



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
EN AMÉRICA LATINA PARA LOS AÑOS 2007 – 2017

AUTOR

DENNIS LEONI ARIAS MONCAYO

AÑO

2020



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y CRECIMIENTO ECONÓMICO EN
AMÉRICA LATINA PARA LOS AÑOS 2007 – 2017**

Trabajo de titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos
para optar por el título de Economista

Profesor Guía

Dra. Sarah Jane Carrington

Autor

Dennis Leoni Arias Moncayo

Año

2020

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, Participación laboral femenina y crecimiento económico en América Latina para los años 2007 - 2017, a través de reuniones periódicas con el estudiante Dennis Leoni Arias Moncayo, en el semestre 2020-20, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".



Dra. Sarah Jane Carrington

CI 0151477551

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, Participación laboral femenina y crecimiento económico en América Latina para los años 2007 - 2017, del Dennis Leoni Arias Moncayo, en el semestre 2020-20, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Wilson Alejandro Guzmán', written over a horizontal line.

Dr. Wilson Alejandro Guzmán

CI 0104457098

DECLARACIÓN AUTORÍA ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dennis Leoni Arias Moncayo', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat abstract.

Dennis Leoni Arias Moncayo

CI 1723121636

AGRADECIMIENTOS

A Dios y la Madre Dolorosa por derramarme bendiciones a lo largo de toda mi vida. A mi padre, por brindarme siempre su apoyo académico y emocional. A mi madre, por ser constante, paciente y perseverante con mis estudios. A mis hermanos por darme un amor sincero. A toda mi familia por siempre creer en mí y en mis capacidades. A mi novia Cami por siempre ayudarme y apoyarme en todas mis decisiones. A mis primos Daniel y Felipe por siempre alegrar mis días y con una sonrisa hacer todo mejor. A mi tutora Sarah Carrington por ser constante, paciente y exigente en mi proceso de investigación.

DEDICATORIA

A mi padre Leoni, a mi madre Susy, a mi hermano Daniel y a mi hermana Emily, quienes han sido el motivo principal para acabar mi carrera universitaria, me han sabido brindar cariño, amor y apoyo incondicional. A mi tía Sarita y mi tío Edgar por siempre estar dispuestos ayudarme y brindarme alientos para no rendirme. A mis primas Lucy, Belén y Michelle por enseñarme el valor de la constancia y a luchar hasta el final. A mis primos Nerea e Isaac para demostrarles que todo con esfuerzo se logra y ser un ejemplo a seguir para ellos.

RESUMEN

La presente investigación busca probar qué relación existe entre la participación laboral femenina y el comportamiento del crecimiento económico en 16 países de América Latina para el periodo 2007-2017. Se emplea un modelo de panel dinámico con datos anuales, con el fin de comprobar que la participación laboral femenina, tiene una relación inversa con el crecimiento económico. Los hallazgos obtenidos confirman que la participación laboral femenina aumenta cuando existe un decrecimiento económico. Este resultado es robusto al controlar por nivel de escolaridad femenina, oportunidades laborales y el nivel de formalidad del mercado de trabajo.

Palabras Clave: Mercado laboral, participación laboral femenina, decrecimiento económico, desigualdad de género.

ABSTRACT

This research seeks to investigate the relationship between female labor participation and economic growth in 16 countries in Latin America for the period 2007-2017. A dynamic panel model with annual data is used. The findings confirm that female labor participation increases when growth rates fall. This result is robust, since it is controlled by the level of female schooling, job opportunities and the level of formality of the labor market.

Keywords: Labor market, female labor participation, growth, gender inequality.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	MARCO TEÓRICO.....	2
2.1	Funcionamiento del Mercado Laboral: teoría clásica.....	2
2.2	Determinantes de la participación laboral femenina: La oferta.....	3
2.3	Determinantes de la participación laboral femenina: La demanda.....	7
2.4	Participación laboral femenina: Enfoque macroeconómico	8
3.	CONTEXTO DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN AMÉRICA LATINA	12
3.1	Desigualdad en la carga de trabajo	12
3.2	Brechas de género	13
3.3	Empleos no remunerados	14
3.4	Empleo vulnerable.....	15
3.5	Sectores de actividad económica	15
3.6	Participación femenina y crecimiento económico	16
4.	METODOLOGÍA.....	18
4.1	Pruebas de Robustez.....	26
4.2	Análisis de resultados	30
5.	CONCLUSIÓN	32
6.	RECOMENDACIONES	34
	REFERENCIAS	38
	ANEXOS	46

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de toda la historia se observa una diferencia significativa entre la participación laboral de hombres y mujeres. Entre 1950 y 1970 en América Latina, solamente dos de cada diez mujeres en promedio formaban parte de la población económicamente activa, es decir, tenían empleo o estaban en busca de una plaza de trabajo. Gracias a los años y el desarrollo de varias características sociales, culturales y demográficas; en la actualidad, siete de cada diez mujeres en la edad de trabajar, en promedio están involucradas en el mercado de trabajo latinoamericano. Debido a estas cifras, existen varias políticas públicas que han intentado contrarrestar esta inequidad de género existente, con el fin de que esta brecha logre cerrarse. Sin embargo, a pesar de las políticas que velan por reducir la brecha de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres, esta sigue siendo persistente y significativa en algunos países (Chioda, 2016; Gasparini y Marchionni, 2015).

Para entender el distinto desarrollo de la participación laboral de la mujer en América Latina es necesario comprender las distintas decisiones que debe tomar un hombre en comparación a una mujer. Una mujer puede decidir entre trabajar y no trabajar, pero un factor importante que va a influenciar en esta resolución es en el escenario en el cual se desempeña. En promedio, el colectivo femenino dependiendo de la posición en la que se encuentren (mujeres que pueden o no tener hijos, madres y mujeres solteras) van a valorar opciones diferentes, por lo cual pueden tomar decisiones distintas. Cabe mencionar que la decisión que tomen tiene que ver con cuestiones culturales existentes en América Latina (Glick, 2008; Blau y Kahn, 2005).

La investigación busca determinar la relación de la participación femenina frente al crecimiento económico, especialmente en horizontes crecimiento y decrecimiento. Para esto, se integra distintos factores o mecanismos que logran controlar la dinámica de las mujeres en el mercado de trabajo latinoamericano, enfocándose en los años 2007 a 2017. Al relacionar el crecimiento económico con la participación laboral femenina, se logra analizar la desigualdad existente

a lo largo de los años que sigue presentándose como un desafío significativo en América Latina.

El estudio se encuentra dividido en seis secciones. En la sección dos se realiza una discusión teórica acerca de las oportunidades y decisiones de la mujer en el mercado de trabajo. Mientras que en la sección tres, se establece un contexto para explicar cómo es la participación laboral femenina en América Latina a través de datos expuestos por entidades como el Banco Mundial, Organización Internacional del Trabajo, Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe, entre otros. Por otra parte, en la sección cuatro se expone un modelo econométrico con el fin de sustentar la hipótesis del trabajo. En la quinta sección, se muestra los resultados del modelo econométrico y su grado de significación. Finalmente, en la sección seis se indican las conclusiones y las recomendaciones de la investigación realizada.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Funcionamiento del Mercado Laboral: teoría clásica

Desde la explicación teórica clásica, el funcionamiento del mercado laboral depende de la interacción de dos fuerzas: la oferta y la demanda de trabajo, en un escenario caracterizado por competencia perfecta, homogeneidad, información perfecta y racionalidad. En primer lugar, el supuesto de homogeneidad establece que los trabajadores poseen el mismo nivel de capacitación, es decir, cada individuo tiene la capacidad de ocupar cualquier tipo de plaza de trabajo. En segundo lugar, el supuesto de información perfecta se refiere a que el mercado funciona con información completa y simétrica. En otras palabras, las empresas conocen las capacidades y habilidades de los trabajadores. En tercer lugar, el supuesto de la racionalidad de los individuos supone que tanto empresas como trabajadores se enfocan en la optimización de sus decisiones (Lucas, 1967; Smith, 1776; Malthus, 1798).

El funcionamiento de la demanda laboral se centra en que las empresas crean plazas de empleo de acuerdo a sus necesidades de producción. De manera que al momento de contratar se basan en un salario real que es menor

o igual a la productividad marginal del trabajo. A partir de ese punto, las empresas empiezan a tener ganancias positivas, debido a que los ingresos de contratar a un nuevo trabajador son iguales o menores a su costo.

En cuanto a la oferta laboral, está conformada por aquellos individuos que están dispuestos a ofrecer sus servicios de trabajo a cambio de una remuneración (González y Daza, 2014). Dichos individuos, se enfrentan a distintas posibilidades de decisión microeconómica, entre ellas trabajar a cambio de un salario, no trabajar y tener ocio o realizar actividades no remuneradas como invertir en capital humano. Uno de los principales determinantes es el salario, el cual va a incentivar o desincentivar al individuo en su decisión de ingresar al mercado laboral.

Además, en términos económicos se considera dos tipos de efectos para la elección de un individuo en base a cambios del salario; el efecto sustitución y el efecto renta. El efecto sustitución, es cuando un individuo reemplaza un bien o servicio costoso, por uno más barato. El efecto renta, es aquel que depende del poder adquisitivo de una persona en relación al precio de un determinado bien o servicio (Menezes y Wang, 2005). Por ejemplo, si el salario tiende a aumentar, el costo de oportunidad de no trabajar es alto, y por lo tanto el individuo en promedio preferirá trabajar. Dado que el trabajador sustituye el trabajo por ocio, el efecto sustitución es el que predomina. Mientras que en el efecto renta, dado un nivel satisfactorio de salario, la persona empieza a adquirir más bienes (más poder adquisitivo), entre ellos el ocio (Blundell et al., 2011).

2.2 Determinantes de la participación laboral femenina: La oferta

El análisis en este apartado hace referencia a una distinción de los determinantes de la oferta laboral de acuerdo con el género. Por lo tanto, esta investigación se enfoca en la participación laboral femenina en el mercado laboral. Cabe mencionar, que históricamente dentro del mercado de trabajo latinoamericano la mujer no se ha desempeñado de igual manera que el hombre. A pesar de que, en el transcurso de los últimos años algunos países de América Latina han realizado cambios estructurales para una mejor inserción femenina en el mercado laboral (Stotsky, 2006). En términos generales se sigue

evidenciando que la mujer continúa con un rol secundario (Bhalotra y Umana-Aponte, 2010).

De acuerdo con investigaciones realizadas existen factores culturales, que condicionan a que una mujer tenga un rol o desempeño secundario en el mercado laboral. Esto genera dificultades al momento de que una mujer considere entrar al mercado de trabajo (Borjas, 2005; Gasparini y Marchionni, 2017). A continuación, se explicarán los diversos condicionantes en los que se desenvuelve la mujer latinoamericana a partir de ciertos factores culturales.

En primer lugar, por medio de hechos históricos se puede evidenciar que, por un empleo relativamente similar al de un hombre, una mujer en el promedio recibe menos retribución salarial. Esto se explica porque en América Latina existe discriminación en salarios, dando como resultado una brecha salarial de género alta (Gasparini et al., 2015). En segundo lugar, la tradición y los hábitos culturales antepone la preferencia por el trabajo no remunerado de la mujer y/o la práctica de actividades en la inversión de capital humano; esto representa un mayor rendimiento y valor a su tiempo (Chioda, 2016).

En tercer lugar, se observa una marcada discriminación en la carga de labores domésticas, ya que independientemente del estado civil, de las cargas familiares o de si la mujer es parte del mercado laboral o no, es más común que una mujer trabaje en empleos no remunerados en comparación a un hombre. Por ejemplo, en un hogar constituido por una mujer, hombre e hijos, exista una probabilidad mayor de que la mujer sea la encargada de las tareas domésticas, y por ende sea menos propensa a entrar en el mercado de trabajo. Mientras que, bajo condiciones de desigualdad de oportunidades y brechas salariales existentes; una mujer soltera que desee participar en el mercado laboral preferirá en promedio realizar otro tipo de actividades que hagan que su tiempo tenga un valor significativo. Entre aquellas actividades se encuentra invertir en capital humano (Mammen y Paxson, 2000).

