesario, una vez más, incorporar adecuadamente la dimensión longitudinal que permite dar cabal cuenta de la evolución de la participación laboral femenina en el tiempo. De esta manera, si bien encontramos una importante presencia de salidas es necesario analizar su “espejo”, puesto que impacta en las tasas globales de participación laboral a la vez que genera efectos de mayor alcance en el tipo de trayectorias laborales que tienen los hombres y las mujeres en México.

De hecho, sabemos que un factor que organiza la discontinuidad en las trayectorias femeninas y obstaculiza la plena dedicación de las mujeres al trabajo para el mercado es la

dedicación a la crianza, sobre todo cuando tienen hija/os en edades preescolares, tal como hemos desarrollado ampliamente (De Oliveira y Ariza 2001). Por este motivo, una vez superada esa etapa del curso de vida familiar, podrían estar nuevamente disponibles para laborar (García y De Oliveira 1989, Quilodrán 1991, Mier y Terán 1992). Evidentemente, cabría esperar que estos reingresos se presenten pautados por las variables causales que componen el marco analítico de esta investigación, tal como detallaremos.

Entonces, completar la información necesaria para analizar cómo funciona la permanencia en el mercado laboral requiere comparar los factores asociados a la posibilidad de regresar a laborar o a que la interrupción pueda devenir en una salida definitiva. Con tal propósito, en este capítulo describiremos los reingresos al mercado de trabajo y estimaremos los riesgos de reingresar mediante modelos logísticos según se trate de mujeres o de hombres a la vez que contrastando el peso de las evoluciones históricas, tal como precisamos en la estrategia de análisis.

8.2 Hipótesis

A continuación, exponemos las hipótesis sobre los reingresos al mercado de trabajo a partir de los antecedentes relevantes que discutimos ampliamente en el capítulo teórico.

8.2.1 H.1: Trayectorias segmentadas por sexo

La intermitencia constituye un rasgo estructural de las trayectorias laborales de ellas versus la continuidad que caracteriza las de ellos, lo cual se traduciría para el caso específico de los reingresos en una menor presencia de esta transición entre las mujeres y una mayor para los hombres. Por lo tanto, una vez que una persona ha interrumpido su trayectoria laboral cabría

esperar que en el caso de los hombres sea mayor la tendencia a reingresar que en el caso de las mujeres. Dado que, las salidas masculinas debieran asumir un carácter más transitorio, asociado presumiblemente a períodos más o menos breves de desempleo entre uno y otro trabajo, sea fijo o temporal. En el extremo opuesto, en sus pares femeninas esperamos que las salidas asuman un carácter más permanente que se expresaría en una menor disposición a reingresar. Sin embargo, a medida que las mujeres van regresando debiera incrementarse sus chances de hacerlo nuevamente luego de las salidas subsiguientes.

8.2.2 H. 2: Desigualdades asociadas al origen social diferenciadas por sexo

Cabría esperar que los reingresos al trabajo se presenten en mayor medida entre las mujeres de estratos medios y altos respecto a sus pares provenientes del bajo. Las más privilegiadas tendrían mayores recursos para organizar su vida familiar de forma tal de poder regresar al mercado laboral una vez interrumpida su trayectoria. Además de mayores incentivos, económicos y simbólicos, para continuar sus trayectorias laborales a pesar de haberlas discontinuado. En el caso de sus pares masculinos, esperaríamos que los reingresos sean mayores en los estratos bajos, puesto que la inactividad e incluso el desempleo para los hombres puede ser concebido más como un “lujo” que sólo aquellos privilegiados (y con salarios de reserva más altos)³⁶ pueden darse, mientras que los más desaventajados tenderán a adaptar sus estrategias y adaptar sus expectativas para lograr trabajar.

36 En la economía laboral el salario de reserva es el ingreso mínimo que una persona requiere para que le compense trabajar o el máximo por el que no está dispuesta a participar en el mercado de trabajo.

8.2.3 H.3: La educación también importa

Conocemos la incidencia que la educación tiene sobre las transiciones y las trayectorias laborales de forma tal que esperamos que también pauten los reingresos al mercado de trabajo. Específicamente, debiéramos observar que a mayor nivel educativo más sean los reingresos femeninos y menos los masculinos; siguiendo la misma lógica argumental que en la hipótesis sobre los orígenes sociales. A saber, una vez controlados los efectos de los orígenes sociales cabría esperar que la escolaridad cuente con una magnitud propia. Esta se expresaría en que las mujeres más educadas cuenten con una preferencia hacia su carrera profesional que reforzaría su vínculo con el mercado laboral, con una mayor disposición a regresar al mismo después de haber salido (respecto a sus pares femeninas con menor educación). Por el contrario, entre los hombres aquellos con más educación acumulada estarían en mejores condiciones de negociación para obtener ciertos puestos de trabajo, lo cual podría traducirse en menores reingresos que sus semejantes con menor escolaridad.

8.2.4 H. 4: Efectos inversos de los factores familiares por sexo

Existe consenso sobre la importancia diferenciada del contexto familiar en la disposición a laborar o no de hombres y mujeres. Mientras que entre ellos cabría esperar que las transiciones conyugales y reproductivas refuercen su rol de proveedor, entre las mujeres lo haría con el papel de cuidadora. Esperamos entonces que los hombres reingresen al trabajo en mayor medida que las mujeres, puesto que tanto la unión conyugal como la presencia de hija(o)s pequeña(o)s obstaculizaría las posibilidades femeninas de trabajar en el mercado. Asimismo, una vez interrumpida su trayectoria, el regreso a laborar podría conllevar mayores

impedimentos para las mujeres. Por el contrario, en los hombres operaría fortaleciendo su lazo al mercado laboral. Así, los factores familiares se evidenciarían más que ningún otro condicionante en efectos completamente opuestos según se trate de mujeres u hombres. En esta dirección, entre aquellas mujeres que no corresiden con un cónyuge esperaríamos una mayor prevalencia de reingresos a laborar que sus pares femeninas unidas.

8.2.5 H.5: Cambios y persistencias en el tiempo histórico

Así como el cambio sociohistórico ha impactado en un incremento sostenido de las tasas de participación laboral femenina, esperaríamos que las mujeres nacidas en las cohortes recientes tiendan a reingresar a laborar más que sus pares de las cohortes anteriores. Esto manifestaría un carácter menos permanente de las salidas, asociado a una mayor participación no sólo de las jóvenes sino también de las adultas, con lo cual los calendarios de reingreso se retrasarían en las cohortes recientes respecto a las antiguas. Esto debido a que dicho incremento de mujeres en la fuerza laboral se asociaría al cambio en los patrones reproductivos, que hemos discutido ampliamente, así como a cambios en las estructuras de las familias y la composición de los hogares.

8.2.6 H.6: Desigualdades regionales

Dada la diferenciación de los contextos geográficos que se expresa en una estratificación de las oportunidades laborales disponibles para los habitantes, de las distintas entidades federativas y localidades, cabría esperar mayores reingresos femeninos en las áreas urbanas y menores en las rurales. Asimismo, las zonas del Centro del país concentrarían en mayor medida los reingresos femeninos que los territorios ubicados al Norte, que le seguirían en la

distribución, mientras que el Sur del país concentraría la menor cantidad de reingresos de las mujeres. En contrapartida, en el caso de los hombres esperamos que los rurales y del Sur reingresen en mayor proporción que los urbanos y los residentes en el Centro o Norte.

8.2.7 H. 7: Desigualdades asociadas a la identidad étnica

Sabemos que la población indígena se encuentra particularmente en desventaja respecto a las oportunidades laborales disponibles, lo cual debiera impactar en mayores reingresos masculinos versus menores regresos a laborar femeninos entre los pueblos indígenas respecto a sus pares no indígenas. Esperamos que este efecto aparezca más marcado incluso para las mujeres que para sus pares hombres, dado que constituyen el grupo social donde más posiciones desventajosas se entrecruzan.

8.3 Estrategia de análisis y variable resultado

Este capítulo complementa al anterior, en el que caracterizamos las salidas del mercado de trabajo, y hace posible completar las trayectorias laborales así como explorar los efectos que presentan sus diversos condicionantes. Específicamente, buscamos aquí dar cuenta de los reingresos al mercado laboral, toda vez que las personas habían interrumpido su trayectoria alguna vez y para las subsiguientes. Para ello, incorporamos las interrupciones acumuladas al conjunto de variables explicativas, como determinante relevante en el condicionamiento de la disposición a regresar o no a laborar cuando se ha salido del mercado. Esto permitirá poner en evidencia la trayectoria de salidas previas, como una señal del carácter más o menos discontinuo que acerca o aleja a la persona del trabajo.

Reconstruir la totalidad de reingresos al mercado laboral en conjunción a las interrupciones nos permite, por fin, dar cuenta de las trayectorias laborales integralmente. Al respecto, corresponde recordar que hemos definido un criterio menos exigente para definir un reingreso que para una salida. En esta ocasión, alcanza con que la persona haya trabajado en el mercado al menos dos meses para que lo consideremos como reingreso, puesto que sería como que “interrumpió” su salida. Por lo tanto, incluimos no solo trabajos fijos de un año de duración sino también los empleos temporales, con una duración de entre dos y once meses, para definir nuestra variable resultado.

Definimos reingresos al trabajo como toda vez que las personas entrevistadas regresan a cualquier tipo de empleo, fijo o temporal, luego de haber estado al menos un año fuera del mercado laboral. Como indicador descriptivo utilizamos el porcentaje de quienes regresaron alguna vez para cada grupo de contraste, que permite comparar la presencia versus ausencia de esta transición a lo largo de la trayectoria laboral, indicada por el recuento a quienes regresan al menos una vez. Complementamos esta caracterización con una medida que señala la magnitud de las interrupciones previas, dada por la suma de las veces que cada persona ha salido de laborar a lo largo de su trayectoria y que es necesario analizar en conjunto para comprender cómo funcionan los regresos.

Además de estas mediciones, incorporamos al conjunto de variables independientes de nuestros modelos logísticos los siguientes indicadores, que darían cuenta del grado de apego al trabajo en el mercado, según su tendencia a interrumpir así como de las condiciones asociadas a partir de las posiciones ocupacionales que la persona ha tenido. En concreto:

- cantidad de interrupciones: 1, 2, 3 y más
- duración de las interrupciones (continua)
- edad de inicio de las interrupciones (en tramos): 10/20, 20/24, 25/29, 30/39, 40/54
- edad al primer trabajo (en tramos): 10-20, 21-24, 25-29, 30-39
- clases ocupacionales (cambiante en el tiempo):

de servicio, intermedias, manuales calificados y no calificados

Corresponde mencionar que, al igual que en el capítulo anterior, mantuvimos como categorías de referencia para cada una de estas variables el primer valor que detallamos asume. Y, evidentemente, el conjunto constituye la contracara exacta de las que hemos definido para los modelos de las salidas.

Entonces, cuantificaremos los reingresos según sexo, cohorte y origen social a la vez que contrastaremos los riesgos de reingresar en función de la temporalidad y duración de las salidas, e incorporamos como variable causal a las clases ocupacionales previas a las mismas. Además de estas variables específicas para el capítulo, mantenemos el conjunto de variables independientes de todos los análisis empíricos anteriores (origen social, educación, situación familiar, contexto geográfico e identidad étnica).

8.4 Consideraciones sobre el ajuste de los modelos

Con el fin de caracterizar los reingresos al trabajo en función de las variables explicativas de esta tesis analizamos todas las transiciones que marcan que la persona regresa a laborar luego de haber salido, no solamente si experimenta o no la transición de reingresar. Para el caso específico de los reingresos, el punto de partida resulta el más demandante de los análisis que realizamos, puesto que requiere no sólo de haber entrado al trabajo sino también haber salido. En esta oportunidad, el *timing* para definir al conjunto en riesgo de reingresar al trabajo comienza cuando las personas entrevistadas salen del mercado laboral en cada *job spell*.

Por consiguiente, quedan fuera son quienes una vez que han experimentado su primera salida del mercado de trabajo nunca vuelven al mismo. En esta dirección, evidentemente, cada reingreso dependerá de una salida previa por lo que quienes estarían en

condiciones de reingresar cada vez son las personas que “van saliendo” antes (y habían entrado previamente), tal como mostrábamos en la figura 2 en la metodología.

Cabe señalar que, también para los reingresos, hacemos las regresiones por separado según sexo y por cohorte. Al igual que en todos los capítulos anteriores, dejamos fuera a las transiciones previas a la edad de diez años, por las razones ya expuestas. Además, en los análisis sobre reingresos no truncamos los datos, sino que consideramos para las trayectorias la totalidad de años-persona levantados por la EDER 2017, con la consecuente limitante para la comparación efectiva de las cohortes que preferimos asumir en razón de analizar la mayor cantidad de transiciones observadas, tal como hicimos para las salidas.

Dicho esto, para el caso específico de si hombres y mujeres regresan o no a laborar en las distintas generaciones mexicanas encontramos que, en general, los modelos logísticos estimados muestran diferencias según los períodos de interrupciones previas y sus temporalidades. También, observamos diversos efectos sobre los riesgos de reingreso al mercado de trabajo en función de las variables causales del modelo explicativo general de la tesis.

8.5 Caracterización de los reingresos al mercado de trabajo

En este apartado presentamos las características de los reingresos al mercado laboral con énfasis en comparar mujeres y hombres según origen social y por cohorte de nacimiento. Asimismo, exponemos una primera aproximación a las trayectorias según la prevalencia de los reingresos habidos por los distintos grupos de contraste. Entonces, nos centramos en si la persona experimenta o no la transición de haber regresado a laborar al menos una vez durante su trayectoria, así como la cantidad de interrupciones que acumula. Esto, con el objetivo de comprender el impacto del patrón y la magnitud de los reingresos, en oposición a las salidas.

Un primer acercamiento a los descriptivos permite afirmar que los orígenes sociales, el género y la cohorte bifurcan la tendencia a reingresar y distribuyen el número de veces que se regresa a laborar a lo largo de las trayectorias laborales. De este modo, vemos que 35% de la población nunca reingresó al mercado de trabajo, siendo mayor entre las mujeres, que llega a dos de cada cinco (40%), mientras que entre los hombres la proporción alcanza solo 25%, lo cual indica un ordenamiento entre los sexos en el sentido esperado de que ellos reingresan en mayor proporción.

Cuando observamos por orígenes sociales, los terciles del IOS no modifican mayormente ni el sentido ni las proporciones, aunque sí se observa un patrón más marcado entre las mujeres, entre quienes a mayor origen social también se incrementa la proporción de las que han reingresado al menos una vez, lo cual en los hombres no se expresa. A saber, son las mujeres provenientes del tercil más alto del IOS las que alcanzan la mayor proporción entre quienes regresaron (63%), mientras que la posición análoga es compartida por igual entre los hombres del alto y el bajo (74%).

Al distinguir según cohortes encontramos que, son las más recientes las que alcanzan menor proporción de tener al menos un reingreso en su haber, lo cual va en consonancia con que a más jóvenes las personas, mayor es la cantidad que nunca ha reingresado, presumiblemente porque no han tenido tanto tiempo respecto a las antiguas más expuestas a hacerlo. Lo que sí es claro es que en todas las generaciones son los hombres quienes concentran mayor proporción para haber regresado a laborar, al menos una vez, siendo la brecha más pronunciada respecto a las mujeres en la cohorte 1978-1987, lo cual no interpretamos en términos de cambio sociohistórico, sino que también se explicaría por efectos de edad.

Respecto a la cantidad de interrupciones previas, la mayoría de la población ha tenido solo una (54%) pero encontramos un patrón de género más claro. En todos los casos la distribución entre los hombres muestra una concentración mayor en una sola interrupción

que sus pares mujeres, para quienes dos interrupciones e incluso tres o más resultan también opciones importantes. Las interrupciones femeninas muestran que, en general, la mitad de las mujeres ha tenido una (49%), dos de cada cinco salió dos veces (39%) y una de cada diez alcanzó tres salidas o más (13%). Estas cantidades se ubican para sus homólogos masculinos en tres de cada cinco (63%) con una única salida, tres de cada diez (27%) con dos interrupciones, y uno de cada diez (9%) con tres o más.

Esta desproporcionada concentración masculina en una interrupción, coexistente con una mayor prevalencia de las interrupciones femeninas, se presenta con claridad en todos los orígenes sociales y para las cuatro generaciones. Ahora bien, son las mujeres de la cohorte antigua quienes han acumulado la mayor cantidad de interrupciones (19%), casi duplicando a sus pares de las generaciones más jóvenes. Asimismo, 13% de las mujeres del nivel socioeconómico medio alcanzan tres salidas o más. Estos resultados podrían ser indicativos de una mayor tendencia a reingresar de estas mujeres, frente a sus pares de mayor o menor IOS; así como de reingresos a edades muy avanzadas, que únicamente permiten captar las mujeres de la generación mayor.

En contrapartida, si bien prácticamente se mantiene incambiada la distribución a la interna de cada grupo, se deja ver más marcada para los hombres provenientes de origen social bajo y nacidos en la cohorte más reciente, respecto a sus pares de orígenes más aventajados y generaciones mayores. A modo de ejemplo, entre los hombres que provienen de un bajo nivel del IOS, la proporción que tuvo una interrupción llega a 67%, alcanzando el nivel más alto entre todos los contrastes y seguida de cerca por 65% de los hombres nacidos entre 1988 y 1997, aunque no se despegan notoriamente de la distribución masculina global.

Entonces, verificamos que, respecto a los regresos al mercado de trabajo, resulta ser el sexo de las personas la variable que más claramente distribuye si experimentan o no dicha transición, alguna vez, durante sus trayectorias laborales. Así, en términos generales, cuando analizamos quienes regresan al mercado laboral después de interrumpir observamos que las

tendencias se ordenan de manera inversa a lo ocurrido con las salidas. En relación con los reingresos encontramos que los hombres regresan en mayor medida que las mujeres, si bien lo hacen con ciertas diferencias según origen social y cohorte pero que no presentan un sentido claro de diferenciación intergénero ni intragénero.

Al respecto de las interrupciones, la distribución también se opone a la observada para los períodos laborales puesto que la enorme mayoría de los hombres se concentra en una sola interrupción mientras que entre las mujeres, si bien comparten esta categoría modal, resulta importante la magnitud de la segunda interrupción. Esto se traduciría entonces en una preponderancia mayor a trayectorias discontinuas femeninas versus las masculinas, que confirma las tendencias observadas en el capítulo anterior y sustenta la necesidad de profundizar los análisis mediante los resultados de las regresiones que desarrollamos en la siguiente sección.

Cuadro 8. Reingresos al mercado de trabajo. Porcentaje que regresó e interrupciones según sexo, origen social y cohorte

Interrupciones	General			Origen social								
	Hombres	Mujeres	Total	Bajo			Medio			Alto		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1	63.2	48.5	54.1	67.1	49.7	55.7	61.6	47.3	52.6	61.7	49.2	54.4
2	27.4	39.2	34.7	23.3	39.7	34.1	29.0	39.8	35.7	28.9	38.3	34.4
3 y más	9.4	12.3	11.2	9.6	10.6	10.2	9.5	13.0	11.6	9.5	12.5	11.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
% regresó alguna vez	74.9%	60.1%	65.0%	73.6%	56.0%	61.0%	77.2%	61.4%	66.5%	73.6%	63.0%	67.0%

Interrupciones	Cohorte											
	1962-1967			1968-1977			1978-1987			1988-1997		
	Hombres	Mujeres	Total									
1	64.2	45.7	52.3	62.4	50.3	54.7	61.9	45.9	51.7	64.7	51.2	57.2
2	23.9	35.6	31.4	27.1	36.7	33.2	27.6	43.1	37.5	29.1	39.3	34.8
3 y más	11.9	18.7	16.3	10.5	13.0	12.1	10.5	11.0	10.8	6.3	9.4	8.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
% regresó alguna vez	78.6%	65.9%	69.9%	81.9%	66.8%	71.6%	80.4%	61.9%	67.5%	63.9%	48.9%	54.5%

Fuente: Estimaciones propias con base en la EDER 2017. Datos ponderados.

8.6 Análisis de los factores asociados a los reingresos al mercado de trabajo

Hemos visto que el sexo, los orígenes sociales y las cohortes de nacimiento inciden sobre si las personas reingresan o no al mercado de trabajo. A continuación, discutimos las tendencias de estos determinantes a partir de los modelos logísticos donde incorporamos todos los controles del marco conceptual, así como la información específica sobre las interrupciones previas que, junto a la entrada y los reingresos, conforma las trayectorias laborales.

Antes que nada, al analizar el riesgo de volver al mercado de trabajo en función de la clase ocupacional alcanzada por la persona en sus puestos de trabajo anteriores, los efectos no son tan claros como observábamos para las salidas, dado que no resulta significativa entre los hombres, pero sí en las mujeres, aunque solamente para las clases intermedias frente a las de servicio de la cohorte 1968 a 1977. En la misma línea, los orígenes sociales no son estadísticamente significativos para hombres ni para mujeres en ninguna cohorte.

Estos hallazgos sugieren que la reproducción social en los reingresos al trabajo pasa mayormente por los niveles educativos, ya que se incrementan las chances de regresar al mercado laboral cuando estos aumentan con efectos mayormente significativos. Así, contar con estudios superiores llega a duplicar las chances de reingresar frente a quienes solo han alcanzado la primaria, para ambos sexos y todas las cohortes, siendo mayor la magnitud entre los hombres que entre las mujeres. Por el contrario, asistir a la escuela incrementa el riesgo de reingreso para mujeres, pero lo disminuye en hombres, interesante diferencia que puede asociarse a una mayor presencia en el mercado laboral de aquellas mujeres escolarizadas, sobre todo en las cohortes jóvenes.

