



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**PROGRAMA DE POSGRADO EN ECONOMÍA
TEORÍA Y MÉTODO DE LA ECONOMÍA**

**Estructura del mercado laboral y transiciones en México: un
acercamiento al empleo de tiempo parcial**

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

Maestro en Economía

PRESENTA:

Eduardo Castro Rabadán

TUTORA PRINCIPAL:

Dra. Isalia Nava Bolaños

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM

MIEMBROS DEL COMITÉ TUTOR:

Dr. Curtis Huffman Espinosa

Facultad de Economía, UNAM

Dr. Moritz Alberto Cruz Blanco

Facultad de Economía, UNAM

Dr. Gerardo González Chávez

Facultad de Economía, UNAM

Mtro. Uberto Salgado Nieto

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM

Ciudad Universitaria, Cd. Mx., diciembre de 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

Este trabajo es el fruto del esfuerzo de muchas personas que estuvieron presentes durante el proceso de Maestría.

Agradezco a la Dra. Flor Brown Grossman por su apoyo incondicional como directora para orientarme, enseñarme y ayudarme con todas las dudas que tuve durante el transcurso de la Maestría. Sin su guía, rigor y disciplina este trabajo no se habría consolidado.

A la Dra. Isalia Nava Bolaños por el acompañamiento, asesoría, comprensión y soporte durante el proceso de la tesis. Su apoyo permitió, en muchas aristas, completar este camino.

A los miembros del jurado por haber formado parte importante de esta investigación a través de sus contribuciones, las cuales pulieron y mejoraron el entregable para el posgrado.

Al Programa UNAM-PAPIIT IN304119 “Seguridad económica y pobreza en la población adulta mayor de México”, que permitió concluir esta tesis.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por apoyarme económicamente durante mis estudios de posgrado, así como a los contribuyentes que están al corriente de sus obligaciones fiscales.

A la UNAM por ofrecer oportunidades académicas e infraestructura a muy bajo costo para su comunidad, de la cual se me dio la oportunidad formar parte.

Al Programa de Maestría en Economía de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía, por ofrecer un cuerpo docente de calidad, comprometido y experto en la materia.

Asimismo, le doy las gracias a mis padres y a mis hermanos quienes han sido parte fundamental de los logros que he conseguido, también por creer en mí para cumplir mis proyectos.

A Aline y Alonso Gutiérrez, por considerarme y apostar por mí cuando más lo necesitaba y darme la oportunidad de contribuir y retribuir a la sociedad con la posición que se me ha conferido.

A la comunidad de psicólogos de la Facultad de Economía de la UNAM y a CIJ por estar al pie del cañón para todos aquellos que tuvimos un deterioro en nuestra salud mental tras los acontecimientos generados por la pandemia. Sin ese soporte, esta tesis jamás hubiera podido concluirse.

Finalmente, a mis amigos: David Flores, Diego Lobato, Flor Hernández, Marina Rodríguez, Martha Puente y Marvin Trejo por su apoyo incondicional en los momentos más importantes de mi vida.

Resumen

En la presente tesis se utiliza el panel rotativo de la ENOE del primer trimestre de 2016 al primer trimestre de 2017, para analizar la estructura del mercado laboral y transiciones en México. Mediante un modelo logit multinomial, se identifica que el empleo de tiempo parcial ha cobrado importancia, en particular para grupos de personas como las mujeres, los jóvenes y aquellos con un nivel bajo de educación. En este análisis se destaca que las características sociodemográficas están relacionadas con la forma de empleo en la que se desempeña la población, por lo cual, grupos vulnerables tienden a movilizarse hacia la inactividad o la desocupación. Así también, los bajos salarios se encuentran relacionados con la preferencia de las personas por emplearse más horas para mejorar su calidad de vida.

Palabras clave: Tiempo parcial; multinomial logit; transiciones laborales.

Using data of the Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) from the third quarter of 2016 to the third quarter of 2017, this research analyzes the labor market and transitions in México. Using a multinomial logit model, it is found that part-time employment has gained importance, particularly for groups of people such as women, youth, and those with low education. The sociodemographic characteristics are related to the form of employment; therefore, the affected vulnerable groups move towards inactivity or unemployment. Also, the low wages are related to the preference of people to employ more hours to improve their quality of life.

Key words: Part-time; multinomial logit; labor transitions.

Índice de contenido

AGRADECIMIENTOS	I
RESUMEN	III
ÍNDICE DE FIGURAS Y CUADROS	V
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: TRANSICIONES LABORALES: SU IMPORTANCIA Y LA ESTRUCTURA DE LOS MERCADOS LABORALES	4
1.1 TRANSICIONES LABORALES	4
1.2 LA RELEVANCIA DEL TIEMPO PARCIAL Y EL CAMBIO ESTRUCTURAL EN EL MERCADO LABORAL	5
1.3 DETERMINANTES DE LAS OCUPACIONES LABORALES	10
1.3.1 <i>Los determinantes del empleo a tiempo parcial</i>	10
1.3.2 <i>Determinantes del empleo a tiempo completo y la inactividad</i>	15
CAPÍTULO 2: ASPECTOS METODOLÓGICOS PARA EL ANÁLISIS DE LAS TRANSICIONES LABORALES	17
2.1 TIPOS DE OCUPACIÓN	17
2.1.1 <i>El empleo de tiempo parcial y tiempo completo</i>	17
2.1.2 <i>Desocupación</i>	19
2.1.3 <i>Inactividad</i>	19
2.2 LA ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO	20
2.2.1 <i>La población económicamente activa</i>	23
2.2.2 <i>La población no económicamente activa</i>	24
2.3 EL MODELO MULTINOMIAL LOGIT	24
2.4 VARIABLE DEPENDIENTE Y VARIABLES INDEPENDIENTES	28
3. EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO: UN ANÁLISIS DE LAS TRANSICIONES LABORALES	30
3.1 HECHOS ESTILIZADOS: EL MERCADO LABORAL MEXICANO EN EL PERIODO DE 2016-1 A 2017-1	30
3.1.1 <i>Características de la población: ENOE 2016-1 – 2017-1</i>	31
3.2 PROBABILIDAD DE EMPLEARSE EN LOS DISTINTOS TIPOS DE OCUPACIÓN	33
3.3 ESCENARIOS	38
CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y REFLEXIONES	47
ANEXOS	52
A: PRUEBAS ESTADÍSTICAS	52
B: LA REGRESIÓN MULTINOMIAL LOGIT	56
REFERENCIAS	61

Índice de figuras y cuadros

Índice de figuras

Figura 1. Tasa de la PEA y PNEA de 2016-1 a 2017-1	31
--	----

Índice de cuadros

Cuadro 1. Criterios empleados para definir los tipos de ocupación	20
Cuadro 2. Categorías de la variable dependiente Y	28
Cuadro 3. Descripción de variables independientes del modelo multinomial	29
Cuadro 4. Distribución porcentual trimestral de la población total 2016-1 a 2017-1	30
Cuadro 5. Distribución porcentual de la población total 2016-1 a 2017-1	32
Cuadro 6. Cambio porcentual de la situación laboral por características sociodemográficas y educación del año 2017-1 respecto al 2016-1	32
Cuadro 7. Efectos marginales de las estimaciones para 2016-1 y 2017-1	34
Cuadro 8. Comparación de las probabilidades: empleo de tiempo completo y parcial. Hombres y mujeres de 20 a 39 años	39
Cuadro 9. Comparación de las probabilidades: desocupación e inactividad. Hombres y mujeres de 20 a 39 años	42
Cuadro 10. Comparación de las probabilidades: empleo de tiempo completo y parcial. Hombres y mujeres de 60 o más años.....	44
Cuadro 11. Comparación de las probabilidades: desocupación e inactividad. Hombres y mujeres de 60 años o más.....	45

Índice de cuadros de la sección de anexos

Cuadro A 1. Criterios: Akaike Information Criteria (AIC) y Bayesian Information Criteria (BIC)	52
Cuadro A 2. Prueba de Hausman	53
Cuadro A 3. Prueba de Wald	54
Cuadro A 4. Prueba LR para categorías combinadas	54
Cuadro A 5. Aplicación de las pruebas suest/test para evaluar la igualdad de coeficientes entre los modelos.....	55
Cuadro A 6. Aplicación de las pruebas suest/test para evaluar la igualdad de coeficientes entre variables	56
Cuadro B 1. Coeficientes de las regresiones para 2016-1 y 2017-1.....	57

Introducción

En este documento se analiza el comportamiento de la estructura del mercado laboral y sus determinantes tomando en consideración el empleo de tiempo completo, tiempo parcial y la inactividad en México entre 2016 y 2017. Es de particular interés el comportamiento del empleo de tiempo parcial por la importancia que ha cobrado en las últimas décadas en México, Australia y distintos países de Europa, esto debido a cambios estructurales en la industria y las condiciones económicas que han llevado a flexibilizar los empleos para atender las variaciones del mercado.

Se pretende mostrar que, tal como sucede en otros países, en México el empleo de tiempo parcial está cobrando importancia y que insertarse en este tipo de ocupación depende de las características sociodemográficas y del nivel educativo de las personas. Para ello, se parte de dos preguntas de investigación y dos objetivos generales.

En primer término, se plantea si las características sociodemográficas de las personas determinan el tipo de ocupación en el cual se insertan al mercado laboral. Por tipo de ocupación se entenderá las distintas opciones de ocupación disponibles para los trabajadores, utilizando como criterio de clasificación el tiempo que dedican a su actividad. Estas opciones son empleo de tiempo completo, tiempo parcial, desocupación e inactividad.

La hipótesis que sigue este documento consiste en que existe una relación entre las características sociodemográficas y el tipo de ocupación de las personas. Para ello, se plantea como objetivo analizar las probabilidades, en función de características sociodemográficas, de que las personas se empleen en una de las categorías del tipo de ocupación.

Como segunda pregunta de investigación general, derivado de la revisión bibliográfica, se pone énfasis en el empleo de tiempo parcial, preguntándonos cuál es la dirección que adquiere durante el periodo de estudio. La hipótesis que guía esta pregunta afirma que, en México, los trabajadores tienden a insertarse en

empleos de tiempo completo, alejándose de los empleos de tiempo parcial, contrario a lo que sucede en otras partes del mundo. El objetivo que se plantea es comparar las probabilidades de emplearse en tiempo completo y tiempo parcial durante el periodo de estudio.

A lo largo de esta tesis se analizan los distintos tipos de ocupación. Se pone especial énfasis en el empleo de tiempo parcial. La creciente participación del empleo de tiempo parcial es importante por las implicaciones que tiene en el desarrollo de las personas, los ingresos de los hogares y su papel para proporcionar flexibilidad ante las fluctuaciones del mercado.

El debate sobre la política laboral y las condiciones de trabajo que implica emplearse a tiempo parcial es amplio. Las investigaciones científicas aún no alcanzan un consenso sobre los beneficios y perjuicios que puede traer para los trabajadores. De aquí la necesidad de estudiarlo con la intención de conocer sus determinantes y en qué sentido lo influyen.

La fuente de información utilizada para realizar esta investigación es el panel rotativo de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que proporciona el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). En particular, se utilizó el panel correspondiente al periodo comprendido entre el primer trimestre del 2016 y el primero del 2017 (2016-1 – 2017-1).

Este trabajo consta de cuatro secciones. En la primera se presenta una revisión de la bibliografía que examina el empleo de tiempo parcial como resultado de las transiciones laborales. En la segunda se exponen los aspectos metodológicos empleados en la elaboración de esta tesis, los cuales comprenden las características de la fuente de información, la descripción de las variables utilizadas y las particularidades del modelo de regresión logístico multinomial. Se continúa en el tercer apartado con las características del mercado laboral mexicano, especialmente su estructura definida a partir de los diferentes tipos de ocupación.

Posteriormente se exponen los resultados de la estimación de la regresión multinomial logit utilizada para calcular la probabilidad de emplearse en cada uno

de los tipos de ocupación considerados: tiempo completo, tiempo parcial, encontrarse desocupado o inactivo. Se examinan distintos escenarios calculados a partir de los resultados del modelo multinomial, los cuales aportan hallazgos relevantes sobre la comparación de las características estructurales entre las ocupaciones señaladas. Por último, en la última sección se presentan las conclusiones y reflexiones finales.

Entre los principales resultados obtenidos destaca que las mujeres, los jóvenes y las personas de mayor edad son los grupos más propensos a emplearse a tiempo parcial. Asimismo, las mujeres son más proclives a permanecer en la inactividad y en el tiempo parcial en comparación con los hombres.