En cuarto lugar, también se observa como factor cultural a la discriminación de las empresas a la hora de contratar. Las empresas desean contratar una buena mano de obra a un costo bajo. Sin embargo, a la hora de optar por

mujeres, suponen que el costo es más alto en comparación a un hombre. Por ejemplo, si ellas están en una edad fértil, la empresa tiene que considerar pagar por una licencia de maternidad por un periodo de tiempo que es más largo que el de la licencia de paternidad (Correll et al., 2007). En América Latina se observa un comportamiento peculiar en el promedio de las mujeres, ya que ellas tienen un rol más importante en criar niños. Por lo tanto, la mayoría de las empresas argumentan que aquellas mujeres dan más prioridad a sus niños que a su trabajo (Gasparini et al., 2015; Chioda, 2016; Neumark et al., 1996).

En quinto lugar, dado toda la discriminación y desigualdad mencionada anteriormente, el factor cultural influye de una forma ideológica en las personas. En promedio los padres realizan un mayor esfuerzo para que sus hijos varones reciban un mayor nivel de escolaridad que sus hijas. Esto se debe a que los padres esperan recibir un mayor retorno de efectivo en el futuro de sus hijos varones que de las mujeres. En otras palabras, los padres estiman que los retornos marginales a la escolarización en el mercado de trabajo, son más altos para los hombres que para las mujeres (Glick, 2008).

Además de existir distintos factores que posicionan a la mujer en un rol secundario dentro del mercado de trabajo, existen otros determinantes desde el punto de vista de la oferta, que en el promedio actúan de una forma distinta para las mujeres que para los hombres. El primer determinante que influye en la decisión de las mujeres para ingresar o no al mercado laboral es ser madre. Una mujer sin hijos, tiene normalmente tres alternativas: trabajar, estudiar o tener ocio. Mientras que, para algunas mujeres que tienen o quieren hijos, existe una cuarta opción que es quedarse en casa y ser parte de un empleo no remunerado para brindar un servicio de calidad a sus niños (Cagatay, 1995; Blau y Kahn, 2013; Bhalotra y Umañana, 2010). Ambos escenarios se resuelven a través de la decisión y el acceso. La decisión es diferente de acuerdo con la realidad o escenario que cada mujer enfrenta (con hijos, sin hijos y condición familiar), mientras que el acceso al mercado laboral depende de la demanda, la misma que en general es limitada (Glick, 2008; Blau y Kahn, 2005). Estos factores van a marcar la participación femenina y su rol en el mercado laboral.

Como se mencionó anteriormente, la maternidad, la fertilidad y en especial los factores culturales toman un rol importante en la toma de decisiones de las mujeres al momento de querer entrar en el mercado laboral (Blau y Kahn, 2013). En el caso de las mujeres sin pareja y que tienen hijos, son consideradas la cabeza del hogar, y por lo tanto en la mayoría de los casos son la única fuente de ingresos. Razón por la cual, dichas mujeres sienten la necesidad de participar en el mercado laboral (Busso y Romero, 2015). Mientras que, si la mujer tiene pareja estable, independientemente de que tenga hijos o no, ella contará con una fuente alternativa de ingresos. En otras palabras, tiene la opción de no entrar al mercado de trabajo debido a que tiene un apoyo económico. Por último, existen mujeres que no tienen hijos, ni pareja o dentro de su futuro inmediato no se encuentra en sus planes, por lo que van a preferir realizar otras actividades como entrar al mercado laboral, invertir en capital humano o tener ocio (Glick, 2008; Blau y Kahn, 2005).

El segundo determinante es el desarrollo de la tecnología, que ha sido significativo en cuanto a oportunidades en el mercado laboral, debido a que el uso de esta ha dado la posibilidad del incremento en la participación femenina, y también puede ser una opción para la parte masculina. Uno de estos avances se da mediante el uso del internet, ya que permite trabajar desde el hogar con un horario flexible. Esto puede ser particularmente importante para una mujer o un hombre que está a cargo de su hogar. Otro de los avances de la tecnología, es la diversidad de métodos anticonceptivos que ayudan a las mujeres que han decidido tener otras prioridades en su vida (Goldin y Katz, 2002). Esta decisión promueve más oportunidades para que las mujeres se desenvuelvan dentro del mercado laboral o realicen una inversión en capital humano para generar oportunidades en el mercado de trabajo a largo plazo (Goldin, 2014; Greenwood et al., 2005).

El tercer determinante es la urbanización. Según Cavalcanti y Tavares (2008), las normas sociales hacen referencia a que a medida que la población urbana crece, se crean más controles de fertilidad, como más accesibilidad a métodos anticonceptivos y a educación sexual. Este cambio produce que, en promedio los índices de fertilidad no sigan aumentando, lo que genera más

oportunidades de empleo o más habilidad de entrar a trabajar. El cuarto determinante de oferta laboral es la educación, el cual es considerado otro elemento que puede generar más oportunidades de acceso al mercado de trabajo (Busso y Romero, 2015).

2.3 Determinantes de la participación laboral femenina: La demanda

Por el lado de la demanda laboral, también se evidencian factores que influyen en que exista o no una demanda de la mano de obra femenina. En este apartado influyen otros determinantes que caracterizan a la demanda de trabajo, ya sea por el tipo de empleos que se demanden (ILO, 2013; Serrano et al., 2019), por la urbanización (Tsani et al., 2013), la educación (Mammen y Paxson, 2000; Busso y Romero, 2015), o la discriminación (Glick, 2008; Signorelli et al., 2012).

El empleo vulnerable como primer determinante de la demanda, es aquel donde las personas tienen altas probabilidades de no tener un seguro social, un salario no adecuado o no tener buenas condiciones de empleo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que la trayectoria de una mujer en el mercado laboral no es la misma en comparación a la de un hombre, debido a la discriminación y desigualdad de género existente (ILO, 2013). Por lo tanto, como se mencionó con anterioridad esto provoca que las mujeres tengan menos oportunidades para entrar al mercado laboral. Por ejemplo, en el caso de que las mujeres decidan ingresar al mercado de trabajo, pueden hacerlo a empleos calificados, dependiendo de su nivel de educación y el comportamiento de la demanda. Cabe mencionar, que muchas veces no hay demanda para personas calificadas en América Latina. Sin embargo, las mujeres que no presentan altos niveles educativos o son parte del empleo no remunerado y desean entrar al mercado de trabajo, suelen hacerlo en empleos vulnerables, ya que estos brindan fácil acceso y horarios de trabajo flexibles (Serrano et al., 2019).

Otro determinante de la demanda de trabajo es la urbanización, ya que una zona urbana puede crear más oportunidades de empleo. Además, la diversidad de oportunidades de trabajo en la urbanización, genera que la participación femenina aumente, ya que si una mujer pertenece o migra a la zona urbana tiene altas probabilidades de conseguir empleo. Sin embargo, todo depende del

acceso por parte de la demanda y de la decisión de trabajar de cada una de acuerdo con el escenario en el que se encuentre (Tsani et al., 2013).

El tercer determinante de la demanda es la educación. En términos generales, cuando una persona está más calificada o preparada, suele desenvolverse de una mejor manera en el mercado laboral. Sin embargo, en países de América Latina, en donde muchos de los sectores no son desarrollados, no existe una alta demanda para los trabajos que requieren altos niveles académicos, es decir, una inversión en educación no es reconocido en varios de los casos (Lundberg, 1985).

La discriminación por género como cuarto determinante de la demanda, se encuentra presente en América Latina. Esta fuente de discriminación se debe a que gran parte de las mujeres se encuentran desmotivadas al no recibir el mismo salario que los hombres, en trabajos equivalentes. Esto provoca, en muchos de los casos, una disminución en la participación laboral femenina ya que se tienen menos incentivos para acceder a un trabajo. Además, varios estudios establecen que la desigualdad existente en esta región es significativa, debido a que es un requerimiento que las mujeres, en su gran mayoría, necesiten más títulos universitarios para al menos conseguir un puesto similar al de un hombre (Stotsky, 2006; Signorelli et al., 2012; Lechamn y Kaur, 2015).

2.4 Participación laboral femenina: Enfoque macroeconómico

A partir del planteamiento de los distintos factores o determinantes microeconómicos que pueden condicionar tanto la oferta como la demanda laboral femenina, surgen dos teorías que se plantean desde la línea macroeconómica con el fin de explicar la dinámica de la inserción laboral femenina en el mercado laboral. Estas dos teorías se fundamentan en dos ejes, uno más estático que toma en cuenta el nivel de ingresos de un país (hipótesis en forma de U) y una hipótesis más dinámica que toma en cuenta las fluctuaciones en la tasa de crecimiento desde un enfoque cíclico de un país (efecto del trabajador agregado).

La forma de U, como primera teoría, consiste en identificar participaciones laborales femeninas distintas de acuerdo con el nivel de ingresos per cápita. La hipótesis argumenta que, los países con ingresos per cápita bajos y con ingresos per cápita altos presentan una participación laboral femenina alta. Mientras, que en aquellos países donde existen ingresos per cápita medios dicha participación es baja. Sin embargo, se debe distinguir que la alta participación laboral femenina de países con ingresos bajos comparado con países con ingresos altos, refleja una relación distinta en cuanto a los motivos de la participación debido a que los perfiles de los países son diferentes. Es decir, dependiendo de las condiciones establecidas en cada país, la mujer elegirá trabajar según su necesidad o las oportunidades de empleo existentes (Goldin C., 1994; Cagatay y Ozler, 1995).

En los países de ingresos bajos que presentan una participación femenina alta, los perfiles de empleo tienden a ser vulnerables o de subsistencia. Dado esto, las mujeres se enfrentan a dos alternativas de decisión, a trabajar o no, pero dadas las condiciones del país las mujeres prefieren entrar al mercado de trabajo para poder cubrir las necesidades básicas del hogar. Adicionalmente, esto sucede ya que en el nivel de ingresos del hogar es insuficiente, lo cual obliga a que todos los miembros de la familia trabajen, y en muchos de los casos esto incluye a los niños (Tansel, 2001).

Por otra parte, en los países con ingresos altos se sabe que los empleos son de calidad y de alta calificación. En esta situación, las mujeres deciden entrar al mercado laboral debido a las buenas condiciones existentes, ya que permanecer en sus hogares representa un costo de oportunidad monetario alto, por lo que aumenta la participación femenina en el mercado laboral (Cagatay y Ozler, 1995).

Por último, en los países con ingresos medios la participación laboral femenina es baja, ya que al ser países de ingresos medios, el valor de trabajar en el hogar sin remuneración puede ser mayor al valor de entrar al mercado de trabajo. En términos generales, no se siente la necesidad tan apresurada de entrar a trabajar, ni representa un costo de oportunidad alto si la opción es

quedarse en casa. En países de América Latina, debido a presiones culturales de inequidad, es más común que una mujer realice trabajos sin remuneración a que lo realice un hombre, lo cual corrobora el rol secundario femenino en el mercado de trabajo (Mammen y Paxson, 2000).

El efecto del trabajador agregado, como segunda teoría, se refiere a que la oferta de mujeres aumenta durante el periodo de decrecimiento económico, como respuesta al desempleo y a la incertidumbre laboral que se genera en esta etapa. En base a varios estudios, la relación que existe entre la oferta y las bajas tasas de crecimiento económico se cumple bajo condiciones de: hogares con bajos ingresos, nivel de educación bajo y que además tienen hijos. El hecho de tener hijos, tendrá una mayor incidencia en las mujeres, convirtiéndolas en trabajadoras secundarias¹ y provocando que estas tengan un vínculo débil con el mercado de trabajo. Dicho vínculo provoca que las decisiones en referencia al mercado laboral sean sensibles a la situación económica de sus hogares (Michalopoulos et al., 1992; Kimmel, 1998; Naz, 2004; Tamm, 2009).