Respecto de la situación familiar, hallamos que los efectos no resultan significativos entre los hombres para ninguna de las cohortes, salvo en aquellos unidos que además tienen hija/os pequeña/os en la generación más reciente, para quienes aumenta 34%, lo cual hace

sentido dada su juventud. En cambio, cuando se trata de mujeres, encontrarse en unión conyugal y tener hija/os en edades preescolares sí que disminuyen las chances de reingresar al trabajo entre ellas y sin diferencias entre generaciones: alrededor de un 50% para las unidas y un 70% si además tienen hija/os pequeña/os, frente a no estar unidas ni tener niña/os menores a seis años. Estos resultados sugieren que, entre las mujeres, es la unión conyugal la que explica en mayor medida los reingresos, posiblemente porque aquellas con hija/os en la primera infancia pero sin cónyuge deben asumir el rol de proveedoras (además del de cuidadoras) en mayor medida que sus pares femeninas que corresiden con una pareja. Al considerar el número de hija/os los efectos resultan significativos solo en la cohorte más joven pero el sentido no resulta concluyente. De nuevo, encontramos que es la unión la que pareciera definir la menor participación laboral en los cursos de vida de las mujeres, puesto que para aquellas sin unión, con y sin hija/os, no hay efectos de la situación familiar sobre los riesgos de reingresar.

Con relación a las interrupciones, a mayor duración de los períodos fuera del mercado laboral disminuye significativamente el riesgo de reingresar al trabajo, para ambos sexos en todas las cohortes. A saber, cuanto más largas hayan sido las interrupciones previas menores son las chances de reingresar. Dicha reducción resulta de mayor magnitud en hombres que en mujeres, excepto para la cohorte más joven; y en las mujeres aumenta a medida que avanzamos hacia las cohortes recientes. La mayor diferencia entre sexos la vemos en la cohorte 1978-1987, en la cual por cada año de duración del período de interrupción (de la trayectoria laboral) el riesgo de reingresar al mercado de trabajo disminuye 12% para hombres y 5% en las mujeres.

Cuando contrastamos según las edades, a medida que avanzamos de tramos menores hacia mayores disminuyen los riesgos de reingreso en todas las cohortes para ambos sexos. Sin embargo, los efectos son poco claros. En relación con la cantidad de períodos de interrupción previos observamos que existe un efecto positivo en el riesgo de reingresar.

Aunque solamente resulta significativo entre las mujeres de la cohorte 1978-1987, con dos interrupciones frente a un único período, y para las de la cohorte 1968-1977, con tres interrupciones o más. Esto puede indicar que no existen diferencias entre acumular interrupciones, sino que es la primera salida la que más importa. Pareciera que la influencia de las interrupciones previas sobre los reingresos se manifiesta en mayor medida por la duración de los períodos habidos fuera del mercado de trabajo que debido a la cantidad de salidas acumuladas durante la trayectoria, mismas que, de hecho, podrían mostrar una mayor tendencia a reingresar después de salir.

Este hallazgo podría ser indicativo de que el hecho de interrumpir la trayectoria laboral, en sí mismo, no deviene en efectos devastadores siempre y cuando la duración de la salida sea relativamente breve y presumiblemente “manejable”. En el extremo opuesto, pareciera que aquellos períodos largos que una persona se mantiene fuera del mercado de trabajo producen consecuencias de largo plazo, que limitan e incluso imposibilitan el regreso a laborar. De esta manera, al igual que se dejó ver con los análisis para las salidas en el capítulo anterior, nuestros resultados demuestran que el fomento de la participación laboral femenina requiere proveer a las mujeres de condiciones laborales flexibles (pero no por ello precarizadas) así como organizar socialmente los cuidados. A modo de ejemplo, licencias maternales más duraderas facilitarían la conciliación familiar sin tener que abandonar sus empleos, y en caso de hacerlo, garantizar que puedan regresar rápidamente a laborar una vez pasado esa fase de ajuste.

De nuevo, los efectos del contexto geográfico se manifiestan de diferente manera según se trate de hombres o de mujeres. Mientras que no resultan significativas las diferencias para los reingresos masculinos, residir en localidades urbanas frente a rurales sí incrementa las chances femeninas de reingresar entre 23% y 52% según la generación. Esto significa que residir en localidades con mayor niveles de urbanización se traduce en un contexto más

favorable a la permanencia laboral de las mujeres, mientras que no produce diferencias para los reingresos de sus pares hombres.

Sin embargo, las variaciones regionales no resultan significativas ni tampoco la identificación indígena para ningún sexo ni cohorte. Consecuentemente, esta aparente ausencia de efectos asociados a las desigualdades regionales y a las étnico-raciales debe tomarse con cautela, puesto que pueden deberse a la presencia de otros condicionantes que absorban su impacto, sobre el cual es necesario profundizar en futuras investigaciones.

Entre el conjunto de factores explicativos que utilizamos para todos los análisis de esta tesis, el que presenta más relevancia en la estructuración diferencial de los riesgos de reingresos entre mujeres y hombres, de las distintas cohortes mexicanas observadas, es sin duda alguna la escolarización, que sería un indicador de dos aspectos. Primero, se asocia a una cartera de atributos que nos hace más competitivos para el mercado laboral y por ende, expectantes de obtener mejores posiciones ocupacionales, un mecanismo de cálculo (razonable y racional o no) tipo capital humano pero mediado por las expectativas de las personas. Por supuesto, puede estar ocultando una mayor empleabilidad de quienes tienen más acumulación de credenciales educativas, hombres o mujeres, y esto asociarse únicamente a que consiguen empleo fácilmente, pero no es la discusión que abona a nuestros propósitos en esta oportunidad, aunque resulte un mecanismo plausible.

Por otra parte, estaría mostrando un cierto perfil de personas que tiene “más para perder” en caso de no regresar a laborar, dado que ha invertido años a escolarizarse que se asocian, sobre todo en las mujeres, a unas preferencias más orientadas al trabajo en el mercado y que debieran traducirse en intentos concretos de regresar a laborar cuando se ha salido. En este sentido, si bien entre las distintas generaciones no se dejan ver diferencias observables para los factores asociados a los reingresos, pareciera que la magnitud de los efectos del nivel educativo sí se incrementa a medida que avanzamos hacia las cohortes más jóvenes. Por lo tanto, tal como afirmábamos con los resultados de los modelos para las

salidas, otra área de oportunidad para la política pública, con incidencia directa sobre la participación laboral de las mujeres, se relaciona con aumentar su escolaridad a niveles mínimos de media superior y deseables de educación terciaria o universitaria. De hecho, el cambio generacional que ha coincidido con el incremento de la fuerza laboral femenina ha ocurrido durante el aumento de las mujeres en las universidades mismas que presentan, a su vez, los menores niveles de fecundidad (también asociados a mayor participación en el mercado de trabajo).

Recapitulando, en este capítulo hemos encontrado que entre los factores que muestran fuerte impacto en las posibilidades de regresar a laborar destacan tres. En primer lugar, los reingresos al mercado de trabajo se ven favorecidos cuando aumenta el nivel educativo, y esto se observa tanto para hombres como para mujeres. En segundo término, obviamente, los reingresos femeninos se ven obstaculizados por las situaciones familiares de encontrarse unidas, con y sin hija/os pequeña/os. Por último vale la pena resaltar que, del mismo modo que confirmamos la importancia de los periodos laborales para explicar los riesgos de salir, verificamos ahora la fuerza que sobre las salidas tiene la duración de las interrupciones acumuladas.

Finalmente, al igual que en los análisis para el primer ingreso al trabajo y en la estructuración de las salidas, tanto la dimensión temporal como las desigualdades (en alguna o todas sus modalidades) resultan clave para dar cabal cuenta de las transiciones laborales. Acorde con este elemento, confirmamos la utilidad del abordaje longitudinal para los análisis de las trayectorias y, naturalmente, lo adecuado de reconstruirlas por completo. A continuación nos proponemos una relectura de los resultados obtenidos a partir de las hipótesis para los múltiples condicionantes de los reingresos al mercado de trabajo.

8.7 Discusión de resultados

En primer lugar, sobre nuestra primera hipótesis de la diversificación en las trayectorias entre hombres y mujeres encontramos que los efectos de las salidas impactan en el mismo sentido en los hombres y en las mujeres. A saber, interrupciones duraderas decremantan los riesgos de reingresar al trabajo para ambos sexos y a medida que se avanza en la trayectoria los riesgos de reingresar se van haciendo cada vez menores, mostrando que el mayor impacto del paso del tiempo no se observa a nivel macro histórico (quinta hipótesis), en esta oportunidad, sino micro individual.

En segundo término, respecto a la hipótesis de las desigualdades asociadas a los orígenes sociales observamos que, así como en las salidas pasaban fundamentalmente por las clases ocupacionales previas a la interrupción, en el caso de los reingresos operan mayormente a través del nivel educativo de nuestra tercera hipótesis. Pareciera ser que, en términos de expectativas y preferencias, son las personas más educadas las que tenderán a ingresar, *ceteris paribus*. Igualmente, por el lado del mercado laboral, habrían condiciones más favorables para la incorporación de quienes cuentan con mayor nivel educativo; ya que, de hecho, no es posible aquí distinguir cómo juega esta relación entre actores involucrados sino únicamente verificar el efecto. La importancia de este hallazgo radica en que los efectos de los orígenes sociales y de las posiciones ocupacionales anteriores a las interrupciones no resultaron significativos ni claros, motivo por el cual dar cuenta de las múltiples formas en que las desigualdades logran reproducirse es crucial y, en esta ocasión, el mecanismo identificado son las educativas.

Asimismo, siguiendo nuestra cuarta hipótesis, observamos que los factores familiares, estructuran fuertemente las trayectorias laborales y lo hacen de diferente manera según se trate de hombres o de mujeres. Mientras que para ellos los efectos ni siquiera son significativos, para ellas condicionan en gran medida su propensión a reingresar. La unión

conyugal y la/os hija/os preescolares inhiben el reingreso al mercado laboral femenino impactando, una vez más, en una menor participación laboral de las mujeres unidas, con y sin niña(o) que cuidar, pero no cuando tienen hija/os sin estar unidas. Este hallazgo confirma las tendencias observadas para el primer ingreso al mercado de trabajo y, por ende, es indicativo de la influencia de los factores familiares asociadas a los roles de género a lo largo de toda la trayectoria laboral.

Con relación a nuestra sexta hipótesis, si bien las regiones no resultaron significativas para ninguno de los sexos ni cohortes, el nivel de urbanización de la localidad de residencia sí incrementó los riesgos de reingresar para todas las generaciones femeninas, que mostraron efectos significativos. Esto confirma que la residencia en contextos urbanos (versus rurales) implica, para el caso específico de las mujeres, en un factor que favorece la participación laboral, como observamos para el primer ingreso al mercado laboral y confirmamos para los reingresos posteriores.

En cambio, a diferencia de lo observado para las salidas, para los reingresos no son estadísticamente diferentes a cero las diferencias entre la población indígena y el resto, ni entre hombres ni entre mujeres, lo cual descarta nuestra séptima hipótesis y recuerda la necesidad de refinar el estudio de esta relación en próximos análisis.

Respecto a la incidencia de las salidas, a medida que se acumulan períodos de interrupciones, y sus consecuentes reingresos, encontramos que no es la cantidad de salidas la que afecta los futuros reingresos sino su duración, pudiendo asociarse esto a un tipo particular de trayectorias que pasan largos períodos fuera del mercado laboral y para quienes se hace cada vez más difícil regresar. Simultáneamente, trayectorias caracterizadas por una secuenciación de salidas y regresos quizás resulten más orientadas a la permanencia dentro del mercado laboral que fuera del mismo, como si expresaran una dinámica de insistir en regresar cuando se ha interrumpido en lugar de ya quedarse fuera.

Para terminar, vale la pena destacar que a la hora de definir si reingresar o no al trabajo, tal como observamos para las salidas, la educación de la persona surge como el gran condicionante para ambos sexos, lo cual muestra tanto una racionalidad que prevea mejores oportunidades laborales como deseos de realización personal y expectativas de desarrollar carreras profesionales. También podría estar escondiendo que estas interrupciones previas de las personas con mayor educación se deban a haberse podido dar el “lujo” de no trabajar esperando mejores posiciones.

Igualmente, el impacto de los factores familiares en las trayectorias femeninas, para el caso específico de los reingresos, confirma la importancia de haber puesto la unión conyugal se evidencia como aquella situación crucial, incluso en mayor medida que la presencia de hija/os menores a seis años, a la hora de definir la permanencia de las mujeres en la fuerza laboral, desde el comienzo de su trayectoria pero también durante toda la misma.

Simultáneamente, entre los condicionantes que mostraron mayores consecuencias negativas para la participación laboral femenina resalta la situación residencial en localidades rurales, tendencia que confirma a las ciudades como contextos más favorables a la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral, aun hoy.

Entonces, a lo largo de este capítulo nos hemos propuesto explicar la incidencia de los diversos determinantes que hacen que quienes se habían incorporado al mercado laboral previamente, pero no siguieron sino que interrumpieron su trayectoria al menos por un año, retomen su trayectoria y regresen a laborar, con foco en las variaciones por sexo. En adelante, problematizaremos estos resultados junto a los de todos los análisis empíricos de los capítulos anteriores con el fin de sugerir, finalmente, cómo ha funcionado el patrón femenino de incorporación a la fuerza laboral a lo largo de las generaciones mexicanas observadas.

Cuadro 9. Resultados de modelos logísticos para los reingresos al mercado de trabajo por sexo y cohorte

	HOMBRES				MUJERES			
	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997	1962-1967	1968-1977	1978-1987	1988-1997
Duración interrupción	0.91***	0.89***	0.88***	0.93*	0.97***	0.96***	0.95***	0.90***
Edad inicio interrupción								
10-20 (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
21-24	0.75	0.85	1.11	0.90	0.81	1.04	1.07	0.80
25-29	0.71	1.00	0.99	0.44**	0.83	0.94	1.05	0.55**
30-39	0.62	0.65*	0.50***		0.84	1.13	1.03	
40-54	0.30***	0.23***			0.78	0.76		
Clase ocupacional								
I y II (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
III y IV	1.10	1.03	1.16	0.86	0.94	0.73*	1.13	1.24
V y VI	1.07	1.34	1.21	1.00	0.96	0.85	1.08	1.43
VII	0.90	0.95	1.22	1.04	1.10	0.76	1.00	1.11
Interrupciones								
1 (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
2	1.19	1.03	0.97	0.99	1.35	1.15	1.29*	1.11
3 y más	1.07	1.09	1.35	0.59	1.32	1.40*	1.11	1.22
Origen social								
Bajo (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Medio	0.92	0.94	1.00	1.12	1.18	1.06	1.03	0.96
Alto	0.77	0.98	1.22	0.78	0.98	1.01	0.97	0.93
Edad al primer trabajo								
10-20 (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
21-24	0.66	1.19	1.13	1.24	1.31	1.15	0.97	0.62
25-29	0.63	0.57	1.81	5.19**	1.28	0.89	1.16	1.46
30-39	0.83	0.42	0.98		0.96	1.08	0.99	
Unión e hij@ menor a 6 años								
Sin unión ni hij@ (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Unid@ sin hij@	1.35	1.28	1.05	0.96	0.46***	0.50***	0.45***	0.49***
Sin unión con hij@	1.34	1.32	1.26	1.30	1.18	0.88	0.82	1.16
Unid@ con hij@	1.34	1.16	1.10	1.47*	0.25***	0.32***	0.32***	0.50***
Número de hij@s								
0 y 1 (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
2 y más	0.97	0.83	0.78	0.51**	1.03	0.94	1.01	1.34*
Nivel educativo								
Hasta primaria (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Secundaria	0.88	1.18	1.91***	0.96	1.10	1.34***	1.16	1.33
Media superior	1.02	1.52**	1.75**	1.23	1.30	1.32**	1.42**	1.62**
Superior o más	2.00*	1.68**	2.09***	1.05	1.55	1.24	1.44*	1.52*
Escuela								
No asiste (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Asiste	0.60	0.84	0.80	0.67**	2.55***	1.43*	1.61***	1.29
Localidad								
Rural (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Urbana	1.10	1.06	0.97	1.22	1.40*	1.23**	1.29**	1.52***
Región								
Centro (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Norte	0.82	0.90	0.98	1.10	0.85	0.97	0.99	0.91
Sur	0.65*	0.90	1.02	1.03	1.05	1.00	0.92	0.83
Lengua Indígena								
No hablante (ref.)	----	----	----	----	----	----	----	----
Hablante	1.05	0.96	0.78	1.46	1.21	0.75	1.07	1.22
Constante	0.53	0.39***	0.25***	0.46**	0.11***	0.17***	0.16***	0.15***

Continuación cuadro 9. Resultados de modelos logísticos para los reingresos al mercado de trabajo por sexo y cohorte

Medidas modelos								
N	2774	6246	5083	3692	15435	27849	21027	8062
Pseudo R2 aj. McFadden	0.06	0.06	0.05	0.03	0.08	0.06	0.07	0.06
Log-likelihood_0	-3020000	-6810000	-6000000	-5300000	-8700000	-18000000	-16400000	-9180000
Log-likelihood	-2850000	-6380000	-5700000	-5150000	-8040000	-17000000	-15300000	-8620000
Chi-square	95	224	136	69	298	443	496	168
AIC	5700000	12800000	11400000	10300000	16100000	33900000	30500000	17200000
BIC	5700000	12800000	11400000	10300000	16100000	33900000	30500000	17300000

Fuente: Estimaciones propias con base en la EDER 2017. Datos ponderados. * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

*“¿Estar solas, sin hijos y sin pareja,
es la condición ideal para una
trayectoria académica exitosa?
¿Por qué a los hombres no se les
presentan estos dilemas cuando
quieren dedicarse a la ciencia?”*

Ana Buquet (2013)

A lo largo de este documento ha quedado expuesta la relevancia de estudiar la evolución de la participación laboral, con especial énfasis en sus variaciones y efectos diferenciales según género, orígenes sociales y cambio histórico. Las desigualdades se asocian a problemas económicos, sociales y políticos; son causa y efecto de estos por lo cual debemos profundizar en sus diagnósticos y atención, ya que han preocupado a los científicos sociales del continente Latinoamericano desde hace, al menos, medio siglo. Sin embargo, desde los estudios fundacionales cepalinos a la fecha, mucho ha variado la coyuntura nacional, regional e internacional, poniendo en evidencia la insuficiencia de las perspectivas teóricas y metodológicas vigentes para dar cabal cuenta de las realidades y contingencias que afectan a los grupos sociales de distinta manera según las posiciones que ocupan. Muy por el contrario, las desigualdades allí siguen, recordándonos a través de sus múltiples formas de manifestarse que aún es largo el camino por recorrer para convencer a los tomadores de decisiones de cambiar la distribución de bienestar social, de forma tal que las circunstancias de origen vayan perdiendo peso en la vida.

Dispuesto este postulado inicial, vale la pena recordar las dos grandes preguntas que orientaron la investigación que desarrollamos en los capítulos que preceden a este: ¿qué papel

juega el género y el origen social en la estructuración de las trayectorias y las transiciones laborales en México, y cómo ha cambiado este rol en el tiempo?; y, ¿cuáles han sido los cambios y las continuidades históricas que ha experimentado México, en materia de desigualdad social y de género, en la participación en el mercado de trabajo?

Para intentar responderlas retomaremos la discusión de resultados de los capítulos empíricos, buscando profundizar los hallazgos más relevantes y enriquecerlos en estrecho diálogo con los antecedentes teóricos y empíricos que abonan a la comprensión de la participación laboral de las mujeres; con el objetivo último de proponer un patrón que explique el modelo de incorporación femenino al mercado de trabajo mexicano. Posteriormente, discutiremos los desafíos que tenemos por delante en la investigación, la sociedad en su conjunto y la política pública.

9.1 Patrón femenino de incorporación al mercado laboral

Los análisis de esta tesis se orientaron a describir, comprender y explicar las transiciones y las trayectorias laborales, sus interrupciones y continuidades. Hemos observado las historias de vida de las mujeres y los hombres en México durante treinta y cinco años, con los años de nacimiento de las cohortes 1962-1967, 1968-1977, 1978-1987 y 1988-1997, para dar cuenta de la manera en que son moduladas diferencialmente según géneros, orígenes socioeconómicos, niveles educativos, situaciones familiares, tiempos históricos, contextos geográficos e identidades étnicas. Con tales propósitos, hemos reconstruido la primera transición que marca el ingreso al trabajo, así como las trayectorias laborales completas que permiten considerar la totalidad de transiciones de entradas y salidas experimentadas. Asimismo, dimos cuenta de las clases ocupacionales en que han iniciado su carrera laboral las trabajadoras y los trabajadores de las diversas generaciones mexicanas observadas; a la vez que secuenciamos las interrupciones al trabajo remunerado y los regresos al mismo, con

el fin primordial de entrever cuán arraigado, o efímero, resulta el vínculo con el mercado de trabajo en las mujeres, con los hombres siempre de contrapunto.