En cuanto a la presencia de hijos en el hogar, se pone en evidencia que las personas separadas, las cuales se asocian con menores responsabilidades en el cuidado de los hijos, tienen mayor probabilidad de emplearse a tiempo completo en comparación con los que se encuentran unidos. Por último, el nivel educativo está relacionado positivamente con la probabilidad de emplearse a tiempo completo. En contraste, menores niveles educativos implican una mayor propensión a emplearse a tiempo parcial o transitar a la inactividad.

Capítulo 1: Transiciones laborales: su importancia y la estructura de los mercados laborales.

El objetivo del presente capítulo es examinar las distintas investigaciones que analizan las transiciones laborales, poniendo énfasis en el empleo de tiempo parcial. Por transición laboral se entenderá el cambio de un tipo de ocupación a otro dentro del mercado laboral (Flores Lima et al., 2013).

En la primera sección de este capítulo, se presenta brevemente el concepto de transiciones laborales a partir de los trabajos de Schmid (2015, 2017). En la segunda se exponen las investigaciones más relevantes sobre el tiempo parcial y el cambio estructural en el mercado laboral en distintos países: México, Australia, Países Bajos, Estados Unidos. En la tercera se aborda el tema de los determinantes de las distintas ocupaciones.

1.1 Transiciones laborales

Las transiciones laborales se definen como el cambio de una posición a otra dentro del mercado laboral en el que éstas deben de ser definidas adecuadamente (Gazier & Gautie, 2011). Desde otra perspectiva, se pueden considerar como un punto de partida y llegada, poniendo énfasis particularmente en las transiciones intermedias que pueden existir dentro del mercado de trabajo, tal como moverse de un empleo de tiempo parcial a uno de tiempo completo o transitar de la formalidad a la informalidad (Kruppe¹, 2002; Muffels, R., T. Wilthagen, 2002).

La dificultad de analizar las transiciones laborales recae en la necesidad de contar con datos longitudinales, es decir, se requiere información de al menos dos situaciones laborales en las que una misma persona se ha encontrado. Esto permite definir la situación de una persona dentro del mercado laboral, así como analizar las transiciones individuales e inferir sus determinantes (Brzinsky-Fay, 2010).

El análisis de las transiciones laborales es complejo porque implica considerar múltiples situaciones laborales intermedias en las que una persona se ha

¹ Citado en (Brzinsky-Fay, 2010).

encontrado a través del tiempo, por ejemplo, la salida de un empleo de tiempo completo para moverse a uno de tiempo parcial y posteriormente regresar al tiempo completo o transitar hacia la desocupación (Gazier & Gautie, 2011).

En síntesis, las investigaciones en torno a las transiciones laborales coinciden en la definición que hacen de estas, así como como en las dificultades identificadas y las necesidades de información, pues es necesario contar con información precisa sobre la situación laboral de las personas durante un periodo de tiempo.

Sin embargo, estudiar las transiciones laborales resulta de gran utilidad para entender la dinámica del mercado laboral e inferir sus determinantes. En este estudio se parte de la teoría de Mercados Transicionales de Trabajo (MTT) de Schmid (2000) por su flexibilidad para la investigación empírica sobre transiciones laborales y su poder descriptivo y explicativo respecto a la evolución dentro y fuera del mercado de trabajo.

A continuación, se procede a examinar en particular la importancia del empleo de tiempo parcial y el cambio estructural en el mercado laboral a partir de distintos trabajos de investigación.

1.2 La relevancia del tiempo parcial y el cambio estructural en el mercado laboral

En la sección anterior se hizo una breve revisión acerca de la definición de transiciones laborales, la dificultad de su estudio y su importancia. Uno de los objetivos de esta investigación consiste en analizar las probabilidades de que los individuos se empleen en los distintos tipos de ocupación, ya sea tiempo completo, parcial o bien se ubiquen en la inactividad o en la desocupación.

Específicamente, se hace énfasis en el empleo de tiempo parcial debido a la importancia que ha adquirido en algunos países de Europa y en Australia en los cuales se ha registrado un crecimiento en la tasa en empleos de tiempo parcial entre las décadas de 1970 y 1990 (OCDE, 1983).

Este fenómeno se atribuyó a diversos factores, tales como el cambio estructural en la agricultura y la tendencia del sector industrial hacia un enfoque de servicios. Tras

estos cambios, el empleo de tiempo parcial se ha convertido en una herramienta para otorgar flexibilidad al mercado laboral ante las fluctuaciones de la demanda de bienes y servicios, por ejemplo, cuando los empleados a tiempo parcial cubren las variaciones en la demanda de empleos, evitando así el subempleo de personas a tiempo completo (Delsen, 1995). Otro factor que incidió, en el incremento del trabajo a tiempo parcial, fue la participación de la oferta de mano de obra femenina tras los cambios estructurales de la industria en el sector de servicios como señalan Euwals y Hogerbrugge (2006)² para el caso de Países Bajos.

En Australia, se ha identificado un aumento en el empleo de tiempo parcial y en su relevancia como mecanismo de respuesta ante la dinámica del mercado laboral (Abhayaratna et al., 2008)³. Los autores señalan que, en un periodo de 40 años el empleo a tiempo parcial cambió del 10% al 29% respecto del empleo general.

Similar a los estudios de Delsen (1995), los autores consideran que, en el mercado laboral australiano, el incremento de la tasa de empleo de tiempo parcial podría explicarse por los cambios económicos, sociales y estructurales relacionados con el crecimiento del sector de servicios en el país.

Entre estos cambios destaca que algunas personas se emplean a tiempo parcial porque así pueden disponer de más tiempo para realizar otras actividades como asistir a la escuela y mejorar su nivel de educación. En el caso de los grupos de edad avanzada, es una salida sutil del mercado laboral para incorporarse a la inactividad. Por otra parte, los empleadores ofrecen empleos a tiempo parcial por ser una opción les brinda flexibilidad ante las fluctuaciones del mercado. En Australia, el empleo de tiempo parcial tiende a ser más común en zonas costeras donde predomina la industria hotelera y de servicios (Abhayaratna et al., 2008).

En este sentido, existen distintas razones que determinan que los trabajadores se empleen a tiempo parcial, en algunos casos es usado como un trampolín para llegar

² Euwals y Hogerbrugge usaron la Encuesta Holandesa de Fuerza Laboral 1991-2001. Resalta la importancia del papel de las mujeres en los empleos de tiempo parcial, así como el cambio de la manufactura a servicios.

³ Abhayaratna, Andrews, Nuch, & Podbury realizan un estudio acerca de la experiencia del empleo de tiempo parcial en el mercado laboral australiano. Se cuestionan las razones del crecimiento del empleo de tiempo parcial desde 1970 hasta la década de los 2000 y proponen hipótesis al respecto.

al empleo de tiempo completo. Es común que las personas se empleen a tiempo parcial después de haber estado desocupadas o inactivas ya que buscan incorporarse paulatinamente al mercado de trabajo y así, obtener experiencia laboral que les permita escalar a un empleo de tiempo completo. Otros factores que pueden incidir para emplearse a tiempo parcial son el sexo, la composición del hogar, la preferencia por jornadas de trabajo cortas y el país de residencia (Buddelmeyer et al., 2005)⁴.

De acuerdo con otras investigaciones, responsabilidades en el hogar, como el cuidado de los hijos, estudiar y mejorar el nivel educativo pueden determinar la ocupación de empleo a tiempo parcial (Cassidy & Parsons, 2017)⁵. Los grupos de edades cercanas a 25 años son más propensos a emplearse a tiempo parcial debido a que la mayoría de ellos se encuentran inscritos en algún programa educativo de tiempo completo. Las personas que tienen a su cargo el cuidado de sus hijos o una responsabilidad diferente en el hogar son más propensas a emplearse en tiempo parcial ya que buscan disponer de mayor tiempo para convivir con su familia (Cassidy & Parsons, 2017).

El empleo de tiempo parcial puede ofrecer algunos beneficios para algunas personas, como por ejemplo fortalecer su posición en el mercado de trabajo si carecen de experiencia laboral. Los grupos de edad más jóvenes son más propensos a emplearse de forma parcial, ya que para ellos representa una oportunidad para financiar y concluir con su educación. Para los de edad más avanzada, es una forma de moverse paulatinamente hacia la inactividad (Månsson & Ottosson, 2011)⁶.

⁴ Buddelmeyer (2005) analiza un periodo de 6 años (1994-1999) en 11 países europeos mediante una regresión logística multinomial sobre las características del empleo de tiempo parcial. Principalmente, en qué grado los empleos de tiempo parcial han sido ocupados para permanecer dentro del mercado laboral o como una alternativa para salir del mismo.

⁵ Cassidy y Parsons (2017) resaltan los factores que han llevado al incremento del empleo de tiempo parcial en Australia, así como las características de los trabajadores que son más propensos a emplearse en tiempo parcial.

⁶ Månsson y Ottosson analizan la probabilidad de ingresar o salir al mercado laboral mediante el empleo de tiempo parcial a partir de las características individuales de las personas en Suecia. El estudio se realizó a partir de un modelo de regresión logit multinomial. La base de datos usada fue la *Swedish Labour Market Administration* que contiene información de todos aquellos que buscaron empleos en oficinas públicas.

Para las personas que pierden su empleo y necesitan incorporarse de vuelta al mercado de trabajo, el empleo de tiempo parcial representa una alternativa. Por ejemplo, en Estados Unidos, las personas que habían perdido su empleo eran más propensas a emplearse a tiempo parcial en comparación con los que no habían perdido su trabajo, lo cual se atribuye a que buscaban permanecer en el mercado de trabajo y, eventualmente incorporarse a un empleo de tiempo completo (Farber, 1999)⁷.

De acuerdo con Canon et al. (2014)⁸, en Estados Unidos los trabajadores a tiempo parcial representan una fracción alta de empleos poco calificados, en particular entre las ocupaciones manuales no rutinarias. Esto se debe a que el nivel educativo de los trabajadores es típicamente menor que el de aquellos que se emplean a tiempo completo. Además, los trabajadores menos calificados tienden a conseguir menores salarios por hora respecto a los que se emplean en tiempo completo.

Por su parte, Cajner et al. (2014) señalan que, a pesar de haber disminuido la cantidad de personas que trabajan a tiempo parcial, debido a que buscan disfrutar más su tiempo libre, el porcentaje de individuos que sólo pueden encontrar empleo a tiempo parcial ha seguido aumentando.

De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI, 2017), el empleo a tiempo parcial ha crecido en países desarrollados, principalmente entre los grupos de edad más jóvenes⁹, debido a la necesidad de las empresas por aumentar su productividad en un entorno competitivo, mediante la fragmentación del empleo entre varios trabajadores para ganar flexibilidad laboral y reducir sus costos. Para

⁷ Farber examina en qué medida los trabajadores que pierden su trabajo se emplean en otras alternativas, incluidas el trabajo temporal, la contratación independiente, trabajo voluntario o involuntario a tiempo parcial. Usa las bases de datos de Estados Unidos: *Displaced Worker Supplements* (DWS) de 1994-1996 y *Contingent and Alternative Employment Arrangements Supplements* (CAEAS) 1995 y 1997.

⁸ En este trabajo, Canon et al. evalúan con un análisis de sección cruzada la *Current Population Survey* (CPS) para identificar si existen diferencias en Estados Unidos entre el empleo de tiempo parcial por razones económicas y no económicas respecto al empleo de tiempo completo.

⁹ Los grupos de jóvenes más afectados por el empleo de tiempo parcial en países desarrollados se encuentran en grupos de edad de 15 a 24 años.

el FMI, el empleo a tiempo parcial ayudó a sostener a la fuerza de trabajo, sin embargo, esto se vio reflejado en un bajo nivel de los salarios.

De acuerdo con el CONEVAL (2018), en México durante los últimos años el empleo a tiempo parcial se ha reducido entre los jóvenes de 15 a 24 años a diferencia de lo que ocurre en los países desarrollados. Debido al carácter emergente de la economía mexicana al parecer existe escaso interés de los empleadores por contratar trabajadores a tiempo parcial¹⁰.

Debido a la falta de guarderías gratuitas, con excepción del servicio de guarderías del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), las mujeres tienden a emplearse a tiempo parcial, quedando vulnerables a las formas de empleo más precarias, como trabajadoras domésticas o en otro empleo del sector informal (Arceo, 2015; Lozano Cortés & Solano Lucas, 2020).