En términos generales, el crecimiento económico comprende crecimiento y decrecimiento. A partir de la teoría del trabajador agregado, el vínculo que existe entre la participación femenina y el crecimiento económico determina que, en horizontes de decrecimiento, la participación femenina crezca. La razón de este aumento se da como respuesta a la inseguridad de los ingresos del hogar, representando una necesidad de ingresar al mercado de trabajo (Naz, 2004; Tamm, 2009).

Otra forma de evidenciar este aumento de la participación femenina, en un decrecimiento económico, es desde el punto de vista de la demanda laboral. Las empresas no van a querer disminuir su productividad en ninguno caso, ni cuando la economía enfrente un decrecimiento, por lo cual tienen una alta preferencia por la mano de obra barata y que esta perdure a largo plazo (Bhalotra y Umaña-Aponte, 2010). Por lo tanto, dadas las brechas salariales existentes, una mujer en el promedio aumenta su participación en el mercado laboral, realizando

¹ Según Maloney (1987), una mujer que trabaja como actora secundaria está realizando una estrategia doméstica que va en contra de los shocks de desempleo y disminución de ingresos.

trabajos equivalentes a un hombre, pero con un salario menor (Dogan y Akyuz, 2017; Puigvert y Juárez, 2019).

Por otro lado, cuando la economía se encuentra en una fase crecimiento, se empieza a generar más plazas de empleo a nivel general, lo cual permite que algunas mujeres calificadas tengan posibilidades de entrar al mercado de trabajo. Sin embargo, bajo las distintas condiciones de que una mujer funcione como trabajadora secundaria en América Latina (Puigvert y Juárez, 2019) hará que, frente a un crecimiento económico, la participación femenina sea baja ya que no se siente la necesidad marcada de entrar al mercado laboral en aquella etapa (Lucas, 1977; Dogan y Akyuz, 2017).

Adicionalmente, se debe recalcar que cuando existe un crecimiento de la economía y en épocas de bonanza donde se generan recursos, la mujer al ser una trabajadora secundaria, no tiene la necesidad de ingresar al mercado laboral y puede optar por realizar otras actividades que le generan más utilidad. Por ejemplo, en el promedio de América Latina, las mujeres que tienen hijos tienden a preferir un cuidado de calidad para los mismos, mientras que las mujeres sin hijos prefieren hacer una inversión en capital humano u otra actividad que le genere rendimiento y posponen su participación en el mercado de trabajo (Ashenfelter, 1980; Heckman y Macurdy, 1980; Dogan y Akyuz, 2017).

Finalmente, es importante considerar estudios empíricos que sustenten la relación entre la participación de la mujer en el mercado laboral y bajas tasas de crecimiento económico. En el estudio realizado por Bhalotra y Umaña-Aponte (2010) se investiga dicha relación, basándose en un panel de datos y utilizando 63 países en desarrollo pertenecientes a África, Asia y América Latina para el periodo de 1986 a 2006. El principal hallazgo de esta investigación es que la relación entre el crecimiento económico y la participación femenina tiene un comportamiento contra cíclico en países con renta baja. Debido a que permanece el efecto del trabajador agregado, existen bajos niveles de educación y los índices de fertilidad son crecientes. Mientras que, en países con renta alta dicha relación es cíclica, debido a que por las buenas condiciones de los países ya no existe efecto del trabajador agregado y las mujeres con alta educación y

experiencia tienen altas oportunidades dentro del mercado de trabajo (Darby et al., 1998; Lee y Parasnis, 2014).

Otros estudios empíricos realizados en Argentina, Brasil y México, muestran que existe un aumento de la participación femenina en épocas de decrecimiento económico. Los estudios verifican que esta relación no se cumple debido a mejoras en las condiciones de participación laboral femenina y por un aumento en las oportunidades de empleo; si no gracias a un incremento del desempleo y a la inestabilidad generada por el decrecimiento (Cerruti, 2000; Paz, 2009; Fernandes y Felicio, 2005; Parker y Skoufias, 2004).

Otra de las evidencias empíricas que sustentan la investigación es el estudio de Cerruti (2000), en donde se evidencia que en la crisis mundial del 2008, especialmente en América Latina, aumentó la participación femenina debido a que existió un impacto negativo en los ingresos de la mayoría de los hogares. Como resultado, la oferta de mano de obra femenina incrementó debido a la incertidumbre laboral y reducción de ingresos. Finalmente, otro estudio que fue aplicado para 28 países de Europa Central y Oriental, corrobora la misma relación entre los estudios mencionados anteriormente frente a un decrecimiento económico, dado que las mujeres con cónyuge desempleado tuvieron que ingresar al mercado laboral (Khitarishvili, 2013).

3. CONTEXTO DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN AMÉRICA LATINA

3.1 Desigualdad en la carga de trabajo

A través de datos proporcionados por el Banco Mundial, Organización Internacional de Trabajo y Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, se describe cómo la participación femenina ha cambiado durante los años en América Latina.

Según los datos del Banco Mundial, se determina el promedio de participación laboral masculina (% población masculina de 15 o más) y el promedio de participación laboral femenina (% población femenina de 15 años o más) para los años 2007 a 2017. Estos datos reflejan que en promedio el 40%

es participación laboral femenina. Independientemente del país, el nivel de ingresos o cómo se estructure el mercado laboral, la participación masculina está por encima de la participación femenina. A pesar, de que durante los años esta tasa de participación femenina muestra variaciones, nunca ha logrado ser mayor que la participación masculina (figura 1).

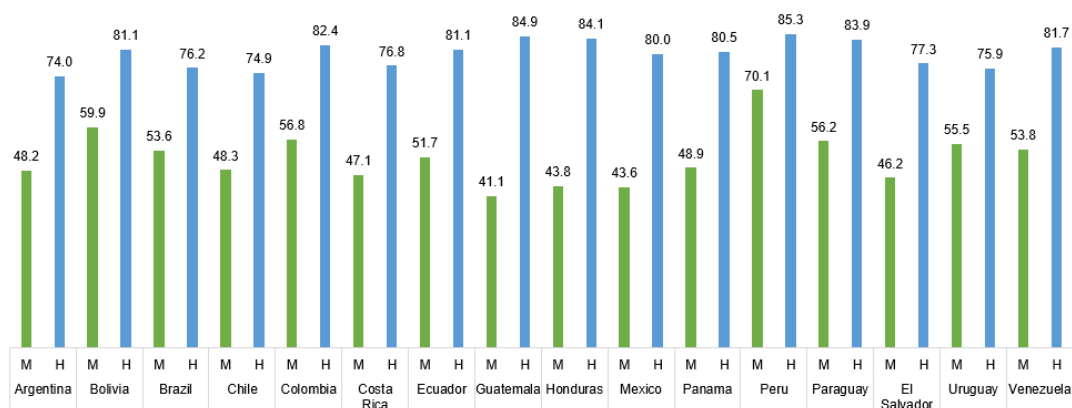


Figura 1. Tasa de Participación Laboral promedio (M-Mujer y H-Hombre)

3.2 Brechas de género

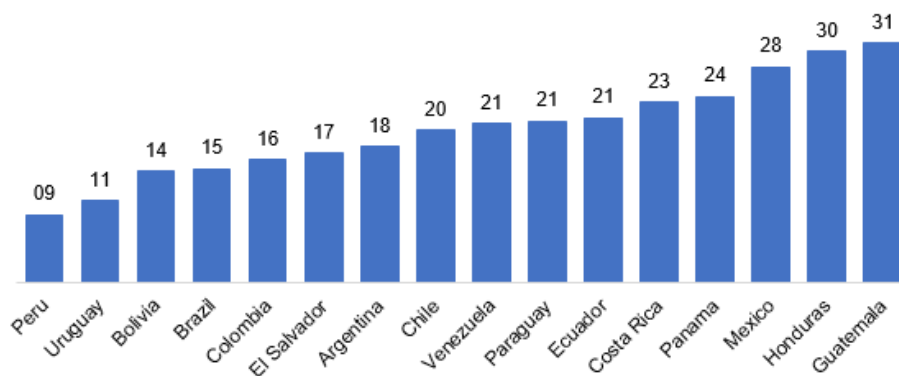


Figura 2. Brecha en la participación laboral (hombres – mujeres)

Por otro lado, en la región analizada se muestra una reducción en la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres en comparación a años anteriores. Sin embargo, aún prevalece la brecha, la cual ha sido calculada a través del promedio de participación masculina menos la participación femenina.

Los resultados en los años considerados demuestran que Guatemala y Honduras poseen la brecha más grande, siendo esta mayor a 30 puntos porcentuales. Mientras que, Perú y Uruguay poseen la brecha más baja en promedio (figura 2).

Empleos no remunerados

En América Latina, las mujeres se caracterizan por trabajar más que los hombres en empleos que no son remunerados. Por ejemplo, en la crianza de los niños, labores domésticas, entre otros. Según los datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe se observa que en todos los países las mujeres trabajan más en este tipo de empleos no remunerados en comparación a los hombres. Este cálculo considera las horas de trabajo promedio no remunerado a la semana. Como resultado, las mujeres trabajan un promedio de 37 horas semanales en un empleo no pagado. Mientras que, en promedio los hombres trabajan sin remuneración 13 horas semanales. Esto denota que, las mujeres trabajan 24 horas más que los hombres a la semana en este tipo de actividades. Además, se identifica que Costa Rica y México son los países donde se evidencia un mayor trabajo por parte de las mujeres, sobrepasando las 50 horas promedio semanales (figura 3).

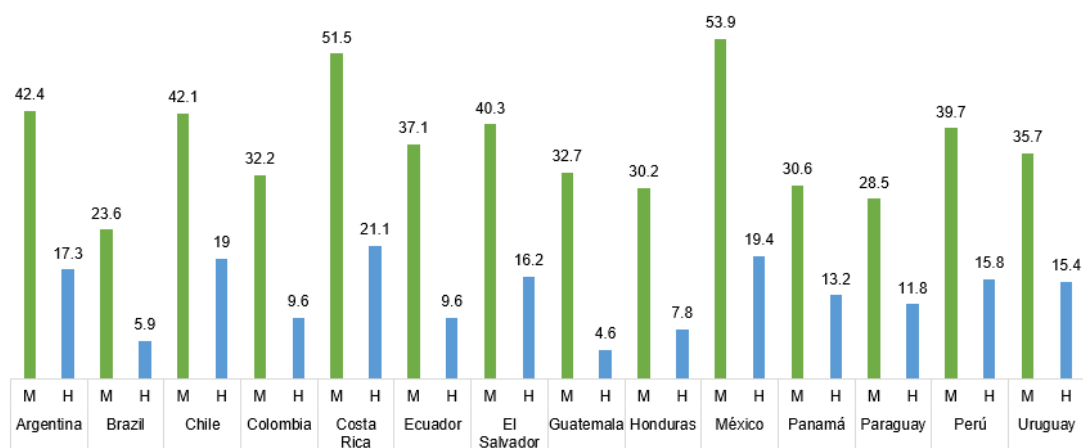


Figura 3. Horas de trabajo promedio no remunerado a la semana (M-Mujer y H-Hombre)

3.3 Empleo vulnerable

De acuerdo con diferentes clasificaciones de tipo de trabajo, se puede identificar el lugar en dónde se sitúan las mujeres, destacándose el empleo vulnerable. Según la Organización Internacional del Trabajo, el empleo vulnerable son aquellas personas familiares contribuyentes y trabajadores contribuyentes, donde su lugar de trabajo tiene una alta probabilidad de no tener buenas condiciones ni un salario adecuado.

A este tipo de trabajo, se lo mide a través del promedio del empleo vulnerable masculino (% total de empleo masculino) y el empleo vulnerable femenino (% total de empleo femenino) para los años 2007 a 2017. Se muestra que, en la mayoría de los países latinoamericanos analizados, la participación vulnerable femenina es mayor a la masculina; este es el caso de Colombia, Ecuador, Honduras, Panamá, Paraguay, El Salvador y Venezuela. Se deduce que la mayoría de las mujeres además de dedicarse a empleos no remunerados, trabajan en empleos vulnerables más que los hombres.

