



Tomado de: <https://pixabay.com/es/estudiante-mujer-inicio-negocio-849818/>

Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España

Work-family conciliation: a comparison of the employment decisions made by Mexican and Spanish women

José Gabriel Aguilar-Barceló*
Nadhilli López-Pérez

Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Economía y Relaciones Internacionales, Calzada Universidad núm. 14418, Parque Industrial Internacional, Tijuana, Baja California, México, C.P. 22390.

*Autor para correspondencia:
gaba@uabc.edu.mx

Fecha de recepción:
1 de diciembre de 2014

Fecha de aceptación:
4 de abril de 2016

RESUMEN

Las crisis económicas mundiales recientes han acelerado el flujo de incorporación de la mujer al trabajo extradoméstico, lo que ha representado un nuevo reto en la consecución de la conciliación trabajo-familia. El objetivo de este estudio fue analizar hasta qué punto la posibilidad de conciliar trabajo y familia determina el grado de inserción laboral femenina y la elección de ocupación de las mujeres de México y España, haciendo un comparativo internacional para distinguir el efecto local, de las tendencias globales. Para ello, se utilizó el método de regresión logística multinomial a partir de la base de datos del programa Family and Changing Gender Roles IV; la

ocupación fue tratada como variable dependiente, mientras que las características socioeconómicas y aquellas relacionadas con los estereotipos, roles de género y de división del trabajo en el hogar se consideraron como variables independientes. Se encontró que la falta de conciliación favorece que la mujer se dedique al hogar en ambos países. El comparativo internacional mostró que los prejuicios de género y la asimetría en la división del trabajo no fomentan el trabajo extradoméstico, pero este sí fue compatible con los roles tradicionales que responsabilizan a la mujer del cuidado de los hijos y la atención del hogar. Se concluyó que aun siendo México y España países que comparten cier-

tos cánones culturales, existe entre ellos diferencias en la forma de conceptualizar la conciliación entre familia y trabajo, lo cual también se vio reflejado en un marco normativo diferenciado.

PALABRAS CLAVE: género, conciliación trabajo-familia, mercado laboral, autoempleo, empleo asalariado.

ABSTRACT

The recent world economic crises have accelerated the integration of women into the labor force. This has represented a new challenge in the achievement of work-family balance. The aim of the present study was to analyze the extent to which the feasibility to conciliate work and family influence career choice and the level of women employment from Mexico and Spain. In order to achieve this, data from the Family and Changing Gender Roles IV International Research Project was analyzed by using a multinomial logistic regression model. Occupation was treated as the dependent variable while socioeconomic characteristics, stereotypes, gender roles and household division of labor were treated as independent variables. The main findings indicate that the lack of work-family conciliation increases the likelihood of women's participation as housewives in both countries. The international comparison showed that gender bias and asymmetry in household division of labor did not lead to extra-domestic work. However, this activity was consistent with traditional gender roles that associate women with child rearing. We conclude that even though Mexico and Spain share certain cultural canons, these countries have differences in the way of conceptualizing the conciliation of family and work, which are also reflected in a differentiated regulatory framework.

KEYWORDS: gender, work-family conciliation, labor market, self-employment, paid employment.

INTRODUCCIÓN

Desde mediados de los años setenta se ha hecho evidente un incremento significativo en la participación laboral de la mujer en los países

occidentales, impulsado por el proceso de liberación femenina iniciado unos años atrás, además de las condiciones sociales y políticas de las regiones. A finales de esa década, solamente el 19.4 % de las mujeres mexicanas en edad de trabajar y 24.1 % de las españolas, participaba en las actividades remuneradas (Salazar y col., 2011), mientras que para 2014, la tasa de participación de la población femenina alcanzaba el 48 % en México y el 69 % en España.

La rápida incorporación de la mujer al trabajo extradoméstico ha sido objeto de estudio desde diferentes perspectivas, entre las que destacan la antropológica, la sociológica y la económica; las cuales reconocen un complejo reto de asignación de tiempo entre el mercado laboral, trabajo doméstico y ocio. Lo anterior se da en el marco de la relación histórica entre el hombre y la mujer, que se puede representar de forma sucinta en la dicotomía entre la vida pública y privada, donde el único trabajo que cuenta es aquel que se remunera y donde el ámbito laboral y económico presentan rasgos masculinos. Por lo anterior, la discusión acerca de la "correcta" armonía entre lo público y lo privado ha sido cercana a la lucha feminista, que ha pretendido redefinir los conceptos fundamentales del mercado de trabajo, partiendo de una visión incluyente, que considere el ámbito doméstico y la reproducción (Tepichin, 2012).

Para Tobío (2003), la sociedad ha mostrado persistentemente una estructura patriarcal, caracterizada por la división sexual de trabajo y por roles de género claramente diferenciados. La motivación para la inserción en el mercado de trabajo está en función del estatus social: la mujer de clase baja toma su decisión influenciada por la necesidad económica familiar, mientras que la de clase alta lo hace para mantener el nivel de consumo existente en los círculos sociales y profesionales a los que pertenece o alcanzar el de aquellos a los que pretende ingresar. Escobar y col. (2005), señalan que aunque las diferencias observadas dentro del mercado laboral por la condición de género se relacionan con la posición de la mujer en el tejido social, en los grupos sociales de alto ingreso, su inclusión al

trabajo extradoméstico no ha producido un cambio significativo con relación a la distribución de funciones en el hogar, sino que estas familias recurren a la subcontratación para la realización del trabajo de casa. Si bien, entre los determinantes de la participación laboral de la mujer y su decisión de ocupación deben considerarse variables como las crisis económicas y convulsiones políticas acaecidas en las últimas décadas, también resulta fundamental la inclusión de factores de carácter regional, local e incluso individual, como aquellos de tipo socioeconómico y los relacionados con las expectativas y circunstancias al interior de la familia, las cuales se manifiestan en la manera de entender y vivir las interacciones de género, los roles sexuales y los estereotipos.