El empleo de tiempo parcial implica una mayor diversidad en los contratos laborales y flexibilidad para los empleadores y empleados de acuerdo con sus necesidades. Existe un debate en cuanto a sus posibles beneficios para los trabajadores. Si bien el empleo de tiempo parcial es una oportunidad para los trabajadores de usar su tiempo en otras actividades, también puede implicar salarios bajos y prestaciones laborales mínimas, así como condiciones laborales precarias. No obstante, no hay un acuerdo al respecto. En suma, la tasa de personas empleadas a tiempo parcial ha aumentado en distintos países por múltiples factores y está cobrando importancia en la estructura de los mercados laborales de diferentes países, sobre todo en Europa y Australia.

En el caso de México, es difícil encontrar investigaciones que centren su atención en el empleo de tiempo parcial. La investigación de Lozano-Cortés y Solano Luna (2020) aborda la exclusión laborales entre jóvenes en el periodo 2005-2017, estableciendo una comparación entre países a través de un análisis factorial. Existen algunos estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) como el de

¹⁰ La reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT) del 2012 fomentó la subcontratación, así como restricciones para el pago del salario por horas y la inestabilidad laboral (CONEVAL, 2018).

Flores Lima (2013), que analizan el empleo formal e informal y otros como el de Maloney & Bosch (2007) u Ochoa (2016) que estudian la dinámica del mercado laboral en México, pero no tienen conclusiones específicas respecto al empleo de tiempo parcial.

1.3 Determinantes de las ocupaciones laborales

Distintos autores señalan un conjunto de variables que pueden ser determinantes en la probabilidad de emplearse en las distintas ocupaciones como son el sexo¹¹, la edad, la presencia de hijos en el hogar y el nivel educativo. A continuación, se describe la relación de estas variables con la probabilidad de emplearse en las distintas ocupaciones de acuerdo con diversos trabajos de investigación.

1.3.1 Los determinantes del empleo a tiempo parcial

1.3.1.1 El sexo

Algunas investigaciones señalan la relación del sexo con la probabilidad de emplearse a tiempo parcial. Aunque la situación laboral para mujeres y hombres se encuentra en función de los acuerdos institucionales y de factores culturales propios de cada país, Las investigaciones destacan que la probabilidad de emplearse a tiempo parcial es mayor para las mujeres en comparación con los hombres.

De acuerdo con el estudio de Månsson y Ottosson (2011), el 74% de las personas empleadas a tiempo parcial son mujeres y estas, en comparación con los hombres, son más propensas a permanecer en la misma situación laboral o moverse a la inactividad. En este sentido, el empleo de tiempo parcial, además de no ofrecer acceso al empleo de tiempo completo, puede representar un riesgo para las mujeres ya que es posible que el empleo de tiempo parcial puede convertirse en un callejón sin salida que conduce hacia fuera del mercado laboral.

Esto coincide con las conclusiones de Buddelmeyer (2005), quien señala que el porcentaje de personas que usó el empleo de tiempo parcial como trampolín hacia

¹¹ Para este estudio se usó sexo y no género como variable, esto se debe a la intención de mantener de manera homogénea y consistente las variables que se usan en el cuestionario de la ENOE para distinguir entre hombres y mujeres.

un empleo de tiempo completo es bajo, al menos 3% en seis años. Por otra parte, en comparación con los hombres, las mujeres de Países Bajos y Reino Unido que tienen mayor preferencia por la inactividad son más propensas a emplearse a tiempo parcial, mientras que en Italia, Grecia, España o Portugal su probabilidad de hacerlo es menor (Buddelmeyer et al., 2005).

En el caso de Australia, uno de los grupos de personas que más se emplea a tiempo parcial es el de las mujeres, por ejemplo, cerca de la mitad de las mujeres entre 25 y 44 años se emplean a tiempo parcial por atender una responsabilidad en el hogar, lo cual no sucede con los hombres (Cassidy & Parsons, 2017).

En suma, el sexo es una variable a considerar para el análisis del empleo a tiempo parcial, ya que es considerado como uno de los determinantes de la probabilidad de transitar entre distintos tipos de ocupación. Cabe mencionar que, a pesar de las diferentes condiciones culturales e institucionales, para hombres y mujeres en cada país, así como sus distintas probabilidades de transición, la bibliografía indica que las mujeres se encuentran más frecuentemente en empleos de tiempo parcial o en la inactividad en comparación con los hombres.

1.3.1.2 La edad

Los diferentes grupos de edad muestran características particulares que los motiva a situarse en distintas posiciones del mercado laboral. En este sentido, la edad de una persona puede ser determinante en la probabilidad de que se encuentre dentro o fuera del mercado laboral, esto puede variar con base en el grupo de edad en que se encuentre una persona.

En Estados Unidos y otros países¹², la probabilidad de situarse en un empleo a tiempo parcial es mayor para las personas entre 15 y 24 años en comparación con las de edades entre 25 y 49 años. Por otra parte, en Alemania, Austria y Portugal, el porcentaje de empleo a tiempo parcial para los más jóvenes es menor. En el caso

¹² Dinamarca, Canadá, Francia, Japón, Países Bajos, Bélgica, Reino Unido e Irlanda.

de Luxemburgo, el porcentaje de empleo de tiempo parcial es parecido en todos los grupos de edad (Buddelmeyer et al., 2005).

En el ejemplo de Letonia, la probabilidad de transitar a la desocupación es mayor para los grupos entre 15 y 24 años en comparación con los que se encuentran en edad de prejubilación (mayores a 44 años). En contraste, los más jóvenes son más propensos a emplearse, respecto de los trabajadores de mayor edad, en trabajos de tiempo parcial debido a que aceptan contratos de trabajo en condiciones laborales menos favorables. En el resto de los países de la Unión Europea, es más probable, para los menores de 24 años, situarse en una posición de empleo, ya sea a tiempo completo o tiempo parcial (Fadejeva & Opmane, 2016).

En algunos países como Suecia, el empleo de tiempo parcial es considerado por los más jóvenes como una oportunidad de entrada al mercado laboral, mientras que las personas de edades más avanzadas lo ven como un medio para salir gradualmente del empleo (Månsson & Ottosson, 2011). En el caso de Australia, los trabajadores mayores a 55 años tienen mayor preferencia por un empleo de tiempo parcial debido a su intención de acercarse al sistema de pensiones y, posteriormente moverse a la inactividad (Cassidy & Parsons, 2017).

En síntesis, cada grupo de edad presenta características particulares que los empuja a situarse en distintas posiciones dentro del mercado laboral, por ejemplo, los grupos de edad entre 15 y 24 años tienen mayor probabilidad de encontrarse a tiempo parcial en Estados Unidos (Buddelmeyer et al., 2005) y estar desempleados en Letonia (Fadejeva & Opmane, 2016). Para los de mayor edad, el empleo de tiempo parcial es una oportunidad para salir paulatinamente del mercado de trabajo (Månsson & Ottosson, 2011) y acercarse al sistema de pensiones (Cassidy & Parsons, 2017). Por lo tanto, la edad es una variable que puede incidir en la probabilidad de que ocurra un cambio en las formas de empleo.

1.3.1.3 La educación

El aumento constante del nivel educativo que se ha venido produciendo desde la Segunda Guerra Mundial, ya sea en períodos de fuerte crecimiento o de crisis han

mostrado la relación entre la educación y el empleo (Coll, 2011). En el contexto de emplearse a tiempo completo o parcial, el nivel educativo es importante para las habilidades y capacidades de los trabajadores y, por tanto, un determinante en el cambio de la situación laboral de una persona. El empleo a tiempo parcial ofrece a los trabajadores alcanzar mejores oportunidades dentro del mercado laboral y disminuir la probabilidad de moverse del empleo a la desocupación o la inactividad.

El ejemplo de Letonia muestra que las personas con estudios de licenciatura o posgrado en áreas como tecnología e ingeniería tienen menor probabilidad de moverse a la desocupación en comparación con aquellas que sólo cuentan con educación secundaria, es decir, son más propensas a emplearse a tiempo completo o tiempo parcial. Esto ocurre también para el caso de las personas con licenciatura o posgrado en áreas relacionadas a las ciencias sociales (Fadejeva & Opmane, 2016)¹³.

Por otro lado, no sólo es importante la educación formal. Los antecedentes de una persona dentro del mercado laboral son considerados también como parte de la educación del trabajador (Månsson & Ottosson, 2011). Las relaciones laborales y la experiencia en el trabajo pueden determinar la permanencia de una persona en un empleo a tiempo parcial o tiempo completo. En el caso de los hombres, es necesario que tengan experiencia laboral de al menos tres años para que sea relevante. Para las mujeres, deben ser al menos cinco años (Buddelmeyer et al., 2005). Algunos ejemplos de Gran Bretaña, Alemania, Dinamarca y España muestran que la experiencia laboral es parte de la educación de los trabajadores y, por tanto, un factor importante en la permanencia del mercado laboral (Ortiz, 2005)¹⁴.

En resumen, los distintos trabajos analizados coinciden en señalar la relación positiva entre la educación y la probabilidad de encontrarse empleado, mientras más

¹³ Esta investigación de Fadejeva y Opmane trabajan sobre la encuesta de población activa para 2005-2014 de Letonia. Analiza el mercado laboral de Letonia a partir de un análisis de supervivencia que muestra los flujos entre el empleo y el desempleo.

¹⁴ El estudio de Ortiz realiza un análisis de la transición del empleo al trabajo doméstico a través de un *Event History Analysis*. Ocupa datos de la Encuesta del Panel Europeo de Hogares para cuatro países: Gran Bretaña, Alemania, Dinamarca y España.

alto sea el grado educativo, es más probable emplearse en tiempo completo. Si bien la probabilidad de estar empleado aumenta con base en el nivel educativo y la experiencia laboral, también se deben tomar en cuenta otras características individuales como el sexo y la edad para determinar la probabilidad de situarse en una posición del mercado laboral.

1.3.1.4 La presencia de hijos en el hogar

La composición del hogar y, en particular, la presencia de hijos puede influir en la probabilidad de los individuos en cuanto a su posición dentro del mercado laboral.

Para las personas que tienen la responsabilidad del cuidado de los hijos, el empleo de tiempo parcial es una alternativa que permite disponer de mayor tiempo para convivir sin emplearse a tiempo completo, incluso algunas personas pueden preferir trabajar horas extra sin emplearse en tiempo completo para ofrecer mejores condiciones de vida a su familia.

En Australia, el acuerdo más común para las parejas con hijos dependientes es que una persona se emplee en tiempo completo y la otra en tiempo parcial. El empleo de tiempo parcial es considerado como una oportunidad para combinar sus responsabilidades familiares con la vida laboral (Cassidy & Parsons, 2017).

En contraste, en Estados Unidos las personas más jóvenes con un mayor número de hijos en edad preescolar son más propensas a estar desocupadas o inactivas que en empleos de tiempo completo (Buddelmeyer et al., 2005). Por otro lado, en Letonia la relación entre la presencia de hijos en el hogar y la posición en el mercado de trabajo no es del todo clara, ya que no existe evidencia contundente que confirme el efecto de la presencia de hijos en el hogar sobre la estructura del mercado laboral (Fadejeva & Opmane, 2016).

En resumen, la relación de emplearse a tiempo completo o parcial y la presencia de hijos en el hogar es compleja, el caso empírico muestra la posibilidad de que la presencia de hijos influye en la probabilidad de los trabajadores por emplearse en tiempo parcial o tiempo completo (Buddelmeyer et al., 2005; Cassidy & Parsons,

2017), sin embargo, no es clara la magnitud ni la relación de esta variable (Fadejeva & Opmane, 2016).

1.3.2 Determinantes del empleo a tiempo completo y la inactividad

Uno de los objetivos generales que guían esta investigación consiste en analizar las probabilidades, en función de características sociodemográficas, de que las personas se empleen en los distintos tipos de ocupación, partiendo del supuesto de que las características sociodemográficas se encuentran relacionadas con el tipo de ocupación en la que se inserta la población.

Por su parte, la bibliografía indica que la edad tiene un efecto diferenciado cuando se analiza a través de grupos de edad. La población más joven, de entre 15 a 24 años, tiene una mayor probabilidad de estar desocupados o de trabajar en empleos de tiempo parcial, pues para ellos representa una oportunidad de entrada al mercado laboral, además de estar dispuestos a aceptar condiciones laborales menos favorables. Para los grupos de mayor edad, la opción del empleo de tiempo parcial representa una salida del mercado laboral (Buddelmeyer et al., 2005; Cassidy & Parsons, 2017; Fadejeva & Opmane, 2016; Månsson & Ottosson, 2011).

La presencia de hijos en el hogar es un factor sobre el cual aún no se define una relación precisa. La bibliografía revisada (Buddelmeyer et al., 2005; Cassidy & Parsons, 2017; Fadejeva & Opmane, 2016) señala que tener hijos en el hogar influye sobre la probabilidad de emplearse a tiempo parcial o tiempo completo, aunque se desconoce si esta influencia es positiva o negativa. Por nuestra parte, en esta investigación se sostiene que tener hijos en el hogar representa un factor de peso sobre la probabilidad de situarse en un lugar del mercado laboral mexicano.