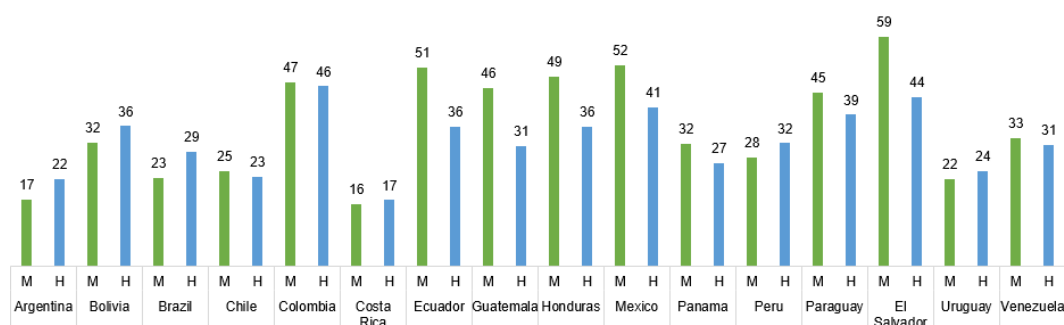


Figura 4. Empleo vulnerable (M-Mujer y H-Hombre)

3.4 Sectores de actividad económica

Por otra parte, tomando en cuenta las tres principales categorías de sectores de actividad de la Organización Internacional del Trabajo: agricultura, industria y servicios; se calculó el empleo por ramas de actividad por género. En otras

palabras, se va a tener por cada rama de actividad la proporción de hombres y mujeres que están inmersos en cada sector.

En el sector de agricultura se observa que en promedio son los hombres los cuáles lideran esta rama con más del 70% del total de empleo del sector. En el sector de la industria, se observa el mismo comportamiento. Mientras que, en el sector de servicios el comportamiento es contrario, debido a que en la mayoría de los países las mujeres en promedio están más inmersas en este sector, en comparación a los hombres. Sin embargo, se denota que la diferencia no es significativa ya que las mujeres lideran entre uno a cinco puntos porcentuales (tabla 1).

Tabla 1

Empleo por servicios

PAIS	AGRICULTURA		INDUSTRIA		SERVICIOS	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Argentina	12.9%	86.6%	16.1%	83.9%	48.3%	51.7%
Bolivia	43.2%	56.8%	21.1%	78.9%	51.0%	49.0%
Brazil	24.9%	75.1%	22.8%	77.2%	51.2%	48.8%
Chile	19.5%	80.5%	18.3%	81.7%	50.0%	50.0%
Colombia	16.3%	83.7%	30.6%	69.4%	50.6%	49.4%
Costa Rica	12.4%	87.7%	20.3%	79.8%	46.4%	53.6%
Ecuador	31.2%	68.8%	23.0%	77.0%	48.4%	51.6%
El Salvador	10.0%	90.1%	36.4%	63.7%	54.9%	45.1%
Guatemala	12.6%	87.4%	31.9%	68.1%	49.8%	50.2%
Honduras	10.0%	90.0%	34.3%	65.7%	52.2%	47.8%
Mexico	10.3%	89.7%	24.1%	75.9%	46.5%	53.5%
Panama	17.8%	82.3%	19.3%	80.7%	47.8%	52.2%
Paraguay	28.8%	71.2%	18.8%	81.2%	49.8%	50.2%
Peru	43.1%	56.9%	26.8%	73.2%	52.3%	47.7%
Uruguay	20.1%	79.9%	22.2%	77.9%	53.5%	46.5%
Venezuela	7.5%	92.5%	20.5%	79.5%	48.4%	51.6%

3.5 Participación femenina y crecimiento económico

Para relacionar la participación laboral femenina con el crecimiento económico, se identificó los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada país para los años 2007 a 2017. Esto se realizó con un gráfico histórico del crecimiento de cada país, y en este se observa los años en donde se ha obtenido un crecimiento y decrecimiento. Esto se realiza con el fin de identificar el

comportamiento del empleo femenino neto, frente a ambos escenarios. Cada país en América Latina muestra diferentes periodos en lo que se refiere a niveles de crecimiento, por lo que, se analiza si en el neto de cada fase se crearon o se eliminaron plazas de empleo femeninas como porcentaje del total del empleo femenino en cada año.

Se observa que existen tres grupos de países distintos; en dos de ellos coincide un mayor crecimiento de la participación femenina cuando la economía enfrenta un decrecimiento económico y en el tercer grupo de países se registra un patrón opuesto (tabla 2).

En primer lugar, Guatemala, frente a un crecimiento presenta una reducción de empleos femeninos, y en decrecimiento se crean empleos. Por ejemplo, frente a un crecimiento se redujo el empleo femenino en 0.45% cada año, pero en periodos de decrecimiento las plazas de empleo femenina crecieron en 5.25% anualmente.

En segundo lugar, en países como Argentina, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México y Panamá, se muestra que tanto en crecimiento como en decrecimiento los empleos femeninos aumentan, pero en mayor proporción durante un decrecimiento. Por ejemplo, en Ecuador, frente a un crecimiento se crearon 1.80% de empleos femeninos, pero en decrecimiento, en promedio se crearon 2.12%.

En tercer lugar, países como Bolivia, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela en crecimiento se crean más empleos que en decrecimiento. Por ejemplo, en el periodo de crecimiento en Uruguay se crearon 2.53% de empleos, mientras que en decrecimiento se crearon 0.97% de empleos.

Por lo tanto, se observa que la estadística descriptiva no es tan concluyente para probar la hipótesis del trabajador agregado. Para determinar cuál es el comportamiento de la participación femenina frente a horizontes de crecimiento y decrecimiento económico se realiza el siguiente modelo econométrico.

Tabla 2

Empleo femenino neto

País	Crecimiento	Decrecimiento
Guatemala	-0.45%	5.25%
Argentina	1.30%	1.49%
Brazil	1.20%	2.14%
Costa Rica	1.82%	2.06%
Ecuador	1.80%	2.12%
El Salvador	1.13%	1.79%
Honduras	2.64%	6.77%
Mexico	1.66%	2.64%
Panama	2.67%	3.57%
Bolivia	2.84%	0.09%
Chile	4.73%	3.13%
Colombia	3.75%	2.65%
Paraguay	1.65%	1.52%
Peru	2.57%	1.84%
Uruguay	2.53%	0.97%
Venezuela	3.15%	2.75%

4. METODOLOGÍA

Con el objetivo de conocer la relación entre el crecimiento económico y la tasa de participación femenina latinoamericana y probar que, ante un decrecimiento económico, se incentiva la participación laboral femenina se realiza el siguiente modelo econométrico. Se estima un modelo de datos de panel dinámico con periodicidad anual en el periodo 2007-2017, en donde se incluyen a 16 países de América Latina; Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

La base datos para este estudio se obtiene principalmente del portal de estadísticas del Banco Mundial². Adicionalmente, se recopila información de las

² El Banco Mundial cuenta con una herramienta de análisis y recopilación de datos de varias ramas como el mercado laboral, crecimiento, escolaridad, fertilidad, etc., de todos los continentes y países que lo componen.

estadísticas laborales de la Organización Mundial del Trabajo³, del Programa de Las Naciones Unidas para El Desarrollo Humano y del Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS)⁴.

El panel de datos dinámico es un modelo que captura los efectos a corto y largo plazo de las variables independientes en la variable dependiente. Este panel implementa el estimador del sistema Arellano y Bover / Blundell y Bond, el cual se basa en agregar como variable independiente al primer rezago de la variable dependiente. El rezago significa que, el efecto del año anterior de la variable dependiente, afectará a lo que le suceda en el año actual a la misma. La especificación del modelo toma como base los trabajos Borjas (2005), Bhalotra y Umana – Aponte (2010), Gasparini y Marchionni (2017) y se especifica de la siguiente forma:

$$FLFP_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 FLFP_{i,t-1} + \beta_2 CPIB_{i,t} + \beta_3 LPIBpc_{i,t-1} + \beta_4 (LPIBpc)_{i,t-1}^2 + X_{i,t} \gamma + e_{i,t}$$

(Ecuación 1)

donde:

- $FLFP_{i,t}$ = Participación Laboral Femenina.
- $FLFP_{i,t-1}$ = Rezago de la variable dependiente.
- $CPIB_{i,t}$ = Crecimiento del Producto Interno Bruto Real.
- $LPIBpc_{i,t-1}$ = Logaritmo Natural del Producto Interno Bruto Real per cápita (rezago).
- $(LPIBpc)_{i,t-1}^2$ = Logaritmo Natural del Producto Interno Bruto Real per cápita al cuadrado (rezago).
- $X_{n,i,t}$ = Variables de Control:

³ La Organización Mundial de Trabajo proporciona estadísticas laborales que sirven como una herramienta para los hacedores de políticas y para que exista un manejo laboral responsable a nivel mundial.

⁴ CEDLAS es una página realizada por la Universidad de La Plata (ARG) y respaldada por el Banco Mundial, esto hace que sus datos sean confiables. Cuenta con dos plataformas, SEDLAC que brinda información de América Latina referente a encuestas y LABLAC que tiene información sobre el mercado laboral latinoamericano.

- Urbanización, Empleo Vulnerable Femenino (rezago), Educación Femenina, Dummy.
- i = subíndice que hace referencia al país que se va a estudiar.
- t = subíndice que sirve para denotar los años de la investigación.

La variable dependiente es la tasa de participación laboral femenina, medida como el ratio entre la Población Económicamente Activa de mujeres sobre la Población Económicamente Activa Total. La primera variable independiente que se incluye en el modelo es el primer rezago de la variable dependiente (panel dinámico). De acuerdo con la hipótesis, la variable independiente principal es el crecimiento del Producto Interno Bruto Real, medido con una tasa de variación⁵ del PIB real de cada país.

Con el fin de capturar la relación no lineal que existe entre la tasa de participación laboral femenina y el PIBpc, se incluye dos variables; el logaritmo del PIBpc y el logaritmo del PIBpc al cuadrado (ambas variables aplicadas un rezago para evitar problemas de endogeneidad). Esta hipótesis en forma de U, detallada en el apartado teórico ha sido identificada en los estudios de Goldin (1994) y Cagatay y Ozler (1995), donde establece que en niveles bajos y altos de PIBpc se tiene altas tasas de participación femenina, pero existe un punto medio donde en niveles intermedios de PIBpc se tiene bajas tasas de participación laboral⁶ femenina.

Las variables de control que se incluyen en el modelo son; la urbanización, el empleo vulnerable, la educación y una dummy que controla por medio de la dependencia de los países a los commodities.

La primera variable de control, es la urbanización medida como el porcentaje de la población urbana en la población total. Dicha variable ha sido incluida en los estudios de Blau (1998) y Tsani et al (2013), quienes argumentan que la participación laboral tiende a ser mayor en las zonas urbanas. Se evidencia una alta probabilidad de que en esta área exista más niveles de escolaridad, experiencia y preparación de las personas. Además, en el estudio de Cavalcanti

⁵ La fórmula de la tasa de variación es la siguiente: $\left(\frac{PIB_t - PIB_{t-1}}{PIB_{t-1}}\right)$

y Tavares (2008), se menciona que la urbanización es una variable que captura aquellas tendencias de fertilidad. Esto debido a que en la zona urbana se controla que el índice de fertilidad no aumente, promoviendo alternativas como acceso a distintos métodos anticonceptivos y campañas de educación sexual.