Por su parte, Muñoz (2009), menciona que los factores sociodemográficos son determinantes en la participación laboral femenina, al igual que algunos elementos externos, como la composición sectorial, el nivel de desarrollo económico y las posiciones ocupacionales preexistentes, además de factores de carácter cultural (tales como los prejuicios sociales). Por otro lado, Guadarrama (2008), aborda el fenómeno del incremento de la participación laboral femenina en América Latina, a través de distintas coyunturas convergentes desde la visión de género: la reestructuración económica, la flexibilización de las relaciones laborales y la globalización de los mercados.

De acuerdo con García y de-Oliveira (2011), las mujeres mexicanas, habitualmente supeditadas a los usos y costumbres de las familias de esquemas patriarcales, comienzan a tener mayor participación derivada de las crisis económicas de los años ochenta. A diferencia de lo que ocurre en México, el incremento en la participación económica de la mujer española, durante esa época, fue motivado en buena medida por la liberalización del régimen franquista, que por años censuró a la sociedad con una marcada tendencia sexista y bajo el amparo de la moral.

El consenso internacional actual, influido por el pensamiento feminista, afirma que la conciliación

es la respuesta política a una situación de incompatibilidad entre al menos dos esferas del ámbito humano, como puede ser la profesional y la familiar. En psicología social, la conciliación está centrada en el manejo del conflicto entre la vida familiar y la laboral (Papí, 2005). Por lo tanto, hablar de conciliación implica considerar la interacción e integración entre las tareas domésticas de la familia, la decisión laboral de sus miembros y las responsabilidades derivadas de ello (Guerra, 2007; OIT/PNUD, 2009).

Pérez (2014), afirma que la conciliación trabajo-familia procura por una parte, ajustar el modelo social que asigna roles en función del sexo, y por la otra, eliminar los estereotipos que refuerzan la división sexual de trabajo, visibilizando el conjunto de actividades femeninas que componen el trabajo doméstico. En relación con los estereotipos, aunque España tiene leyes con más tiempo en vigor que México—y posiblemente más estrictas— para intentar combatir su construcción, sigue siendo habitual situar al hombre por encima de la mujer en la esfera pública, por lo que una mayor normatividad en este sentido, no implica necesariamente una sociedad menos sexista (Martín-Llaguno y Navarro-Beltrá, 2013).

Durante los últimos años, los gobiernos, tanto de España como de México, han llevado a cabo acciones de política pública para desarrollar medidas compensatorias que reduzcan la discriminación por razón de sexo (Camberos, 2011), incluyendo la referida a las oportunidades de incorporación al mercado de trabajo. En el caso de España, por ejemplo, se promulgó la Orden PRE/525/2005, que reconoce que la igualdad real entre mujeres y hombres aún no ha sido alcanzada, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida y prevenir conductas discriminatorias (Ministerio de Agricultura y Medio Ambiente, 2012).

Por otro lado, en México, en 2001 se creó el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES),

para fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad de oportunidades y de trato entre géneros y la no discriminación, a la vez que se implementó entre 2002 y 2006 el Programa de Acción Mujer y Salud. Adicionalmente, de 2006 a 2008 se duplicó la oferta de servicios de cuidado de menores, lo cual es un beneficio que incrementa las posibilidades de conciliación hogar-trabajo. Además, el Programa de Escuelas de Tiempo Completo, puesto en marcha en el mismo periodo, buscó armonizar los horarios escolares con los laborales, para eliminar barreras que dificultaban la inserción de las mujeres en el mercado laboral (CONAPO, 2009).

La modificación y persistencia de los roles de género ocasiona tensión en la vida cotidiana de las mujeres, al intentar combinar de forma eficiente el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares (Salazar y col., 2011). En la práctica, muchas mujeres que pretenden incorporarse a la vida laboral siguen enfrentando costos *ex ante* por intentar compaginar estas acciones con su vida familiar, lo cual condiciona su toma de decisiones y provoca su autoexclusión del mercado de trabajo, reforzando los perfiles de pobreza y marginación (Pérez, 2014).

De acuerdo con Martínez y col. (2002), la percepción de triunfo o fracaso, por parte del individuo, ante este potencial conflicto, depende de cómo se identifica y amalgama con el estereotipo de género. Blättel-Mink y col. (2009), consideran que las mujeres con actitudes tradicionales frente a los temas de género pueden conciliar la vida laboral con la familiar y eliminar más fácilmente el conflicto, dependiendo de las estructuras imperantes en ambos ámbitos y de otras características individuales, por lo que la ausencia de confrontación no asegura un balance sano entre poder y equidad.