Nuestros resultados confirman las grandes tendencias que estructuran las transiciones y las trayectorias laborales encontradas por los antecedentes revisados para el caso de México, desde la entrada al mercado laboral. En esta oportunidad y con las posibilidades que la EDER de 2017 nos brinda, pudimos evidenciar no sólo la variedad que caracteriza las transiciones y las trayectorias, sino sobre todo sus desigualdades. Estas se ponen de manifiesto en función de las variables estructurales clásicas, origen social y (en nuestra opinión) sexo, pero también de los otros determinantes. Ya que verificamos variaciones generacionales, educativas, familiares, regionales y de identidad étnica, las cuales han presentado efectos diferenciales según se trate de mujeres o de hombres y que pasaremos a desentrañar.

En esta dirección, entre las múltiples determinantes que han resultado cruciales para dar cuenta de las transiciones y las trayectorias laborales, así como de las posiciones ocupacionales; confirmamos, como esperábamos, que origen social y género destacan entre las causas que han interactuado para estructurar la participación en el mercado de trabajo a lo largo del tiempo histórico. Confirmamos que las variables estructurales clásicas ordenan las posiciones en la jerarquía social, y lo hacen en mayor medida que las asociadas a las transiciones y trayectorias del curso de vida. Así, las desigualdades sociales estratifican la posición de entrada al trabajo remunerado más claramente que las de género, mismas que sí estructuran mucho más fuertemente si ingresan o no a laborar, así como las salidas y los reingresos dentro de las trayectorias laborales. En contrapartida, la ya conocida mayor heterogeneidad de las mujeres entre sí pone de manifiesto que los orígenes sociales polarizan más las primeras posiciones ocupacionales femeninas que las de sus pares masculinos. Esta mayor desigualdad propia de las mujeres, frente a las diferencias internas de sus pares

hombres, se evidencia no sólo en la primera transición al trabajo sino en las subsiguientes etapas de toda la trayectoria laboral.

En este marco, si bien desde los estudios más clásicos de la estratificación conocemos la fuerte relación entre orígenes y destinos sociales, a lo largo de la tesis hemos visto que las desigualdades van asumiendo muy distintas formas para manifestar su fuerza. En el primer ingreso al mercado laboral ordenan las edades de las transiciones, en las ocupaciones de entrada al trabajo estratifican las clases sociales, en las salidas opera mediante las posiciones de clase previas a cada interrupción y en los reingresos lo hace mayormente a través de los niveles educativos. Ahora bien, aunque la desigualdad asuma distintos ropajes se pone de manifiesto siempre en un mismo sentido, asocia orígenes y destinos sociales y se reproduce, frecuentemente mediante la educación y las ocupaciones a las que ordena y estratifica para, a su vez, modular diferencialmente los cursos de vida de mujeres y hombres.

Concomitantemente, el cambio generacional, que se ha evidenciado en un aumento desproporcionado de los niveles educativos femeninos con gran crecimiento de las mujeres que alcanzan estudios superiores aunado a la sostenida disminución de la fecundidad y el incremento en la edad a la que comienza la vida reproductiva, ha generado así las condiciones propicias para que las trayectorias laborales femeninas tiendan a ser menos discontinuas que las de sus pares nacidas en cohortes más antiguas. Sin embargo, hemos mostrado que las desigualdades sociales resultan tan estructurales que llegan a moderar las trayectorias incluso en mayor medida que el cambio sociohistórico y que las brechas de género. A saber, son las mujeres urbanas, educadas y de orígenes privilegiados las que han logrado permanecer en el mercado de trabajo incluso a pesar de unirse o asumir responsabilidades de crianza. En contrapartida, para las mujeres de origen social menos favorable, quienes suelen alcanzar niveles de escolaridad insuficientes para competir por puestos de trabajo que no estén condenados a la precariedad y a magros ingresos, trabajar en el mercado redunda en una opción con menores incentivos. Puesto que conlleva una explotación laboral en los peores

segmentos del mercado de trabajo, que no las retribuye lo suficiente como para compensar el tiempo que no podrán dedicar al trabajo doméstico no remunerado, por un salario que no alcanza para adquirir los cuidados en el mercado, en una sociedad que los no valora y con un estado que no los provee.

Esto permite concluir que las desigualdades sociales y las de género permanecen prácticamente inamovibles a pesar del paso del tiempo histórico. De esta manera, los análisis longitudinales y biográficos que la EDER permite confirman, una vez más, que las estructuras sociales y las relaciones de género se encuentran tan profundamente enraizadas que el peso del cambio social tiene menor magnitud en la moderación de los cursos de vida. De hecho, observamos una interesante diferencia en la importancia de los factores asociados a partir de la cual confirmamos un mayor peso del curso de vida en las transiciones y las trayectorias laborales que en la posición ocupacional, donde los orígenes sociales y la educación inciden más que los factores familiares vinculados a los roles de género. Esto muestra una persistencia de las desigualdades sociales a pesar del tiempo histórico y una inmovilidad de las estructuras de género que tampoco permite cambios. Pareciera entonces que tanto las estructuras sociales como los mandatos de género se presentan anquilosados en la modulación diferencial de los cursos de vida, generación tras generación. En esta línea, el estancamiento en el tiempo de la participación laboral femenina se explicaría por las construcciones de los modelos de género, que aun perduran y se mantienen más cercanos a la asignación de roles tradicionales que se resisten al cambio generacional.

Recapitulando, a lo largo de los capítulos empíricos hemos confirmado que entre los factores que explican en mayor medida la participación laboral de las mujeres resalta la educación como mayor facilitador versus las demandas familiares como principal obstáculo. Por una parte, los mayores niveles educativos alcanzados por las mujeres se traducirían en más recursos de empleabilidad (capital humano) e indicarían también un apego al mercado laboral que pareciera funcionar como una especie de “seguro” que favorece su permanencia

en el trabajo, minimizando las salidas e incrementando los reingresos, lo cual se traduce acaso en interrupciones temporales y discontinuidades acotadas, pero limita aquellas definitivas sin retorno. En contrapartida, la penalización por maternidad y las transiciones maritales se consolidan, como era de esperarse, como el limitante que históricamente ha competido con la participación de la mujer en el trabajo extradoméstico, ya que son las madres cónyuges el grupo con menor incorporación y mayor intermitencia.

Respecto a los factores familiares, hemos observado que sus efectos más fuertes se dan en las salidas dentro de las trayectorias laborales y sus posteriores reingresos, pero no impactan prácticamente en la distribución de las posiciones ocupacionales, para el caso específico de las clases de entrada al trabajo. En tal sentido, este incremento de las salidas femeninas junto a la disminución de los reingresos asociada a la unión conyugal y la presencia de niña(o)s menores de seis años cobra especial relevancia, puesto que hemos hallado que en las mujeres existe una fuerte dependencia de sus trayectorias previas en el sentido clásico de *path dependence*, que se pone en evidencia cuando estudiamos la totalidad de los períodos laborales que integran las trayectorias en diálogo con sus interrupciones desde una perspectiva longitudinal. Así, cuando analizamos el impacto de los períodos laborales anteriores en las salidas del mercado laboral hallamos que, cada año que las personas se mantienen trabajando opera como una protección que incrementa las chances de seguir laborando sin interrumpir. Este efecto sugiere una pauta de incorporación al trabajo en el mercado que requiere una mirada de largo alcance, puesto que muestra un condicionamiento dado por el pasado que evidencia la importancia de las salidas en la estructuración de la trayectoria posterior.

Por otra parte, cuando observamos los reingresos pareciera ser que el haber salido durante largo tiempo incide en mayor medida que la cantidad de las salidas previas a cada reingreso lo cual indica, en este caso, que es la duración de las interrupciones el aspecto que definiría si la persona regresa al mercado laboral o permanece fuera del mismo

definitivamente. Respecto al patrón femenino de incorporación al trabajo, a diferencia de la dependencia de la trayectoria previa que observábamos para las salidas, en el caso de los reingresos pareciera que no es la acumulación de interrupciones previas la que más impacta sobre el riesgo de reingresar o no al trabajo en el mercado, sino más bien el evento único de haber salido por primera vez. Esto podría estar sugiriendo una especie de *turning point* crucial que clasifique a las personas en quienes nunca han interrumpido su trayectoria y quienes sí lo han hecho, al menos por única vez. Ahora bien, en la duración de dicha interrupción se jugaría gran parte del efecto sobre los riesgos de reingresar o no mostrando que, más allá de interrumpir y de la cantidad de salidas, es el tiempo que la persona permanece afuera del trabajo un gran obstáculo para poder regresar. Este operaría como un muro, cada año más alto que el anterior, en tanto barrera acumulativa dada por el haber dejado de trabajar demasiados años que llega un momento a partir del cual ya no es posible traspasar para regresar a laborar.

Ahora bien, la persistencia de estas desigualdades asociadas a los roles de género, que resultan en que la acumulación de salidas junto a la duración de periodos sin laborar llegue a expresarse en que ya no haya posibilidades de regresar, se ha puesto de manifiesto con importantes diferencias entre orígenes sociales y niveles educativos. Esto podría ser indicativo de una creciente selectividad en las mujeres que se mantienen laborando ya que la brecha en las probabilidades de salir del trabajo se reduce a medida que se incrementa el tiempo reforzando la participación laboral, como un mecanismo de resistencia. A saber, en el caso de las mujeres, cada vez que se mantienen en el trabajo remunerado opera como un refuerzo para seguir dentro, ya sea no saliendo o bien, en caso de interrumpir, haciéndolo por períodos cortos que hagan posible el regreso. Parece adecuado interpretar este resultado como un patrón de incorporación femenino al mercado laboral que predisponga a las mujeres a mantenerse en él, a medida que van pasando más tiempo participando en el mundo del trabajo remunerado, con lo cual las transiciones habidas a edades más tempranas lo ampliarían

reforzando el rol de trabajadoras y, por ende, disminuyendo el riesgo de salir. Entonces, cabría esperar una dependencia de las trayectorias laborales de tipo *path-dependence* que se manifiesta en un aprendizaje incorporado a través de las prácticas de interrupciones que las personas experimentan a lo largo de sus recorridos de (dis)continuidad. De esta manera, la acumulación de eventos de salidas podría generar una mayor predisposición a reingresar una vez que se ha salido, precisamente porque más salidas esconden más reingresos puesto que para volver a salir hay que haber regresado previamente.

Lo anterior sugiere una acumulación de las desigualdades de género durante el curso de vida que muestra fuertes efectos de las transiciones cuyo impacto es de largo alcance en las trayectorias, mostrando que tanto la participación como las interrupciones sientan un “precedente” que las predispone a trabajar en el mercado o no hacerlo, respectivamente. Así, las trayectorias femeninas estarían evidenciando que, incluso en mayor medida que las transiciones experimentadas, resulta clave incorporar la temporalidad que permita conocer la duración de los períodos dentro y fuera del mercado de trabajo para comprender integralmente la evolución de la participación laboral femenina. Esto muestra la importancia de la reconstrucción de las trayectorias completas para poder dar cabal cuenta de su intermitencia.

De lo expuesto se desprende que los análisis que realizamos en esta investigación de tesis confirman, una vez más, lo adecuado que resulta el paradigma teórico-metodológico del curso de vida y la pertinencia de analizar las trayectorias como entrelazadas. Esto hizo posible dar cuenta de la manera en que los eventos y las transiciones pertenecientes al ámbito familiar impactan en otro dominio, el laboral. Asimismo, han permitido establecer en qué medida el hecho de experimentar estas transiciones familiares afecta las oportunidades de continuidad laboral a la vez que abordar la pregunta relacionada de si los efectos de las transiciones familiares sobre las probabilidades de continuar en el trabajo son permanentes (y se prolongan indefinidamente luego de que las mujeres las experimentan) o bien se manifiestan

sólo en la coyuntura de la transición para luego desvanecerse a medida que pasa el tiempo. Al respecto, el modo en que se expresan las salidas en la trayectoria laboral puede verse, en el caso de las mujeres, como un periodo de ajuste en sus vidas. Pero estas interrupciones incrementan también sus probabilidades de dejar de trabajar puesto que la tensión existente entre las trayectorias familiares y las laborales pareciera ser un fenómeno de carácter más permanente que temporal. Es decir, para quienes no logran permanecer en el mercado laboral, una vez transcurrido el tiempo que podríamos considerar de adaptación en los nuevos estatus conyugales y reproductivos (que aquí fijamos en un año) los efectos negativos sobre la continuidad laboral no se disipan, sino que se mantienen largamente en las trayectorias.

Si bien no esperábamos encontrar este patrón acumulativo, sino que nuestras hipótesis apenas se limitaban al sentido, y en todo caso el orden, esperado para los diversos efectos, entendemos que este comportamiento pudiera deberse a grandes rasgos a dos tipos de explicaciones. Una primera de carácter más economicista, en términos de racionalidad, y una segunda más culturalista, que incorpore normas de género. En esta dirección, desde los enfoques de capital humano más clásicos es posible suponer que la experiencia laboral en sí misma presenta un “valor” intrínseco que se traduce en mayor competitividad en el mercado, a todo lo demás constante. A su vez, esto se asociaría a la posibilidad de ir accediendo a puestos de trabajo más protegidos, o cómodos, en el sentido de cumplir con las condiciones necesarias para hacer posible la permanencia de las trabajadoras, a pesar de ser mujeres. Por otra parte, una interpretación desde los valores y roles asignados por el sistema sexo-género pudiera esconder mecanismos, que muestren que la consabida selectividad femenina para la participación en el mercado no se da de una vez y para siempre, sino que se va fortaleciendo, en uno y otro sentido como si fueran probabilidades condicionadas que cada vez resultan más altas.

Evidentemente, estas suposiciones resultan imposibles de observarse en esta investigación por lo que simplemente las dejamos aquí planteadas como hipótesis de trabajo

para futuras investigaciones, que consideramos debieran necesariamente involucrar también acercamientos metodológicos cualitativos. Estos permitirían profundizar en los mecanismos escondidos en la toma de decisiones, las creencias y las preferencias, todas fundadas en normas (no sólo) de género que muy posiblemente se manifiesten estratificadas (al menos) socialmente y diverjan según generaciones, regiones, escolaridades, familias, etnias y, sobre todo, géneros. Dicho esto, en la sección que sigue ampliaremos las líneas de investigación que consideramos deben ser abordadas, en el mediano plazo, para lograr comprender cabalmente las diferencias entre mujeres y hombres con relación al trabajo.

9.2 Áreas de investigación futura

A lo largo de todos los capítulos de esta tesis ha resaltado la necesidad de profundizar y refinar los análisis respecto a dos relaciones, las diferencias regionales, por un lado, y aquellas asociadas a las identidades étnicas, por otro; aspectos que discutimos a continuación.

Para el primer ingreso al mercado de trabajo encontramos que la región del Centro resulta la más favorable y, en cambio, el Sur mexicano parece ser el lugar de residencia menos proclive a la incorporación femenina a laborar, con el Norte en medio. En todos los casos, las mujeres residentes en localidades con mayor grado de urbanización entraban al trabajo en mayor medida que sus pares rurales, mientras que las diferencias regionales no incidían sobre los hombres. Sin embargo, al observar los efectos del lugar de residencia en las trayectorias, ocurrió algo inesperado que valdría la pena retomar. Para las salidas, el nivel de urbanización no presentó efectos significativos aunque el Centro del país sí se expresó, al igual que para la primera incorporación laboral, como la región con menor riesgo de salir (durante un año completo) del mercado de trabajo. Esto fue observable para ambos sexos, lo cual confirmaría que los mercados laborales locales pudieran proveer mejores condiciones de empleabilidad en el Centro del país, que incluye a la Ciudad de México. En el caso de los reingresos, dichas

variables se expresaron al revés que para las salidas. Es decir, no encontramos diferencias entre las regiones pero sí según el nivel de urbanización, el cual se manifestó en mayores riesgos de reingresar para mujeres urbanas, tal como sucedía desde el primer ingreso.

Entonces, más allá de los coeficientes específicos en cada oportunidad, es posible afirmar que toda vez que se manifiestan diferencias en la participación laboral según el contexto espacial, las condiciones más favorables a la incorporación femenina coinciden con el Centro del país urbano y, en el extremo opuesto, el Sur rural aparece como el lugar de residencia menos favorable al acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Ahora bien, para la posición ocupacional en el primer empleo, ni la significancia, ni el sentido, ni la magnitud de los efectos ocurrió según esperábamos. En esta línea, respecto al impacto del contexto geográfico en la participación laboral femenina, los modelos estimados en esta investigación no mostraron efectos unívocos, lo cual deja ver la necesidad de retomar esta relación con mejores ajustes más orientados a mostrar las desigualdades regionales. Es decir, los efectos que observamos del contexto geográfico proveen sustento para afirmar que efectivamente importan, por lo que habría que ponerlos a prueba en futuras investigaciones dirigidas a hacer observable una posible diferenciación socioespacial de la participación laboral femenina que incluso modifique otros efectos o incida sobre el impacto de ciertos factores.

Así, respecto a la heterogeneidad regional que existe en México y los antecedentes que demuestran que los contextos de residencia distribuyen inequitativamente las oportunidades educativas y laborales así como la oferta de servicios de cuidados, obliga a refinar estos análisis y profundizar en los efectos que las desigualdades territoriales tienen en

la modulación de las transiciones y las trayectorias laborales por género³⁷. De hecho, dar cabal cuenta de estos factores exigiría explorar las diferencias regionales y según grado de urbanización de manera mucho más detallada, con el fin de mostrar diferencias entre, al menos, la región Norte y Noroccidente o Centro y Centro-Sur, así como en las particularidades de la ciudad capital en comparación con áreas urbanas menos pobladas, por mencionar algunas. En esta ocasión, priorizamos poner de manifiesto los efectos diferenciales de los factores familiares, pero sabemos que colapsar la enorme diversidad mexicana al contraste de tan solo tres regiones (Norte, Centro y Sur), así como dicotomizar el nivel de urbanización a urbano o rural provoca una simplificación que podría invisibilizar diferencias existentes y, por ende, de suma importancia a ser abordadas en futuras investigaciones. Incluso, valdría la pena establecer una medida indicativa del contexto geográfico que dé cuenta simultáneamente de la región y el grado de urbanización, puesto que hemos mostrado que sus efectos no necesariamente operan en el mismo sentido y valdría la pena diferenciar según la urbanización a la interna de las regiones, y viceversa.

Con relación a la identidad étnica, los resultados de los modelos mostraron que los hombres indígenas se incorporan en mayor medida a laborar que sus pares no indígenas, mientras que entre las mujeres no se expresaron diferencias significativas. Sin embargo, al reconstruir las trayectorias íntegras sí encontramos menores riesgos de salir entre las mujeres indígenas frente al resto, pero que no se verificaron para los reingresos. Las únicas explicaciones que, en mi opinión, hacen sentido a partir de estas relaciones responde a dos hipótesis de trabajo a poner a prueba. Por una parte, la conocida selectividad femenina, ya

37 Para ampliar esta discusión véanse: Pereira y Soloaga 2016, Delajara, Campos y Vélez 2020, Orozco et al 2019 y 2022, Delgadillo et al 2023, Zavala de Cosío y Sebillé 2023.

ampliamente discutida, que opera desde la primera incorporación al mercado laboral y se incrementa a lo largo de las trayectorias. Por otro lado, la también sabida interseccionalidad que podría estar escondiendo desigualdades y discriminaciones étnico-racializadas. A saber, el modo y el orden en que se ajustaron los modelos puede producir que los efectos del origen étnico se diluyan al haber controlado por estratos socioeconómicos, niveles educativos y contextos regionales, entre otros factores asociados.

De esta manera, resulta urgente dar cuenta de la participación laboral femenina con especial énfasis en las mujeres indígenas, así como hacer observables los orígenes étnico-racializados en estrecha relación con los sociales. Así podríamos establecer si el patrón femenino de incorporación al mercado laboral resulta adecuado para explicar las transiciones y las trayectorias de las mujeres indígenas o bien, concluir que la configuración de las desigualdades sociales y de género exige otras explicaciones, para el grupo poblacional con menor acceso a las oportunidades sociales. Por fin, al igual que observamos con la estratificación generizada de las trayectorias y las transiciones laborales, debiéramos replicar y complejizar nuestros análisis poniendo el énfasis en las particularidades de la población que se declara hablante de una lengua indígena o se autoadscribe de un pueblo indígena, único contraste que permite la EDER 2017. Si bien, por supuesto, sería preferible poder dar cabal cuenta de las particularidades que atañen al caso mexicano distinguiendo, al menos, entre población blanca, mestiza, indígena y afrodescendiente con el fin de poner a dialogar las desigualdades sociales y de género desde una mirada efectivamente interseccional.

En este marco, retomamos las líneas pendientes para el estudio de las desigualdades en México que recientemente han propuesto Altamirano y Flamand (2021) quienes consideran necesario: i) mejorar las estadísticas de las variables que permiten estudiarlas; ii) que la acción pública tenga por objetivo eliminar o paliar los factores que permiten que los orígenes sociales y económicos determinen el destino de las personas en su vida adulta; iii) contar con evidencia precisa sobre la efectividad de las intervenciones en el bienestar de la

población; iv) estudiar los efectos de las políticas activas de fomento al trabajo e indagar sobre los resultados de los programas de empleo; y, v) avanzar en el diseño de políticas sociales efectivas ante los riesgos del cambio climático.