Por último, la escolaridad es quizá el aspecto más estudiado dentro del ámbito de las transiciones laborales, por lo que existe un mayor consenso sobre sus efectos. La bibliografía (Buddelmeyer et al., 2005; Fadejeva & Opmane, 2016; Månsson & Ottosson, 2011) señala que la educación mantiene una relación positiva con la probabilidad de emplearse a tiempo completo, es decir, personas con mayores niveles educativos tienen mayores probabilidades de encontrarse en empleos de

tiempo completo. En este sentido, la hipótesis que sigue esta investigación señala que la probabilidad de emplearse a tiempo completo aumenta conforme incrementa el grado educativo.

En suma, se destaca la importancia del empleo a tiempo parcial y sus determinantes debido a la falta de estudios que lo analice. Se muestra que, en la literatura analizada, las variables sociodemográficas son relevantes tanto para el empleo a tiempo parcial como para el empleo y la inactividad. La intención de los siguientes capítulos es poner a prueba esta hipótesis para el caso del mercado laboral mexicano.

El siguiente capítulo describe el abordaje metodológico utilizado para el estudio de las transiciones laborales.

Capítulo 2: Aspectos metodológicos para el análisis de las transiciones laborales

En este capítulo se detallan los aspectos metodológicos empleados para el análisis de las transiciones laborales en el mercado laboral mexicano. Consta de tres secciones.

En la primera se aborda la definición de las categorías de ocupación empleadas en esta investigación. La segunda describe las principales características de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la cual permite hacer un seguimiento de las condiciones de actividad y ocupación de la población durante un año. En la tercera sección se describe brevemente al modelo multinomial logit. Finalmente, en la cuarta sección se describen las variables dependientes e independientes utilizadas en esta tesis.

2.1 Tipos de ocupación

Las distintas categorías, que conforman los tipos de ocupación, representan un problema en términos de comparación internacional, ya que las definiciones difieren en función del marco legal en cada país. Por ejemplo, conceptos tales como horas trabajadas a la semana, utilizado para distinguir el tiempo completo del tiempo parcial, o criterios para definir a la población desocupada o inactiva adquieren distintos valores según las leyes vigentes en cada país.

Este apartado tiene como finalidad especificar cada uno de los criterios empleados para construir las categorías empleadas en esta investigación, para lo cual se recurre a criterios establecidos en la normatividad mexicana, así como los propios basados en la bibliografía consultada.

2.1.1 El empleo de tiempo parcial y tiempo completo

El empleo de tiempo parcial refiere a las personas empleadas cuyas horas de trabajo a la semana son menores respecto a las de los trabajadores de tiempo

completo en una situación comparable¹⁵. La interpretación del concepto de empleo parcial varía de acuerdo con las ramas industriales y el marco legal de cada país (OIT, 2018) por lo que, para esta investigación, es necesario establecer una definición propia.

De acuerdo con la OCDE¹⁶ (1997), existen tres enfoques para identificar el trabajo a tiempo parcial. El primero hace referencia a un umbral de horas por semana; el segundo, se basa en la percepción o autoevaluación de cada país; mientras que el tercero es una combinación de los dos anteriores.

En el caso de México, no existe una definición oficial respecto al número de horas a la semana que debe trabajar una persona para ser considerado empleado de tiempo parcial o de tiempo completo. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la jornada laboral se define como el tiempo en el cual una persona está a disposición del patrón para trabajar y se clasifica, en el marco legal mexicano, en mixta, diurna y nocturna (LFT, 2018). Sin embargo, a pesar de que cada jornada tiene un horario y cantidad de horas establecidas de manera diaria, no se establece el número de horas trabajadas a la semana que distinguen al empleo de tiempo parcial del empleo de tiempo completo.

Tomando como referencia el estándar internacional (Lemaitre, 1997), el empleo de tiempo parcial puede considerarse como aquella jornada laboral menor a 30 horas de trabajo semanales. Sin embargo, esto no parece adecuado para el caso de México, ya que la caracterización habitual del empleo tiempo completo considera 40 horas de trabajo semanales. Por lo que, en esta investigación se utilizó el criterio de 40 horas de trabajo semanales para definir al empleo de tiempo completo, mientras que una jornada semanal inferior, pero mayor de cero horas trabajadas, se caracteriza como empleo de tiempo parcial.

¹⁵ El término “situación comparable” se usa debido a que el número de horas que un trabajador puede emplear en su trabajo puede variar en función de la profesión.

¹⁶ Citado en (Abhayaratna et al., 2008).

2.1.2 Desocupación

Dentro del marco de la fuerza laboral, el desempleo se define como la situación, de un individuo desocupado, en la que existe la ausencia total de trabajo y no se ha empleado en actividades económicas por lo menos una hora (David Glejberman, 2012).

En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) define a la Tasa de Desocupación (TD) como la proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) que no reportó haber trabajado por lo menos una hora, durante la semana de referencia de la encuesta, y que manifestó tener disposición para trabajar y realizó alguna actividad para obtener empleo (INEGI, 2019b). Por lo tanto, una persona que no haya trabajado por lo menos una hora durante la semana de referencia de la encuesta será considerada desocupada para efectos de este trabajo.

2.1.3 Inactividad

En México, el INEGI define a la Población No Económicamente Activa (PNEA) como aquella de 15 años o más que en la semana de referencia no realizaron actividades económicas y no buscaron trabajo (INEGI, 2019a). Siguiendo esta definición, en esta investigación se considerará inactivos a todos los individuos clasificados en la PNEA por el INEGI.

A continuación, una síntesis de los criterios empleados para distinguir los tipos de ocupación se presenta en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Criterios empleados para definir los tipos de ocupación

Concepto	Criterio empleado
Tiempo completo	Población cuya jornada laboral semanal es igual o mayor que 40 horas.
Tiempo parcial	Población cuya jornada laboral semanal es mayor que cero y menor que 40 horas de trabajo.
Desocupación	Población que indicó no haber trabajado por lo menos una hora durante la semana de referencia de la ENOE y realizó actividades para obtener empleo.
Inactividad	Población mayor a 15 años que en la semana de referencia no realizaron actividades económicas y no buscaron trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

2.2 La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) es la principal fuente de información del mercado laboral mexicano que ofrece el INEGI de manera pública, ya que provee información sobre la condición laboral de la población de manera trimestral. El objetivo de la encuesta es proporcionar información acerca de las características ocupacionales y sociodemográficas de la población a nivel nacional, estatal y por ciudades (INEGI, 2019b).

La ENOE, al ser una encuesta, no levanta información de toda la población, sino que sólo lo hace para una muestra. Esta muestra permite inferir acerca de lo que

está ocurriendo en todo el universo de estudio (INEGI, 2020). El método de muestreo utilizado por la ENOE es:

- Probabilístico porque las viviendas seleccionadas tienen una probabilidad conocida y distinta de cero de ser elegidas para formar parte de la muestra.
- Bietápico, porque la vivienda es seleccionada en dos etapas¹⁷.
- Estratificado porque las unidades primarias de muestreo (UPM) que cuentan con características similares se agrupan para formar estratos.
- Por conglomerados porque las unidades de muestreo son conjuntos de viviendas similares entre sí.

El panel rotativo de la ENOE abarca aproximadamente una muestra de 120 mil viviendas y está diseñada para dar resultados a nivel nacional, por estado, ciudad auto representada y localidades de cien mil habitantes o más. Esta muestra está dividida en cinco paneles¹⁸ homogéneos entre sí.

Las estimaciones para esta investigación se llevaron a cabo utilizando el panel rotativo que permanece en la muestra durante un periodo de cinco trimestres. Como se observa en la figura 1, durante cada trimestre se reemplaza el 20% de la muestra hasta cumplir con el ciclo de cinco visitas trimestrales. Gracias a esto, es posible realizar estudios con datos longitudinales a través de la quinta parte que permanece en la muestra durante el periodo con una distancia temporal que va desde uno hasta cuatro trimestres¹⁹.

¹⁷ La primera etapa consiste en la elección de una Unidad Primaria de Muestro (UPM) por localidad y la segunda etapa consiste en la selección de la vivienda dentro de la UPM elegida.

¹⁸ Panel es la muestra en la que se miden los mismos elementos en dos o más ocasiones (INEGI, 2020).

¹⁹ Ver INEGI (2020).

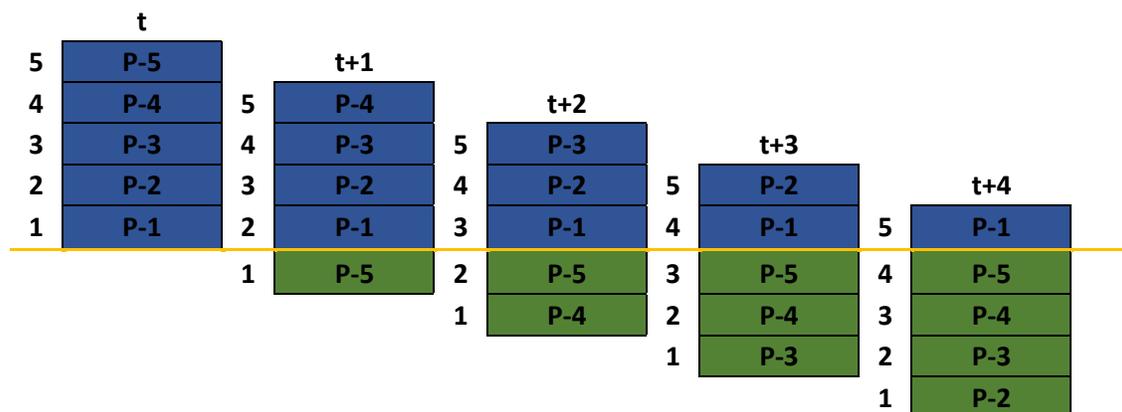


Figura 1. Rotación por trimestres del panel en muestra

Fuente: Cómo se hace la ENOE, metodología y procedimientos (INEGI, 2020).

La elección del periodo de estudio responde a la información disponible de la ENOE, pues al inicio de esta investigación la información más reciente disponible correspondía al panel rotativo del periodo comprendido entre 2016 y 2017.

La ENOE cuenta con una base conceptual para identificar y clasificar a la fuerza laboral en México. El Cuestionario de Ocupación y Empleo (COE) considera como universo a la población en edad de trabajar y distingue a la población en dos categorías: i) la Población Económicamente Activa (PEA) y ii) la Población No Económicamente Activa (PNEA). Para clasificar adecuadamente a la población y saber si una persona se encuentra dentro de la fuerza laboral, es decir, si está en la PEA o PNEA, la ENOE se basa en el marco normativo de la contabilidad nacional para determinar quiénes realizan una actividad económica y quiénes no (INEGI, 2020).

De acuerdo con este, cuando el estilo de vida de una persona se vincula a la generación de valor agregado, contribuyendo a la oferta nacional de bienes y servicios (públicos o privados, legales o ilegales), se considera que realiza una actividad económica y, por tanto, es una persona clasificada como ocupada. Por el contrario, si el estilo de vida de una persona se enfoca únicamente en capitalizar la redistribución de ingresos o de bienes a través de transferencias, tales como pedir limosna o limpiar parabrisas, se considera que no realiza una actividad económica.

Por definición, un servicio que no es solicitado no es objeto de demanda por parte de la sociedad y, al no participar en una auténtica transacción, el prestador queda fuera del ámbito de la ocupación, aunque él considere que lo que hace es un trabajo (INEGI, 2020). La figura 2 presenta un esquema de la clasificación empleada en el COE.

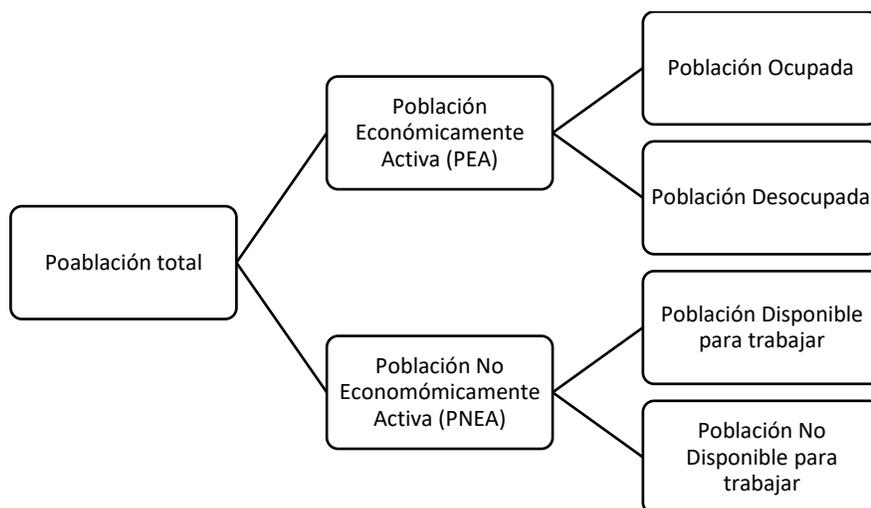


Figura 2. Clasificación del Cuestionario de Ocupación y Empleo (COE)

Fuente: Elaboración propia con información del glosario de la ENOE.