El objetivo de este estudio fue determinar el grado de influencia de algunos de los elementos asociados a la conciliación familiar y al entorno socioeconómico, en las posibilidades de elección de una ocupación laboral y de inserción en el mercado de trabajo de las mujeres

españolas y mexicanas, a partir de su percepción acerca del salario de reserva, influenciado por factores culturales y expectativas personales, distinguiendo el efecto local de las tendencias globales.

MATERIALES Y MÉTODOS

El grado de influencia relativa en las decisiones de inserción y empleabilidad, de algunos elementos asociados a la conciliación familiar y al entorno socioeconómico, se determinó mediante los datos del proyecto internacional *Family and Changing Gender Roles IV*, elaborado por el Instituto Leibniz para las Ciencias Sociales (GESIS) en el año 2012, en el que participan cerca de 50 países, y que tiene como propósito conocer cómo es la interacción entre los miembros del hogar, con relación a los temas de conciliación y conflicto entre tareas domésticas y trabajo, decisiones acerca de los hijos y su educación, de opinión y juicios sobre la familia no convencional y el concepto de familia, entre otros.

De los cinco países de habla hispana participantes en el proyecto (España, Argentina, Chile, México y Venezuela), se seleccionó a España y México por presentar una posición relativa igual o mejor en su índice de desigualdad de género, respecto a la de su índice de desarrollo humano, lo cual es indicativo de que –guardando proporciones– han logrado avances en esta materia en términos de desarrollo social. Específicamente, España presenta un índice de desarrollo humano de 0.876, ocupando el lugar 26 en el mundo, mientras que tiene el lugar 16 en términos del índice de desigualdad de género con 0.095. Por su parte, México tiene el lugar 74 a nivel mundial en el índice de desarrollo humano con 0.756, mismo lugar que ocupa en el índice de desigualdad de género con 0.373 (UNDP, 2015).

El cuestionario del proyecto *Family and Changing Gender Roles IV* fue aplicado inicialmente a un promedio de 2 595 personas en cada país, independientemente de su sexo, estado civil y tipo de ocupación. Sin embargo, en este estudio la muestra utilizada se redujo a 1 142 observaciones para el caso de España y 697 observaciones para el

caso de México, dado que esta investigación se enfoca en aquellos individuos que están unidos, ya sean casados o en unión libre, que pertenecen al sexo femenino y cuya ocupación pueda ser considerada como empleo asalariado, trabajador por cuenta propia o trabajo doméstico (el trabajo no toma en cuenta la posibilidad de desempleo).

Aunque las actividades asociadas al trabajo por cuenta propia pueden desarrollarse en el domicilio del individuo, éstas no se consideraron en la definición de trabajo doméstico, el cual está referido a tareas como la limpieza de la vivienda y enseres del hogar, la preparación de los alimentos, las compras y el cuidado de niños, ancianos o enfermos, entre otras, y a las que se supondrá no remuneradas de forma directa. Por lo tanto, para los efectos de esta investigación, el trabajo remunerado será considerado como trabajo extradoméstico aun siendo por cuenta propia.

Se utilizó el método de regresión logística multinomial de variables categóricas, con base en el empleado por De-Hoyos (2006), quien examinó el intercambio entre ocio y consumo como resultado de la comparación del salario de reserva y el salario del mercado. Se consideró que el individuo elige una de varias ocupaciones en el mercado laboral, o en su caso, decide no participar en el mismo en función de variables de diversa naturaleza. En este trabajo se usó la ocupación como variable dependiente (ama de casa, empleada, autoempleada) y como variable independiente diferentes aspectos categorizados en características socioeconómicas y demográficas, prejuicios y opinión acerca de la libertad de acción, opinión sobre los roles masculinos y femeninos y división de trabajo en el hogar. El salario de mercado esperado estaría fuertemente ligado a la calidad del capital humano, es decir, en su explicación intervienen las características socio-demográficas, junto con las fuerzas de la oferta y la demanda. Por otro lado, se definió el salario de reserva como el salario más bajo que un individuo estaría dispuesto a aceptar para trabajar en una determinada ocupación, pudiendo quedar determinado por las preferencias personales del individuo descritas, por ejemplo, por su punto

de vista acerca de roles, estereotipos y prejuicios de género, junto con la división del trabajo (e incluso las características socioeconómicas de su hogar); es importante hacer notar que el salario de reserva es de naturaleza no observable.

Con respecto a los factores intrafamiliares que pueden determinar la elección de una ocupación por parte de la mujer, se optó por seleccionar variables que capturen los prejuicios de género y aquellos relacionados con la libertad de acción cuando se hace vida en pareja, los roles y estereotipos masculinos y femeninos y la división sexual del trabajo en el hogar. Los anteriores, junto con el grado de dependencia de los ingresos del cónyuge o del antecedente de que la madre haya trabajado, son elementos vinculados al salario de reserva del individuo. De igual manera, se incluyeron variables demográficas relacionadas con el salario de mercado potencial del individuo acorde con la teoría de capital humano, tales como la edad, la escolaridad y el estado civil (Tabla 1).