A estas tareas, cuya relevancia suscribimos, agregamos una sexta: diagnosticar y atender las desigualdades de género con especial foco en los grupos de mujeres que se encuentran en mayor desventaja, tanto históricamente como a consecuencia de la pandemia, incorporando una activa perspectiva feminista interseccional. En esta dirección, esta tesis se suma a los antecedentes teóricos y empíricos que dotan de evidencia a las consecuencias de largo plazo que conllevan las persistentes desigualdades en nuestro país. Mediante los análisis estadísticos aquí presentados podemos inferir la magnitud de sus efectos sobre los destinos sociales de las personas provenientes de orígenes sociales, géneros y grupos étnicos no sólo diferentes sino desiguales. Esperamos que este esfuerzo sea uno entre muchos otros que se sumen a generar insumos pertinentes para acercar mayor evidencia que permita mejores políticas para enfrentar y combatir el socialmente injusto reparto de las oportunidades que, lamentablemente, azota al país y la región. Sólo así podremos, por fin, acercarnos a la igualdad sustantiva que merecen México, América Latina y la población mundial toda.

Dicho esto, entre los análisis que creemos deja esta tesis pendiente destacan algunos específicos que vale la pena resaltar, y abordar, dado que habríamos querido abarcarlos, pero no logramos disponer del tiempo para hacerlo posible. A lo largo de esta tesis hemos demostrado que los efectos de los factores asociados se presentan de manera diferenciada según se trate de hombres o de mujeres. Por lo tanto, resulta relevante discutir el impacto del trabajo no remunerado en la movilidad social de las mujeres. Confirmamos que las responsabilidades familiares se asocian a una menor participación laboral femenina que se traduce en que ellas ingresan menos, interrumpen más y regresan menos que ellos. Por ende, el impacto del trabajo no remunerado sobre la movilidad social intrageneracional se

consolida en un empeoramiento de la trayectoria laboral femenina al reingresar luego de interrumpir, que se evidencia en menor logro ocupacional alcanzado y menor movilidad ascendente (De Oliveira y Ariza 2001, Yaschine 2017, Mancini 2019, Orozco et al 2022).

Entonces, resulta imperioso profundizar en el impacto que sobre los logros ocupacionales alcanzados en las posiciones presenten las trayectorias previas. Esto permitiría establecer el impacto de la acumulación de interrupciones para quienes regresan a laborar. En concreto, los antecedentes revisados, y nuestros propios resultados, permiten sugerir que entre quienes luego de salir del trabajo remunerado experimentan la transición de reingresar al mismo, tanto la primera interrupción como la acumulación de salidas incidirían negativamente en el logro ocupacional posterior; si no en el mediano plazo al menos en las clases sociales de llegada, que obviamente se asocian a los orígenes, pero esperaríamos encontrar efectos modulados diferencialmente según se trate de mujeres o de hombres que resulten distintos, a su vez, en función de (al menos) los factores familiares.

De este modo, dada la intermitencia que caracteriza las trayectorias femeninas es necesario establecer mejores contrastes que permitan dar cuenta de posibles efectos diferenciales de los orígenes sociales, entre géneros pero también intragénero. A tales efectos, en una siguiente instancia, en tanto que indicador *proxy* de un punto de llegada en la trayectoria ocupacional, contrastaremos la última posición de clase ocupacional alcanzada por las personas al momento de ser entrevistadas. Cabría esperar que, en esta posición de destino más avanzada en las trayectorias laborales, se evidencien con mayor claridad las diferencias asociadas al género que en los análisis que realizamos para la posición de clase de entrada. Para esto, el foco estará dado por el logro indicado en la probabilidad de transitar hacia una cierta posición ocupacional en función de la trayectoria (de entradas y salidas) previa, pero también de la movilidad social intrageneracional, entre la posición de entrada al trabajo y la clase actual.

Ahora bien, desde la perspectiva de los estudios de la estratificación social, sabemos que todo lo anterior incide fuertemente en los destinos ocupacionales, pero no resulta suficiente para explicar los mismos. A modo de ejemplo, pensamos que la intermitencia que caracteriza las trayectorias laborales femeninas incide negativamente en sus logros ocupacionales posteriores. No obstante, es necesario complejizar los análisis reconstruyendo además de las trayectorias laborales a las trayectorias ocupacionales. Así, con relación a las trayectorias ocupacionales resulta imprescindible dar cuenta de los cambios de posición ocupacional, así como sus calendarios de ocurrencia. Este tipo de estudio permitiría precisar la presencia y el sentido de la movilidad social, así como de las posibles trayectorias estáticas, ascendentes o descendentes, a la vez que comprender sus factores asociados.

Para ello, tal como hemos realizado con los eventos de salidas y reingresos, que desglosamos para conocer en cada momento si las personas entrevistadas se encontraban o no laborando, secuenciaremos todas las posiciones ocupacionales, a partir de su inicio y finalización, con el fin de conocer los cambios de posición de clase. Esto hará posible establecer la interdependencia entre la trayectoria laboral y los patrones de movilidad social, manteniendo el mismo marco analítico que para esta investigación, pero orientado a describir y explicar los cursos de vida ocupacionales. Específicamente, para todo año en que una persona se encuentre laborando se indicaría su posición de clase, a partir de la jerarquía ocupacional del esquema EGP ya desarrollado. Esto permitiría reconstruir las trayectorias ocupacionales completas, así como precisar los cambios de ocupación y establecer en qué medida las interrupciones (asociadas a factores familiares) impactan sobre la movilidad social intrageneracional. En concreto, esperaríamos encontrar evidencia de que la desigual distribución del trabajo de cuidados entre los géneros constituye una barrera para los logros ocupacionales femeninos (frente a sus pares masculinos) que se expresaría en menor movilidad social ascendente y cuyos efectos debieran permanecer a lo largo de todas sus trayectorias ocupacionales. A su vez, cabría esperar una menor brecha de género ente los

destinos de clase cuando se contraste, por ejemplo, mujeres que no son madres respecto a sus pares que sí lo son, lo cual evidenciaría que la generización de la estratificación y la movilidad social debiera ocurrir de manera diferenciada a través de los factores familiares.

Asimismo, resultaría interesante incorporar a los análisis las trayectorias migratorias, que la EDER ha levantado, para lo cual se podría contrastar, por ejemplo, a las mexicanas que residieron en Estados Unidos para profundizarse en las relaciones de interés para las migrantes retornadas a México. Se podrían establecer grupos de contraste frente a aquellas que sólo residieron en México así como profundizar en los efectos de la migración interna sobre las trayectorias laborales y ocupacionales femeninas. De este modo, un abordaje exhaustivo de las transiciones laborales debiera incorporar el impacto de los eventos migratorios, nacionales e internacionales, con el fin de profundizar en las características de las trayectorias laborales antes y después de la migración; así como indagar sobre los motivos para emigrar de las mujeres, en mayor medida por reunificación familiar que por razones laborales, que muestran a la migración como un elemento que puede truncar las trayectorias laborales femeninas o bien reforzar su apego al mercado laboral, en función del contexto familiar, como ha mostrado Delgado-Linero (2022) para las venezolanas que emigraron a México y Estados Unidos.

Por otra parte, es necesario recuperar el “espíritu” de esta investigación, pero anteponerlo a un “espejo” teórico y metodológico que invierta totalmente las relaciones causales que elegimos. Es decir, analizar el impacto de las transiciones y las trayectorias laborales en las carreras conyugales y reproductivas, reconstruir y secuenciar todas las transiciones relevantes para dichos dominios. Esto permitiría establecer, como mínimo, los efectos del trabajo en el mercado, las posiciones ocupacionales y las condiciones laborales y de protección social en los patrones de fecundidad de las mujeres. A saber, explorar la relación causal de la tesis al revés implicaría problematizar, por ejemplo, sobre posibles

variaciones en los cursos de vida familiares y los patrones reproductivos asociados al tipo de inserción laboral.

A modo de ejemplo, precisar en qué medida empleos femeninos que permiten una mejor conciliación se asocian a tener mayor número de hija/os y, en cambio, posiciones laborales más demandantes se asociarían a un/a único/o hija/o, a postergar la maternidad o a evitarla. También habría que explorar cómo juegan los roles de género en las estrategias de sobrevivencia de las familias, que podrían preferir incorporar al mercado laboral a los hijos varones jóvenes en mayor medida que a las mujeres. Este tipo de estudio requeriría contemplar a la totalidad de hija/os y no enfocarse únicamente en quienes se encuentran en edades preescolares, así como refinar mucho más la descripción de la coresidencia que la definida en esta ocasión, para hacer posible analizar la composición de los hogares en sentido amplio y no solamente de pareja y niña/os como restringimos aquí. De hecho, respecto a los arreglos familiares, habría que profundizar en la coresidencia con otras mujeres que realizan trabajo no remunerado, típicamente madres (de la madre) y suegras, puesto que esta ayuda puede facilitar la participación laboral de las otras mujeres, aunque también puede ser conllevar más carga de trabajo doméstico para las hijas o nueras que laboran porque, por ejemplo, las abuelas que cuidan necesitan, a su vez, cuidados. Otra línea por indagar debiera centrarse en el impacto de la efectiva distribución del trabajo no remunerado en el hogar, con el fin de contrastar posibles variaciones en función de las transiciones y trayectorias laborales, para así profundizar en el mecanismo del impacto del tipo de participación femenina en los hogares; a la vez que ahondar sobre cómo juega en la transmisión intergeneracional de las normas de género y su relación con el trabajo dentro y fuera del hogar.

Para terminar, una vez más, tenemos la convicción de que resultaría de crucial utilidad poder incorporar al análisis cuantitativo la sistematización de nueva evidencia de carácter cualitativo, que permita profundizar en los mecanismos, las preferencias, la toma de

decisiones y las normas de género vigentes. Evidentemente, a tales efectos sería imprescindible poder dar cuenta de (al menos) las diferencias entre grupos étnico-racializados, regiones, generaciones, escolaridades, orígenes sociales y, por supuesto, géneros

9.3 Implicaciones para la política pública

Ha quedado de manifiesto a lo largo de este documento la contundencia con la cual las desigualdades de género se expresan en la bifurcación de las trayectorias y las transiciones laborales, diferencialmente según orígenes sociales y más allá del paso de las décadas. Los análisis precedentes han demostrado que tanto el acceso como la permanencia de las mujeres en la fuerza laboral dependen, en gran medida, de los orígenes sociales y los factores familiares. No obstante, también influyen la educación que alcanzan, las posiciones ocupacionales a las que acceden y las trayectorias laborales previas. Es decir, la cantidad y la duración de los tramos laborados, así como el número y extensión de las interrupciones acumuladas. Dicho en otros términos, a pesar de que existen determinantes estructurales que persisten y se resisten al cambio social, todavía hay espacio para, desde la política pública, acortar la brecha de género en la participación laboral.

En concreto, que las mujeres alcancen más escolaridad y logren posiciones ocupacionales de mayor jerarquía, tiende a mantenerlas en el mercado laboral. A su vez, que no interrumpan y que, en caso de hacerlo, lo hagan por períodos de tiempo breves, minimiza el truncamiento a las trayectorias laborales femeninas y maximiza las posibilidades de reestablecerlas (acotando el impacto de las interrupciones en el largo plazo y los riesgos de salidas permanentes). En consecuencia, es necesario incidir en la política pública desde tres niveles: aumentar la escolaridad de las mujeres, eliminar las brechas de género en el mercado

laboral y minimizar las interrupciones a las trayectorias femeninas, no sólo la cantidad sino atender sobre todo aquellas de larga duración (que limitan aún más las chances de regresar).

Hemos discutido ampliamente que la baja participación laboral femenina no solo afecta negativamente a las mujeres sino a la sociedad en su conjunto, dado que subutiliza permanentemente al talento femenino. En esta dirección, reiteramos que las estimaciones del valor económico del trabajo gratuito que las mujeres cuidadoras realizan a lo largo de sus vidas permite afirmar que equivale a cerca del 23% del PIB mexicano (Pedrero, 2018, CEEY 2022), tendencia coincidente con los cálculos para otros contextos (Klevemarken, 1998). Esto en perjuicio del crecimiento económico del país, de la recaudación fiscal, de la pobreza de demasiados hogares y, sobre todo, del bienestar de las futuras generaciones. Las sociedades escandinavas, entre otras con Estados de bienestar amplios, han demostrado que las inversiones en la primera infancia permiten que (las familias de) los países dispongan de una enorme proporción de la fuerza laboral (femenina) desaprovechada, impactando en un incremento del producto a tal punto que en el largo plazo se “pagan” a sí mismas³⁸.

Esto importa porque es fundamentalmente sobre las niñeces donde incide negativamente la baja participación laboral de las mujeres, aunque parezca contraintuitivo. Evidentemente, como hemos discutido, estas consecuencias dependen en gran medida del origen social, puesto que aquellas personas de hogares familiares en el nivel más bajo son las más expuestas a los riesgos sociales. A las niñas y los niños más desaventajada/os es a quienes no se brinda condiciones satisfactorias para crecer en pleno uso de sus derechos, sino

³⁸ “Una reciente simulación sugiere que si el nivel de empleo de las españolas fuera parecido al de las danesas, el PIB español sería un 15% más alto y, como consecuencia, también los ingresos públicos por impuestos serían un 10% más elevados” (Pasqua 2000, en Esping-Andersen 2000: 33).

que su bienestar depende de la buena o mala suerte que asignó el estrato social en el que le ha tocado aleatoriamente nacer, puesto que socialmente no hemos respondido. En este sentido, Esping-Andersen (2000: 42) concluye que,

“para disminuir esta polarización en cuanto a la atención a la infancia, así como la polarización monetaria (...), las políticas sociales deben centrarse principalmente en extender la revolución femenina a las mujeres olvidadas, aquellas que podríamos llamar la segunda mitad de la feminidad: mujeres de bajo nivel educativo casadas con hombres de bajo nivel educativo. Aquí es donde se encuentra el gran drama.”

Tenemos la convicción de que la participación laboral femenina pende de un hilo hasta que la sociedad toda con el Estado como garante no asuma de una vez y para siempre que la responsabilidad de los cuidados, directos e indirectos, ha de ser una tarea socialmente compartida. De lo contrario, el trabajo no remunerado y los costos de la maternidad seguirán recayendo casi exclusivamente en las mujeres de las familias, sobre todo para las mujeres que no están dispuestas a hipotecar la maternidad. La situación se agrava en el marco de políticas públicas que tienen como población objetivo a las vejeces, pero se olvidan de las infancias. A la vez que, no se realizan las reformas fiscales necesarias para poder redistribuir los recursos de tal forma que pueda sustentarse la protección social que nuestro país y su población necesitan. Estamos a tiempo de que las variables estructurales que han distribuido las oportunidades en el pasado y siguen asignando el bienestar en el presente dejen de hacerlo en el futuro. Existe espacio fiscal para crecer, y mucho, en un país que está muy arriba entre las economías mundiales, sólo hemos de tener la voluntad para asumir los costos políticos, puesto que los económicos se saldan en el largo plazo, de impulsar una reforma fiscal progresiva que amplíe la recaudación y destinarla a mejorar las condiciones de vida y proveer bienestar social para sus habitantes históricamente marginados, entre quienes mujeres y niñas van delante y si provienen de estratos bajos quedan muy atrás.

En este sentido, existe evidencia suficiente de que la desproporcionada carga de cuidados que recae sobre las mujeres explica mayormente su elevada intermitencia, pero la mayor brecha de género se observa asociada a la maternidad con hija/os en edades preescolares, precisamente debido a la ausencia del Estado en la protección social y de los hombres en la corresponsabilidad. De hecho, cuando permanecen en el mercado laboral, suelen hacerlo a costa de aceptar menores salarios y en trabajos de tiempo parcial típicamente más flexibles para conciliar, pero también más precarios. Por lo tanto, es necesario que los costos de oportunidad de la maternidad y su penalización en el mercado laboral disminuyan para que, quienes así lo deseen, puedan tener la cantidad de hija/os que prefieran y esto no condicione sus carreras profesionales, y viceversa. Para ello, se requiere que la participación laboral de las mujeres no se vea interrumpida más allá de las licencias maternales pagadas, que deben extenderse, complementarse con otros permisos de cuidado y garantizarse. De hecho, resulta imperioso desincentivar la penalización por maternidad en las empresas, con la implementación de la normativa y la redistribución que ponga fin a las desigualdades sociales y a la discriminación por género a la vez que aumente la productividad de la economía.

Concomitantemente, es imprescindible que la estrategia de conciliar mediante la flexibilidad laboral deje de implicar precarización y que esté dirigida no solo a las madres sino también a los padres. En este sentido, la regulación del mercado laboral orientada a eliminar la discriminación por género implicaría asegurar la contratación paritaria de mujeres y de hombres; así como garantizar el acceso de las mujeres a las posiciones jerárquicas de las clases de servicio, típicamente en puestos directivos desproporcionadamente masculinos (tanto en el sector público como en las empresas). Al respecto, las posiciones directivas y gerenciales tienden a exigir un compromiso a tiempo completo que supone para los hombres que las desempeñan la tranquilidad de que, en la división sexual de trabajo, es a la mujer a quien le toca resolver las responsabilidades familiares y al varón la de proveedor. Cuando se

trata de mujeres con las mismas “ambiciones” lo que se asume es que no tiene familia, o bien que sus hija/os ya crecieron y ella se divorció. Caricaturizando, los puestos de trabajo no se encuentran allí a la vuelta de la esquina esperando de brazos abiertos a que las mujeres regresen a ellos.

Sin embargo, esto ocurre en desmedro de la autonomía individual de la mitad femenina de la población y su impacto permanece largamente en las trayectorias de las mujeres, a quienes vulnera su acceso a la protección social, tanto a lo largo de la vida en edades de trabajar como en su disposición a una (desproporcionadamente menor) jubilación. Asimismo, se traduce en una dependencia económica del cónyuge que suele implicar la carencia, o incluso ausencia, de ingresos monetarios posterior a la (cada vez más probable) disolución de una unión conyugal. Hemos discutido que esto las agarraría con tal decremento en su capital humano que prácticamente las inhabilita para competir en el mercado laboral si permanecieron demasiado tiempo fuera del mismo. En este marco, es imprescindible una regulación de la seguridad social que desmarque el acceso al bienestar de la (in)formalidad del (sector del) puesto de trabajo donde laboramos. En un mercado integrado por trabajadores que mayoritariamente laboran en la informalidad (tres de cada cinco, según INEGI), que es más alta en las trabajadoras mujeres, es deseable caminar hacia la universalización de programas que en la época gloriosa del estado benefactor comenzaban a fundar el IMSS o el ISSSTE, necesarios, pero no suficientes.

En lo que refiere a la participación laboral femenina, no es novedad reiterar con vehemencia la afirmación de que resulta imperioso el involucramiento del Estado mexicano, junto con un profundo cambio en la asignación de responsabilidades para la reproducción social. Las cargas de cuidado deben redistribuirse por medio del Estado y de la corresponsabilidad con los hombres. Este trabajo no remunerado no debe ni puede ser asumido por las mujeres de las familias, sino que es la sociedad en su conjunto la que tiene que hacerse cargo de la crianza de sus niñeces, el acompañamiento de sus vejez y la

atención de sus personas enfermas o con discapacidad. Urge la instauración de un sistema que garantice, desde el Estado, la integralidad y calidad de los cuidados que hoy son función de componente único, dado por los recursos de tiempo (tradicionalmente femenino) y dinero (desproporcionadamente masculino) que las familias dispongan o cuenten para proveerlos *per se* o tercerizarlos en el mercado, dado su carácter familiarista a partir de la acepción de Esping-Andersen (2000). Es imprescindible que se implemente, por fin, un sistema integral que garantice la oferta de servicios de cuidados de manera pública, universal y gratuita, donde se asegure una adecuada capacitación de las personas que cuidan y se consoliden programas que liberen las cargas de cuidados a las familias mediante apoyos institucionales para este trabajo de cuidados. A modo de ejemplo, estancias infantiles y escuelas de tiempo completo donde también se garantice la alimentación a la/os niña/os liberado a las familias de más recursos y tiempo lo cual deviene en una colectivización de los cuidados que, de hecho, es socialmente mucho más rentable, siempre y cuando se acompañe de una reforma fiscal redistributiva.

A esto se suma la necesidad de redefinir al sistema educativo mediante el incremento de las jornadas escolares, lo cual beneficia la participación laboral femenina pero también la formación de niños, niñas y adolescentes. No es socialmente justo que la exposición a la escuela dependa de poder pagar colegios privados doble turno, mientras que las escuelas de tiempo completo o las estancias infantiles no sólo no avanzan hacia la universalidad, sino que retroceden en su implementación y cobertura. Siempre en desmedro de las niñas y las madres menos aventajadas, pero también de la sociedad actual y futura. Incluso el mercado debiera comprometerse para proveer servicios más adecuados, con mayor orientación al cuidado, más integrales y abarcadores. En uno de los mercados laborales con la jornada de trabajo más extendida de la región, ¿cómo es posible que las guarderías y escuelas (públicas y privadas) brinden servicios de cuatro a seis horas y que suspendan las clases por lo menos un día de cada mes? Esto condena a las mujeres a la búsqueda de empleos de tiempo parcial

con alta flexibilidad, que suelen asociarse a magros salarios, alta precarización y exiguas posibilidades de crecimiento profesional a futuro, incluso en los sectores más protegidos. Peor aún, cuando estas mujeres son además jefas de hogares monoparentales, a quienes se castiga es a sus niñas y niños, desproporcionadamente más pobres.