2.2.1 La población económicamente activa

De acuerdo con la metodología de la ENOE (INEGI, 2020), una persona se clasifica en la PEA en términos del mercado laboral, si es parte de los oferentes de servicios, es decir, aquellos que fueron contratados para ser ocupados. Por otra parte, los que aún no logran ser ocupados, pero ejercen presión mediante la búsqueda activa de trabajo son considerados desocupados. En este sentido, la PEA se compone tanto de la población ocupada como de la población desocupada.

La población ocupada considera a aquellos trabajadores independientes, autónomos o asalariados, los cuales definen la magnitud de la oferta de trabajo, y que están mediados por la demanda de bienes o servicios. Los trabajadores desocupados, así como una parte de los trabajadores ocupados, ejercen una búsqueda constante de empleo, para distinguir entre ambos grupos se recurre a la definición de población desocupada.

La población desocupada forma parte de la PEA porque es población que se encuentra realizando acciones concretas de búsqueda de empleo, por lo que están presentes en el mercado laboral y ejercen presión sobre la demanda de empleo. Una persona desocupada no es aquella que está desempleada, sino que debe haber adoptado acciones concretas de búsqueda para encontrar un empleo. Por otro lado, es importante tener en cuenta que no todos los buscadores de trabajo son desocupados, es decir, existen personas que aun estando ocupados realizan una búsqueda de empleo.

2.2.2 La población no económicamente activa

La población no económicamente activa (PNEA) es la porción de la población que no se encuentra ocupada y que subsiste mediante la transferencia de ingresos monetarios o no monetarios por parte de un tercero, además, esta población no busca cambiar su condición de no encontrarse ocupada. Esta característica distingue a los no ocupados de los desocupados.

Los no ocupados no están interesados en ocuparse, es decir, no están buscando activamente cambiar su situación laboral, mientras que los desocupados tienen interés por ocuparse y están activamente en búsqueda de un empleo (INEGI, 2020). Dentro de la PNEA podemos encontrar a dos grupos: i) los disponibles para trabajar y ii) los no disponibles para trabajar (véase la Figura 2) (INEGI, 2020).

Para la construcción de la variable dependiente, como se verá más adelante, se hacen uso de los conceptos de población ocupada, población desocupada y población no económicamente activa.

2.3 El modelo multinomial Logit

Generalmente en los modelos econométricos se utilizan variables categóricas mutuamente excluyentes, sin embargo, la variable dependiente puede estar compuesta por categorías mutuamente excluyentes. Algunos de los ejemplos más comunes son las distintas opciones para viajar al trabajo (en automóvil, autobús o

a pie) o las diferentes categorías de un estatus de salud (muy bueno, bueno, medio, bajo) (Cameron & Trivedi, 2009).

En los modelos multinomiales logit, la variable dependiente se distribuye de manera nominal²⁰ y está integrada por un conjunto discreto de más de dos alternativas excluyentes entre sí, para las cuales no existe un orden jerárquico. Este modelo usa el método de Máxima Verosimilitud para calcular los estimadores de las probabilidades relacionadas con la alternativa elegida²¹ (Cameron & Trivedi, 2009). El objetivo es calcular la probabilidad de que los individuos se ubiquen en cualquiera de las j alternativas de la variable dependiente (Y_j).

En algunos casos, estas categorías pueden o no presentar un orden. Para estimar la probabilidad de emplearse en los distintos tipos de ocupación, como resultado de las transiciones laborales, se estimó un modelo multinomial logit para el periodo 2016 -2017 siguiendo los ejemplos de Buddelmeyer et al., (2005; 2004) y Månsson & Ottosson, (2011). Con la intención de decidir entre un modelo multinomial ordenado y no ordenado, se estimaron ambos modelos y se decidió por el no ordenado de acuerdo con los criterios de *Akaike Information Criteria* (AIC) y *Bayesian Information Criteria* (BIC) (véase el Cuadro A1 del anexo).

El modelo multinomial logit es uno de los más usados en regresiones logísticas, de acuerdo con Romaní (2014), la salida nominal de una variable Y_i con j categorías no ordenadas puede ser representada como:

$$Y_{ij}^* = U_{ij}^* = X_{ij}\beta_j + \varepsilon_{ij}$$

²⁰ Una elección se vuelve nominal cuando suponemos que las categorías elegidas no siguen un orden en particular (Romaní, 2014).

²¹ La distribución del modelo de este trabajo de investigación debe ser multinomial al tratarse de un análisis con datos categóricos, de manera que un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) no es adecuado. Esto se debe a que el rango de variación de la estimación del modelo de MCO no está acotado entre 0 y 1, lo cual carece de sentido cuando lo que se pretende estimar es una probabilidad (Cameron & Trivedi, 2009).

La probabilidad de que el i -ésimo individuo elija la k -ésima categoría corresponde a la probabilidad de que esta sea mayormente preferida por el individuo. De manera formal (Beltrán & Castro, 2010):

$$\begin{aligned} \Pr(Y_i = k) &= \Pr(Y_{ik}^* > Y_{ij}^*) \quad \forall j \neq k \\ &= \Pr(X_{ik}\beta_k + \varepsilon_{ij} > X_{ij}\beta_j + \varepsilon_{ik}) \quad \forall j \neq k \\ &= \Pr(\varepsilon_{ij} - \varepsilon_{ik} > X_{ik}\beta_k - X_{ij}\beta_j) \quad \forall j \neq k \end{aligned}$$

Dado que las categorías no pueden ser ordenadas se toma una de ellas como referencia o base, la cual representa un punto de referencia para la interpretación de los resultados, por lo que se busca elegir una base neutral o la de mayor interés para el investigador (Romaní, 2014). Esta categoría de referencia (a la que llamaremos m) permite especificar la probabilidad de encontrarse en cualquiera de las otras categorías. La probabilidad de elegir la k -ésima alternativa es la probabilidad que se obtiene del modelo multinomial, pero tomando en cuenta sólo las dos categorías. En este sentido, si consideramos que la categoría k reporta mayor utilidad que la categoría m , entonces la función de densidad corresponde a la diferencia de los errores de las ecuaciones explicativas de la utilidad que generan las alternativas k y m (Beltrán & Castro, 2010; Romaní, 2014):

$$\frac{\Pr(Y_i = k)}{\Pr(Y_i = k) + \Pr(Y_i = m)} = F(X_{ik}\beta_k)$$

Lo anterior implica que:

$$\frac{\Pr(Y_i = k)}{\Pr(Y_i = m)} = \frac{F(X_{ik}\beta_k)}{1 - F(X_{ik}\beta_k)} = G(X_{ik}\beta_k)$$

Si evaluamos la sumatoria sobre todas las categorías a excepción de la base, es posible encontrar la probabilidad de elegir una alternativa k cualquiera:

$$\Pr(Y_i = m) = \frac{1}{1 + \sum_{k=1}^{j-1} G(X_{ik}\beta_k)}$$

$$\Pr(Y_i = k) = G(X_{ik}\beta_k) \Pr(Y_i = m) = \frac{G(X_{ik}\beta_k)}{1 + \sum_{k=1}^{j-1} G(X_{ik}\beta_k)}$$

De acuerdo con lo anterior, es posible proponer una especificación lo suficientemente general que admita un conjunto distinto de variables explicativas y parámetros para cada categoría (Romaní, 2014):

$$\Pr(Y_i = k) = \frac{\exp(X_{ik}\beta_k)}{1 + \sum_{k=1}^{j-1} \exp(X_{ik}\beta_k)}$$

Debido a que este tipo de regresión corresponde a la categoría de modelos no lineales, los coeficientes que resultan no indican la magnitud del efecto de las variables independientes sobre la dependiente, por lo que es necesario realizar un cálculo de efectos marginales.

Los efectos marginales miden el cambio parcial, en la probabilidad de elegir alguna de las opciones en la variable dependiente, y representan la pendiente de la curva de probabilidad relativa de una variable independiente, mientras permanecen las demás variables explicativas constantes. La magnitud del efecto marginal depende de la dimensión del estimador y las variables independientes. Existen tres tipos de efectos marginales (Cameron & Trivedi, 2009):

1. Efectos marginales en la media: para calcularlos se determinan los valores promedio de todas las variables independientes, pero no es adecuado usarlos cuando el modelo contiene múltiples variables de carácter binario.
2. Efectos marginales promedio: para estimarlos se toma a un individuo promedio de la muestra.
3. Efectos marginales representativos: para evaluarlos se eligen valores representativos de las variables explicativas.

Para el desarrollo de esta tesis, los efectos marginales fueron calculados en la media.

2.4 Variable dependiente y variables independientes

Las regresiones logísticas pueden ser empleadas para estimar la probabilidad de emplearse en cada una de las categorías de los tipos de ocupación que se están considerando, tomando en cuenta las características sociodemográficas de la población, además del capital humano (Flores Lima et al., 2013).

En este sentido, la variable dependiente Y_i , empleada en esta tesis, se define por 4 categorías no ordenadas que señalan la situación laboral de un individuo en función de las horas trabajadas a la semana, para las primeras tres, y la clasificación de la PNEA, para la última categoría. Los datos sobre las horas trabajadas, así como la clasificación dentro de la PNEA fueron tomados directamente de la ENOE. En el Cuadro 2 se observan las j categorías de la variable dependiente.

Cuadro 2. Categorías de la variable dependiente Y

Variable dependiente Categorías	Situación laboral	Clasificación en la ENOE	Horas trabajadas por semana
$Y_i = 1$	Tiempo completo	PEA - Ocupado	40 hrs. o más
$Y_i = 2$	Tiempo parcial	PEA - Ocupado	Mayor que cero hrs. y menor que 40 hrs.
$Y_i = 3$	Desocupado	PEA - Desocupado	Cero hrs.
$Y_i = 4$	Inactivo	PNEA – Disponibles y No Disponibles	Cero hrs.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Las variables independientes utilizadas en la regresión son el sexo, la edad, el estado conyugal y la escolaridad. Cada una se compone de distintas categorías, las cuales siguen la clasificación empleada en la ENOE.

En el Cuadro 3 se presenta la descripción de las variables independientes y los signos esperados que, de acuerdo con la literatura revisada en el capítulo anterior, pueden ser determinantes en la probabilidad de ocurrencia de las transiciones laborales, en particular al empleo de tiempo parcial.

Cuadro 3. Descripción de variables independientes del modelo multinomial

Variables independientes	Relación esperada respecto a transitar a tiempo parcial	Bibliografía sobre el tema
Sexo		
Hombre = 1	Negativa	(Buddelmeyer et al., 2005; Cassidy & Parsons, 2017; Euwals & Hogerbrugge, 2006; Månsson & Ottosson, 2011)
Mujer = 2	Positiva	
Edad		
15-19 = 0	Positiva	(Buddelmeyer et al., 2005; Cassidy & Parsons, 2017; Fadejeva & Opmene, 2016; Månsson & Ottosson, 2011)
20-39 = 1	Positiva	
40-59 = 2	Positiva	
60+ = 3	Positiva	
Situación conyugal		
Soltero = 1	Negativa	(Fadejeva & Opmene, 2016; Buddelmeyer et al., 2005); (Cassidy & Parsons, 2017)
Unido = 2	Positiva	
No unido = 3	Negativa	
Viudo = 4	Negativa	
Educación		
Sin escolaridad = 1	Positiva	(Buddelmeyer et al., 2005; Fadejeva & Opmene, 2016; Månsson & Ottosson, 2011; Ortiz, 2005)
Primaria = 2	Positiva	
Secundaria = 3	Positiva	
Medio Superior = 4	Positiva	
Licenciatura+ = 5	Negativa	

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Debido a que la variable número de hijos está relacionada únicamente con las mujeres y no asigna ningún valor a los hombres, tampoco fue posible incluirla en la estimación del modelo. Sin embargo, se partió del supuesto que la situación conyugal puede estar relacionada con una responsabilidad en el hogar que está en función de la presencia de hijos. En otras palabras, se supone que las personas que se encuentran en una situación de unión tienen cierta relación respecto a la presencia de hijos en el hogar.