Debido a que la decisión de inserción exige el análisis simultáneo de múltiples opciones laborales, cuyo beneficio está relativizado por su propia interrelación, en el presente trabajo las opciones laborales de la mujer casada o unida se circunscribieron a tres formas: la dedicación a la atención del hogar, el trabajar como empleada asalariada, o hacerlo por cuenta propia. Así, la variable dependiente es categórica nominal, pudiendo tomar las formas: “ama de casa” “empleada” y “autoempleada”. Se utiliza el trabajo en el hogar como la opción de referencia desde el punto de vista del modelo estadístico. Para facilitar su interpretación como probabilidades en el modelo logístico multinomial, todas las variables independientes, exceptuando la edad y los años de escolaridad, han sido dicotomizadas (el beneficio de ello supera el costo asociado a la pérdida de información).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El comportamiento estadístico de las variables en ambos países es presentado en la Tabla 2, mientras que en la Tabla 3 se muestran los resultados de la aplicación del modelo estadístico

■ **Tabla 1. Variables y su descripción.**
 Table 1. Variables and their description.

Categoría	Variable	Descripción de la variable	
Socioeconómicas y demográficas	EDAD	Edad	
	MARS	Estado civil (tipo de unión)	
	ESC	Años de escolaridad	
	ZONA	Zona geográfica	
	INGR	Su pareja tiene ingresos mayores a los suyos	
	ANTM	Cuenta con el antecedente de que su madre laboraba antes de que la entrevistada cumpliera 14 años	
Prejuicios y opinión acerca de la libertad de acción	PRE1	La vida familiar se ve afectada negativamente cuando la mujer trabaja tiempo completo	
	PRE2	Trabajar está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres desea es una casa e hijos	
	PRE3	La mujer debe postergar la maternidad para darle prioridad al trabajo	
Opinión sobre los roles masculinos y femeninos	ROL1	Ser ama de casa es tan satisfactorio como trabajar por un pago	
	ROL2	El trabajo del hombre es ganar dinero; el de la mujer, cuidar de la casa y lo hijos	
	ROL3	¿Piensa que las mujeres deben trabajar fuera de casa bajo las siguientes circunstancias?	Después de casarse y antes de tener hijos
	ROL4		Cuando hay hijos en edad escolar
	ROL5		Después de que los hijos dejan el hogar
División del trabajo en el hogar	DTH1	En casa... ¿quién hace las siguientes tareas para la familia?	Lavar la ropa
	DTH2		Reparar desperfectos en el hogar
	DTH3		Comprar los víveres
	DTH4		Limpiar la casa
	DTH5		Preparar los alimentos

Fuente: Modificado a partir de datos del *Family and Changing Gender Roles IV* (2012).

de forma independiente para cada país, el cual permite identificar la influencia en la decisión de inserción laboral, de factores socioeconómicos y demográficos, pero además de aquellos relacionados con la visión de la libertad de acción, prejuicios y roles de género, junto con la evidencia acerca de la división del trabajo en el hogar. El nivel de significancia de los resultados del modelo se estableció con valores de $P < 0.05$ ó $P > 0.01$.

En lo que se refiere a las variables de tipo socioeconómico y demográfico, se encontró que el 65 % de las unidas españolas estaba casada, mientras que esa condición ocurría en el 61 % de las unidas mexicanas. El tipo de unión (MARS), también tuvo una influencia similar en la ocupación femenina de ambos países; el matrimonio, en contraposición a la unión libre, aumentó las

probabilidades de ser ama de casa o autoemplearse y disminuyó significativamente las de ser empleada asalariada. En ambos países ocurre que, conforme la mujer envejece (EDAD), el empleo asalariado se volvió menos atractivo, y quizá, asimismo, menos viable, sobre todo en el caso de México, ganando terreno el trabajo por cuenta propia y de hogar. De nueva cuenta, con patrones similares en ambas sociedades, a mayor escolaridad (ESC) se hizo menos probable la dedicación a las tareas de casa y ligeramente más factible el ser empleada o autoempleada, lo cual favorece la eliminación de las desventajas relativas de inserción laboral (Blättel-Mink y col., 2009; Tepichin, 2012).

El 75 % y 56 % de las españolas y mexicanas, respectivamente, vivía en una zona urbana. El hecho

■ **Tabla 2. Tendencia central de las variables.**
 Table 2. Mean and range of the variables.

Categoría	Variable	Media		Nivel de respuesta	
		España	México	0	1
Socioeconómicas y demográficas	EDAD (años)	46.574	41.007	Entre 18 años y 65 años	
	MARS	0.652	0.614	Cohabita en unión libre	Cohabita casada
	ESC (años)	9.194	8.235	Entre 0 años y 26 años para el caso de España y entre 0 años y 20 años para el caso de México	
	ZONA	0.751	0.560	Rural	Urbana
	INGR	0.624	0.785	No	Sí
	ANTM	0.311	0.264	No	Sí
Prejuicios y opinión acerca de la libertad de acción	PRE1	0.572	0.714	En desacuerdo	De acuerdo
	PRE2	0.463	0.661	En desacuerdo	De acuerdo
	PRE3	0.786	0.699	En desacuerdo	De acuerdo
Opinión sobre los roles masculinos y femeninos	ROL1	0.512	0.592	En desacuerdo	De acuerdo
	ROL2	0.470	0.570	En desacuerdo	De acuerdo
	ROL3	0.899	0.829	No	Sí
	ROL4	0.620	0.586	No	Sí
	ROL5	0.850	0.668	No	Sí
División del trabajo en el hogar	DTH1	0.911	0.866	Mi pareja o ambos	Solamente yo
	DTH2	0.826	0.831	Mi pareja o ambos	Solamente yo
	DTH3	0.724	0.761	Mi pareja o ambos	Solamente yo
	DTH4	0.841	0.837	Mi pareja o ambos	Solamente yo
	DTH5	0.872	0.852	Mi pareja o ambos	Solamente yo