El empleo vulnerable, como segunda variable de control, es medido con el ratio de las mujeres trabajadoras por cuenta propia, más mujeres familiares contribuyentes sobre el total de empleo femenino. Según lo define la Organización Mundial del Trabajo, el empleo vulnerable⁶ comprende aquellos trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares contribuyentes⁷, los cuales tienen más probabilidades de tener acuerdos informales laborales (ILO, 2013). Esta variable se incluye debido a los estudios realizados por Naz, T (2004) y Tamm, E (2009) en donde se argumenta que, en América Latina al no tener sectores desarrollados en su mayoría, un alto porcentaje de la población de cada país son parte de empleos vulnerables. En este tipo de empleos no se tiene buenas condiciones de trabajo, pero por necesidad de una compensación monetaria su única alternativa es acceder a este tipo de trabajo. Cada uno de los 16 países analizados tienen sectores informales de diferentes características. En los cuáles es más fácil que una persona acceda a este tipo de empleo por los reducidos requisitos que se solicitan (ILO, 2013; Serrano et al., 2019).

Con el fin de evitar problemas de endogeneidad entre la participación femenina (variable dependiente) y el empleo vulnerable femenino (variable independiente), y debido al gran porcentaje de mujeres que participan en este sector, se ha aplicado un rezago al empleo vulnerable. El rezago ocasiona que lo sucedido en el periodo pasado con el sector vulnerable femenino, genera repercusiones en el periodo actual en la participación femenina, y de esta manera se contrarreste el posible problema de endogeneidad.

El nivel de educación de las mujeres, como tercera variable de control, es medida por el número de las mujeres con un menor grado de educación sobre

⁶ Empleo que tiene altas posibilidades de no tener condiciones de trabajo decentes, seguridad social adecuada y voz en el trabajo (ILO, 2013).

⁷ Aquellos individuos que aportan o contribuyen con una remuneración, sueldo, salario, pago o comisión al ingreso del hogar de la familia de una manera informal (ILO, 2013).

las mujeres con mayor grado de educación, como porcentaje de mujeres entre 15 y 64 años. Las mujeres con menor educación son consideradas como aquellas que no han completado y/o tienen únicamente el nivel básico. Mientras que, las mujeres con un mayor grado son aquellas con educación intermedia y/o tercer nivel. Esta variable es incluida para capturar cómo reacciona la oferta y demanda laboral dependiendo el nivel de escolaridad de las mujeres (Stotsky, 2006). En términos generales, se espera que entre más educación tenga una mujer, más oportunidades tenga en el mercado de trabajo (Gasparini y Marchionni, 2017).

La variable de educación presenta solo 158 observaciones y esto se explica por la disponibilidad de datos. Para los 18 datos faltantes (10% de datos perdidos) se realiza una interpolación lineal. Este método se lo puede realizar debido a que los cambios en la variable de educación no son tan volátiles, es decir, la tendencia no varía en su mayoría. El método de interpolación lineal consiste en sacar un promedio de los extremos del dato faltante o datos faltantes y de esta arroja los valores intermedios entre la escala previamente asignada (Páez Varacierta, 2009). Finalmente, esto hace que se consiga un panel balanceado.

En caso de que un país no tenga extremos del dato faltante, no es posible realizar el método antes mencionado. Por lo cual, si los datos perdidos se encuentran al principio (primeros años), se realiza una tasa de decrecimiento⁸ de los datos existentes (últimos años), posteriormente se saca un promedio de esta tasa y con esto se rellana los valores faltantes en la escala. Mientras que, si los datos faltantes se encuentran al final (últimos años), se realiza una tasa de crecimiento⁹ de los valores existentes (primeros años) y con el promedio de esta tasa se obtiene los valores perdidos en la escala (Anexo 1).

Finalmente, la variable dummy que es la cuarta variable de control, se colocó como 1 a los países que exportan al menos un commodity y que representa más

⁸ $\left(\frac{Valor_{t-1}-Valor_t}{Valor_t}\right)$.

⁹ $\left(\frac{Valor_t-Valor_{t-1}}{Valor_{t-1}}\right)$.

del 40% de sus exportaciones y 0 a los que no. Esta dummy es incluida ya que, en el estudio de Sánchez-Ancochea (2019), se argumenta que los países que dependen de commodities ofrecen más empleos en términos formales e informales, porque se requiere mano de obra altamente calificada pero también mano de obra barata. Por lo tanto, con el modelo econométrico se quiere controlar por el efecto de distintos mecanismos que pueden hacer que los mercados laborales funcionen de una forma diferente entre países ya sea que dependan de commodities o no¹⁰.

Antes de obtener la regresión, se realizó una estadística descriptiva de todas las variables a utilizarse. Esto se hizo con el fin de evidenciar el número de observaciones, la media, la desviación estándar y, el mínimo y máximo de cada variable. El máximo de observaciones es de 176, sin embargo, las variables que poseen 160 datos, es debido al primer rezago que fue aplicado, ya que se pierde una observación por cada país. Por último, se determina que en ninguna variable existe un dato atípico que puede afectar a la estimación.

Tabla 3

Estadística Descriptiva.

Variable	Observaciones	Promedio	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
Participación Femenina	176	4.0005	3.1726	33.0091	46.0286
Crecimiento PIB	176	0.0362	0.0302	-0.0592	0.1198
ln PIB pc (Rezago)	160	8.7480	0.6424	7.5076	9.6130
ln PIB pc 2 (Rezago)	160	76.9370	11.0610	56.3638	92.4105

¹⁰ Además, se ha incluido otra variable de control que es el índice de regulación de mercados laborales. Esto debido a controlar por el nivel de rigidez de los mercados laborales en cuanto a las respuestas de distintos shocks que ocasiona el mercado en general. Sin embargo, cuando se integró a esta variable en el modelo, no reflejó ninguna salida significativa (Anexo 2).

Educación	176	1.4922	1.6013	0.3354	12.4035
Urbanización	176	73.6644	13.3321	47.5080	95.2400
Vulnerabilidad (Rezago)	160	36.0999	13.5732	12.5860	60.5310
dummyexpor	176	0.5000	0.5014	0	1

Tomando en consideración los puntos de análisis de cada variable incluida en el modelo; se realiza el procedimiento de regresión con un panel de datos dinámico. De forma adicional, se aplica una corrección para evitar posibles problemas de correlación serial de los errores con respecto al tiempo. Además, se añadió errores estándar robustos, los cuáles corrigen problemas de heteroscedasticidad¹¹, ambos se explicarán en las pruebas post estimación del modelo (Cooray et al, 2012). Los resultados son los siguientes:

Tabla 4

Resultados de regresión de panel dinámico.

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4 Con Venezuela	Modelo 5 Sin Venezuela
Participación Femenina (Rezago)	0.809*** (0.057)	0.676*** (0.13)	0.672*** 0.16	0.685*** 0.14	0.644*** 0.15
Crecimiento PIB	-6.288*** 1.93	-4.843** 2.12	-5.917*** 1.94	-5.355*** 1.8	-6.133*** 1.71
In PIB pc (Rezago)		-24.42	-11.84	-11.53	-12.27

¹¹ Heteroscedasticidad: Es un problema que se da cuando la varianza de los errores no es constante.

		26.2	-17.5	17.1	18
In PIB pc 2 (Rezago)		1.464	0.672	0.671	0.714
		1.54	1	1	1.05
Educación			0.121***	0.117***	0.125***
			0.024	0.028	0.027
Urbanización			0.0695	0.0414	0.0588
			0.063	0.051	0.053
Vulnerabilidad (Rezago)			0.00279	-0.0118	-0.00951
			0.034	0.028	0.028
dummyexpor				0.675	0.658
				1.1	1.19
Constante	7.964***	114.2	59.88	58.92	62.56
	2.31	115.2	78.4	76.1	80.4
N	160	160	160	160	150

Errores estándar robustos en paréntesis.

p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

Entre los 16 países de América Latina que se encuentran en el modelo, está incluido Venezuela. Sin embargo, el país mencionado desde aproximadamente el año 2006 ha perdido confianza en sus datos y para esta investigación es el país en donde más se ha rellenado observaciones a través del método interpolación lineal. Dicho país ha sido incluido en el modelo debido a que se tiene un mayor número de observaciones y mayores grados de libertad. Para asegurar que Venezuela no esté distorsionando los datos, se ha realizado un modelo con las mismas variables, pero retirando Venezuela (modelo 5) con el único fin de mostrar que los resultados no varían en mayor proporción, de

manera que los resultados siguen siendo robustos¹². Dado todo lo mencionado anteriormente, la especificación a utilizarse en el estudio es el Modelo 4, para aprovechar las observaciones existentes.

4.1 Pruebas de Robustez

El modelo 4 es el modelo final de la investigación. Los resultados de éste se originan de un panel de datos dinámico con una muestra de 160 observaciones para 16 países de América Latina, en el periodo 2007-2017. En la especificación 4 se observa que la participación femenina depende de su comportamiento pasado (estadísticamente significativa).

Además, existe una relación inversa y significativa de la participación femenina con el crecimiento de la economía. En cuanto a las otras variables utilizadas de acuerdo con toda la literatura teórica y empírica no son significativas a ningún nivel de confianza a excepción de la variable de educación que muestra una significancia del 99%, al igual que la variable de crecimiento del PIB y el rezago de la variable dependiente.

Los resultados de la tabla 2 serán analizados en dos secciones; la primera parte es enfocada a la demostración de la robustez del modelo y los estadísticos obtenidos; mientras que la segunda parte se enfoca en el análisis específico de todos los resultados del modelo.

En primer lugar, con el fin de confirmar la significancia estadística del coeficiente del crecimiento del PIB, y comprobar que la aceptación de la hipótesis de la investigación es robusta, se ha realizado tres especificaciones para llegar al modelo 4. Para determinar si la variable explicativa es afectada en su coeficiente, signo o significancia, se añadió las variables de control una por una. Como resultado, no se encontró una variación notoria en el crecimiento económico. El resultado es robusto para cada especificación realizada, ya que el signo se mantiene y el valor del coeficiente es relativamente estable.

¹² Se ha realizado un modelo integrando variable por variable de todos los países, sin incluir Venezuela. De modo que se observa que los resultados no se diferencian en gran magnitud (Anexo 3).

De forma adicional, se testearon pruebas de heteroscedasticidad, autocorrelación y restricciones de identificación que son válidas. La prueba de robustez, que refiere a la heteroscedasticidad, se hizo con el fin de determinar si esta existe o no. Este problema surge cuando la varianza de los errores no es constante, en este caso se estaría violando el quinto supuesto de Gauss-Markov¹³. Por esta razón, se utiliza errores estándar robustos con el fin de que la relación de los errores con la variable dependiente no tenga relación. Para comprobar que el modelo presenta homocedasticidad (varianza de los errores es constante), se realizó un gráfico de la variable estimada con los errores estándar robustos y se observa que no tienen una relación específica (Stock & Watson, 2008) (figura 5).