3. El mercado de trabajo en México: un análisis de las transiciones laborales

En este capítulo se presenta una descripción del mercado laboral mexicano, tomando como fuente de información la ENOE, así como los resultados de la regresión logit multinomial y de los efectos marginales derivados.

El capítulo consta de tres apartados. En el primero se expone un panorama general del mercado laboral mexicano, a partir de las principales características sociodemográficas de la población entre 2016 y 2017. En el segundo apartado se analizan las probabilidades, a través de la regresión logit multinomial, de emplearse en cada uno de los tipos de ocupación planteados. Por último, el tercer apartado expone algunos escenarios que nos permiten un acercamiento más preciso a las transiciones laborales durante el periodo estudiado.

3.1 Hechos estilizados: El mercado laboral mexicano en el periodo de 2016-1 a 2017-1

En México, el INEGI clasifica a la PEA en población ocupada y desocupada, mientras que la PNEA se divide en la población disponible y no disponible. Para la población total, durante el periodo comprendido entre el primer trimestre de los años 2016 y 2017 (2016-1 y 2017-1), la tasa de desocupación (TD) respecto a la PEA disminuyó de 2.39% a 2.01% a nivel nacional y la Tasa de Población Ocupada (PO) aumentó 0.39% (véase el Cuadro 4). Los cambios son relativamente pequeños debido al corto periodo en el que se hace el análisis (Flores Lima).

Cuadro 4. Distribución porcentual trimestral de la población total 2016-1 a 2017-1

	Trimestres				
	2016-1	2016-2	2016-3	2016-4	2017-1
Población total:	100%	100%	100%	100%	100%
P. Económicamente Activa (PEA)	59.21%	59.64%	60.19%	59.72%	59.22%
Ocupada	56.82%	57.29%	57.77%	57.61%	57.21%
Desocupada	2.39%	2.35%	2.42%	2.11%	2.01%
P. No Económicamente Activa (PNEA)	40.79%	40.36%	39.81%	40.28%	40.78%
Disponible	6.72%	6.57%	6.13%	6.52%	6.33%
No disponible	34.07%	33.79%	33.68%	33.76%	34.45%

Fuente: ENOE, INEGI elaboración propia con tabulado de Ocupación 2017 (INEGI, 2019c).

Se puede apreciar un comportamiento relativamente estable en la PEA, ya que mantiene una proporción de 59.21% al inicio del periodo y de 59.22% al final. Algo similar ocurre para la PNEA, que al inicio representó un 40.79% de la población total y cerró con un 40.78% en 2017-1. En la Figura 1 se muestra el comportamiento de la tasa de la PEA y la PNEA, estimados con datos del tabulado de INEGI (2017). En el tercer trimestre de 2016, la tasa de la PEA presentó su punto más alto con 60.19%, mientras que, en el mismo periodo, la tasa de la PNEA presentó su punto más bajo con 39.81%. Ambas tasas tienen poca variación, sin embargo, esto podría cambiar al analizar un periodo de tiempo más amplio.

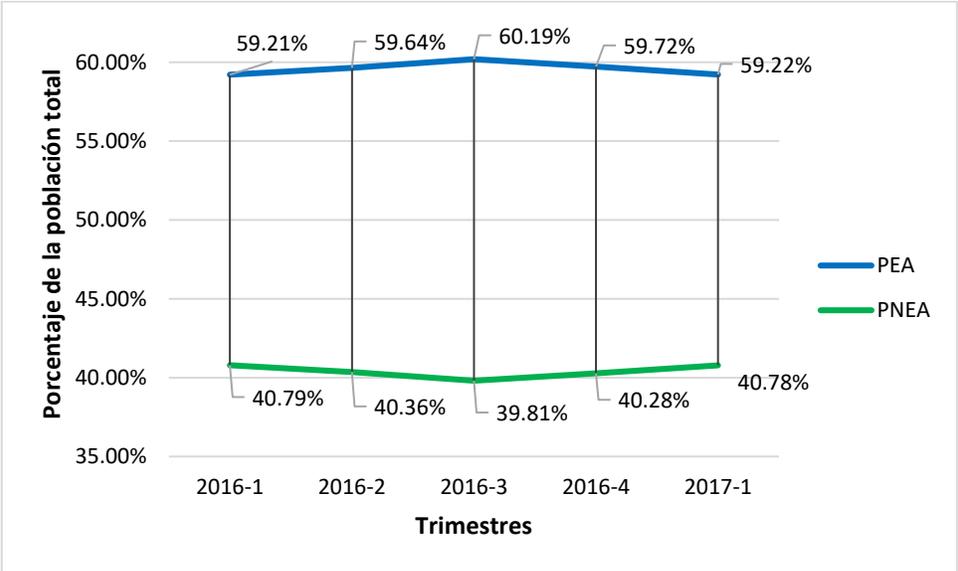


Figura 1. Tasa de la PEA y PNEA de 2016-1 a 2017-1

Fuente: ENOE, INEGI elaboración propia con tabulado de Ocupación 2017 (INEGI, 2019c).

3.1.1 Características de la población: ENOE 2016-1 – 2017-1

La submuestra utilizada, para esta investigación, cuenta con 45,058 observaciones, de las cuales en 2017-1 el 39.92% de la población estaba empleada en tiempo completo, 18.92% en tiempo parcial, 1.89% estaba desocupada y 39.27% inactiva (véase el Cuadro 5). Esto representa un aumento en la proporción de la población que se empleó en tiempo completo y una disminución en las demás categorías

respecto al periodo 2016-1, lo cual corresponde con los datos del tabulado de ocupación 2019 que proporciona el INEGI para dicho periodo (INEGI, 2019c).

Cuadro 5. Distribución porcentual de la población total 2016-1 a 2017-1

	T. Completo	T. Parcial	Desocupación	Inactividad	Total
2016-1	37.51%	20.54%	2.20%	39.75%	100%
2017-1	39.92%	18.92%	1.89%	39.27%	100%
Cambio	2.41%	-1.62%	-0.31%	-0.48%	-

Fuente: Panel rotativo 2016-1 a 2017-1, ENOE, INEGI elaboración propia.

Los cambios porcentuales de la situación laboral de acuerdo con las características sociodemográficas y de educación entre el primer trimestre del 2016 y el primero de 2017 se presentan en el Cuadro 6.

Cuadro 6. Cambio porcentual de la situación laboral por características sociodemográficas y educación del año 2017-1 respecto al 2016-1

		T. Completo	T. Parcial	Desocupación	Inactividad
Sexo	Hombre	1.62%	-1.13%	-0.16%	-0.32%
	Mujer	0.79%	-0.49%	-0.15%	-0.15%
Edad	15-19	0.20%	-0.30%	-0.06%	-1.87%
	20-39	1.32%	-0.95%	-0.21%	0.03%
	40-59	0.79%	-0.38%	-0.07%	0.39%
	60+	0.10%	0.02%	0.02%	0.97%
Escolaridad	Sin escolaridad	0.08%	-0.10%	0.00%	0.02%
	Primaria	0.12%	-0.40%	0.00%	0.28%
	Secundaria	0.75%	-0.32%	-0.07%	-0.35%
	Medio Superior	0.74%	-0.25%	-0.14%	-0.35%
	Licenciatura+	0.72%	-0.55%	-0.10%	-0.08%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

El 0.79% de las mujeres transitaron a un empleo de tiempo completo, mientras que la proporción de hombres que lo hicieron fue de 1.62%. La división de la muestra por grupos de edad revela que la población comprendida entre los 20 y 39 años es más móvil en todos los tipos de ocupación, excepto por la inactividad, a donde parece que se desplaza la población mayor a 60 años. Esto da cuenta de una característica de los grupos de edades más avanzadas, los cuales tienen baja participación en el mercado laboral respecto a los trabajadores más jóvenes (Cassidy & Parsons, 2017; Månsson & Ottosson, 2011).

En cuanto al grado educativo, se muestra que las personas con estudios de secundaria o más se emplearon en mayor proporción en empleos de tiempo completo; mientras que las personas con un grado de primaria o menos se movieron más a la inactividad que a la desocupación, lo cual coincide con las hipótesis de algunos autores (Buddelmeyer et al., 2005; Fadejeva & Opmane, 2016; Månsson & Ottosson, 2011) que sugieren que un mayor grado educativo puede ser factor para transitar al empleo de tiempo completo o desplazarse a la inactividad.

En virtud de las características descritas, es posible inferir acerca de cuál es la situación laboral de la población en el periodo. Sin embargo, a partir de esta descripción no es posible conocer cuál es la probabilidad de encontrarse en cualquiera de los tipos de ocupación del mercado laboral. Por lo tanto, es necesario hacer un análisis multinomial logit para conocer la probabilidad de encontrarse en un empleo de tiempo completo, tiempo parcial, en la desocupación o inactividad. En la siguiente sección se abordan los aspectos metodológicos que implican conocer las probabilidades de la encontrarse en una de las situaciones laborales antes mencionadas.

3.2 Probabilidad de emplearse en los distintos tipos de ocupación

Se estimaron dos regresiones multinomiales, una para el primer trimestre del 2016 y otra para el mismo trimestre de 2017. Ambas utilizan como categoría base haberse encontrado en un empleo de tiempo parcial, esto ayuda a entender la relación entre los distintos tipos de ocupación respecto al empleo parcial.

Los resultados fueron satisfactorios de acuerdo con las pruebas de Hausman y LR que se presentan en el anexo. La pseudo R^2 , que mide la relación entre los valores de verosimilitud del modelo completo y del restringido, fue de 14.3% en el caso de 2016 y 13.9% para 2017. Los coeficientes estimados son estadísticamente significativos en su conjunto en ambas regresiones de acuerdo con la prueba de Wald.

Los resultados de las regresiones en *log odds* se presentan en el Cuadro B1 del anexo. Como se mencionó en el capítulo anterior, debido a que se trata de un

modelo no lineal, los coeficientes no indican la magnitud del efecto de las variables independientes sobre la dependiente, por lo que es necesario calcular los efectos marginales derivados de las estimaciones realizadas, para posteriormente construir algunos escenarios. Los efectos marginales muestran el efecto de las variables independientes sobre la probabilidad de emplearse en los distintos tipos de ocupación.

Los resultados de los efectos marginales se calcularon en las medias y se presentan en el Cuadro 7.

Cuadro 7. Efectos marginales de las estimaciones para 2016-1 y 2017-1

		Efectos marginales: 2016 y 2017															
Observaciones: 45,056		Tiempo Completo		Tiempo Parcial				Desocupación		Inactividad							
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017				
Sexo	Mujer	-0.32 0.01	*** 0.01	-0.34 0.01	*** 0.01	-0.02 0.01	*** 0.01	-0.01 0.01	-0.01 0.00	*** 0.00	-0.01 0.00	*** 0.00	0.35 0.01	*** 0.01	0.36 0.01	*** 0.01	
Edad	20-39	0.33 0.01	*** 0.01	0.34 0.01	*** 0.01	0.07 0.01	*** 0.01	0.05 0.01	*** 0.00	0.02 0.00	*** 0.00	0.01 0.00	*** 0.00	-0.43 0.01	*** 0.01	-0.40 0.01	*** 0.01
	40-59	0.34 0.01	*** 0.01	0.32 0.01	*** 0.01	0.11 0.01	*** 0.01	0.09 0.01	*** 0.00	0.01 0.00	*** 0.00	0.00 0.00	*** 0.01	-0.46 0.01	*** 0.01	-0.42 0.01	*** 0.01
	60+	0.09 0.01	*** 0.01	0.06 0.01	*** 0.01	0.05 0.01	*** 0.01	0.05 0.01	*** 0.00	0.00 0.00	*** 0.00	-0.01 0.00	*** 0.02	-0.14 0.02	*** 0.02	-0.10 0.02	*** 0.02
Situación conyugal	Unido	0.00 0.01		-0.01 0.01		0.01 0.01		-0.01 0.01		-0.03 0.00	*** 0.00	-0.01 0.00	*** 0.00	0.02 0.01	*** 0.01	0.03 0.01	*** 0.01
	Separado(a)	0.09 0.02	*** 0.02	0.08 0.02	*** 0.02	0.05 0.02	*** 0.01	0.03 0.01	*** 0.01	-0.01 0.01	*** 0.01	-0.01 0.01	*** 0.01	-0.13 0.01	*** 0.01	-0.11 0.01	*** 0.01
	Viudo(a)	-0.01 0.02		-0.02 0.02		0.00 0.02		0.01 0.02		-0.01 0.01		-0.02 0.00	*** 0.02	0.02 0.02		0.03 0.02	*
Educación	Primaria	0.07 0.01	*** 0.01	0.06 0.01	*** 0.01	-0.02 0.01		0.00 0.01		0.01 0.00	** 0.00	0.01 0.00	*** 0.00	-0.06 0.01	*** 0.01	-0.06 0.01	*** 0.01
	Secundaria	0.12 0.01	*** 0.01	0.11 0.02	*** 0.01	-0.04 0.01	** 0.01	-0.03 0.01	*** 0.00	0.01 0.00	*** 0.00	0.01 0.00	*** 0.01	-0.10 0.01	*** 0.01	-0.09 0.01	*** 0.01
	Medio-superior	0.12 0.01	*** 0.01	0.12 0.02	*** 0.01	-0.03 0.01	*** 0.01	-0.02 0.01		0.02 0.00	*** 0.00	0.01 0.00	*** 0.02	-0.11 0.02	*** 0.02	-0.11 0.02	*** 0.02
	Licenciatura+	0.11 0.01	*** 0.01	0.10 0.02	*** 0.02	0.02 0.02		0.03 0.02		0.02 0.00	*** 0.00	0.02 0.00	*** 0.02	-0.15 0.02	*** 0.02	-0.15 0.02	*** 0.02

Nota: p*** < 0,01; p** < 0,05; p* < 0,10.