Fuente: Modificado a partir de datos del *Family and Changing Gender Roles IV* (2012). Los valores representan el comportamiento de la muestra, el cual puede ser similar o no al de la población presentado en otros estudios especializados.

de vivir en una zona urbana (ZONA) aumentó la probabilidad de participar como empleada y disminuyó la de ser autoempleada en ambos países, pero únicamente en México este atributo mostró una asociación negativa con la posibilidad de dedicación al hogar. El 79 % de las mexicanas y el 62 % de las españolas declararon tener ingresos menores a los de su cónyuge. En la línea de los resultados de De-Hoyos (2006), cuando los ingresos de la entrevistadas son menores que los de su cónyuge (INGR), se incentiva el empleo asalariado en los dos países, pero en México, además, se favoreció la dedicación al hogar y en España, al autoempleo. Finalmente, el 31 % de las españolas y 26 % de las mexicanas, vieron a su madre trabajar cuando eran niñas. Si se cuenta con el

antecedente de haber tenido una madre trabajadora (ANTM), se desfavorece la dedicación al hogar e incrementa la motivación por el trabajo asalariado en las dos sociedades bajo análisis, lo cual es consistente con los resultados de McGinn y Milkman (2013), quienes señalan que cuando la madre participó en trabajos extradomésticos –junto con otros rasgos raciales y demográficos– se incrementa la probabilidad de que las hijas obtengan mayores ingresos y ocupen puestos de más alta responsabilidad que los de las hijas cuyas madres se dedicaron exclusivamente al hogar.

Es notable la similitud en los signos de las estimaciones de las variables socioeconómicas entre ambos países, aunque no necesariamente en la

■ Tabla 3. Comparativo España/México: Resultados del modelo de regresión logística multinomial.
 Table 3. Multinomial logistic regression mode: a comparison between Spain and Mexico.

Categoría	Variable	Ama de casa		Empleada		Autoempleada	
		España	México	España	México	España	México
Socioeconómicas y demográficas	EDAD	0.047*	0.211*	- 0.172***	- 0.439**	0.125*	0.228*
	MARS	6.873*	6.965*	- 8.621*	- 7.693*	1.748*	0.728*
	ESC	- 0.064**	- 0.084*	0.005***	0.057**	0.059***	0.027*
	ZONA	0.207***	- 3.341**	7.815**	6.206*	- 8.022**	- 2.865**
	INGR	- 3.161**	1.243*	0.664*	4.460*	2.498*	- 5.703**
	ANTM	- 1.013*	- 2.704*	2.905*	5.549**	- 1.893*	- 2.845
Prejuicios y opinión acerca de la libertad de acción	PRE1	- 1.192**	2.917**	2.306	- 1.756**	- 1.114	- 1.161***
	PRE2	1.753*	3.854*	- 0.999*	1.305*	- 0.754***	- 5.160**
	PRE3	- 2.860**	3.640**	1.209**	- 3.317	1.651*	- 0.323**
Opinión sobre los roles masculinos y femeninos	ROL1	- 0.202	- 1.100	- 2.457**	0.859	2.659*	0.242***
	ROL2	- 0.575**	2.478*	3.905	- 3.194**	- 3.331	0.717**
	ROL3	- 0.026***	0.276	3.388*	0.860*	- 3.361*	- 1.136*
	ROL4	- 0.481*	- 1.987*	1.847	3.006*	- 1.365*	- 1.019*
	ROL5	0.683	- 5.495**	- 0.197***	4.389*	- 0.486***	1.106**
División del trabajo en el hogar	DTH1	0.368*	8.643*	- 5.121**	4.138**	4.753***	- 12.781**
	DTH2	0.037**	0.111	- 3.727*	- 2.030***	3.690*	1.919
	DTH3	0.485	- 0.794*	- 1.487	7.501**	1.002	- 6.707**
	DTH4	2.053*	2.993*	- 4.992*	- 1.989*	2.939**	- 1.004*
	DTH5	0.530	2.599***	5.816*	- 5.469**	- 6.346*	2.871

Fuente: Estimaciones con datos del *Family and Changing Gender Roles IV* (2012). Se utiliza el pseudo-R² como medida de bondad de ajuste. Para España, el tamaño de muestra es de 1 142 individuos y pseudo-R² = 0.348 6. Para México, el tamaño de la muestra es de 697 individuos y pseudo-R² = 0.211 3. La significancia al 1 %, 5 % y 10 % se denota respectivamente por *, **,***. En las variables binarias el coeficiente debe entenderse como el cambio discreto de 0 a 1 en cada variable. Los test de Hausman y Small-Hsiao indican que los datos no vulneran el supuesto de independencia de alternativas irrelevantes.

magnitud. Destaca la semejanza de signos entre las actividades del hogar y el autoempleo, generalmente contrarios a los del empleo asalariado. De esta forma, llegar a la adultez media o estar casada parecieran erigir barreras a la entrada al empleo asalariado; no obstante, contar con al menos educación formal básica, el vivir en zona urbana, el hecho de contar con menores ingresos que el cónyuge, o con el antecedente de madre trabajadora, favorecieron la incursión a este tipo de actividad; lo anterior coincide con los resultados de Suárez (1992), Iglesias y Llorente (2001), y Jiménez y Restrepo (2009). Resalta

también el impacto diferenciado de los ingresos superiores del cónyuge; mientras que en México ese hecho favoreció la dedicación al hogar, en España fue una motivación para el autoempleo.