De esta manera, las desigualdades sociales interactúan con las de género y, a su vez, la combinación de sexismo, clasismo y racismo que ha dispuesto las condiciones perversas para que el “éxito” profesional de las mujeres más privilegiadas se sostenga en que sus pares menos aventajadas se encarguen de cumplir la tarea de ser sus “esposas” realizando el trabajo de cuidados y quehaceres domésticos mientras ellas laboran. Ahora bien, estas trabajadoras del hogar que sí reciben una remuneración (insuficiente) suelen laborar en condiciones de gran precariedad y desproporcionada informalidad, misma que, en sus casos, se acumula con la sobrecarga del trabajo de cuidados y los quehaceres que realizan (sin pago a cambio) en sus propios hogares. Esto merece tomarse en cuenta puesto que el empleo doméstico concentra una elevada fracción de las mujeres que trabajan en el mercado, sobre todo entre los sectores socioeconómicos de estratos bajos y, por ende, resulta urgente garantizarles mejores condiciones laborales, mayores remuneraciones y acceso a la seguridad social.

La corresponsabilidad requiere del involucramiento de los hombres, desde la toma de decisiones y en los hogares. De hecho, aunque aparezca contraintuitivo tampoco a ellos los beneficia, en última instancia, unos roles de género tradicionales que les cargan la responsabilidad total de proveedores para sus hogares mientras la estructura del mercado laboral les impide cumplir satisfactoriamente esta responsabilidad. Sobre todo para los hombres de estratos y niveles educativos bajos, para quienes los salarios y derechos laborales son insuficientes mientras que las jornadas laborales y los tiempos de traslado (más que nada en la CDMX) son excesivos. Lo primero inhibe el alcance de niveles de bienestar y lo segundo cancela fácticamente cualquier posibilidad de cuidar, no solo como deber sino como derecho. Lamentablemente, el día a día de gran parte de los trabajadores en México y

América Latina se resume en que cuando llegan de trabajar sus familias ya están durmiendo, y deben salirse al amanecer. De esta manera, es necesario regular el mercado de trabajo en general, no solo en clave de discriminación por género, puesto que la estructura laboral, el bajo nivel de las remuneraciones, la inestabilidad, la extendida informalidad y la falta de seguridad social afecta a la mayoría de los trabajadores mexicanos. Estas condiciones laborales coexisten, a su vez, con la brevedad de las licencias en general y de paternidad en particular así como la inexistencia de permisos de cuidado, que transmiten a los padres el mensaje de que no es su responsabilidad.

Entonces, en términos de política pública, es imprescindible una intervención dirigida a: implementar la provisión de servicios de cuidado universales y gratuitos (sobre todo en primera infancia); garantizar e incrementar las licencias parentales y los permisos flexibles (que no impliquen precariedad); y, aumentar y asegurar los derechos laborales para las mujeres pero también para los hombres. De tal manera, las mujeres ya no tendrían que abandonar sus trabajos, las niñas no quedarían a merced de la riqueza familiar, y los hombres podrían compartir la carga de solventar a la familia (materialmente, pero involucrándose más en los cuidados). Esto permitiría reorganizar el tiempo familiar con medias jornadas de todo para todos, entre escuelas, trabajos y hogar; y pondría fin a la doble jornada de las mujeres (dividida entre el mercado y el hogar), así como a la extendida jornada laboral que el mercado laboral exige también a los hombres; a quienes, incluso si desearan hacerlo, restringe su posibilidad de cuidar.

De lo anterior se desprende que, entre los actores a involucrar, el Estado no debe hacerse cargo solo sino que el mercado, las organizaciones sociales y la corresponsabilidad familiar debieran ser también protagonistas de este proceso; en un marco de relaciones con solidaridad generacional y de género, que nos lleve a un nuevo contrato social orientado a incrementar la equidad para la justicia social. Para ello, será necesario modificar también las

normas de género, funcionales y legitimadoras de una división sexual del trabajo que debe cuestionarse y orientarse hacia un cambio cultural del orden de género.

Recapitulando, a lo largo de esta tesis hemos mostrado cómo funciona el hecho de que las personas que una vez participaban en el mercado de trabajo sigan o no. En los análisis confirmamos el mayor peso de las ataduras sociales asociadas a los factores familiares sobre las mujeres que sobre los hombres, así como la persistencia de las variables estructurales a pesar del paso del tiempo histórico. En concreto, las probabilidades pronosticadas por los modelos de regresión proveen evidencia del abandono del mercado laboral como alternativa aun tentadora para muchas mujeres. Esto cobra sentido en un mercado laboral que ofrece condiciones precarias a la mayoría de sus trabajadores, todavía peores cuando se trata de mujeres, quienes suelen, además, concentrar las cargas de trabajo no remunerado. En esta configuración, mantener la participación laboral en trayectorias continuas de empleos de tiempo completo se torna una opción sino inviable al menos complicada. Ante esto, inserciones ocupacionales que facilitan la conciliación entre el trabajo y el hogar, parece una posibilidad menos costosa que, por ejemplo, laborar en el trabajo asalariado feminizado de la industria maquiladora. Ahora bien, esto lo permite típicamente el trabajo por cuenta propia, cuya mayor flexibilidad suele coincidir con más precariedad y menores ingresos. De esta manera, la solución para mantener a las mujeres en el mercado laboral exige poner a discusión tanto las políticas educativas y laborales como los cuidados, con una mirada integral centrada en el trabajo en sentido amplio así como en las necesidades de quienes requieren más cuidados y quienes más los proveen.

En esta sección presentamos brevemente las notas sobre la gestión de los datos y la operacionalización de las variables (edad de ingreso al primer empleo e índice de orígenes sociales) que reconocimos inconveniente detallar extensamente en el cuerpo de la metodología. Terminamos con los resultados de los modelos logísticos separados por sexo pero incorporando la cohorte como una independiente más.

10.1 Procesamiento de la información

Si bien no es posible detallar aquí todos los pasos seguidos para hacer posible el manejo de la EDER 2017 a efectos de nuestros objetivos, cabe mencionar algunas de las definiciones claves para la consolidación de la evidencia estadística analizada en los capítulos que siguen, dada la complejidad que una fuente de información como la EDER conlleva para su manejo y comprensión. La EDER se compone de 886 976 años-persona que corresponden a una N de 23 831 historias de vida y abarca retrospectivamente información desde el nacimiento de cada individuo hasta el momento de levantada la encuesta en el año 2017. Así, la ventana de observación abarca personas de entre 20 y 54 años de edad que nacieron entre 1962 y 1997 y definen el inicio y el fin de nuestra ventana de observación, dada por los datos.

Como ya mencionamos, los análisis longitudinales que realizamos hacen uso de dos tipos de variables, unas de carácter fijo que son permanente para la persona durante toda su historia vital y otras que varían en el tiempo según el momento del curso de vida que estamos observando y muchas veces resultan indicativas de transiciones cruciales para nuestros análisis. Entre las primeras se ubican las circunstancias inamovibles, tales como el sexo, los

orígenes sociales, la cohorte de nacimiento o la identidad étnica. Entre las cambiantes encontramos la edad, la educación, la región de residencia, la situación familiar, la condición laboral y la clase ocupacional. Para hacer viable los análisis que siguen resultó necesario establecer y definir las primeras a la vez que reconstruir, secuenciar, acumular y resumir las segundas de forma que fueran inteligibles para la elaboración de las descripciones y la estimación de los modelos para dar cuenta de los factores asociados a cada relación de interés.

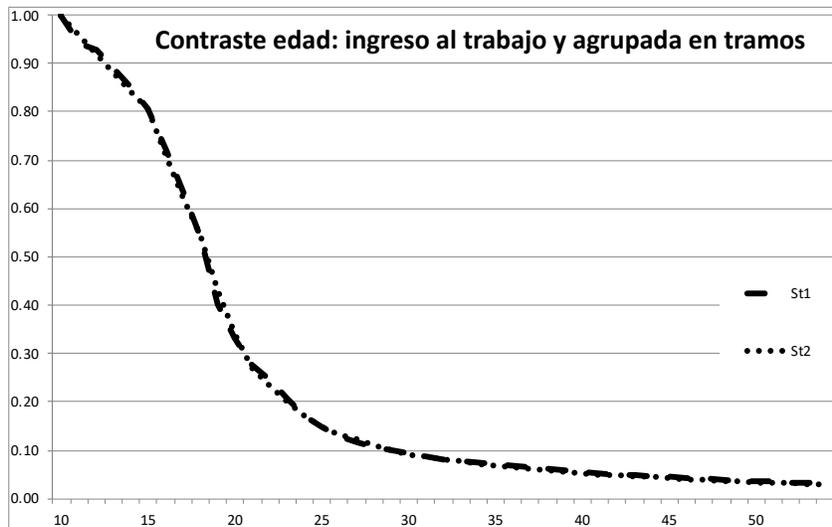
En primer lugar, debimos “pegar” la información correspondiente al hogar de origen y a los antecedentes familiares de cada persona entrevistada, de forma tal que fuera posible reconstruir sus orígenes sociales. Asimismo, debimos combinar información de los censos poblacionales de forma tal que pudiéramos asignar retrospectivamente el tamaño de la localidad en que la persona residía para cada año, variables que aún no estaban disponibles públicamente al momento en que comenzábamos nuestros análisis por lo cual las elaboramos cuidadosamente. También fue necesario acumular la trayectoria educativa, laboral, conyugal y reproductiva, así como señalar y secuenciar los eventos de transición cruciales. A modo de ejemplo, establecer para cada año si la persona estudiaba o no, laboraba o no, coresidía con una pareja o no, tenía o no hija(o)s, así como el nivel educativo que había alcanzado, la posición ocupacional en que se encontraba, el lugar donde residía y la cantidad de hija(o)s que había tenido, así como sus edades en cada año para cada persona.

Resulta imposible e inútil detallar en este documento cada criterio sustantivo, estadístico o pragmático que seguimos durante los análisis, pero quedan a disposición de quien lo requiera con la programación que permite la replicabilidad total de todo lo realizado para culminar en la presentación de resultados que constituyen los capítulos empíricos de esta investigación.

10.2 Agrupación de edades

A continuación, graficamos las edades habidas por las personas encuestadas al momento de su entrada al mercado laboral de forma tal que se observe la adecuación de la reagrupación que definimos para poder incorporar la variable a los modelos logísticos. La técnica que utilizamos fue la estimación de las probabilidades con la edad continua y reagrupada hasta que conseguimos el comportamiento más similar posible de la variable original y sus correspondientes intervalos, tal como mostramos en el contraste que sigue.

Gráfica 28: Probabilidades estimadas de edad continua y reagrupada



Fuente: Elaboración propia con base en la EDER 2017. Datos ponderados.

10.3 Índice de orígenes sociales³⁹

El “Índice de Orígenes Sociales” (IOS) constituye una medida resumen que refleja las condiciones socioeconómicas de la familia de origen y su posición en la estratificación educativa, ocupacional y económica (Solís 2013 y 2017). Para ello, combina la escolaridad promedio de los padres, el estatus ocupacional del principal proveedor económico del hogar y la riqueza de la familia de origen medida a partir de la posesión de activos, bienes y servicios.

Con base en estas tres variables y a partir de un análisis factorial por componentes principales, construimos el índice IOS, el cual resulta adecuado para dar cuenta simultáneamente de las múltiples dimensiones que producen desigualdad de oportunidades en función de los orígenes socioeconómicos.

Además, estandarizamos este índice por cohorte de nacimiento, de forma tal que refleje la posición económica relativa de la familia de origen en la cohorte de nacimiento de la persona entrevistada y no fluctuaciones históricas asociadas a la mayor disponibilidad de bienes en la medida que transcurre el tiempo histórico.

Finalmente, dividimos el IOS en terciles para definir tres estratos socioeconómicos de origen: Bajo, Medio y Alto.

39 Realizamos una versión similar de esta sección junto con Patricio Solís, para esta tesis y como apéndice técnico sobre orígenes sociales para Solís, Güémez y Lorenzo (2019). Disponible en: <https://discriminacion.colmex.mx/wp-content/uploads/2019/08/08-ResumenEjecutivo-Por-mi-raza.pdf>

10.3.1 Escolaridad promedio de los padres

Los años de escolaridad del padre y la madre nos aproximan a la disponibilidad de recursos educativos y culturales en la familia de origen. En caso de ausencia de información sobre los padres, se utiliza la información disponible sobre la persona que era principal proveedora económica del hogar (PPH) cuando la persona entrevistada tenía 14 años de edad.

10.3.2 Estatus ocupacional del principal proveedor del hogar

Se utiliza el International Socioeconomic Index of Occupational Status (ISEI) (Ganzeboom y Treiman 1996) como indicador de la jerarquía de la posición ocupacional del principal proveedor económico del hogar a los 14 años de edad. Este índice fluctúa en una escala de 15 a 85, y adquiere mayor valor para las ocupaciones de mayor estatus.

10.3.3 Posición económica de la familia de origen

La posición económica de la familia de origen se obtiene mediante un índice factorial, en el que se integran un conjunto de bienes y activos de la vivienda en la que residía la persona entrevistada cuando tenía 14 años de edad. La bibliografía especializada señala que este tipo de índices son un buen indicador del ingreso permanente y riqueza de los hogares (Filmer y Pritchett 2001, Alkire y Santos 2010, Solís 2017) incluso mejor proxy que el ingreso monetario del hogar, que está sujeto a mayores errores de medición y fluctuaciones coyunturales (Altimir 1979, Boltvinik 1993, Desai 1992, Sen 1992). Para medir la posición económica en el origen se utilizó la información proporcionada por la propia persona entrevistada sobre el acceso y la disponibilidad de un conjunto de activos, bienes y servicios

en su vivienda de residencia a los 14 años de edad, con base en la cual se construyó un índice resumen del conjunto de recursos económicos.

Específicamente se utilizó la información sobre la disponibilidad de: agua entubada dentro de la vivienda, estufa de gas o eléctrica, televisión, refrigerador, lavadora de ropa, licuadora, radio, radiograbadora, reproductor de cd, tostador eléctrico de pan, teléfono fijo, otra vivienda o departamento (diferente a la vivienda en la que vivían), tierras para labores del campo (agricultura, ganadería o actividades forestales), automóvil o camioneta propio, tractor para uso en sus tierras, animales de trabajo (caballos, mulas o burros), ganado (vacas, puercos, chivas o borregos), alguna cuenta bancaria (de ahorro, cheques o débito), alguna tarjeta de crédito bancaria, alguna tarjeta de crédito de tienda departamental, hacinamiento en la vivienda (número de residentes/número de cuartos).

El índice de riqueza fue construido a partir de estas variables mediante la técnica de análisis factorial por componentes principales. Dado que la mayor parte de las variables son dicotómicas, optamos por utilizar una variante de esta técnica (análisis factorial policórico), que sustituye la matriz de correlaciones habitual por una matriz de correlaciones policóricas (Kolenikov y Angeles 2004). El factor principal que derivó de la aplicación de esta técnica absorbe 69% de la varianza total compartida entre el conjunto de variables.

A partir de este factor se derivó un índice factorial, que refleja la posición socioeconómica relativa en la familia de origen. Finalmente, este índice se estandarizó para cada grupo de edades quinquenales, con el fin de eliminar el efecto positivo de la cohorte de nacimiento sobre la disponibilidad de cada uno de los bienes en cuestión en la familia de origen; producido por el hecho de que, entre más jóvenes son las personas, sus padres también tienden a serlo, lo que implica una mayor disponibilidad de los bienes incluidos en el índice y por tanto un menor valor como indicadores que definen la posición socioeconómica. De este modo, el índice factorial de orígenes económicos refleja la posición relativa de la familia de origen en la cohorte de nacimiento de la persona entrevistada.

10.4 Clasificación de ocupaciones

Con el fin de asignar las ocupaciones en nuestro esquema de clases sociales fue necesario previamente transformarlas desde el código SINCO a la clasificación de ISCO88. Para realizar este paso el procedimiento que detallamos a continuación.

Transformamos las ocupaciones a partir de las etiquetas y los códigos que obtuvimos de los “do file” públicos y en línea disponibles para la EDER 2017. Seguimos un método de armonización comparativo que ubica para cada código SINCO su equivalente en la clasificación ISCO88 y modifica el código cuando corresponde. Realizamos los comparativos a partir de fuentes de la Organización Internacional del Trabajo (ILO, por su sigla en inglés) y utilizamos, además, el contraste de las versiones para los años 1988 y 2008⁴⁰. Este documento proporciona información sobre algunas equivalencias de las ocupaciones menos desagregadas y presenta una visión general de la estructura que sirve para saber, en términos generales, qué tan acertada se encuentra la clasificación hecha por grupo de ocupaciones.

Cabe mencionar que las ocupaciones que realizan tareas de supervisión de la clasificación SINCO no tienen su equivalente en ISCO88, motivo por el cual optamos por asignar el código de la ocupación a la que supervisa por ser la más próxima. Obviamente esto representa limitaciones, puesto que corresponde a una jerarquía no sólo distinta sino

40 Los documentos en línea más desagregados y ordenados se encuentran disponibles en:
<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/alpha.htm>
<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/alpha.htm>

“menor”. Otra alternativa posible es generar una estructura de ocupaciones ISCO88 que no contenga valores de supervisión, y utilizar directamente los de SINCO, así como ayudarnos de variables auxiliares para identificar esta jerarquía. De lo contrario, consideramos que las ocupaciones en las que asignamos los puestos de supervisión son afines al cargo que supervisan. Realizamos ambos códigos posibles en hojas de cálculo del programa Excel para correr en sintaxis del paquete Stata y poder así generar la variable sin puestos de supervisión y con puestos de supervisión. Finalmente decidimos utilizar la clasificación con puestos de supervisión.

Algunas de las ocupaciones no tienen equivalente inmediato y, debido a la falta de desagregación de la estructura ISCO88, en ciertos casos debimos realizar el cambio hacia el más próximo. Mediante la revisión atenta a la estructura de ISCO88, notamos que hay muchos casos de ocupaciones claramente distintas entre sí en SINCO a las cuales se asignan los mismos códigos. Esta pérdida de variabilidad responde a la disparidad en la desagregación de los grupos de ocupaciones de ambas clasificaciones y exige considerar en cada caso individual la etiqueta con el código que puede buscarse directamente en los documentos ya referidos.

Finalmente, elaboramos la programación (“do file”) final a partir del archivo en Excel, en el que contrapusimos las dos estructuras de ocupaciones y verificamos su equivalencia; esta comparación inicial sirvió de insumo para generar el código de STATA, así como las etiquetas para la variable ISCO88 resultante. Además, automatizamos las modificaciones para que la generación de los códigos se encuentre anclada a esta en una planilla de cálculo con la estructura de clases en el programa Excel, que permite que cualquier modificación en esta tabla tenga su efecto inmediato en las demás.