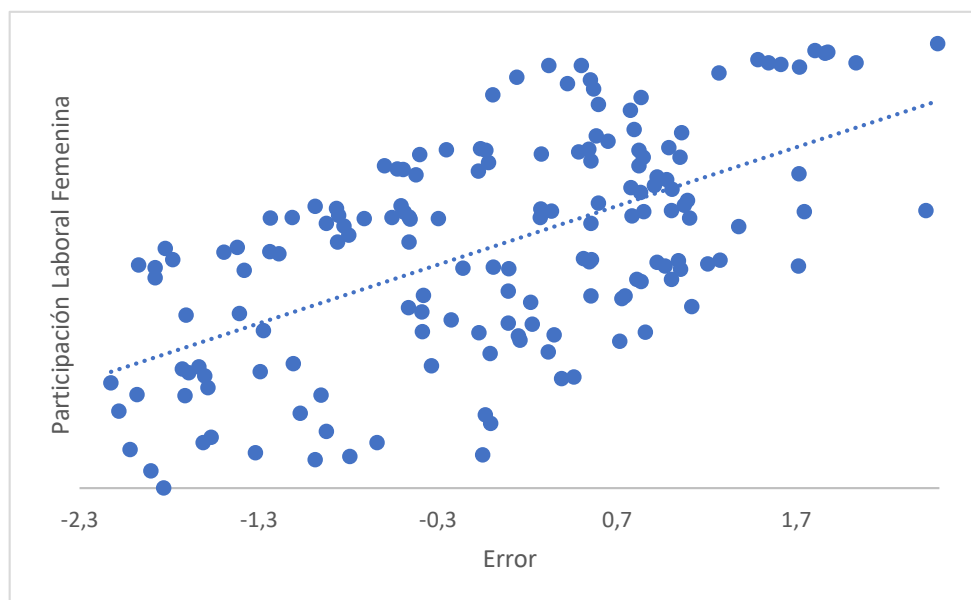


Figura 5. Gráfico Homoscedasticidad

El modelo no debe presentar problemas de autocorrelación o correlación serial. Esta complicación se presenta cuando los errores no son independientes con respecto al tiempo (Cameron y Trivedi, 2005). Para tratar este problema se realizó la prueba de Arellano-Bond, cuya hipótesis nula es que no existe

¹³ Para cualquier valor que tenga la variable explicativa, el término de error (u) debe tener la misma varianza (Wooldridge, 2010).

autocorrelación. En primer lugar, se añade un término autorregresivo (ρ) de grado 1 (AR1), con el fin de controlar la dependencia de t con respecto a $t-1$. Al correr esta prueba el p valor es menor al 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, existiendo autocorrelación. Cabe mencionar que, se espera la existencia de autocorrelación de primer orden, porque esto se refiere al efecto dinámico que está inmerso en el modelo de panel de datos dinámico, lo que no se quiere es que exista autocorrelación de segundo orden. Por consiguiente, se corrió la regresión con un término autorregresivo de grado 2 (AR2), para controlar la dependencia de t con respecto a $t-2$. Al correr la prueba, el p valor sale mayor al 0.05, por lo cual no se rechaza la hipótesis nula y por ende no existe autocorrelación en el modelo y se comprueba que el modelo es robusto (Arellano y Bond, 1991; Cameron y Trivedi, 2005) (Tabla 5).

Tabla 5

Prueba de Arellano Bond (AR2)

Grado	z	Prob > z
AR1	-2.399	0.0164
AR2	-0.37281	0.7093

El término autorregresivo de grado 2 que se utilizó se comprende a través de las siguientes ecuaciones:

$$y_{it} = v_i + \beta_1 x_{1it} + e_{it} \quad (\text{Ecuación 2})$$

$$e_{it} = \rho e_{i,t-2} + \eta_{it} + u_{it} \quad (\text{Ecuación 3})$$

Donde:

- v_i = constante.
- β_1 = coeficiente de la variable independiente.
- x_{1it} = variable independiente.
- e_{it} = término de error.

- $\rho e_{i,t-2}$ = término autorregresivo de grado 2.
- $\eta_{it} = v_i + \beta_1 x_{1it}$
- u_{it} = término de error.

La ecuación 2 representa una regresión lineal, en la que al término de error se aplica el término autorregresivo. En la ecuación 3, se separa el término de error de la ecuación 2 y se lo pone como variable dependiente, con el fin de demostrar estadísticamente que los errores tienen una correlación de segundo grado ρ , el cuál corrige el problema de correlación serial o autocorrelación.

Por último, dentro de las pruebas de robustez, se realizó el Test de Sargan. Esta prueba tiene como hipótesis nula que las restricciones de sobre identificación son válidas. Al correr esta prueba se debe retirar los errores estándar robustos, caso contrario no se puede calcular este test. El resultado que refleja esta prueba es menor al 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que las restricciones de sobre identificación no son válidas. Entonces, puede existir el caso de que los instrumentos estén correlacionados con los errores. Sin embargo, como el test de Sargan se corre sin considerar homoscedasticidad, puede ser un problema. Esto se evidencia a través del manual de Stata 15 de Datos de Panel que establece lo siguiente:

“Rechazar esta hipótesis nula implica que se debe reconsiderar el modelo o los instrumentos, a menos que atribuyamos el rechazo a la heteroscedasticidad en el proceso de generación de datos” (Arellano y Bond, 1991).

Por lo tanto, se deduce que al no considerar errores estándar robustos, el test de Sargan no está reflejando los resultados que en realidad debería.

Tabla 6

Prueba de Sargan

chi2(52) = 73.98103

Prob > chi2 = 0.0242

4.2 Análisis de resultados

Al haber realizado metodológicamente el tratamiento de las variables y las pruebas de post estimación correspondientes, se procede al análisis de los resultados que permiten confirmar la hipótesis de la investigación. En el principal hallazgo, existe evidencia estadísticamente significativa de la relación inversa entre el crecimiento económico y la participación laboral femenina. Por lo cual, cuando un país enfrenta decrecimiento económico, en promedio se evidencia más participación femenina en el mercado laboral.

Esto se respalda en varios estudios, especialmente en el estudio de Gasparini y Marchionni (2017), en donde se establece que el principal determinante que puede explicar el aumento de la tasa de participación femenina en un decrecimiento económico se debe al efecto del trabajador agregado. El cual establece que, en situaciones de decrecimiento en la economía y bajo escenarios de desempleo o disminución de ingresos familiares, la mujer tiende a participar más en el mercado laboral para mantener al menos constante los ingresos del hogar. Según Lundberg (1985) esto se denomina una estrategia doméstica, debido a que los incentivos de entrar al mercado de trabajo por parte de la mujer van en contra del desempleo y disminución de ingresos. Mientras que, cuando un país enfrenta crecimiento económico, existen roles de género marcados en América Latina que limitan el acceso al mercado de trabajo. Entonces, una mujer en promedio tiene menos incentivos a participar (trabajar le representa un costo de oportunidad bajo), dando prioridad a realizar otro tipo de actividades que hacen que su tiempo sea significativo.

Por el lado econométrico, el coeficiente que arroja esta variable en el modelo es de -5.36, es decir, existe una relación opuesta y estadísticamente significativa entre el crecimiento económico y la participación laboral femenina. Cuando se reduce en un por ciento el crecimiento económico la participación femenina aumentará en 5.36 por ciento.

Dado que se ha utilizado un panel de datos dinámico, incluyendo al primer rezago de la variable dependiente, se demuestra que existe una relación de la participación laboral femenina con el comportamiento rezagado de la misma.

Este coeficiente y su significancia en el modelo, demuestran que lo que paso el año anterior con la participación femenina condiciona a lo que pase en el año actual con la misma. Cabe mencionar que la participación laboral femenina no es una variable volátil en su mayoría, por lo que una persona cuando toma la decisión de entrar al mercado de trabajo, esta decisión es estable y se mantiene en el tiempo al menos a mediano plazo (Akerlof y Main, 2001). Por lo tanto, todo lo que le pase a la participación femenina en el año anterior, condiciona al año actual (Blau y Kahn, 2013).

En cuanto a las variables que capturan la relación no lineal entre la participación femenina y el nivel de ingresos de un país, se observa que el logaritmo natural del PIBpc y el logaritmo natural del PIBpc al cuadrado arrojan coeficientes que confirman la forma de U, pero no son significativos. Por lo tanto, no se encuentra suficiente evidencia estadísticamente significativa que confirme la hipótesis en U, al menos no para los 16 países de Latinoamérica en el periodo analizado. Una razón se debe a que, en la mayoría de los estudios que se analiza la hipótesis en forma de U, incluyen países de renta media, baja y alta. Otra razón es porque la mayoría de los países analizados en esta investigación poseen características homogéneas en las que no se evidencia dicha hipótesis. Por otro lado, tampoco existe evidencia estadística para las otras variables de control, a pesar de que en otros estudios han dado resultados significativos como la urbanización, la vulnerabilidad y la dummy de commodities (Naz, 2004; Tamm, 2009).

Los resultados que complementan esta investigación y que están relacionados con las variables de control, señalan que la variable del nivel de educación femenina muestra que cuando aumenta la proporción de mujeres con bajos niveles de educación sobre las mujeres más educadas en una unidad, la participación femenina aumenta en promedio en 0.12 puntos porcentuales. A pesar de que, el resultado sea contra intuitivo ya que en términos generales con un mayor grado de educación, una mujer debería tener más oportunidades dentro del mercado laboral, pero en países latinoamericanos no se observa aquel patrón (Gasparini y Marchionni, 2017). En Stotsky (2006), se plantea que los países de América Latina al ser países en vías de desarrollo, sus sectores no se

encuentran avanzados en comparación con los países desarrollados, por lo que las empresas demandan plazas de empleo poco calificadas. Este resultado es consistente con los hallazgos del modelo, ya que, si la mujer presenta niveles más bajos de escolaridad, tiene más posibilidades de entrar al mercado de trabajo.

5. CONCLUSIÓN

El presente trabajo logra responder la pregunta de investigación planteada y demostrar la hipótesis en la cual la participación laboral femenina aumenta frente a un decrecimiento económico, en la muestra de 16 países de América Latina durante los años 2007 a 2017.

Bajo un escenario de crecimiento económico, las mujeres tienen menos probabilidad de participar en el mercado de trabajo latinoamericano. Esto se debe a que, bajo las buenas condiciones de este escenario, y bajo el contexto de que una mujer en el promedio cumple un rol secundario dentro del mercado laboral; existe la opción de no entrar al mercado de trabajo a menos que sea estrictamente necesario. Según varios estudios establecen que, por efectos de discriminación y por cuestiones culturales el nivel de preparación académica de las mujeres debe ser mayor para poder obtener un trabajo equivalente al de un hombre. Lo cual produce que, ante un crecimiento económico las mujeres tengan un desincentivo a entrar al mercado de trabajo y prioricen otro tipo de actividades que le generan mayor utilidad (Glick, 2008; Signorelli et al., 2012).

Bajo un escenario de decrecimiento económico, se confirma la hipótesis de trabajador agregado en el mercado laboral latinoamericano. Debido a que en este escenario existe condiciones de incertidumbre laboral y de desempleo, se evidencia una necesidad de entrar al mercado de trabajo. Existen diferentes explicaciones de mostrar la razón de por qué la participación laboral femenina en este escenario es alta en el promedio. En primer lugar, algunos estudios han encontrado que, frente a un decrecimiento se evidencia un aumento temporal de la oferta femenina. Esto es marcado aún más para aquellas mujeres pertenecientes a hogares con recursos limitados, con un bajo nivel de educación, casada y con cargas familiares. Según Blau y Kahn (2013), Chioda (2016),

Gasparini y Marchionni (2017), la razón por lo cual esto se aplica a las mujeres es porque la carga de trabajo en la casa no es igual entre géneros. En segundo lugar, desde el enfoque de la demanda laboral, la oferta femenina es alta ante un decrecimiento económico. Frente a este horizonte y la complicada situación para las empresas, estas no quieren disminuir su productividad. Por lo tanto, tienen una alta preferencia por contratar mano de obra más barata pero altamente calificada. Entonces dada la desigualdad de género y brechas salariales existentes que aún están presentes en América Latina, en el promedio una mujer tiende a ser preferida sobre un hombre para la demanda laboral en este horizonte de decrecimiento. Esto posiciona a la mujer a estar dentro de un rol secundario en el mercado de trabajo (Neumark et al., 1996; Correll et al., 2007).

Los resultados del modelo econométrico reflejan las inequidades a las cuales se enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo en América Latina. Desde el enfoque de la variable educación (variable de control), cuando aumentan las mujeres con bajos niveles educativos sobre aquellas con un mayor nivel de escolaridad se observa que, la participación femenina tiende a incrementarse. Este comportamiento es opuesto a lo que sucede con otras regiones a nivel mundial, que mientras más nivel de escolaridad femenina, se tiene más oportunidades en el mercado de trabajo. Por lo tanto, tras ver el coeficiente, el signo y la significancia de la educación en el modelo se confirma una desigualdad fuerte en los países de América Latina. En donde las mujeres que tienen menos niveles de escolaridad, son las que tienden a acceder al mercado de trabajo, mayoritariamente. En primer lugar, esto puede ser porque en el promedio no existe acceso a puestos de calidad para la mano de obra femenina (Chioda, 2016). En segundo lugar, que las mujeres con menos educación en promedio tienen más necesidades de entrar a trabajar (Cerruti, 2000).