En lo que se refiere a los prejuicios de género y libertad de acción en la sociedad, en el caso de las variables PRE1 y PRE2, las respuestas tipo 1 revelan una actitud favorable a la visión patriarcal. En promedio, 52 % de las mujeres españolas comulgó con estas opiniones, mientras que en el caso de las mexicanas, 69 % mostró aceptación. Para el caso de PRE3, relacio-

nada con la posibilidad de la postergación temporal de la maternidad para enfocarse el desarrollo laboral, las respuestas con valor de 1, se relacionan con una visión femenina, afín a los conceptos de igualdad, la cual fue compartida por 79 % de las mujeres en España y 70 % en México.

La creencia de que la vida familiar se ve afectada si la mujer lleva a cabo un trabajo a tiempo completo (PRE1), desanima la incursión en el autoempleo en ambos países, pero sólo en México parece favorecer la decisión de ser ama de casa. Por otro lado, estar de acuerdo con la idea de que la mujer prefiere tener una casa e hijos a una posición laboral (PRE2), claramente favorece la elección de ser ama de casa, y desalienta la de ser autoempleada en ambos países, resultando en una manifestación de autoexclusión inconsciente (Pérez, 2014). Además, el simpatizar con la idea de que la mujer joven debe darle prioridad al trabajo antes que a la maternidad (PRE3), tiene un efecto diferenciado entre países, siendo notable la compatibilidad que presenta en España con el trabajo extradoméstico. La evidencia muestra también que las restricciones de comportamiento derivadas de prejuicios de género (impuestas o autoimpuestas) no suelen propiciar el autoempleo, sobre todo en el caso de México.

Con relación a los roles femeninos y masculinos, para el caso de las variables ROL1 y ROL2, las respuestas tipo 1 van a favor de la concepción tradicionalista, la cual estuvo respaldada, en promedio, por el 49 % de las mujeres españolas y el 58 % de las mexicanas. Las respuestas tipo 1 para el resto de los roles estarían en contra de la visión patriarcal, por cuanto suponen la incorporación de la mujer al mercado de trabajo; esta oposición fue manifestada por el 79 % de las españolas y el 69 % de las mexicanas. En el caso de aquellos que muestran las consideraciones hacia el trabajo doméstico, cuando las mujeres piensan que ser ama de casa puede llegar a ser tan satisfactorio como tener un trabajo remunerado (ROL1), hubo una propensión al autoempleo y sólo en España este hecho no

favoreció la incursión al empleo asalariado. El considerar que el hombre es el proveedor del hogar y la mujer es quien lo cuida, presentó signos contrarios entre países en las tres categorías de la variable dependiente, destaca que en el caso de España se relacionó positivamente con ser empleada y negativamente con ser ama de casa, en tanto que en México ocurrió justo lo inverso. A partir de lo anterior, podría afirmarse que la concepción conservadora de familia en España tiene menores implicaciones en la elección del trabajo extradoméstico por parte de la mujer.

Dentro de los roles que consideran la disyuntiva entre hijos y trabajo en el marco del ciclo vital, los que se refieren a que la mujer piense que debe trabajar hasta antes de tener hijos (ROL3) o durante el tiempo que sus hijos estén en edad escolar (ROL4), resultaron asociados positivamente con la probabilidad de ser empleada y negativamente con la de ser autoempleada y ama de casa, en ambos países. Las implicaciones divergieron entre países cuando se trató de la opinión de emplearse una vez que los hijos se van del hogar (ROL5). De acuerdo con Suárez (1992), durante los ochenta, en México 38.2 % de las mujeres no tenía actividad laboral en ninguna de las etapas del ciclo vital, mientras que para el año 2014 ese dato se había reducido a 16.7 %.

Desde una perspectiva ampliada, los roles que conciben a la mujer como la encargada del hogar resultaron compatibles con el trabajo extradoméstico e incluso con actividades de autoempleo, y aquellos relacionados con la faceta de conciliación entre hijos y trabajo únicamente son afines al empleo asalariado; sin embargo, la evidencia no fue suficiente como para asegurar que por prejuicios o roles de género las mujeres unidas prefirieran autoemplearse. Es posible que este resultado se deba a que las respuestas solamente recogieron la perspectiva de la mujer y no sus acciones de facto.

Las posibilidades de conciliación tienen que ver con el alcance, naturaleza y motivaciones de la participación en el mercado de trabajo. Con relación a los factores asociados a la inserción laboral

femenina, desde la óptica económica, el trabajo de Killingsworth y Heckman (1986), fue uno de los primeros en presentar evidencia multinacional; su investigación, utiliza una visión inversa a la del presente trabajo: intentar explicar las implicaciones que tiene la participación laboral en variables como en el estado civil, la fecundidad, las tareas en el hogar, la distribución de rentas familiares y las diferencias salariales, en los países desarrollados.