Fuente: Panel rotativo 2016-1 a 2017-1, ENOE, INEGI elaboración propia.

En términos de la variable sexo, ser mujer aumenta las probabilidades de encontrarse entre la población inactiva, la desocupación o en empleos de tiempo

parcial, mientras que reduce las probabilidades de emplearse en un trabajo de tiempo completo.

Se observa que ser mujer disminuye la probabilidad de emplearse de tiempo completo, presentando un ligero incremento de dos puntos porcentuales, entre 2016-1 y 2017-1, la magnitud de esta probabilidad alcanza los 32 y 34 puntos porcentuales respectivamente.

Por el contrario, la probabilidad de emplearse en tiempo parcial incrementó un punto porcentual en el periodo de estudio, mientras que la probabilidad de transitar a la desocupación permaneció sin cambios. En ambos casos, la probabilidad estimada es negativa, lo que indica que ser mujer reduce las probabilidades de emplearse de tiempo parcial o estar desocupada, aunque en el caso del tiempo parcial, el aumento en un punto porcentual apunta a que hay una mayor probabilidad, en 2017-1, de que las mujeres se empleen en trabajos de tiempo parcial.

Por otra parte, ser mujer incrementa las probabilidades de encontrarse en la inactividad, la probabilidad estimada aumentó de 35 a 36 puntos porcentuales entre 2016-1 y 2017-1. En este sentido, se puede señalar que hay relación positiva entre el empleo de tiempo parcial y la inactividad con el hecho de ser mujer, es decir, son más propensas a emplearse en tiempo parcial o en estar en la inactividad, en comparación al empleo de tiempo completo. Los resultados muestran la existencia de una trampa para las mujeres, es decir, a diferencia de los hombres una situación de empleo parcial o inactividad es, a menudo, un callejón sin salida que no les permite escalar a un empleo de tiempo completo como señalan Månsson & Ottosson (2011).

En cuanto a la variable edad, el grupo de los jóvenes, entre 20 y 39 años, presenta una mayor probabilidad de emplearse a tiempo completo, debido a que su probabilidad estimada incrementó de 33 a 34 puntos porcentuales en el periodo de estudio. En cambio, la probabilidad de emplearse a tiempo parcial, para este grupo de edad, se reduce de 7 a 5 puntos porcentuales, entre 2016-1 y 2017-1 respectivamente; mientras que la probabilidad de estar en la inactividad es negativa,

indicando que tener entre 20 y 39 años reduce las probabilidades de ser inactivo, entre 43 y 40 puntos porcentuales, en 2016-1 y 2017-1 respectivamente.

El grupo de edad intermedia, entre 40 a 59 años, presenta una mayor probabilidad de emplearse a tiempo completo, aunque esta disminuyó dos puntos porcentuales en el periodo, pasando de 34 a 32 puntos porcentuales. Asimismo, la probabilidad de emplearse en tiempo parcial se redujo de 11 a 9 puntos porcentuales, entre 2016-1 y 2017-1, al igual que la probabilidad de estar en la inactividad, la cual presentó una variación negativa en el periodo de estudio, disminuyendo de 46 a 42 puntos porcentuales.

Por último, el grupo de mayor edad, mayores a 60 años, presenta una menor probabilidad de emplearse a tiempo completo, comparado con los grupos anteriores, la cual disminuye de 9 a 6 puntos porcentuales, en 2016-1 y 2017-1 respectivamente. Por su parte, la probabilidad de emplearse a tiempo parcial es menor a 5 puntos porcentuales en ambos años, mientras que la probabilidad de estar en la inactividad presenta una mayor magnitud que en los grupos de edad anteriores.

Considerando lo anterior, es posible concluir que las personas en los grupos de edad jóvenes son más propensas a emplearse en tiempo parcial, tal como señalan Fadejeva & Opmane (2016), y menos probable a permanecer en la inactividad, como afirman Cassidy & Parsons (2017). Por su parte, los grupos de mayor edad presentan menores probabilidades de emplearse a tiempo completo y tiempo parcial.

Respecto a la situación conyugal, estar unido aumenta la probabilidad de estar en la desocupación, pues la probabilidad estimada aumentó de -3 a -1 puntos porcentuales en esta categoría; asimismo, estar unido incrementa la probabilidad de permanecer en la inactividad, la cual representó 2 y 3 puntos porcentuales, en 2016-1 y 2017-1 respectivamente.

Estos resultados sugieren, como señalan Fadejeva & Opmane (2016), que no hay una relación clara entre estar unido y las responsabilidades en el hogar por la

presencia de hijos. No obstante, esto no implica una mayor probabilidad de emplearse. Este resultado, en cuanto a la mayor probabilidad de permanecer en la desocupación o la inactividad en una situación conyugal de unido(a), quizás se confirme para el caso de las mujeres, pero no necesariamente para los hombres (Buddelmeyer et al., 2005).

Estar separado aumenta la probabilidad de emplearse a tiempo completo, entre 9 y 8 puntos porcentuales en 2016-1 y 2017-1 respectivamente; en el mismo sentido, aumenta la probabilidad de emplearse a tiempo parcial, en 5 y 3 puntos porcentuales en el periodo de estudio; mientras que estar separado reduce la probabilidad de estar en la desocupación, en un punto porcentual en ambos años; por último, aumenta la probabilidad de estar inactivo, pues la probabilidad estimada incrementó de -13 a -11 puntos porcentuales en el periodo de estudio. Para la situación conyugal de estar viudo, las variables del mercado laboral no fueron estadísticamente significativas.

Los cambios relacionados con esta variable pueden ser explicados por la relevancia de las responsabilidades en el hogar. Es posible que las personas que se encuentran separadas no se vean presionadas para elegir jornadas de trabajo menores a las del tiempo completo, por lo que son menos propensas a estar en tiempo parcial.

En cuanto a la variable educación, se observa que una mayor educación tiene un efecto mayor en la probabilidad de emplearse a tiempo completo, aunque no se observan cambios importantes en el periodo. Para la educación media superior, la probabilidad estimada es de 12 puntos porcentuales en ambos años, mientras que para licenciatura o más la probabilidad disminuye un punto porcentual, de 11 a 10 en 2016-1 y 2017-1 respectivamente. Estos resultados coinciden con lo señalado por Buddelmeyer (2005) y Ortiz (2005), quienes sostienen que las personas con mayor educación son menos propensas a moverse a la inactividad o al empleo de tiempo parcial y más a estar en empleos de tiempo completo.

En cuanto a la probabilidad de emplearse a tiempo parcial, no fue posible mostrar que esté relacionada con los niveles altos de educación. La estimación solo arrojó

resultados estadísticamente significativos, en esta variable, para los niveles de secundaria y media superior, lo que indica que contar con estos niveles educativos reduce la probabilidad de emplearse a tiempo parcial. De acuerdo con Ortiz (2005), las personas con estudios a nivel secundaria tienen un menor riesgo de abandonar el mercado laboral y uno mayor a incorporarse en otras formas de empleo como el tiempo parcial.

Por último, la educación tiene un efecto negativo en la probabilidad de estar inactivo, sobre todo en los niveles más altos de educación, pero no se observan cambios en el tiempo, este impacto permanece igual en el periodo de estudio. Estos resultados coinciden con las conclusiones de Buddelmeyer (2005), en donde se señala que las personas con un menor grado de escolaridad son significativamente más propensas a esta desocupadas o inactivas en comparación con los que tienen un nivel educativo avanzado.

En la siguiente sección se presentan distintos escenarios, contruidos a partir de los resultados anteriores, con el objetivo de analizar con mayor precisión el efecto del sexo, la edad, el estado conyugal y la educación para los años 2016 y 2017 en los distintos tipos de ocupación.

3.3 Escenarios

La intención de este apartado es analizar las probabilidades de emplearse a tiempo completo, parcial, estar en la desocupación o la inactividad a partir de varios escenarios, en los cuales se considera el sexo, la edad, la educación y el estado conyugal para los años 2016 y 2017.

Se estimaron escenarios para hombres y mujeres distinguiendo entre jóvenes de 20 a 39 años y adultos de 60 años o más con las siguientes cuatro características:

i) Separados con estudios de licenciatura; ii) Unidos con estudios de licenciatura; iii) Separados sin estudios y iv) Unidos sin estudios²².

Los resultados que se presentan a continuación deben tomarse con precaución y como una aproximación a la tendencia de las transiciones laborales, dadas las limitaciones propias de la muestra.

Al respecto, es importante tener en cuenta dos limitaciones principales. En primer lugar, como señala Ochoa (2016), los cambios estructurales en el mercado laboral mexicano pueden ser aún mayores que los que se captan con la información de esta encuesta, ya que registra cambios de forma trimestral con base en lo ocurrido en la semana de referencia. En segundo término, al ser una fracción de la ENOE, los resultados son sólo una aproximación de las tendencias más evidentes en las cifras y no cambios de menor magnitud que pueden deberse a variaciones muestrales.

En el Cuadro 8 se presenta el escenario que compara la probabilidad, para 2016 y 2017, de emplearse de tiempo completo o parcial para hombres y mujeres jóvenes con las cuatro características definidas al inicio de este apartado.

Cuadro 8. Comparación de las probabilidades: empleo de tiempo completo y parcial. Hombres y mujeres de 20 a 39 años

	Hombres de 20-39 años				Mujeres de 20-39 años			
	T. completo 2016	T. completo 2017	T. Parcial 2016	T. Parcial 2017	T. completo 2016	T. completo 2017	T. Parcial 2016	T. Parcial 2017
	A	B	C	D	E	F	G	H
i	68%	81%	22%	9%	40%	54%	33%	17%
ii	63%	77%	25%	11%	29%	42%	30%	17%
iii	63%	77%	24%	10%	29%	42%	28%	15%
iv	54%	68%	24%	12%	18%	27%	21%	13%

Nota: i) Separado con estudios de licenciatura; ii) Unido con estudios de licenciatura; iii) Separado sin estudios; iv) Unido sin estudios.

Fuente: Elaboración propia.

²² La prueba *suest* (Weesie, 1999) muestra que los coeficientes entre las regresiones son estadísticamente diferentes entre sí, por tanto, son distinguibles entre ambos años como se muestra en los Cuadros A5, A6 y A7 del anexo.

Al comparar las columnas C/G, correspondientes al año 2016 y D/H, del año 2017, se observa que, tal como señalan Buddelmeyer (2005), en el grupo de edad de 20 a 39 años las mujeres son más propensas a emplearse en tiempo parcial en comparación con los hombres, con excepción de las que están en situación de unido y sin estudios en 2016.

Estos resultados, como señalan Cassidy & Parsons (2017), se explican en parte por las responsabilidades de las mujeres en el hogar que las obliga a aceptar trabajos de menores jornadas laborales. En el caso de Australia, el cuidado de los hijos es la razón dominante para emplearse a tiempo parcial para las mujeres, mientras que el porcentaje de hombres empleados a tiempo parcial para cuidar a sus hijos es relativamente pequeño. En México podríamos observar un patrón similar, dado que el hombre ha ocupado históricamente la jefatura del hogar, mientras que la mujer ha desempeñado un papel de fuerza de trabajo secundaria, encargada del cuidado del hogar y empleándose solo en tiempos de necesidad y en actividades que le permitan desempeñar simultáneamente su rol dentro del hogar (Trejo, 2021).