Por último, en los países latinoamericanos no se ha logrado sobreponer esa equidad de género en el mercado de trabajo, por lo cual en este estudio sigue confirmando que efectivamente la hipótesis si se cumple. La mujer sigue teniendo un rol secundario y no hay políticas públicas que han logrado resolver esa inequidad.

6. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de la investigación tienen dos enfoques: dirigidos hacia política pública y para estudios futuros. En América Latina no es que exista una falta de educación o que esta sea pronunciada, más bien el nivel educativo es alto tanto en la parte femenina como masculina (Cerruti, 2000; Chioda, 2016). Tampoco se observa que una mujer en promedio no accede al mercado laboral por razones de habilidad, sino por cuestiones culturales que aún prevalecen en la región. Por lo tanto, las políticas públicas más potentes son aquellas que fomentan a que la mujer aliviane su carga de trabajo no remunerado y que se iguale las oportunidades en el mercado laboral. Para esto se deberían replantear las políticas públicas para esperar que la mujer, no actúe en el mercado de trabajo con un rol secundario. Al contrario, se debe fomentar el alcance de participación laboral femenina de forma significativa debido a que posee un alto nivel de educación y tiene una remuneración equitativa a la del hombre.

En América Latina existe un rol de género desigual, donde la gran mayoría de las veces las mujeres no están involucradas en el mercado laboral en comparación a los hombres. Esto se debe a que, el acceso al mercado de trabajo es limitado para las mujeres por cuestiones culturales que aún prevalecen. Para esto, se recomienda establecer políticas empresariales que establezcan una flexibilidad en las jornadas laborales y las ocupaciones en empleos de calidad. Con estas políticas se lograrían tres principales resultados. En primer lugar, existe más oportunidades de evitar acudir a empleos informales o vulnerables. En segundo lugar, los hombres también podrán realizar trabajos no remunerados, y tendrán razones para hacer este tipo de actividades. Esto se debe a que mediante la flexibilidad laboral se intenta romper este paradigma cultural de que la mujer debe quedarse en casa. En tercer lugar, una mujer en promedio va a ser libre de elegir si entrar o no al mercado de trabajo. Lo que causa, una forma de alivianar su carga en el trabajo no remunerado, teniendo menos restricciones o barreras de entrada para entrar al mercado laboral. Esta política es utilizada por 27 países europeos, por lo que ha dado resultados positivos en cuanto a que las mujeres se sientan libres de decidir, haciendo que

en el promedio la participación laboral femenina aumente (Piasna y Plagnol, 2018).

Según los resultados del modelo planteado, a diferencia de lo que sucede en otras regiones del mundo, se establece que mientras se incrementan el número de mujeres con pocos años de escolaridad sobre las mujeres con más años de escolaridad, presentan una tendencia mayor de acceder al mercado de trabajo. Para reducir esta inequidad en la educación, se debería aplicar políticas de calidad de vida laboral, con el fin de que una mujer que tenga buenos niveles de escolaridad, tenga altas oportunidades para acceder a empleos calificados y de buen nivel. Se recomienda que se realice políticas en torno al bienestar de las mujeres, incluyendo el equilibrio de las prioridades socio-familiares y laborales, el progreso profesional y otros factores relacionados. Esto se lograría creando incentivos en las empresas que se acojan a estas políticas, haciendo que se reduzca sus pagos de impuestos, solo si empiezan a tener un número proporcional de mujeres y hombres en puestos de igual calificación. De esta forma, algunos de los puestos más altos van a ser representados por la parte femenina, en donde las mujeres serán las encargadas de la toma de decisiones de una empresa. Políticas similares han sido implementadas en los Emiratos Árabes Unidos, resultando en una mayor satisfacción laboral, bajo índice de rotación femenina y alta productividad de las mujeres en los puestos altamente calificados (Jabeen et al., 2018).

Como se mencionó con anterioridad, existen diferentes factores culturales que crean inequidades dentro de las economías de América Latina. Específicamente, uno de los causales para esta desigualdad existente es el permiso de maternidad por lactancia, que concede a la madre estar fuera de las actividades laborales por un periodo de tiempo más largo que el padre. En promedio, la mayoría de empresas presentan una inclinación a contratar hombres debido a que el periodo de paternidad es más corto, afectando los costos esperados relativos de dos empleados de géneros diferentes. Para contrarrestar esto, se recomienda realizar una política que iguale los tiempos de permiso de maternidad y paternidad, incluyendo al padre dentro del cuidado del niño.

Cuando el padre empiece a tener el mismo beneficio que la madre se generarán ciertos incentivos para que se llegue a una igualdad de género dentro del mercado de trabajo. Entonces, al implementar dicha política se equiparán las oportunidades y la demanda laboral será indiferente en cuanto a la contratación por género. Una política similar ha sido implementada en Reino Unido, con la cual amplía la licencia de paternidad y permite al hombre ser parte del trabajo no remunerado, en lugar de que lo realice solo la mujer (Fox et al., 2020).

Sin embargo, al enfocarse en países en desarrollo pertenecientes a América Latina, existen algunos aspectos a considerar al momento de implementar el permiso de paternidad. En primer lugar, esta política hace que la madre se sienta libre de decidir si quiere pertenecer al mercado laboral o quedarse en casa con su hijo/a (Fox et al., 2020). En segundo lugar, la ley implica que el padre este al cuidado del lactante y de igual manera ofrezca alimentación con leche materna previamente almacenada bajo las directrices de la Academia Española de Pediatría para creación y uso correcto de bancos de leche caseros (Pallás y Soriano, 2016). En tercer lugar, esto crea un beneficio para la inclusión de la madre al mercado de trabajo, ya que en promedio la mujer en América Latina es la que permanece en casa realizando los cuidados del niño/a y las labores domésticas por cuestiones culturales, en otras palabras, se crea una madre independiente, rompiendo el concepto cultural de que la lactancia significa permanecer en casa (Oliveira, et al., 2020). En cuarto lugar, el bebé, obtiene los mismos nutrientes y beneficios, ya que su alimentación será con leche materna almacenada en banco de leche y directamente de su madre en horas no laborables. Por último, el padre será parte del trabajo no remunerado y aportará a que esta brecha de género se reduzca cada vez más (Dobrotić y Stropnik, 2020).

En cuanto a las recomendaciones para estudios futuros, se debería realizar un análisis para determinar cuáles son las causas de que mujeres menos educadas presenten una tendencia mayor para entrar al mercado laboral de América Latina y las implicaciones económicas del mismo. Esto a diferencia de

otros países, en donde las mujeres que poseen mejores niveles educativos, presentan una tendencia alta de que pertenezcan al mercado laboral.

Se puede realizar un análisis para otras regiones del mundo, con el fin de comparar el comportamiento de la mujer en el mercado laboral de aquellas regiones. El estudio se puede realizar con países de Europa, África y Asia. Una vez que se obtengan los resultados, se puede elaborar una discusión comparativa y así poder determinar las fallas de América Latina; tales como la dinámica de la desigualdad de género, y qué políticas se han implementado para reducir aquella discriminación, con el fin de lograr un cambio consciente y significativo referente a esta inequidad existente.

Por último, se debería implementar un estudio econométrico relacionado con la participación laboral femenina por sector primario, secundario y terciario para cada país de América Latina. Esto con la finalidad de evidenciar: el comportamiento de la mujer frente a cada sector, la decisión de la demanda laboral para poder contratar mano de obra femenina y si existen determinantes que actúan de una forma distinta para hombres y para mujeres.

REFERENCIAS

- Aguirre, R., García, C., y Carrasco, C. (2005). *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*. Repositorio Cepal: Recuperado el 18 de septiembre del 2019 de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5940/S055367_es.pdf?sequence=1
- Akerlof, G., y Main, B. (1981). *An Experience Weighted Measure of Employment and Unemployment Duration*. California: American Economic Review.
- Arellano, M., y Bond, S. (1991). Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations. *Review of Economic Studies*, 58, 277–297.
- Ashenfelter, O. (1980). Unemployment as Disequilibrium in a Model of Aggregate Labor Supply. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 48(3), 547-564. DOI: 10.2307/1913122
- Beccaria, L., Maurizio, R., y Vázquez, G. (2015). El estancamiento de la tasa de participación económica femenina en Argentina en los 2000. *Desarrollo Económico*, 57(221), 3-31.
- Bhalotra, S., y Umaña-Aponte, M. (2010). The Dynamics of Women's Labour Supply in Developing Countries. *IZA Discussion Papers*, (4879). Institute for the Study of Labor (IZA).
- Blau, F. (1998). Trends in the Well-Being of American Women, 1970-1995. *NBER Working Paper*, (6206).
- Blau, F., y Kahn, L. (2005). Changes in the labor supply behavior of married women: 1980-2000. *Journal of Labor economics*, 25(3), 393-438.
- Blau, F., y Kahn, L. (2013). Female Labor Supply: Why is the Us Falling Behind?. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 103(3), 251-256.

- Blundell, R., Bozio, A., y Laroque, G. (2011). *Labor Supply and the Extensive Margin*. American Economic Association. Recuperado el 18 de septiembre del 2019 de <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.101.3.482>
- Borjas, G. (2005). *Labor economics*, volume 1. New York, United States: McGraw-Hill.
- Born, B., y Breitung, J. (2010). *Testing for Serial Correlation in Fixed-Effects Panel Data Models*. Frankfurt, Germany: EconStor.
- Busso, M., y Romero, F. (2015). *Bridging gender gaps?*. La Plata, Uruguay: Universidad Nacional de La Plata.
- Cagatay, N., y Ozler, S. (1995). Feminization of the labor force: The effects of long-term development and structural adjustment. *World development*, 23(11), 1883-1894.
- Cameron, C., y Trivedi, P. (2005). *Microeconometrics: Methods and applications*. London, England: Cambridge University.
- Cavalcanti, T., y Tavares, J. (2008). Assessing the “engines of liberation”: Home appliances and female labor force participation. *The Review of Economics and Statistics*, 90(1), 81-88.
- CEPAL. (2017). *Tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 53% en la región y persisten sesgos de género en el mercado de trabajo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado el 10 de octubre del 2019 de <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-tasa-participacion-laboral-femenina-se-ha-estancado-torno-al-53-la-region>
- CEPAL. (2018). *Tiempo Total de Trabajo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado el 10 de octubre del 2019 de <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>
- Cerruti, M. (2000). Economic Reform, Structural Adjustment and Female Labor Force Participation in Buenos Aires, Argentina. *World Development*, 28(5), 879-891.