Respecto a la división del trabajo en el hogar, se encontró que tanto en España como en México, la división de la responsabilidad era altamente asimétrica en el 83 % de los casos, desfavoreciendo a las mujeres. Cabe señalar que ésta fue la clasificación con menores diferencias medias entre países. En cuanto a las tareas del hogar, si la responsabilidad recae enteramente sobre la mujer (DTH1), en ambos países se incrementa la probabilidad de ser ama de casa, aunque la estimación resulta de mayor magnitud para el caso mexicano. Este hallazgo parece incidir negativamente en la predisposición al trabajo extradoméstico en ambos países; en el caso de España, en el empleo asalariado, y en el autoempleo para México. Cuando es la mujer quien debe atender las reparaciones menores del hogar (DTH2), se observó que es menos probable que ésta tenga un trabajo asalariado, ya sea en México o en España. El estimador asociado a tener la responsabilidad de la compra de víveres (DTH3) no resultó significativo en el caso de España y por lo tanto, no es viable su comparación.

Por otra parte, que la mujer se encargue de las tareas de limpieza del hogar (DTH4) se relacionó negativamente con el empleo asalariado y positivamente con la dedicación a tiempo completo en tareas del hogar en ambos países; pero sólo positivamente con el empleo por cuenta propia en España. Finalmente, cuando se tuvo la responsabilidad de la preparación de los alimentos en el hogar (DTH5), se incrementó la probabilidad de que se tratase de un ama de casa en ambos países. Resulta indiscutible que una división del trabajo en el hogar, donde la mujer tenga toda o la mayor parte de la carga, constituye una barrera para el trabajo extradoméstico. Este resultado fue más

evidente para el caso de España, donde se ve desfavorecido el trabajo asalariado. Los resultados para el caso mexicano no son tan claros.

En particular, para el caso de España, existen diversas investigaciones empíricas que han abordado el tema de la participación laboral de la mujer desde la perspectiva económica, tales como la de Iglesias y Llorente (2001), quienes analizan las variables más importantes en las decisiones de búsqueda de empleo y participación laboral y su impacto en la economía. Sus hallazgos evidenciaron que la edad, el nivel de estudios, el estado civil, el tamaño de la zona urbana de residencia, pero sobre todo, los ingresos del cónyuge, influyen en la participación laboral femenina. Por otra parte, son varios los estudios que hablan sobre los determinantes de la participación laboral de la mujer en América Latina, siendo recurrente la alusión a factores como el número de hijos, la edad, el estado civil, la escolaridad, el ingreso familiar y en algunos casos el estrato socioeconómico (Jiménez y Restrepo, 2009). Para el caso de México, el trabajo de De-Hoyos (2006), corrobora que factores como el número de hijos o la situación laboral de la cabeza de familia, influyen en los flujos laborales de la mujer, incluida la participación en el mercado de trabajo.

Desde el punto de vista neoclásico, la toma de decisiones relacionada con la inserción laboral del individuo puede estar influida por factores económicos y sociales, a nivel personal, familiar o contextual (Muñoz, 2009; McGinn y Milkman, 2013; Long y Freese, 2014). La decisión de participar en el mercado laboral se puede equiparar a la relación entre dos magnitudes de complejo origen. Por una parte, el potencial salarial de mercado, vinculado con las fuerzas de la oferta y la demanda, pero también con la edad, el sexo, el nivel escolaridad, la experiencia y el área de especialización, y por la otra, un salario crítico de reserva influenciado por los elementos anteriores, desde la óptica de las expectativas personales, pero además, por aspectos culturales derivados de las concepciones que se tengan de los estereotipos y los roles de género y el grado

de conciliación trabajo-familia alcanzado (Papí, 2005; Pérez, 2014), lo cual pone en tela de juicio que el supuesto de la alta elasticidad en el caso de la oferta laboral de la mujer unida, pueda ser justificable hoy en día (Heckman, 1993).

Los resultados obtenidos sugieren la posibilidad de que el fenómeno del autoempleo femenino, en ciertos contextos, sea derivado de un cambio social estructural y no necesariamente coyuntural, tal como afirma Camberos (2011). Sin embargo, hace falta mayor evidencia para poder afirmar que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo constituya por sí sola una vía de empoderamiento femenino en el corto plazo, en tanto que no se pueda comprobar que está acompañada de un cambio ideológico al interior del seno familiar.

CONCLUSIONES

Los factores relacionados con la conciliación familiar son determinantes en el proceso de inserción laboral femenina y en su elección de ocupación. El sentido del impacto de las variables socioeconómicas resultó ser bastante similar entre países (no así las magnitudes), no mostrando cambios significativos por diferencias culturales o de nivel de desarrollo económico, lo que indica que estos procesos son propios de la dinámica del mercado de trabajo. Existe una conexión entre el trabajo en casa y el trabajo por cuenta propia, que es una manifestación derivada de las contracciones del mercado laboral formal propias de las economías en recesión. Aunque, en la práctica, el trabajo extradoméstico

parece ser compatible con los roles tradicionales que responsabilizan a la mujer del cuidado de los hijos y la atención del hogar, los prejuicios de género afectan el desarrollo profesional de la mujer y la calidad de su desempeño. Lo anterior, ha sido un resultado casi axiomático en el caso del empleo asalariado, pero no tanto al referirse al autoempleo, que en muchos casos se visualiza como la única alternativa –deseada o posible– de contribución al ingreso familiar para una mujer inmersa en una estructura familiar patriarcal; dicho hallazgo representa una de las principales aportaciones de este trabajo. Se encontró también que cuando hay un desequilibrio en la división del trabajo en el hogar, la probabilidad de dedicarse al empleo asalariado disminuye. La evidencia no es suficiente como para asegurar que las mujeres unidas que desean trabajar y tienen hijos pequeños, prefieran autoemplearse temporalmente por este hecho, con la pretensión de incursionar después al empleo asalariado. En términos relativos, la mujer mexicana muestra mayor condescendencia que las españolas con los roles tradicionales de familia y con la división asimétrica del trabajo de hogar, medido por sus expectativas de empleabilidad y su salario de reserva. Aunque México y España comparten ciertos cánones culturales, existen entre ellos diferencias en la forma de conceptualizar las realidades sociales, tales como la referida a la participación laboral de la mujer y la conciliación entre familia y trabajo que de ésta deriva, lo cual coincide con un marco normativo diferenciado.