10.5 Resultados de modelos logísticos por sexo pero sin separar cohortes

Cuadro 10. Resultados de modelos logísticos para el primer ingreso al mercado laboral

	HOMBRES	MUJERES
Edad		
10-14 (ref.)	----	----
15-17	1.56***	1.66***
18-20	2.64***	1.66***
21-24	1.09	0.97
25-29	0.69	0.88
30-39	0.28***	0.83
Origen social		
Bajo (ref.)	----	----
Medio	0.66***	0.43***
Alto	0.30***	0.17***
Edad*IOS		
15-17#Medio	1.30**	1.84***
15-17#Alto	1.99***	2.64***
18-20#Medio	1.51***	2.59***
18-20#Alto	2.69***	5.57***
21-24#Medio	1.82**	2.53***
21-24#Alto	4.64***	9.60***
25-29#Medio	1.96*	2.10***
25-29#Alto	8.45***	8.04***
30-39#Medio	2.74	2.32***
30-39#Alto	5.30***	4.30***
Cohorte		
1962-1967 (ref.)	----	----
1968-1977	0.95	0.98
1978-1987	0.88	1.13*
1988-1997	0.89	1.20**
Unión e hij@ menor a 6 años		
Sin unión ni hij@ (ref.)	----	----
Unid@ sin hij@	2.99***	0.48***
Sin unión con hij@	1.04	0.88
Unid@ con hij@	1.21	0.33***
Unión e hij@*IOS		
Unid@ sin hij@#Medio	1.02	1.40*
Unid@ sin hij@#Alto	1.14	1.80***
Sin unión con hij@#Medio	1.42	1.02
Sin unión con hij@#Alto	2.34*	1.11
Unid@ con hij@#Medio	1.23	1.40*
Unid@ con hij@#Alto	2.23**	1.10

Continuación cuadro 10. Resultados de modelos logísticos para el primer ingreso al mercado laboral

	HOMBRES	MUJERES
Número de hij@s		
0 y 1 (ref.)	----	----
2 y más	0.71	0.80**
Nivel educativo		
Hasta primaria (ref.)	----	----
Secundaria	1.32***	1.44***
Media superior	1.47***	2.03***
Superior o más	1.60***	2.69***
Escuela		
No asiste (ref.)	----	----
Asiste	0.39***	0.40***
Localidad		
Rural (ref.)	----	----
Urbana	1.08	1.41***
Región		
Centro (ref.)	----	----
Norte	0.96	0.87***
Sur	0.87**	0.75***
Lengua Indígena		
No hablante (ref.)	----	----
Hablante	1.48***	1.04
Constante		
	0.20***	0.09***
Medidas modelos		
N	84776	148412
Pseudo R2 aj. McFadden	0.13	0.11
Log-likelihood_0	-75900000	-97900000
Log-likelihood	-66400000	-87300000
Chi-square	2941	3095
AIC	133000000	175000000
BIC	133000000	175000000

Fuente: Estimaciones propias con base en la EDER 2017. Datos ponderados. * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Cuadro 11. Resultados de modelos logísticos para la posición ocupacional de entrada al trabajo

	HOMBRES				MUJERES			
	I_y_II	III_y_IV	V_y_VI	No_trabaja	I_y_II	III_y_IV	V_y_VI	No_trabaja
Edad								
10-14 (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
15-17	1.76	1.41*	2.61***	0.59***	2.00*	1.62***	3.65***	0.59***
18-20	3.39***	2.13***	3.25***	0.35***	4.89***	3.83***	4.78***	0.67***
21-24	19.64***	3.78***	6.23***	1.25	22.09***	4.77***	4.38***	1.41**
25-29	42.41***	5.59***	6.89***	2.05*	17.67***	3.01***	4.26***	1.33*
30-39	32.28***	6.61**	6.12***	4.32***	5.60***	2.72***	2.72***	1.31
Origen social								
Bajo (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Medio	1.35	1.29*	1.48***	1.35***	2.14***	2.05***	1.90***	1.75***
Alto	3.52***	2.71***	2.06***	2.59***	4.73***	3.71***	2.01***	3.44***
Cohorte								
1962-1967 (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
1968-1977	1.50*	1.27	1.31	1.19*	0.65*	0.85	1.06	0.93
1978-1987	1.03	1.18	1.26	1.23**	0.61**	1.02	1.24	0.88
1988-1997	1.34	1.45*	1.18	1.28**	0.69*	1.20	1.01	0.88
Unión e hij@ menor a 6 años								
Sin unión ni hij@ (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Unid@ sin hij@	0.97	1.03	1.19	0.35***	1.14	1.09	0.98	1.66***
Sin unión con hij@	1.01	0.71	1.07	0.56**	0.92	0.88	1.11	1.03
Unid@ con hij@	0.84	1.01	1.53	0.63	0.94	0.93	1.05	2.61***
Número de hij@s								
0 y 1 (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
2 y más	1.17	1.09	0.60	1.49	0.40***	0.82	0.73	0.94
Nivel educativo								
Hasta primaria (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Secundaria	3.21***	1.29*	1.71***	0.88*	4.57***	2.14***	1.96***	0.98
Media superior	11.76***	2.08***	1.83***	0.95	17.30***	4.77***	1.96***	1.11
Superior o más	43.92***	2.93***	2.04**	1.40*	69.58***	4.83***	2.85***	1.33

Continuación cuadro 11. Resultados de modelos logísticos para la posición ocupacional de entrada al trabajo

	HOMBRES				MUJERES			
	I_y_II	III_y_IV	V_y_VI	No_trabaja	I_y_II	III_y_IV	V_y_VI	No_trabaja
Escuela								
No asiste (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Asiste	0.93	0.94	0.70**	2.35***	1.27	1.25	0.65*	2.83***
Localidad								
Rural (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Urbana	1.28*	1.62***	1.58***	1.12*	1.01	1.23*	1.06	0.78***
Región								
Centro (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Norte	1.26*	0.98	1.25*	1.12*	1.70***	1.37***	1.63***	1.50***
Sur	0.95	0.88	0.78*	1.08	1.53***	1.49***	0.46***	1.57***
Lengua Indígena								
No hablante (ref.)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Hablante	0.98	1.33	0.52***	0.68***	0.98	0.91	0.54*	0.92
Constante	0.00***	0.07***	0.05***	5.88***	0.00***	0.09***	0.05***	13.05***
Categoría de referencia			VII				VII	
Medidas modelos								
N			84755				148398	
Pseudo R2 aj. McFadden			0.14				0.13	
Log-likelihood_0			-106000000				-133000000	
Log-likelihood			-91300000				-115000000	
Chi-square			4955				5370	
AIC			183000000				231000000	
BIC			183000000				231000000	

Fuente: Estimaciones propias con base en la EDER 2017. Datos ponderados. * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Cuadro 12. Resultados de modelos logísticos para las salidas dentro de la trayectoria laboral

	HOMBRES	MUJERES
Duración job spell	0.94***	0.91***
Edad de inicio job spell		
10 a 20 (ref.)	----	----
21 a 24	0.84	0.72***
25 a 29	0.87	0.61***
30 a 39	0.85	0.45***
40 y más	0.93	0.38***
Clase ocupacional		
I y II (ref.)	----	----
III y IV	1.46***	1.73***
V y VI	1.71***	1.96***
VII	2.13***	2.02***
Job spells		
1 (ref.)	----	----
2	1.65***	1.18**
3	2.27***	1.50***
4 y más	3.30***	2.08***
Cohorte		
1962-1967 (ref.)	----	----
1968-1977	1.13	0.95
1978-1987	1.39***	1.18**
1988-1997	2.27***	1.67***
Origen social		
Bajo (ref.)	----	----
Medio	1.21**	1.03
Alto	1.45***	1.10
Edad entrada primer trabajo		
10 a 20 (ref.)	----	----
21 a 24	1.19	1.05
25 a 29	1.19	1.11
30 y más	1.47	1.70***
Unión e hij@ menor a 6 años		
Sin unión ni hij@ (ref.)	----	----
Unid@ sin hij@	0.85*	2.17***
Sin unión con hij@	0.94	1.23***
Unid@ con hij@	0.54***	2.03***

Continuación cuadro 12. Resultados de modelos logísticos para las salidas dentro de la trayectoria laboral

	HOMBRES	MUJERES
Número de hij@s		
0 y 1 (ref.)	----	----
2 y más	1.17*	0.76***
Nivel educativo		
Hasta primaria (ref.)	----	----
Secundaria	1.13	1.05
Media superior	1.30***	1.02
Superior o más	1.25*	0.88
Escuela		
No asiste (ref.)	----	----
Asiste	2.06***	1.31***
Localidad		
Rural (ref.)	----	----
Urbana	1.11	1.03
Región		
Centro (ref.)	----	----
Norte	1.19***	1.22***
Sur	1.22**	1.26***
Lengua Indígena		
No hablante (ref.)	----	----
Hablante	0.74**	0.57***
Constante		
	0.01***	0.06***
Medidas modelos		
N	182571	135835
Pseudo R2 aj. McFadden	0.10	0.08
Log-likelihood_0	-57900000	-93400000
Log-likelihood	-52100000	-86200000
Chi-square	1801	1758
AIC	104000000	172000000
BIC	104000000	172000000

Fuente: Estimaciones propias con base en la EDER 2017. Datos ponderados. * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Cuadro 13. Resultados de modelos logísticos para los reingresos al mercado de trabajo

	HOMBRES	MUJERES
Duración job spell	0.89***	0.96***
Edad de inicio job spell		
10 a 20 (ref.)	----	----
21 a 24	0.91	0.95
25 a 29	0.86	0.89
30 a 39	0.61***	1.00
40 y más	0.31***	0.81
Clase ocupacional		
I y II (ref.)	----	----
III y IV	1.00	0.98
V y VI	1.17	1.05
VII	1.04	0.96
Job spells		
1 (ref.)	----	----
2	1.03	1.25***
3 y más	1.08	1.28*
Cohorte		
1962-1967 (ref.)	----	----
1968-1977	1.09	1.09
1978-1987	1.09	1.39***
1988-1997	0.97	1.58***
Origen social		
Bajo (ref.)	----	----
Medio	0.96	1.04
Alto	0.92	0.97
Edad entrada primer trabajo		
10 a 20 (ref.)	----	----
21 a 24	1.06	1.04
25 a 29	1.05	1.08
30 y más	0.70	1.00
Unión e hij@ menor a 6 años		
Sin unión ni hij@ (ref.)	----	----
Unid@ sin hij@	1.18	0.49***
Sin unión con hij@	1.23	0.95
Unid@ con hij@	1.17	0.34***

Continuación cuadro 13. Resultados de modelos logísticos para los reingresos al mercado de trabajo

	HOMBRES	MUJERES
Número de hij@s		
0 y 1 (ref.)	----	----
2 y más	0.80**	1.00
Nivel educativo		
Hasta primaria (ref.)	----	----
Secundaria	1.30**	1.25***
Media superior	1.54***	1.43***
Superior o más	1.67***	1.36**
Escuela		
No asiste (ref.)	----	----
Asiste	0.75**	1.47***
Localidad		
Rural (ref.)	----	----
Urbana	1.08	1.32***
Región		
Centro (ref.)	----	----
Norte	0.99	0.96
Sur	0.95	0.95
Lengua Indígena		
No hablante (ref.)	----	----
Hablante	0.97	1.01
Constante		
	0.34***	0.12***
Medidas modelos		
N	17795	72373
Pseudo R2 aj. McFadden	0.04	0.08
Log-likelihood_0	-21300000	-53200000
Log-likelihood	-20400000	-49200000
Chi-square	381	1392
AIC	40700000	98400000
BIC	40700000	98400000

Fuente: Estimaciones propias con base en la EDER 2017. Datos ponderados. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

- Abbott, P. (1987). Women's Social Class Identification: Does Husband's Occupation Make a Difference? *Sociology*, 21(1), 91-103. <http://www.jstor.org/stable/42854386>
- Aboites, L. (2010). Movimientos de población, 1870-1930. ¿La reanimación del centro y el crecimiento del norte forman un nuevo país? en F. Alba, M.A. Castillo y G. Verduzco (coords.). *Los grandes problemas de México. III. Migraciones internacionales* (vol. 3, pp. 65-91). México, D.F.: El Colegio de México.
- Aboites, L. (2008). El último tramo, 1929-2000 en P. Escalante, B. García, L. Jáuregui, J. Vázquez, E. Speckman, J. Garciadiego y L. Aboites, *Nueva historia mínima de México ilustrada* (pp. 469-521). México, D.F.: Secretaría de Educación del Gobierno del Distrito Federal; El Colegio de México.
- Abrantes, P., y Abrantes, M. (2014). Gendering Social Mobility: A Comparative Perspective on the Nexus of Education and Class across Europe. *Gender and Education*, 26(4), 377-396. <https://doi.org/10.1080/09540253.2014.916399>
- Acker, J. (1973). Women and Social Stratification: A Case of Intellectual Sexism. *American Journal of Sociology*, 78(4), 936-945. <https://doi.org/info:doi/>
- Altamirano, M., y Flamand, L. (Eds.). (2021). *Desigualdades sociales en México: Legados y desafíos desde una perspectiva multidisciplinaria*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Anderson, B. (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. Londres: Zed.
- Arceo-Gómez, E.O. y Campos-Vázquez, R.M. (2014). Race and Marriage in the Labor Market: A Discrimination Correspondence Study in a Developing Country. *The American Economic Review*, 104(5), 376-380. <https://www.jstor.org/stable/42920966>
- Ariza, M. (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI en E. De la Garza y C. Salas (coords.), *La situación del trabajo en México* (377-

- 411). México, D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana; Instituto de Estudios del Trabajo; Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional; AFL-CIO; Plaza y Valdés.
- Ariza, M. y de Oliveira, O. (2014). Viejos y nuevos rostros de la precariedad en el sector terciario, 1995-2010. En C. Rabell (coord.). *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico* (pp. 672-703). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Ariza, M. y de Oliveira, O. (2004). Unión conyugal e interrupción de la trayectoria laboral de las trabajadoras urbanas en México en M-L. Coubès, M.E. Zavala de Cosío y R. Zenteno (coords.), *Cambio demográfico y social en el México del Siglo XX: una perspectiva de historias de vida* (pp. 429-452). Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte; ITESM-EGAP; Cámara de Diputados; Porrúa.
- Ariza, M., y de Oliveira, O. (2003). Acerca de las familias y los hogares: estructura y dinámica en C. Wainerman (comp.), *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: Unicef; Fondo de Cultura Económica.
- Ariza, M., y de Oliveira, O. (2002). Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres en E. Urrutia (Ed.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas* (pp. 43-86). México, D.F.: El Colegio de México, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer. <https://doi.org/10.2307/j.ctvhn0b7g.5>
- Arneson, R. (2018). Four Conceptions of Equal Opportunity, *The Economic Journal*, 128 (612), F152–F173. <https://doi.org/10.1111/eoj.12531>
- Arriagada, I. (2010). Familias sin futuro o futuros de las familias en S. Lerner, y L. Melgar (coords.), *Familias en el siglo XXI: realidades diversas y políticas públicas*. México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México; Programa Universitario de Estudios de Género; El Colegio de México.
- Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID). (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Derechos de las mujeres y cambio económico*, 9, 1-8.

https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

- Barton, G. (2017). How beauty brands failed women of color”. Vox, YouTube video. November 14. <https://www.youtube.com/watch?v=v5e4gwDGrNk>
- Batthyány, K. (2021). *Políticas del cuidado*. Buenos Aires-Ciudad de México: CLACSO; Casa Abierta al Tiempo-UAM.
- Batthyány, K. (coords). (2020). *Miradas latinoamericanas a los cuidados*. Buenos Aires-Ciudad de México: CLACSO; Siglo XXI.
- Baxter, J. (1992). Las mujeres y el análisis de clase: una perspectiva comparada, *Política y Sociedad*, (11), 85-97. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO9292220085A>
- Bebbington, A., D'Angelo, J.E., Soloaga, I., y Tomaselli, A. (eds.). (2016). *Trampas territoriales de pobreza, desigualdad y baja movilidad social: los casos de Chile, México y Perú*. Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- BID (2021). *Cerrando brechas de género en el mundo del trabajo. Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana*. Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Blanco, E. (2017). Diferencias en la interrupción escolar de hombres y mujeres jóvenes en la Ciudad de México. Cuatro hipótesis para un problema. En: *Sociología y género: estudios en torno a performances, violencias y temporalidades (pp: 205-255)*. Tinat, K. y Alvarado, A. (eds.). Ciudad de México, México: El Colegio de México.
- Blanco, E. (2013). *Los límites de la escuela. Educación, desigualdad y aprendizajes en México*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Blanco, E. (2012). El reciclaje de la desigualdad: exclusiones educativas en América Latina en M. Puchet, M. Rojas, R. Salazar, G. Valenti y F. Valdés Ugalde (Coords.) *América Latina en los albores del siglo XX: 2. Aspectos sociales y políticos (pp.63-94)*. México, D.F.: FLACSO-México.

- Blanco, M. (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población* 5 (8), 5-31. <https://doi.org/10.31406/relap2011.v5.i1.n8.1>.
- Blanco, M. (2002). Trabajo y familia: entrelazamiento de trayectorias vitales. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 17(3), 447–483. <https://doi.org/10.24201/edu.v17i3.1147>
- Blanco, M., y Pacheco, E. (2003). Trabajo y familia desde el enfoque del curso de vida: dos subcohortes de mujeres mexicanas. *Papeles de población*, 9(38), 159-193. <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/17175>
- Blanco, M. y Pacheco, E. (2001). Trayectorias laborales en la Ciudad de México: Un acercamiento exploratorio a la articulación de las perspectivas cualitativa y cuantitativa. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7(13), 105-137.
- Blau, P., y Duncan, O. (1967). *The American Occupational Structure*. Nueva York: The Free Press.
- Blossfeld, H-P., Golsch, K., y Rohwer, G. (2007). *Event History Analysis with Stata* (1st ed.). Nueva York: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203936559>
- Blossfeld, H-P., y Hofmeister, H. (Eds.). (2006). *Globalization, Uncertainty and Women's Careers: An International Comparison*. Cheltenham, UK-Northampton: Edward Elgar Publishing Limited; Edward Elgar Publishing, Inc.
- Blossfeld H-P.; Klijzing, E., Mills, M. y Kurz, K. (2005) *Globalization, Uncertainty and Youth in Society: The losers in a globalizing world*. Nueva York: Routledge.
- Blossfeld, H-P., y Rohwer, G. (2002). *Techniques of Event History Modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Boado, M. (2008). *La movilidad social en el Uruguay contemporáneo*. Montevideo: IUPERJ, Universidade Candido Mendes, UdelaR, CSIC.
- Bould, S., and C. Gavray. 2008. Women's Work: The Measurement and the Meaning. *Ex Aequo*, 18, 58–83.

- Bourdieu, P., y Passeron, J.-C. (1964). *Los Herederos. Los estudiantes y la cultura* (edición 2003). Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Boustan, L.P., y Collins, W.J. (2014). The Origin and Persistence of Black-White Differences in Women's Labor Force Participation en L.P. Boustan, C. Frydman y R.A. Margo (eds.) *Human Capital in History: The American Record* (pp. 205-240). University of Chicago Press.
- Brachet-Márquez, V. (1996). *El pacto de la dominación: estado, clase y reforma social en México (1910-1995)*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Bradley, H. (1989). *Men's Work, Women's Work: A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*. Cambridge: Polity Press.
- Brodmann, S., Esping-Andersen, G., y Güell, M. (2007). When Fertility Is Bargained: Second Births in Denmark and Spain. *European Sociological Review*, 23(5), 599-613. <http://www.jstor.org/stable/4621250>
- Brugelilles, C. y Rojas, O. (2016). Inicio de la práctica anticonceptiva y formación de las familias. Experiencia de tres cohortes mexicanas en M-L. Coubès, P. Solís y M.E. Zavala (coords.), *Generaciones, cursos de vida y desigualdad social en México* (pp. 124-147). Ciudad de México-Tijuana: El Colegio de México; El Colegio de la Frontera Norte.
- Brunet, N. (2015). *Escuela, transición al trabajo y cambios de empleo en las trayectorias de estratificación social de tres cohortes mexicanas (1950-2001)* [tesis de doctorado, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México]. Repositorio Institucional <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/5425kb078?locale=es>
- Brunet, N. (2016). Dejar la escuela en perspectiva longitudinal micro-macro: marcas biográficas y contextuales en M-L. Coubès, P. Solís y M.E. Zavala de Cosía (coords.), *Generaciones, cursos de vida y desigualdad social en México* (pp. 272-295). Ciudad de México-Tijuana: El Colegio de México; El Colegio de la Frontera Norte.
- Buquet, A. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *NÓMADAS*, 44, 27-43. <https://www.redalyc.org/pdf/1051/105146818003.pdf>

- Buquet, A. (2013). *Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo* [tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México, México]. Disponible en <http://132.248.9.195/ptd2013/junio/0696364/Index.html>.
- Buquet, A., Cooper, J.A., Mingo, A., y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. México, D.F.: Programa Universitario de Estudios de Género; Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación; UNAM.
- Calvo, T. (1992). Demografía y economía: la coyuntura en Nueva Galicia en el siglo XVII. *Historia Mexicana*, 41(4), 579–613.
<https://historiamexicana.colmex.mx/index.php/RHM/article/view/2190>
- Campos, R., Huerta, J. y Vélez, R. (eds.). (2012). *Movilidad social en México: Constantes de la desigualdad*. México, D.F.: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Campos, R. y Vélez, R. (2014). Female Labour Supply and Intergenerational Preference Formation: Evidence for Mexico. *Oxford Development Studies*, 42(4), 553-569.
<https://doi.org/10.1080/13600818.2014.900006>
- Casique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista Mexicana de Sociología* 72, núm. 1 (enero-marzo), 37-71.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v72n1/v72n1a2.pdf>
- Casique, I. (2006). ¿ Cuándo puedo decir no? Empoderamiento femenino y sexo no deseado en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 21(1), 49-81.
- Casique, I. y Castro R. (2023). Desigualdad de género y violencia contra las mujeres en México durante la pandemia de COVID-19 en F. Lozano, M.A. Mendoza y M. Valdivia (coords), *Pandemia y Desigualdades sociales y económicas en México*. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM), Coordinación de Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

- Casique, I., y Frías, S. (2021). La vulnerabilidad de la igualdad de género en el contexto del COVID-19. Evidencias desde México En T. Ramírez (Ed.), *Efectos sociodemográficos y socioeconómicos en el desarrollo de la población frente a la COVID19. Desafíos y Oportunidades en el marco del Consenso de Montevideo* (pp. 114-139). Ciudad de México: UNFPA.
- Castañeda, M.P., Mendoza, V., Olivos, L.F. (2019). *Vivir y transitar en Ciudad Universitaria. Diagnóstico participativo sobre el estado del derecho a la movilidad libre y segura en el campus central de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Ciudad de México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades; UNAM.
- Cecchini, S., Filgueira, F., y Robles, C. (2014). *Sistemas de protección social en América Latina y el Caribe. Una perspectiva comparada*. Santiago de Chile: Comisión Económica para la América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Centro de Estudios Espinosa Yglesias (2022). *Sistema Nacional de Cuidados: una vía para la igualdad de oportunidades y la movilidad social*. Nota de política pública CEEY no. 1. Ciudad de México: CEEY.
- Centro de Estudios Espinosa Yglesias (2020). *Reporte de movilidad social educativa 2020. Una mirada a las diferencias regionales*. Ciudad de México: CEEY.
- Centro de Estudios Espinosa Yglesias (2019). *Informe movilidad social en México 2019. Hacia la igualdad regional de oportunidades*. Ciudad de México: CEEY.
- Chen, M. (2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. Documento de Trabajo de WIEGO No. 1. Cambridge-Manchester: Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO). <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>
- Chen, M. (2007). *Rethinking the Informal Economy: Linkages with the Formal Economy and the Formal Regulatory Environment*. Documentos de trabajo No. 46 del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DESA). Nueva York: ONU. <https://doi.org/10.18356/0634a775>

- Christenson, B., García, B. y de Oliveira, O. (1989). Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México. *Estudios Sociológicos*, 7(20), 251-280.
- Cohen, G.A. (1990). Equality of What? On Welfare, Goods and Capabilities. *Recherches Économiques De Louvain / Louvain Economic Review*, 56(3-4), 357-382.
- Consejo Nacional de Población (CONAPO). (2013). *La migración femenina mexicana a Estados Unidos. Tendencias actuales*. Boletín de migración internacional, año XII, núm. 1. México: Consejo Nacional de Población, Secretaría de Gobernación. http://www.conapo.gob.mx/work/models/OMI/Resource/652/1/images/boletinMigracionNo1_8_03_13.pdf
- Collins, R. (1979). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. Nueva York: Academic Press.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Panorama Social de América Latina 2021*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes* (LC/CRM.14/3), Santiago de Chile: CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2007). *Panorama Social de América Latina 2006*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2012). *La pobreza en la población indígena de México, 2012*. México, D.F.: CONEVAL.