- Chioda, L. (2016). *Work and Family: Latin American & Caribbean Women in Search of a New Balance*. Washington, United States: The World Bank. DOI: 10.1596/978-0-8213-8485-5
- Cooray, A., Gaddis, I., y Wacker, K. (2012). Globalization and Female Labor Force Participation in Developing Countries: An Empirical (Re) Assessment. *Discussion Papers*, 129. Courant Research Centre.
- Correll, S., Benard, S., y Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Cox, A., y Roberts, J. (1994). The effects of structural adjustment on women in Latin America. World Bank. *Labor markets in an era of adjustment*, 1, 309-304
- Darby, J., Hart, R., y Vecchi, M. (1998). Labour Force Participation and the Business Cycle: A Comparative Analysis of Europe, Japan and the United States. *Japan and the World Economy*, 13(2), 113-133.
- Dobrotić, I., y Stropnik, N. (2020). Gender equality and parenting-related leaves in 21 former socialist countries. *International Journal of Sociology and Social Policy*. DOI: 10.1108/IJSSP-04-2019-0065.
- Dogan, B., y Akyuz, M. (2017). Female Labor Force Participation rate and Economic Growth in the framework of kuznets curve: Evidence from Turkey. *Review of Economic and Business Studies*, 10(1), 33-54.
- Fernandes, R., y Felicio, F. (2005). The Entry of the Wife into the Labor Force in Response to the Husband's Unemployment: A Study of the Added Worker Effect in Brazilian Metropolitan Areas. *Economic Development and Cultural Change*, 53(4), 887-911
- Fox, E., Pascall, G., y Warren, T. (2020). *Innovative social policies for gender equality at work*. The University of Nottingham. Recuperado el 11 de marzo del 2020 de https://nottingham-repository.worktribe.com/preview/1018148/Innovative_Social_Policies_for_Gender_Equality_at_Work_December_2006.pdf

- Gasparini, L. and Marchionni, M. (2017). Deceleration in Female Labor Force Participation in Latin America. *Economía*, 18(1), 197-224.
- Gasparini, L., Marchionni, M., Badaracco, N., y Serrano, J. (2015). Female Labor Force Participation in Latin America: Evidence of Deceleration. *CEDLAS*, (181).
- Glick, P. (2008). What policies will reduce gender schooling gaps in developing countries: evidence and interpretation. *World Development*, 36(9), 1623-1646.
- Goldin, C. (1994). The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic development and economic history. *NBER Working Paper*, (4707). Harvard University.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: its last chapter. *American Economic Review*, 104, 1-30.
- Goldin, C., y Katz, L. (2002). The power of the pill: Oral contraceptives and women's career and marriage decisions. *Journal of Political Economy*, 110 (4), 730-770.
- González, N., y Daza, N. (2014). Determinantes y perfiles de la participación laboral en Colombia en el periodo 2002-2013. *Revista de Economía de Rosario*, 18(01), 5-59.
- Greenwood, J., Seshadri, A., y Yorukoglu, M. (2005). Engines of Liberation. *The Review of Economic Studies*, 72 (1), 109-133.
- Heckman, J., y Macurdy, T. (1980). Life Cycle Model of Female Labour Supply. *The Review of Economic Studies*, 47(1), 47-74.
- ILO. (2013). Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization. In *19th International Conference of Labour Statisticians (2-11 October 2013)*. Recuperado el 20 de Diciembre del 2019 de https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang--en/index.htm

- Jabeen, F., Friesen, H. L., y Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352-370.
- Khitarishvili, T. (2013). The economic crisis of 2008 and the added worker effect in transition countries. *Levy Economics Institute of Bard College Working Papers*, (765).
- Kimmel, J. (1998). Child care costs as a barrier to employment for single and married mothers. *Review of Economics and Statistics*, 80(2), 287-299
- Lechman, E., y Kaur, H. (2015). Economic growth and female labor participation-verifying the U- feminization hypothesis. *New evidence for*, 162.
- Lee, G., y Parasnis, J. (2014). Discouraged workers in developed countries and added workers in developing countries? Unemployment rate and labour force participation. *Economic Modelling*, 41, 90-98.
- Lucas, R. (1967). Adjustment Costs and the Theory of Supply. 75, 4. *The Journal of Political Economy*, 75(4, Part 1), 321-334.
- Lucas, R. (1977). Understanding Business Cycles. *Carnegie-Rochester conference series on public policy*, 5, 7-29. North Holland.
- Lundberg, S. (1985). The Added Worker Effect. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 1), 11-37.
- Maloney, T. (1987). Employment constraints and the labor supply of married women: A reexamination of the added worker effect. *Journal of Human Resources*, 22(1) 51-61.
- Malthus, T. (1798). *Primer ensayo sobre población* (Vol. 15). Alianza Editorial
- Mammen, K., & Paxson, C. (2000). Women's Work and Economic Development. *Journal of economic perspectives*, 14(4), 141-164.
- Menezes, C., & Wang, H. (2005). Duality and the Slutsky income and substitution effects of increases in wage rate uncertainty. *Oxford Economic Papers*, 57(3), 545-547.

- Michalopoulos, C., Robins, P. y Garfinkel, I. (1992). A structural model of labor supply and childcare demand. *Journal of Human Resources*, 27(1), 166-203.
- Naz, G. (2004). The impact of cash-benefit reform on parents' labour force participation. *Journal of Population Economics* 17(2), 369-383.
- Neumark, D., Bank, R., y Van Nort, K. (1996). Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 915-941.
- Novta, N., y Cheng, J. (2017). Women at Work in Latin America and the Caribbean. *IMF Working Paper*, 17(34). International Monetary Fund.
- Oliveira, Á., Rodríguez, M., y Lutz, F. (2020). The New Directive on Work-Life Balance: Towards a New Paradigm of Family Care and Equality?. *European law review*, (3), 295-323.
- Páez Varacierta, J. (2009). La interpolación lineal en la distribución t: valores y errores. *Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 21(3), 261-268.
- Pallás, C., y Soriano, J. (2016). Secretos de la leche materna: herramientas para la consulta diaria. *Lúa Ediciones*, (3), 235-242.
- Parker, S., y Skoufias, E. (2004). The added worker effect over the business cycle: evidence from urban Mexico. *Applied Economics Letters*, 11(10), 625-630.
- Paz, J. (2009). El Efecto del Trabajador Agregado: Evidencia para Argentina (2003-2007). *Revista Cuadernos de Economía*, 46(134), 225-241.
- Piasna, A., y Plagnol, A. (2018). Women's job quality across family life stages: an analysis of female employees across 27 European countries. *Social Indicators Research*, 139(3), 1065-1084. DOI: 10.1007/s11205-017-1743-

- Puigvert, J., y Juárez, M. (2019). Labour Force Participation and the Business Cycle in Mexico. *Working Papers*, 19(04).
- Sánchez-Ancochea, D. (2019). The surprising reduction of inequality during a commodity boom: what do we learn from Latin America?. *Journal of Economic Policy Reform*.17(48),1-24 DOI: 10.1080/17487870.2019.1628757
- Serrano, J., Gasparini , L., Marchionni, M., y Gluzmann, P. (2019). Economic Cycle and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America. *Journal for Labour Market Research*, 53(1).
- Signorelli, M., Choudhry, M., y Marelli, E. (2012). The Impact of Financial Crises on Female Labour. *The European Journal of Development Research*, 24(3), 413-433.
- Singer, M. (2013). What goes around comes around: Perceived vulnerable employment and economic voting in developing countries. *European Journal of Political Research*, 52(2), 143-163.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. (Vol.1). London, United Kingdom: W. Strahan; and T. Cadell.
- Stock, J., y Watson, M. (2008). Heteroskedasticity-Robust Standard Errors for Fixed Effects Panel Data Regression. *Econometric*, 76(1), 155-174.
- Stotsky, J. (2006). Gender and its relevance to macroeconomic policy: A survey. *International Monetary Fund*, (6-233).
- Tamm, M. (2009). Child benefit reform and labor market participation. *Ruhr Economic Papers*, (97).
- Tansel, A. (2001). Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-series evidence and cross-province estimates. *Middle East Technical University*.

Tsani, S., Paraussos, L., Fragiadakis, C., y Charalambidis, I. (2013). Female labour force participation and economic growth in the South Mediterranean countries. *Economics Letters*, 120(2), 323-328.

Wooldridge, J. (2010). *Introducción a la Econometría: Un enfoque moderno*, 4a. edición. D.F, México: Cengage Learning Editores.

ANEXOS

Anexo 1

Interpolación lineal

Año / País	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Colombia	Costa Rica	Ecuador	El Salvador	Guatemala	Honduras	México	Panamá	Paraguay	Perú	Uruguay	Venezuela
2007	D	2.35	1.13	0.50	0.87	1.13	1.36	D	D	2.73	1.57	D	1.88	1.03	1.09	2.11
2008	0.51	1.98	1.03	0.47	0.83	1.11	1.33	D	D	2.48	1.55	D	1.60	1.01	1.21	1.91
2009	0.49	1.88	0.96	0.44	0.80	1.09	1.23	1.44	D	2.66	1.45	D	1.46	0.97	1.09	1.73
2010	0.46	I	I	0.46	0.78	1.07	1.15	1.64	4.09	2.43	1.41	0.69	1.55	0.97	1.17	1.59
2011	0.46	1.70	0.82	0.45	0.75	1.06	1.04	1.70	3.70	2.27	1.37	0.59	1.26	0.92	2.22	1.52
2012	0.44	1.42	1.07	0.42	0.73	1.17	0.99	1.57	3.31	2.16	1.34	0.61	1.31	0.84	2.23	0.85
2013	0.42	1.23	1.32	0.40	0.65	1.09	1.02	1.51	2.92	2.08	1.29	0.61	1.14	0.86	2.15	C
2014	0.43	1.60	1.57	0.39	0.62	0.98	1.03	1.42	2.86	2.05	1.27	0.61	1.03	0.85	2.06	C
2015	I	1.24	1.82	0.36	0.60	1.08	1.05	1.36	2.99	1.93	1.27	0.58	0.93	0.83	2.04	C
2016	I	1.31	0.44	0.37	0.55	0.94	1.01	1.40	3.18	1.86	1.24	0.61	1.03	0.83	2.03	C
2017	0.36	1.26	0.41	0.34	0.52	0.98	1.01	1.35	3.28	1.94	1.16	0.58	0.97	0.78	1.98	C

Anexo 2

Modelo con regulación del mercado laboral

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Participación Femenina (Rezago)	0.685*** (0.14)	0.687*** (0.15)	0.688*** (0.14)	0.691*** (0.14)	0.686*** (0.15)
Crecimiento PIB	-5.355*** (1.80)	-5.364*** (1.80)	-5.247*** (1.86)	-5.162*** (1.88)	-5.374*** (1.80)
In PIB pc (Rezago)	-11.53 (17.1)	-11.34 (17.3)	-11.48 (16.9)	-11.33 (16.8)	-11.43 (17.1)
In PIB pc 2 (Rezago)	0.671 (1.00)	0.660 (1.01)	0.669 (0.99)	0.660 (0.98)	0.666 (1.00)
Educación	0.117*** (0.028)	0.116*** (0.028)	0.116*** (0.029)	0.116*** (0.029)	0.116*** (0.028)

Urbanización	0.0414 (0.051)	0.0397 (0.054)	0.0405 (0.052)	0.0397 (0.052)	0.0397 (0.054)
Vulnerabilidad (Rezago)	-0.0118 (0.028)	-0.0126 (0.032)	-0.0123 (0.028)	-0.0128 (0.028)	-0.0126 (0.032)
dummyexpor	0.675 (1.10)	0.680 (1.10)	0.679 (1.10)	0.684 (1.10)	0.679 (1.10)
Índice de Regulación Laboral (reglab)		0.0189 (0.11)			
Tasa de variación reglab			0.114 (0.28)		
Primera diferencia reglab				0.0492 (0.080)	
Logaritmo Natural reglab					0.109 (0.49)
Constante	58.92 (76.1)	58.08 (77.4)	58.69 (75.3)	57.94 (75.0)	58.45 (76.7)
N	160	160	160	160	160

Errores estándar robustos en paréntesis.

p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

Anexo 3

Modelo sin Venezuela

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Participación Femenina (Rezago)	0.810*** (0.057)	0.670*** (0.13)	0.632*** (0.18)	0.644*** (0.15)
Crecimiento PIB	-6.813*** (1.93)	-5.532** (2.17)	-6.667*** (1.96)	-6.133*** (1.71)
In PIB pc (Rezago)		-24.65 (25.6)	-12.80 (18.7)	-12.27 (18.0)
In PIB pc 2 (Rezago)		1.483 (1.51)	0.729 (1.06)	0.714 (1.05)
Educación			0.128*** (0.024)	0.125*** (0.027)
Urbanización			0.0848 (0.070)	0.0588 (0.053)
Vulnerabilidad (Rezago)			0.00521 (0.035)	-0.00951 (0.028)
dummyexpor				0.658 (1.19)
Constante	7.950*** (2.29)	115.1 (112.5)	64.46 (83.7)	62.56 (80.4)
N	150	150	150	150

Errores estándar robustos en paréntesis.

p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