REFERENCIAS

- Blättel-Mink, B., Kramer, C., and Mischau, A. (2009). Disciplinary cultures in higher education: looking behind the mirror of gender “neutrality”. *Equal Opportunities International*. 28(1): 5–7.
- Camberos, M. T. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*. 7(2): 40-53.
- CONAPO, Consejo Nacional de Población (2009). Igualdad de género en México, en *Informe de ejecución del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo 1994-2009*. [En línea]. Disponible en: http://www.unfpa.org.mx/publicaciones/cuadro_1.pdf. Fecha de consulta: 3 de diciembre de 2015.
- De-Hoyos, R. E. (2006). *Structural modelling of female labour participation and occupation decisions*. Cambridge Working Papers in Economics 0611. Faculty of Economics, University of Cambridge. [En línea]. Disponible en: <http://www.econ.cam.ac.uk/dae/repec/cam/pdf/cwpe0611.pdf>. Fecha de consulta: 11 de febrero de 2015.

- Escobar, M., Filardo, C. y Ferrer, A. (2005). *Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España*. España: Instituto de la Mujer (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales). 553 Pp.
- García, B. y de-Oliveira, O. (2011). Cambios familiares y políticas públicas en América Latina. *Annual Review of Sociology*. 37: 613-633.
- Guadarrama, R. (2008). Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. *Estudios sociológicos*. 26(77): 321-342.
- Guerra, M. J. (2007). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las organizaciones*. Cuadernillo divulgativo. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid: Fundación mujeres. 12 Pp.
- Heckman, J. (1993). What has been learned about labor supply in the past twenty years? *The American Economic Review: Papers and Proceedings*. 83(2): 116-121.
- Iglesias, C. y Llorente, R. (2001). Mujer y mercado de trabajo una revisión de la situación actual para el caso de la comunidad de Madrid. *Revista de estudios regionales*. 3(61): 15-42.
- Jiménez, D. y Restrepo, L. (2009). *¿Cómo eligen las mujeres?, un estudio sobre la participación laboral femenina*. Colección documentos de trabajo. Colombia: Universidad del Valle-CIDSE. 20 Pp.
- Killingsworth, M. and Heckman, J. (1986). Female labor supply: A survey. En O. Ashenfelter and R. Layard (Eds.), *Handbook of labor economics 1* (pp. 103-204). Amsterdam: Elsevier/North Holland.
- Long, S. and Freese, J. (2014). *Regression models for categorical dependent variables using Stata* (Third edition). Texas: Stata Press publication. 589 Pp.
- Martín-Llaguno, M. y Navarro-Beltrá, M. (2013). Leyes de violencia de género y sexismo publicitario: análisis comparativo de Argentina, España, Estados Unidos y México. *Rev Panam Salud Pública*. 33(4):280-286.
- Martínez, C., Vera, J., Paterna, C. y Alcázar, A. (2002). Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género. *Anales de Psicología*. 18(2): 305-317.
- McGinn, K. and Milkman, K. (2013). Looking up and looking out: career mobility effects of demographic similarity among professionals. *Organization Science*. 24(4):1041-1060.
- Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (2012). Igualdad de género y desarrollo sostenible en el medio rural. [En línea]. Disponible en: http://www.magrama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/. Fecha de consulta: 17 de octubre de 2014.
- Muñoz, O. (2009). Factores determinantes de la participación laboral. Aspectos conceptuales. *Tendencias*. 10(1): 87-116.
- OIT/PNUD, Organización Internacional del Trabajo/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: OIT/PNUD. 162 Pp.
- Papí, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *Revista Española de Sociología*. 5: 91-107.
- Pérez, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños, MAPAS. 305 Pp.
- Salazar, R., Salazar, H. y Rodríguez, M. (2011). *Conciliación, trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público*. Ciudad de México: Friedrich Ebert Stiftung. 31 Pp.
- Suárez, L. (1992). Trayectorias laborales y reproductivas: una comparación entre México y España. *Estudios Demográficos y Urbanos*. 7(2-3): 359-375.
- Tepichin, A. M. (2012). Ciudadanía de las mujeres y política pública en México: una reflexión desde los estudios de género. En J. Cruz y R. Vázquez (Eds.), *Género, Cultura y Sociedad* (pp. 133-159). Suprema Corte de Justicia de la Nación, Distrito Federal: Editorial Fontamara.
- Tobío, C. (2003). Trabajar y ser madre: la difícil conciliación. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. (12): 41-49.
- UNDP, United Nations Development Programme (2015). *Human Development Report 2015. Work for Human Development*. [En línea]. Disponible en: http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/HDR%202015/HumanDevelopmentReport_EN.pdf. Fecha de consulta: 13 de enero de 2015.