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2012). *Reporte sobre la discriminación en México 2012*. México, D.F.: CONAPRED.
- Cortés, F. (2000). *La distribución del ingreso en México en épocas de estabilización y reforma económica*. México, D.F.: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social; Miguel Ángel Porrúa.
- Cortés, F. y de Oliveira, O. (coords.). (2010). *Los grandes problemas de México. V. Desigualdad social* (vol. 5). México, D.F.: El Colegio de México.
- Cortés, F. y Escobar, A. (2005). Movilidad social intergeneracional en el México urbano. *Revista de la CEPAL*, (85), 149-167.
http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11005/085149167_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortés, F., Escobar, A. y Solís, P. (eds.) (2007). *Cambio estructural y movilidad social en México*, México, D.F.: El Colegio de México.
- Cortés, F. y Rubalcava, R.M. (1993). Desocupados precoces: ¿otra cara de la maquila? *Estudios Sociológicos*, 11(33), 695-724.
- Cosío Villegas, D. (ed.). (1994). *Historia general de México: volumen I* (4th, reimpresión ed.). México D.F.: El Colegio de México. <https://doi.org/10.2307/j.ctv47w8sq>
- Coubès, M-L., Solís, P., y Zavala de Cosío, M. E. (coords.) (201). *Generaciones, cursos de vida y desigualdad social en México*. Ciudad de México-Tijuana: El Colegio de México; El Colegio de la Frontera Norte.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Crompton, R. (2010). Class and Employment. *Work Employment and Society*. 24(1): 9–26. <https://doi.org/10.1177/0950017009353667>

- Crompton, R. (2003). Class and Gender Beyond the "Cultural Turn". *Sociología, problemas e prácticas*, 42, 9-24.
- Crompton, R. (1993). *Class and Stratification. An Introduction to Current Debates*. Cambridge: Polity Press.
- Crompton, R. (1989). Class Theory and Gender. *British Journal of Sociology*, 40(4), 565-587. <https://www.jstor.org/stable/590889>
- Crompton, R., y Sanderson, K. (1990). *Gendered Jobs and Social Change*. Londres: Unwin Hyman.
- De Barbieri, T. (1989). Trabajos de la reproducción en O. de Oliveira, M. Pépin y V. Salles (comp.), *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*. México, D.F.: Porrúa; El Colegio de México; Coordinación de Humanidades-UNAM.
- De la Garza, E. (2002). La flexibilidad del trabajo en México. (Una nueva síntesis) en B. García (coord.), *Población y sociedad al inicio del siglo XXI*. México, D.F.: El Colegio de México.
- De Oliveira, O. (2001). Múltiples perspectivas de análisis del trabajo femenino en América Latina en V. Brachet-Márquez (Ed.), *Entre polis y el mercado: el análisis sociológico de las grandes transformaciones políticas y laborales en América Latina*. México, D.F: Centro de Estudios Sociológicos-El Colegio de México.
- De Oliveira, O. (1998). Familia y relaciones de género en México, en B. Schmukler (coord.), *Familias y relaciones de género en transformación. Cambios trascendentales en América Latina y el Caribe*. México, D.F.: Population Council; Edamex.
- De Oliveira, O. (1989). Empleo femenino en tiempos de recesión económica: tendencias recientes en J. Cooper, T. De Barbieri, T. Rendón, E. Suárez y E. Tuñón (comps), *Fuerza de trabajo femenina urbana en México. Características y tendencias* (vol. I, pp. 29-66). México, D.F.: Coordinación de Humanidades; Universidad Nacional Autónoma de México; Miguel Ángel Porrúa.

- De Oliveira, O. y Ariza, M. (2001). Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano. *Cadernos Pagu*, (17-18), 339-366. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100012>
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de Población*, 5(20), pp. 89-127. <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/18093>
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (1998), Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. México, D.F.: Programa de Estudios de la Mujer-El Colegio de México.
- De Oliveira, O. y García, B. (2017). Aproximaciones sociodemográficas al estudio de los hogares y familias en México. En J. Nájera, B. García, y E. Pacheco (coords.), *Hogares y trabajadores en México en el siglo XXI*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- De Oliveira, O. y García, B. (1990). Expansión del trabajo femenino y transformación social en México: 1950-1987 en *México en el umbral del milenio* (pp. 345-374). Ciudad de México: El Colegio de México-Centro de Estudios Sociológicos.
- De Oliveira, O. y Mora Salas., M. (2008). Las diversas formas de hacerse adulto en México: diferencias de clase y género a principios del siglo XXI en A.M. Tepichín (coord.), *Género en Contextos de Pobreza* (pp.35-55). México, D.F.: El Colegio de México.
- Delajara, M., Campos-Vázquez, R.M. y Vélez-Grajales, R. (2020). *Social Mobility in Mexico. What Can We Learn from Its Regional Variation?* Documento de trabajo No. 01/2020. Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Delgadillo, J., Olmos, R.A. y Vázquez, C.E. (2023). Dimensión territorial de la desigualdad y desarrollo regional en México: implicaciones de políticas públicas en el contexto de la crisis sanitaria por COVID-19 en F. Lozano, M.A. Mendoza y M. Valdivia (coords), *Pandemia y Desigualdades sociales y económicas en México*. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM), Coordinación de Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

- Delgado-Linero, M. G. (2022). *Inserción ocupacional de personas venezolanas: profesionales del sector petrolero en Villahermosa, México, y Houston, Estados Unidos*. Cuernavaca/Ciudad de México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM)/Seminario Universitario de Estudios sobre Desplazamiento Interno, Migración, Exilio y Repatriación (SUDIMER)/Universidad Nacional Autónoma de México.
- Delphy, C., y Leonard, D. (1992). *Familiar Exploitation: A New Analysis of Marriage in Contemporary Western Societies*. Cambridge: Polity Press.
- Durán, M.Á. (2018). *La riqueza invisible del cuidado* (vol. 30). Valencia: Universidad de Valencia.
- Durán, M.Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Echarri, C.J. (2010). Hogares y familias en México: una visión sociodemográfica en S. Lerner, y L. Melgar (coords.), *Familias en el siglo XXI: realidades diversas y políticas públicas*. México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México; Programa Universitario de Estudios de Género; El Colegio de México.
- Echarri, C.J. y Pérez Amador, J. (2007). En tránsito hacia la adultez: eventos en el curso de vida de los jóvenes en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 22(1), 43–77. <https://doi.org/10.24201/edu.v22i1.1293>
- Ehrenreich, B., y Hochschild, A.R. (eds.) (2002). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. Nueva York: Owl.
- El Colegio de México. (2018). *Desigualdades en México 2018*. Ciudad de México: Red de Estudios sobre Desigualdades- El Colegio de México.
- Elder, G. (1998). The Life Course as Developmental Theory. *Child development*, 69(1),1-12. <https://doi.org/10.2307/1132065>
- Elder, G. (1974). *Children of the Great Depression: Social Change in Life Experience*. Chicago: University Chicago Press.

- Elder, G., Johnson, M.K. y Crosnoe, R. (2003). The Emergence and Development of Life Course Theory en J. Mortimore, y M. Shanahan, *Handbook of the Life Course* (pp. 3-19). Nueva York: Kluwer Academic; Plnum Publishers.
- Erikson, R. (1984). Social Class of Men, Women and Families. *Sociology*, 18(4), 500-514. <https://doi.org/10.1177/0038038584018004003>
- Erikson, R., y Goldthorpe, J.H. (1988). Women at Class Crossroads?: A Critical Note. *Sociology*, 22(4), 545-553. <https://doi.org/10.1177/0038038588022004004>
- Erikson, R., y Goldthorpe, J.H. (1992). *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Nueva York: Oxford University Press.
- Erikson, R., Goldthorpe, J.H. y Portocarrero, L. (1979). Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden. *British Journal of Sociology*, 30(4). 415-441. <https://doi.org/10.2307/589632>
- Erikson, R., Goldthorpe, J.H., Jackson, M., Yaish, M. and Cox, D.R. (2005). On Class Differentials in Educational Attainment. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 102 (27), 9730-9733. <https://doi.org/10.1073/pnas.0502433102>
- Escoto, A. (2020). La inserción laboral de las mujeres en México: una mirada longitudinal de corto plazo. *Coyuntura Demográfica*, (18), 61-69.
- Esping-Andersen, G. (2000). *Modelos de Sociedad, Economía y Políticas Públicas: Un nuevo contrato de género*. Barcelona: Universidad Pompeu Fabra.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Nueva York: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (ed.). (1993). *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-industrial Societies*. Londres: Sage.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three World of Welfare Capitalism*. Nueva Jersey: Princeton University Press.

- Esping-Andersen, G., Assimakopoulou, Z., y Van Kersbergen, K. (1993). Trends in Contemporary Class Structuration: A Six-Nation Comparison en G. Esping-Andersen (ed.), *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies* (pp. 32-57). Londres: Sage.
- Esquivel, V. (2015). El cuidado: de concepto analítico a agenda política. *Nueva Sociedad*, 256 (11), 63-74. <http://hdl.handle.net/11336/47075>
- Falcón, M.T. (2002). De la invisibilidad a la propuesta de un nuevo paradigma: el debate actual sobre mujeres y derechos humanos en E. Urrutia (coord.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas* (pp. 229–264). México, D.F.: El Colegio de México. <https://doi.org/10.2307/j.ctvhn0b7g.10>
- Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Fernández, T. (2007). *Distribución del conocimiento escolar: clases sociales, escuelas y sistema educativo en América Latina*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Fernández, T. y Alonso, C. (2014) Transición al trabajo y educación de los jóvenes: dinámica económica, política social y reformas educativas en E. Blanco, P. Solís, y H. Robles (coords), *Caminos desiguales. Trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México*. México D.F.: El Colegio de México; INEE.
- Ferreira, F. y Gignoux, J. (2011), The Measurement of Inequality of Opportunity: Theory and an Application to Latin America. *Review of Income and Wealth*, 57, 622-657. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4991.2011.00467.x>
- Filgueira, C. (1998). *Emancipación juvenil. Trayectorias y destinos*. Montevideo: CEPAL.
- Fraser, N. (1998). Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation En G. Peterson (ed.), *The Tanner Lectures of Human Values XIX* (pp: 3-67). Salt Lake City: University of Utah Press.

- Gall, O. (2004). Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas y sobre México. *Revista Mexicana de Sociología*, 66(2), 221-259. <http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2004.002.5991>
- Ganzeboom, H.B.G., y Treiman, D.J. (1996). Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25(3), 201-239. <https://doi.org/10.1006/ssre.1996.0010>
- García, B. (2019). El trabajo doméstico y de cuidado: su importancia y principales hallazgos en el caso mexicano. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 34(2), pp. 237-267.
- García, B. (2011). Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores en E. De la Garza, E. Pacheco, y L. Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 81-113). México, D.F.: El Colegio de México.
- García, B. (2007). Cambios en la división del trabajo familiar en México. *Papeles de población*, 13(53), 23-45. <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8617>
- García, B. (2000). Evolución de la población económicamente activa en las principales ciudades de México, 1990-1998 en Gustavo Garza (coord.), *Atlas demográfico de México*. México: Consejo Nacional de Población.
- García, B. (1997). *Economic Restructuring, Women Survival and Transformation in México* [Manuscrito de ponencia presentada en el seminario Female Empowerment and Demographic Processes, Lund, Suecia, 21-24 de abril].
- García, B. (1994). La medición de la población económicamente activa en México al inicio de los años noventa. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 9(3), 579-608. <https://doi.org/10.24201/edu.v9i3.925>
- García, B. (1992). La población económicamente activa. *Demos, Cartademográfica sobre México*, (5), 23-24.

- García, B. (1988). *Desarrollo económico y absorción de la fuerza de trabajo en México, 1950-1980*. México, D.F.: El Colegio de México-Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano.
- García, B. (1975). La participación de la población en la actividad económica. *Demografía y Economía*, 9, 1-31. <https://doi.org/10.24201/edu.v9i01.309>
- García, B. (1973). Comparación de la información sobre subgrupos de actividad económica de los censos de población de 1950 y 1970. *Demografía y Economía*, 7(02), 249-264. <https://doi.org/10.24201/edu.v7i02.227>
- García, B., y de Oliveira, O. (2006). La familia y el trabajo: principales enfoques teóricos e investigaciones sociodemográficas en E. De la Garza Toledo (comp.) *Tratado Latinoamericano de Sociología*. Barcelona-México, D.F.: Anthropos; Universidad Autónoma Metropolitana.
- García, B., y de Oliveira, O. (2001). Cambios socioeconómicos y división del trabajo en las familias mexicanas. *Investigación Económica*, 61(236), 137-162. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v61n236/0185-1667-ineco-61-236-137.pdf>
- García, B. y de Oliveira, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México, D.F.: El Colegio de México.
- García, B., y de Oliveira, O. (1989). Reflexiones teórico-metodológicas sobre el estudio de las relaciones entre el trabajo de la mujer y la fecundidad en la ciudad de México en B. García y O. de Oliveira (coords.) *Investigación demográfica en México*, (277-293). México, D.F.: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- García, B., y Pacheco, E. (2014). Participación económica en las familias: el papel de las esposas en los últimos veinte años. En C. Rabell (coord.), *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico* (pp. 704-732). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

- García, B., y Pacheco, E. (2000). Esposas, hijos e hijas en el mercado de trabajo de la Ciudad de México en 1995. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(1), 35–63. <https://doi.org/10.24201/edu.v15i1.1066>
- García, B., Blanco, M. y Pacheco, E. (1999). Género y trabajo extradoméstico en B. García, (coord.), *Mujer, género y población*. México, D.F.: El Colegio de México.
- García, B., Pacheco, E. y Blanco, M. (1995). *El trabajo extradoméstico de las mexicanas*. México, D.F.: Comité Nacional Coordinador para la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer; Consejo Nacional de Población; FNUAP.
- Garza, G. (2000). Tendencias de las desigualdades urbanas y regionales en México., 1970-1996. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(3), 489–532. <https://doi.org/10.24201/edu.v15i3.1085>
- Genta, N., Batthyany, K., Perrotta, V., Scavino, S., y Katzkowicz, S. (2022). ¿Cuál es el vínculo entre las estrategias de cuidado infantil y la inserción laboral de las cuidadoras? *Revista Española de Sociología*, 31(1), 1-27. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2022.87>
- Giddens, A. (1973). *The Class Structure of the Advanced Societies* (p. 43). Londres: Hutchinson.
- Goldin, C. (1994). *The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History*. NBER Working Papers 4707. National Bureau of Economic Research, Inc.
- Goldin, C. (1990). *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women* (Nº. gold90-1). National Bureau of Economic Research, Inc.
- Goldin, C. (1989). Life-Cycle Labor-Force Participation of Married Women: Historical Evidence and Implications. *Journal of Labor Economics*, 7(1), 20-47. <https://www.jstor.org/stable/2534988>
- Goldin, C. (1977). Female Labor Force Participation: The Origin of Black and White Differences, 1870 and 1880. *The Journal of Economic History*, 37(1), 87-108. <https://doi.org/10.1017/S0022050700096753>

- Goldthorpe, J. (1983). Women and Class Analysis: in Defense of the Conventional View. *Sociology*, 17 (4), 465-488. <https://www.jstor.org/stable/42852640>
- Goldthorpe, J. (1980). Class Mobility in Modern Britain: A Reply to Crompton. *Sociology*, 14(1), 121-123. <http://www.jstor.org/stable/42852144>
- Goldthorpe, J., y Payne, C. (1986). On the Class Mobility of Women: Results from Different Approaches to the Analysis of Recent British Data. *Sociology*, 20(4), 531-555. <http://www.jstor.org/stable/42854340>
- Hareven, T. K., y Masaoka, K. (1988). Turning Points and Transitions: Perceptions of the Life Course. *Journal of Family History*, 13(1), 271-289. <https://doi.org/10.1177/036319908801300117>
- Hartmann, H.I. (1981). The Family as the Locus of Gender, Class, and Political Struggle: The Example of Housework. *Signs. Journal of Women in Culture and Society*, 6(3), 366-394. <http://www.jstor.org/stable/3173752>
- Hooks, B. (1981). *¿Acaso no soy yo una mujer? Mujeres negras y feminismo*. Bilbao: Consonni.
- Integra. (2017). *Comunicado de la Red Integra respecto a la encuesta sobre Movilidad Social Intergeneracional del INEGI*. Ciudad de México. Disponible en: <http://redintegra.org>
- International Labour Office. (2019). *Global Wage Report 2018/19. What lies behind gender pay gaps*. Ginebra: ILO.
- International Labour Office. (2016). *Women at work: Trends 2016*. Ginebra: ILO.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). *Documentos: Encuesta Demográfica Retrospectiva EDER 2017* [Diseño muestral. Marco conceptual. Informe de resultados]. Ciudad de México: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2013). *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS)*. México, D.F.: INEGI.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2012). *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. México, D.F.: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2010). *Principales resultados del Censo de Población y Vivienda 2010*. México, D.F.: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (1993). *La Mujer en México. Edición 1993*. México, D.F.: INEGI.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2005). *Pobreza, género y uso del tiempo*. México, D.F.: INMUJERES.
- Jackson, M., Erikson, R., Goldthorpe, J. y Yaish, M. (2007). Primary and secondary effects in class differentials in educational attainment: the transition to A-level courses in England and Wales. *Acta Sociológica* 50(3), 211–229. <https://www.jstor.org/stable/20459999>
- Keeley, B. (2018). *Desigualdad de ingresos: La brecha entre ricos y pobres*. Esenciales OCDE. París: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264300521-es>
- Kolenikov, S. y Angeles, G. (2004). *The use of discrete data in principal component analysis with applications to socio-economic indices*. CPC/MEASURE Working Paper N° WP-04-85.
- Kupinsky, S. (1977). The fertility of working women in the United States: Historical trends and theoretical perspectives en S. Kupinsky (ed.), *The Fertility of Working Women. A Synthesis of International Research* (pp. 188-249). Nueva York: Praeger Publishers.
- Klevemarken, A. (1998). *Microeconomic analyses of time use data. Did we reach the promised land?* [Manuscrito no publicado]. Department of Economics. Uppsala University.
- Krozer, A. y Urrutia Gómez, A. (2021) *Not in the eyes of the beholder: Racialization, Whiteness and Beauty Standards in Mexico*. Documento de Trabajo #5. Proyecto sobre discriminación étnico racial en México (PRODER).
- Levy, R. y Widmer, E.D. (eds.). (2013). *Gendered Life Courses: Between Standardization and Individualization. A European Approach Applied to Switzerland*. Zürich: LIT Verlag GmCH & Co. KG Wien.

- Levy, R., Gauthier, J. A. y Widmer, E.D. (2013). Trajectories Between the Family and Paid Work En R. Levy y E.D. Widmer (eds.), *Gendered Life Courses: Between Standardization and Individualization. A European Approach Applied to Switzerland* (pp. 71-92). Zürich: LIT Verlag GmCH & Co. KG Wien.
- Lomnitz, L. (1975). La marginalidad como factor de crecimiento demográfico. *Demografía y Economía*, 9(1), 65-76. <https://doi.org/10.24201/edu.v9i01.312>
- Lovell, P.A. (2006). Race, Gender, and Work in São Paulo, Brazil, 1960-2000. *Latin American Research Review*, 41(3), 63–87. <http://www.jstor.org/stable/3874689>
- Lucas, S. (2001). Effectively Maintained Inequality: Education Transitions. Track Mobility and Social Background Effects. *American Journal of Sociology*, 106 (6), pp. 1642-1690.
- Lutz, H., Herrera, M.T. y Supik, L. (eds.) (2011). *Framing Intersectionality. Debates on a Multi-Faceted Concept in Gender Studies*. Farnham: Ashgate.
- Mancini, F. (2023). Desigualdades de género y clase en el mercado del trabajo durante la pandemia: el falso dilema salud-economía en F. Lozano, M.A. Mendoza y M. Valdivia (coords), *Pandemia y Desigualdades sociales y económicas en México*. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM), Coordinación de Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Mancini, F. (2021). Percepciones de incertidumbre, individualización y desigualdades sociales en Monterrey, México. *Estudios sociológicos*, 39(116), 357-394. <https://doi.org/10.24201/es.2021v39n116.2012>
- Mancini, F. (2019). *Movilidad social intrageneracional y desigualdades de género en México*. Documento de trabajo 08/2019. Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Mancini, F. (2017a). *Asir incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*. México. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Sociales; UNAM; El Colegio de México.
- Mancini, F. (2017b). Patrones transicionales en las trayectorias laborales de los jóvenes en la Ciudad de México: entre la desigualdad estructural y el cambio social en P. Solís (ed.), *Desigualdad*,

movilidad social y curso de vida en la Ciudad de México. Ciudad de México: El Colegio de México.

- Mancini, F. (2016a). Cambios y continuidades en la movilidad laboral de la fuerza de trabajo femenina en México. *Notas de Población*, 102, 229-248. <https://hdl.handle.net/11362/40266>
- Mancini, F. (2016b). Movilidad individual y cambio social: transiciones laborales en tres generaciones de hombres en M-L. Coubès, P. Solís y M.E. Zavala de Cosía (coords.), *Generaciones, cursos de vida y desigualdad social en México* (pp. 364-397). Ciudad de México-Tijuana: El Colegio de México; El Colegio de la Frontera Norte.
- Márquez, C. (2015). *Buscadores, desalentados y rechazados: las dinámicas de inclusión y exclusión laboral enraizadas en la desocupación*. [tesis de doctorado, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México]. Repositorio institucional <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/w95050724?locale=es>
- Márquez, C. y Mora, M. (2014). Inequidades de género y patrones de uso del tiempo: exploración a partir del desempleo encubierto en B. García y E. Pacheco (coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp. 509-569). México, D.F.: El Colegio de México; ONU-Mujeres; INMUJERES.
- McGinn, K.L., y Oh, E. (2017). Gender, Social Class, and Women's Employment. *Current Opinion in Psychology*, 18, 84-88. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.07.012>
- Meyer, L. (1994). El último decenio: años de crisis, años de oportunidad en D. Cosío Villegas, I. Bernal, A. Moreno Toscano, L. González, E. Blanquel y L. Meyer, *Historia mínima de México*. México, D.F.: El Colegio de México. <https://www.jstor.org/stable/j.ctv3f8njr.10>
- Mier y Terán, M. (2014). Pautas reproductivas: la escolaridad y otros elementos explicativos en C. Rabell (coord.), *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico* (pp. 306-349). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Mier y Terán, M. (2011). La fecundidad en México en las últimas dos décadas. Un análisis de la información censal. *Coyuntura demográfica*, 1, 57-61.

- Mier y Terán, M. (1992). Descenso de la fecundidad y participación laboral femenina en México. *Notas de población*, 20(56), 143-171. <https://hdl.handle.net/11362/12953>
- Mier y Terán, M. y Rabell, C. (2014). La educación básica de 1895 a 2010 en C. Rabell (coord.), *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico* (pp. 594-640). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Mier y Terán, M., Videgain, A. K., Castro, N. y Martínez, M. (2016). Familia y trabajo: historias entrelazadas en el México urbano en M-L. Coubès, P. Solís y M.E. Zavala de Cosío (coords.), *Generaciones, Cursos de vida y Desigualdad social en México* (pp. 246-268). Ciudad de México-Tijuana: El Colegio de México; El Colegio de la Frontera Norte.
- Monroy-Gómez-Franco, L., y Vélez-Grajales, R. (2021). Skin Tone Differences in Social Mobility in Mexico: Are We Forgetting Regional Variance? *Journal of Economics, Race and Policy*, 4, 257-274. <https://doi.org/10.1007/s41996-020-00062-1>
- Monroy-Gómez-Franco, L., Vélez-Grajales, R. y Yalonetzky, G. (2022). Layers of Inequality: Unequal Opportunities and Skin Color in Mexico. *The Review of Black Political Economy*, 49(3), 230-250. <https://doi.org/10.1177/00346446211044149>
- Mora Salas, M. y de Oliveira, O. (2014). ¿Ruptura o reproducción de las desventajas sociales heredadas? Relatos de vida de jóvenes que han vivido situaciones de pobreza”, en M. Mora y O. de Oliveria (coords.), *Desafíos y Paradojas: Los jóvenes frente a las desigualdades sociales*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Mora Salas, M. y De Oliveira, O. (2010). Las desigualdades laborales: evolución, patrones y tendencias en F. Cortés y O. De Oliveira (coords.). *Los grandes problemas de México. V. Desigualdad social* (vol. 5, pp. 101-139). México, D.F.: El Colegio de México.
- Mora Salas., M., y De Oliveira, O. (2009). Los jóvenes en el inicio de la vida adulta: trayectorias, transiciones y subjetividades. *Estudios Sociológicos*, 27(79), 267-289. <https://doi.org/10.24201/es.2009v27n79.269>

- Moreno, M. (2016). El archivo del estudio del racismo en México. *Desacatos*, 51, 92-107. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X2016000200092&lng=es&tlng=es
- Moreno-Ternero, J. (2007). On the design of equal-opportunity policies. *Investigaciones Económicas*, 31(3), 351-374. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17331301>
- Navarrete, F. (2016). *México racista. Una denuncia*. Ciudad de México: Grijalbo.
- Navarrete, F. (2015). *Hacia otra historia de América. Nuevas miradas sobre el cambio cultural y las relaciones interétnicas*. México, D.F.: UNAM-Instituto de Investigaciones Históricas.
- Neckerman, K., y Torche, F. (2007). Inequality: Causes and Consequences. *Annual Review of Sociology*, 33, 335-357. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.SOC.33.040406.131755>
- Neugarte, B. (1973). Pattern of Aging: Past, Present and Future. *The Social Service Review*., 47(4), 571-280.
- ONU (2020). *Covid-19 y la protección social de las personas pobres y los grupos vulnerables en América Latina: un marco conceptual*. PNUD, Nueva York.
- ONU Mujeres. (2019). *El progreso de las mujeres en el mundo 2019–2020. Familias en un mundo cambiante*. Nueva York: ONU Mujeres.
- ONU Mujeres. (2017). *El progreso de las mujeres en américa latina y el caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos*. Clayton-Panamá: ONU Mujeres.
- ONU Mujeres. (2022). *The Impact of Marriage and Children on Labour Market Participation*. Nueva York: ONU Mujeres.
- Oakley, A. (2000). *Experiments in Knowing: Gender and Method in the Social Sciences*. Cambridge: Polity Press.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Panorama Laboral 2011. América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT.

- Orozco, M., Espinosa, R., Fonseca, C. y Vélez, R. (2019). *Informe movilidad social en México 2019. Hacia la igualdad regional de oportunidades*. Ciudad de México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Orozco, M., Espinosa, R., Fonseca, C., Marchant, M. y Vélez, R. (2022). *Movilidad social, políticas de cuidados y protección social*. Documento de trabajo CEEY no. 01/2022. Ciudad de México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- OXFAM (2022). *Las Desigualdades Matan*. Oxford: OXFAM Internacional. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621341/bp-inequality-kills-170122-es.pdf>
- Pacheco, E. y Blanco, M. (1998). Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos sobre el trabajo urbano en México. *Papeles de Población*, 4(15), 73-94. <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/18259>
- Páez, O. y Zavala, M.E. (2016). Tendencias y determinantes de la fecundidad en México: las desigualdades sociales en M-L. Coubès, P. Solís y M.E. Zavala de Cosío (coords.), *Generaciones, cursos de vida y desigualdad social en México* (pp. 36-59). Ciudad de México-Tijuana: El Colegio de México; El Colegio de la Frontera Norte.
- Parrado, E. (2006). Labor force dynamics and occupational attainment across three cohorts of women in urban Mexico En Blossfeld, H-P., y Hofmeister, H. (eds.) *Globalization, Uncertainty and Women's Careers: An International Comparison*. Cheltenham, UK-Northampton: Edward Elgar Publishing Limited; Edward Elgar Publishing, Inc.
- Parrado, E. y Zenteno, R. (2004). Medio siglo de incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo: cambio social, reestructuración y crisis económica en México en M.E. Zavala de Cosío, M-L. Coubès y R. Zenteno (coords.), *Cambio demográfico y social en el México del Siglo XX: una perspectiva de historias de vida* (pp. 191-226). Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte; ITESM-EGAP; Cámara de Diputados.
- Pasqua, S. (2002). *Wives' work and income distribution in European Countries*. CHILD Working Paper, n° 1. Torino: Universidad de Torino

- Pedrero, M. (2021). Reflexiones sobre el trabajo no remunerado: antes, durante y después de la pandemia por Covid-19 en México. *Coyuntura Demográfica*, 19. <http://coyunturademografica.somede.org/reflexiones-sobre-el-trabajo-no-remunerado-antes-durante-y-despues-de-la-pandemia-por-covid-19-en-mexico/>
- Pedrero, M. (2018). *El trabajo y su medición. Mis tiempos. Antología de estudio sobre trabajo y género*. Cuernavaca-Ciudad de México: CRIM-UNAM; Miguel Ángel Porrúa.
- Pedrero, M. (2003). Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron? *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 733-761. <https://doi.org/10.2307/3541581>
- Pedrero, M. (1997). *Segregación ocupacional por género en México*. Cuernavaca: UNAM-CRIM.
- Pedrero, M. (1990). Evolución de la participación económica femenina en los ochenta. *Revista Mexicana de Sociología*, 52(1), 133-149. <https://doi.org/10.2307/3540649>
- Pedrero, M. y Pacheco, E. (2023). Desigualdades en el trabajo en tiempos de pandemia en F. Lozano, M.A. Mendoza y M. Valdivia (coords), *Pandemia y Desigualdades sociales y económicas en México*. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM), Coordinación de Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Pedrero, M., y Rendón, T. (1982). El trabajo de la mujer en México en los setenta. *Estudios sobre la mujer*, 1, 437-457.
- Pedrero, M., Rendón, T. y Barrón, A. (1997). *Segregación ocupacional por género en México*. Cuernavaca: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-UNAM.
- Pereda-Suárez, P. (2022) *Sí, esto también es economía: el legado de la esclavitud en la participación laboral femenina estadounidense* en “La Diaria”, Montevideo.
- Pereira, M. y Soloaga, I. (2016) Trampas de pobreza y desigualdad en México: 1990-2000-2010 en A. Bebbington et al. (Eds.), *Trampas territoriales de pobreza, desigualdad y baja movilidad social: los casos de Chile, México y Perú*. Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

- Pérez, J. (2006). El inicio de la vida laboral como detonador de la independencia residencial de los jóvenes en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 21, núm. 1 (61), pp. 7-47.
- Pérez, J., y Ojeda, N. (2016). Una nueva mirada a los factores predictivos de la disolución conyugal voluntaria en México en M-L. Coubès, P. Solís y M.E. Zavala de Cosío (coords.), *Generaciones, cursos de vida y desigualdad social en México*. (pp. 174-218). Ciudad de México-Tijuana: El Colegio de México; El Colegio de la Frontera Norte.
- Piketty, Thomas. (2021). *Capital and Ideology*. Cambridge-Londres: Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674245075>
- Piketty, T. (2015). *La economía de las desigualdades. Cómo implementar una redistribución justa y eficaz de la riqueza*. México, D.F.: Siglo XXI.
- Plassot, T., Soloaga, I. y Torres, P. (2022). Inequality of Opportunity in Mexico and its Regions: A Data-Driven Approach. *The Journal of Development Studies*, 58(9), 1857-1873. <https://doi.org/10.1080/00220388.2022.2055465>
- Quilodrán, J. (1991). *Niveles de fecundidad y patrones de nupcialidad en México*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Rabell, C. y Gutiérrez, E. (2014). Grupos domésticos, hogares y familias en los censos de 1895 a 2010 en C. Rabell (coord.), *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico* (pp. 225-268). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice* [Revisada y ampliada en 1999, primera edición en castellano por el Fondo de Cultura Económica en 1979]. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Rendón, T. (2003a). Empleo, segregación y salarios por género en E. de la Garza y C. Salas (coords.), *La situación del trabajo en México* (pp. 129-150), México, D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Rendón, T. (2003b). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, Cuernavaca-México, D.F.: UNAM-CRIM-PUEG.

- Rendón, T. (2002). La división por sexo del trabajo en el México contemporáneo en B. García (coord.), *Población y sociedad al inicio del siglo XXI*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Rendón, T. (2001). La división del trabajo por sexo en el mundo. *Investigación Económica*, 61(238), 157-202. <http://www.jstor.org/stable/42779004>
- Rendón, T. (1982). El empleo en México: tendencias recientes. *Investigación Económica*, 41(161), 157-181. <http://www.jstor.org/stable/42778177>
- Rodríguez, D. y Cooper, J. (2005). *Debate sobre el trabajo doméstico. Antología*. México, D.F.: UNAM
- Roemer, J. E. (1993). A Pragmatic Theory of Responsibility for the Egalitarian Planner. *Philosophy & Public Affairs*, 22(2), 146-66. <https://www.jstor.org/stable/pdf/2265444.pdf>
- Rubalcava, R.M., y Cortés, F. (1991). *Autoexplotación forzada y equidad por empobrecimiento: la distribución del ingreso familiar en México, (1977-1984)*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Rubalcava, R.M., y Schteingart, M. (2012). *Ciudades divididas. Desigualdad y segregación social en México*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Sánchez, L. (2020). Brecha por maternidad en la participación laboral femenina: ¿cuál es el cambio entre generaciones con el aumento de la escolaridad? *Coyuntura Demográfica. Revista sobre los procesos demográficos en México hoy*, núm. 18, julio
- Saraví, G. (2009). Desigualdad en las experiencias y sentidos de la transición escuela-trabajo. *Papeles de Población*, 15(59), 83-118.
- Sen, A. (1980). Equality of What? En S. McMurrin (ed.), *Tanner Lectures on Human Values* (vol.1). England: Cambridge University Press.
- Segato, R. (2010), Los cauces profundos de la raza latinoamericana: Una relectura del mestizaje. *Crítica y Emancipación*, 2(3), 11-44.

- Serrano, J. y Torche, F. (eds.) (2010). *Movilidad Social en México: Población, desarrollo y crecimiento*. México, D.F.: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Shalev, M. (2009). Class Divisions among Women en J. Gornick y M. Meyers (coords.) *Gender Equality. Transforming Family Divisions of Labor* (pp. 255-282). Londres-Nueva York: Verso.
- Solís, P. (2018). *Barreras estructurales a la movilidad social intergeneracional en México: Un enfoque multidimensional*. Ciudad de México: CEPAL.
- Solís, P. (2017a). *Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*. Ciudad de México: CEPAL; CONAPRED; SEGOB.
- Solís, P. (2017b). Movilidad intergeneracional ocupacional y económica en la Ciudad de México en P. Solís (coord.), *Desigualdad, movilidad social y curso de vida en la Ciudad de México*. Ciudad de México: El Colegio de México- Centro de Estudios Sociológicos.
- Solís, P. (2016a). Algunos rasgos distintivos de la estratificación y movilidad de clase en América Latina: Síntesis y tareas pendientes en P. Solís y M. Boado (coords.), *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y movilidad intergeneracional de clase en América Latina*. Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias; El Colegio de México.
- Solís, P. (2016b). Estratificación social y movilidad de clase en México a principios del Siglo XXI en P. Solís y M. Boado (coords.), *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y movilidad intergeneracional de clase en América Latina*. Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias; El Colegio de México.
- Solís, P. (2016c). Movilidad intergeneracional de clase en América Latina: Una perspectiva comparativa en P. Solís y M. Boado (coords.), *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y movilidad intergeneracional de clase en América Latina*. Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias; El Colegio de México.

- Solís, P. (2013a). *Guía práctica de análisis de historia de eventos en Stata* [Manuscrito no publicado]. Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.
- Solís, P. (2013b). Desigualdad vertical y horizontal en las transiciones educativas en México. *Estudios Sociológicos*, 31 (extraordinario), 63-95.
- Solís, P. (2012). Desigualdad social y transición de la escuela al trabajo en la Ciudad de México. *Estudios Sociológicos* 30(90), 641–680. <https://doi.org/10.24201/es.2012v30n90.88>
- Solís, P. (2007). *Inequidad y movilidad social en Monterrey*. México, D.F.: El Colegio de México-Centro de Estudios Sociológicos.
- Solís, P. y Blanco, E. (2014) ¿Relación duradera o divorcio? El vínculo entre escolaridad y transiciones ocupacionales tempranas en un contexto de deterioro laboral en E. Blanco, P. Solís y H. Robles (coords). *Caminos desiguales. Trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México*. México D.F.: El Colegio de México; Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Solís, P. y Boado, M. (coords.) (2016). *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y movilidad intergeneracional de clase en América Latina*. Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias; El Colegio de México.
- Solís, P., y Billari, F.C. (2003). Vidas laborales entre la continuidad y el cambio social: trayectorias ocupacionales masculinas en Monterrey, México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 18(3), 559–595. <https://doi.org/10.24201/edu.v18i3.1159>
- Solís, P. y Billari, F.C. (2002a). *Work lives amid social change and continuity: occupational trajectories in Monterrey, Mexico*. MPIDR Working Papers WP-2002-009. Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research.
- Solís, P. y Billari, F.C. (2002b). Structural change and occupational attainment in Monterrey, Mexico. MPIDR Working Papers WP-2002-038. Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research.

- Solís, P., Chávez Molina, E., y Cobos, D. (2019). Class Structure, Labor Market Heterogeneity and Living Conditions in Latin America. *Latin American Research Review*, 54 (4), 854 – 876. DOI: <https://doi.org/10.25222/larr.442>
- Solís, P., y Cortés, F. (2009). La movilidad ocupacional en México: rasgos generales, matices regionales y diferencias por sexo en C. Rabell Romero (coord.), *Tramas familiares en el México contemporáneo: una perspectiva sociodemográfica* (pp. 395-433). México, D.F.: Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM; El Colegio de México.
- Solís, P. y Ferraris, S. (2014). Nuevo siglo, ¿nuevas pautas de formación y disolución de uniones? En C. Rabell (coord.), *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico* (pp. 269-305). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Solís, P., Güémez, B., y Lorenzo, V. (2019). *Por mi raza hablará la desigualdad. El impacto de las características étnico-raciales en la desigualdad de oportunidades en México*. Ciudad de México: OXFAM.
- Sorensen, A. (1994). Women, Family and Class. *Annual Review of Sociology*, 20(1), 27-47. <https://www.jstor.org/stable/2083358>
- Sorensen, A., y McLanahan, S. (1987). Married Women's Economic Dependency, 1940-1980. *American Journal of Sociology*, 93(3), 659-687. <http://www.jstor.org/stable/2780294>
- Spierings, N. (2012). The Inclusion of Quantitative Techniques and Diversity in the Mainstream of Feminist Research. *European Journal of Women's Studies*, 19(3), 331-347. <https://doi.org/10.1177/1350506812443621>
- Stacey, M., y Price, M. (1981). *Women, Power, and Politics*. Londres-Nueva York: Tavistock.
- Steele, F. (2011). Multilevel discrete-time event history models with applications to the analysis of recurrent employment transitions. *Australian & New Zealand Journal of Statistics*, 53(1), 1-20.
- Suárez, L. (1992). Trayectorias laborales y reproductivas: una comparación entre México y España. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 7(2), 359-375. <https://doi.org/10.24201/edu.v7i2.847>

- Telles, E. (2014). *Pigmentocracies: Ethnicity, Race, and Color in Latin America*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
http://www.jstor.org/stable/10.5149/9781469617848_telles.
- Tepichín, A.M. (2011). (ed.). *Género en contextos de pobreza*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Torche, F. (2015). Diferencias de género en la movilidad intergeneracional en México en R. Vélez, J. Huerta y R. Campos (eds.). *México, ¿el motor inmóvil?* (pp. 339-422). México, D.F.: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Triano, M. (2012). Desigualdad de oportunidades y trayectorias ocupacionales en tres cohortes de hombres y mujeres en la ZMVM en R. Campos, J. Huerta, R. Vélez (eds.), *Movilidad social en México: Constantes de la desigualdad*. (pp. 125-176) México, D.F.: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Tuirán, R. (1993). *Estrategias familiares de vida en época de crisis: el caso de México*. Santiago de Chile: CEPAL.
- United Nations Women-International Labour Organization. (2022). *The Impact of Marriage and Children on Labour Market Participation*. Nueva York-Ginebra: UN-Women; ILO.
- Urrutia, E. (coord.). (2002). *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Vela, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. Ciudad de México: Instituto Belisario Domínguez-Senado de la República.
- Vélez R., Campos R., y Fonseca C. (2015). *El concepto de movilidad social: dimensiones, medidas y estudios en México*. Documento de trabajo CEEY no.01/2015. México, D.F.: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Vélez-Grajales, R., Monroy-Gómez-Franco, L. y Yalonetzky, G. (2018). Inequality of Opportunity in Mexico. Documento de trabajo no. 01/2018. Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

- Vélez-Grajales, R., Monroy-Gómez-Franco, L. y Yalonetzky, G. (2018). Inequality of Opportunity in Mexico. *Journal of Income Distribution*, 27(3-4), 134-158. <https://doi.org/10.25071/1874-6322.40429>
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.
- Weiss, T. (1999). Estimates of White and Nonwhite Gainful Workers in the United States by Age Group, Race, and Sex Decennial Census Years, 1800-1900. *Historical Methods: A Journal of Quantitative and Interdisciplinary History*, 32(1), 21-36. <https://doi.org/10.1080/01615449909598924>
- Wright, E.O. (1997). *Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: University Press.
- Yaschine, I. (2017). El proceso de estratificación ocupacional de los habitantes de la Ciudad de México. ¿Igual para mujeres y hombres? En P. Solís, P. (ed.), *Desigualdad, movilidad social y curso de vida en la Ciudad de México*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and Feminist Politics. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), 193–209. <https://doi.org/10.1177/1350506806065752>
- Zapata, F. (2016). *Ideología y política en América Latina*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Zavala de Cosío, M.E. (2014). La transición demográfica de 1895-2010: ¿una transición original? en C. Rabell C. (coord.), *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico* (pp. 80-114). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Zavala de Cosío, M.E. (1994). Algunos resultados del censo de población de 1990: las dimensiones regionales de la transición de la fecundidad en México. *Trace* (26), 34-42.
- Zavala de Cosío, M.E. y Sebillé, P. (coords.). (2023). *La odisea de las generaciones en México: de las historias de vida a los territorios*. Ciudad de México: El Colegio de México.