En cuanto a la educación, a mayor nivel educativo aumenta la probabilidad de emplearse en tiempo completo, tanto para los hombres como para las mujeres, como se observa en las primeras dos filas del Cuadro 7. En este sentido, puede establecerse una relación positiva entre la educación y la probabilidad de ocuparse en empleos de tiempo completo, tal como sucede en la Unión Europea²³ y Estados Unidos, donde un mayor nivel educativo está correlacionado positivamente con el empleo a tiempo completo (Buddelmeyer et al., 2005; Fadejeva & Opmane, 2016; Månsson & Ottosson, 2011).

En cuanto al efecto del estado conyugal, al comparar los resultados de las filas de unidos y separados, tanto para hombres como para mujeres, las probabilidades de emplearse a tiempo completo son menores entre los que están unidos, independientemente de su sexo. Este resultado era esperado para el caso de las

²³ Dinamarca, Países Bajos, Bélgica, Francia, Irlanda, Italia, Grecia, España, Portugal, Alemania y Reino Unido.

mujeres ya que, en efecto, se asocia las responsabilidades en el hogar con la decisión, de las mujeres, de no aceptar empleos de tiempo completo.

Por otra parte, la presencia de hijos en el hogar podría implicar una menor disposición a emplearse en tiempo completo y aumentar la probabilidad de estar en la inactividad o en la desocupación. Algunos autores señalan que este hecho no sólo se presenta entre las mujeres, en algunas ocasiones incluso los hombres unidos son más propensos al empleo de tiempo parcial, comparados con los que se encuentran separados, cuando tienen una responsabilidad en el hogar (Cassidy & Parsons, 2017). Tomando como referencia el caso de Australia, algunos padres de familia optan por emplearse a tiempo parcial para dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos o bien emplearse a tiempo completo y hacer horas extras.

En cuanto a la hipótesis de que el empleo de tiempo parcial en el mercado laboral mexicano está creciendo, como sucede en otros países (Abhayaratna et al., 2008; Cassidy & Parsons, 2017; Delsen, 1995), no es posible confirmarla para ambos sexos.

La probabilidad de emplearse en tiempo parcial disminuyó entre 2016 y 2017. Esto puede deberse a dos situaciones. La primera consiste en el aumento en la demanda de empleos de tiempo completo derivado del crecimiento de la industria en México para 2017²⁴. La segunda situación refiere al deterioro de la calidad del empleo en México, en particular sobre el bajo nivel de los salarios en 2017. Ante la existencia de bajos salarios, la población está más presionada a trabajar más para poder costear su nivel de vida, llevándolos así a aumentar la duración de su jornada de trabajo (Márquez, 2018). En este sentido, la situación puede ser atribuida a variables macroeconómicas de ese momento²⁵.

Debido a que el periodo de estudio es relativamente corto, los resultados no pueden ser tomados como tendencias del mercado laboral mexicano. Ello requiere de un

²⁴ De acuerdo con datos del Banco Mundial (2020), el crecimiento anual de la industria en México respecto al PIB fue de 3.13%.

²⁵ Las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, la dinámica de la política monetaria de Estados Unidos y la incertidumbre de la política interna en México asociada al proceso electoral 2018 (Márquez, A. Y. B.; Márquez, 2018).

análisis de largo plazo con información longitudinal, que lamentablemente no existe por el momento en México. Una posible solución es la comparación de paneles rotativos de la ENOE para diferentes periodos, lo cual queda fuera de los límites de esta investigación y por ello, se deja para futuras investigaciones.

En el Cuadro 9 se presentan los escenarios para la desocupación y la inactividad, para hombres y mujeres jóvenes con las cuatro características establecidas al inicio del apartado.

Cuadro 9. Comparación de las probabilidades: desocupación e inactividad. Hombres y mujeres de 20 a 39 años

	Hombres de 20-39 años				Mujeres de 20-39 años			
	Desocupación 2016	Desocupación 2017	Inactividad 2016	Inactividad 2017	Desocupación 2016	Desocupación 2017	Inactividad 2016	Inactividad 2017
	A	B	C	D	E	F	G	H
i	5%	4%	5%	6%	4%	4%	23%	25%
ii	2%	2%	10%	10%	1%	1%	40%	40%
iii	3%	3%	10%	10%	2%	2%	41%	41%
iv	1%	1%	21%	19%	1%	1%	60%	59%

Nota: i) Separado con estudios de licenciatura; ii) Unido con estudios de licenciatura; iii) Separado sin estudios; iv) Unido sin estudios.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados del Cuadro 9 muestran que la probabilidad de estar desocupado se modificó solamente en 1% para los hombres en el periodo y no cambió en el caso de las mujeres. Algo similar ocurre para la probabilidad de permanecer inactivo, donde la variación es menor para ambos sexos.

A diferencia de los grupos de edad más avanzada, la probabilidad de los más jóvenes de estar en la desocupación y la inactividad se explica, en gran medida, por la disposición que tienen los jóvenes para ingresar al mercado laboral aceptando contratos de trabajo en condiciones menos favorables y salarios más bajos (Fadejeva & Krasnopjorovs, 2015).

Al comparar las columnas C/G y D/H en el Cuadro 9, se observa que las mujeres son más propensas a encontrarse en la inactividad. Como referencia, el estudio de Buddelmeyer et al. (2005) sobre Italia y Francia, encontró que el 39% de las mujeres se encuentra en la inactividad frente al 11.5% de los hombres en la misma situación.

Por otra parte, al comparar las filas i y ii con la iii y iv, se observa que un mayor grado educativo disminuye la probabilidad de encontrarse en la inactividad. Resultados similares fueron observados en el caso de Letonia (Fadejeva & Opmane, 2016), Australia (Månsson & Ottosson, 2011) y Alemania, España, Dinamarca y Reino Unido (Ortiz, 2005). En nuestro caso, comparando las columnas C/G y D/H del Cuadro 9, tanto los hombres (5% y 10% en ambos años) como las mujeres (23% y 40% en 2016 y 25% y 40% en 2017) que cuentan con estudios de licenciatura son menos propensos a encontrarse en la inactividad. Por el contrario, tanto los hombres como las mujeres sin estudios tienen altas probabilidades de estar inactivos.

Para las personas que se encuentran separadas, los resultados muestran que éstas son menos propensas a ubicarse en la inactividad. En el caso de los hombres (5% y 10% en ambos años) y las mujeres (23% y 41% en 2016 y 25% y 41% para 2017) separadas se puede observar que es menos probable estar en la inactividad respecto a los hombres (10% y 21% en 2016 y 10% y 19% en 2017) y mujeres (40% y 60% en 2016 y para 2017 41% y 59%) que se encuentran unidas. Un patrón similar se puede observar en la investigación de Buddelmeyer et al. (2005) sobre Estados Unidos entre 1994 y 1999, donde las personas más jóvenes, casadas, con menor educación y mayor número de hijos son significativamente más propensa a ser inactivas (el 26% de las mujeres y el 7% de los hombres).

Los Cuadros 10 y 11 consideran a hombres y mujeres de 60 o más años con las cuatro características definidas al inicio del apartado.

Cuadro 10. Comparación de las probabilidades: empleo de tiempo completo y parcial. Hombres y mujeres de 60 o más años

	Hombres de 60 o más años				Mujeres de 60 o más años			
	T. completo 2016	T. completo 2017	T. Parcial 2016	T. Parcial 2017	T. completo 2016	T. completo 2017	T. Parcial 2016	T. Parcial 2017
	A	B	C	D	E	F	G	H
i	21%	30%	23%	13%	4%	6%	11%	8%
ii	33%	45%	29%	15%	8%	12%	18%	11%
iii	33%	44%	31%	17%	8%	12%	19%	13%
iv	45%	58%	34%	17%	14%	20%	29%	17%

Nota: i) Separado con estudios de licenciatura; ii) Unido con estudios de licenciatura; iii) Separado sin estudios; iv) Unido sin estudios.

Fuente: Elaboración propia.

Al comparar las columnas A/B y E/F, de los Cuadros 8 y 10, se puede observar que los grupos de mayor edad tanto hombres como mujeres son menos propensos a emplearse en tiempo completo en comparación con los grupos más jóvenes. Un resultado similar se puede observar en Australia durante 2016, donde cerca del 40% de los trabajadores mayores de 55 años estaban empleados a tiempo parcial como mecanismo para salir del mercado laboral (Cassidy & Parsons, 2017). De igual forma, entre los países de la Unión Europea, la tasa de empleo de tiempo parcial en los grupos de edad mayores a 49 años es mayor (21%) respecto a los grupos de 25 a 49 años (16%) (Buddelmeyer et al., 2005). Por lo tanto, es posible concluir que, para el caso mexicano, los grupos de edad avanzada tienden a emplearse más a tiempo parcial y a encontrarse en la inactividad, así como a alejarse del empleo de tiempo completo.

En el Cuadro 10, se observa en las filas ii y iv que los hombres y las mujeres que se encuentran en una situación de unido tienen mayor probabilidad de encontrarse en empleos de tiempo completo, en comparación con los que se encuentran separados (filas i y iii). Por ello, se puede señalar que las personas que tienen una responsabilidad en el hogar, definidas por la situación conyugal de unido, no tienen una menor probabilidad de emplearse a tiempo completo, por el contrario, se observa algo similar a lo señalado por Cassidy & Parsons (2017), según los cuales las parejas se coordinan para emplearse a tiempo completo, con la finalidad de ofrecer mejores condiciones de vida a sus familias.

En el Cuadro 11, se toman en cuenta personas de 60 o más años con las cuatro características definidas al inicio del apartado, respecto a la desocupación y la inactividad.

Cuadro 11. Comparación de las probabilidades: desocupación e inactividad. Hombres y mujeres de 60 años o más

	Hombres de 60 o más años				Mujeres de 60 o más años			
	Desocupación	Desocupación	Inactividad	Inactividad	Desocupación	Desocupación	Inactividad	Inactividad
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
	A	B	C	D	E	F	G	H
i	0%	1%	56%	56%	0%	0%	85%	86%
ii	1%	1%	37%	39%	0%	0%	74%	77%
iii	1%	1%	35%	38%	0%	0%	73%	75%
iv	1%	2%	20%	23%	1%	1%	56%	62%

Nota: i) Separado con estudios de licenciatura; ii) Unido con estudios de licenciatura; iii) Separado sin estudios; iv) Unido sin estudios.

Fuente: Elaboración propia.

Se observa una relación positiva de los grupos de edad más avanzada con la inactividad, tanto para hombres como mujeres. Los estudios de Månsson & Ottosson (2011) y Cassidy & Parsons (2017), señalan que las personas de edad avanzada buscan salir de la población económicamente activa e incorporarse a la inactividad, ya sea porque se han jubilado o porque su condición física les impide volver al mercado laboral.

Ejemplos son el caso de Suecia, donde el efecto marginal por cada año adicional en la edad es de 1.03 puntos porcentuales, y el caso de Australia, en el que las personas de edades más avanzadas (especialmente los mayores de 55 años) tienen mayores preferencias por alcanzar su jubilación y salir gradualmente del mercado laboral. Por lo tanto, para el caso de México, se puede observar que hay una mayor tendencia de los grupos de edad avanzada por encontrarse en la inactividad y alejarse de los empleos de tiempo completo y parcial.

Al observar las columnas (A/B, C/D, E/F, G/H) de los Cuadros 8 y 10, se puede señalar que las diferencias en las probabilidades de emplearse a tiempo completo y parcial entre ambos años para hombres y mujeres de 20 a 39 años son relativamente altas, mayores al diez por ciento. Algo similar ocurre con los hombres

de 60 años o más y, en menor proporción, con las mujeres que pertenecen a ese grupo.

La magnitud del cambio puede obedecer, en nuestra opinión, a varias razones: i) la alta movilidad del mercado laboral mexicano, como lo muestra Ochoa (2016) estos cambios estructurales pueden ser aún mayores que los que se captan con la encuesta; ii) las características sociodemográficas particulares que presentan algunos grupos de la población (sexo, edad, situación conyugal) que son más propensos a la movilidad laboral; iii) las condiciones económicas latentes en 2016 y 2017 entre México y Estados Unidos que resultaron en salarios más bajos y presionaron a la población a ocuparse en jornadas laborales más extensas para costear su nivel de vida (Márquez; Márquez, 2018); iv) el insuficiente crecimiento del PIB en México a finales del 2016 potenció, en gran medida, el deterioro de las condiciones laborales de la población ocupada que, aunque estaban empleadas tuvieron la necesidad y disponibilidad de trabajar más tiempo de lo que su ocupación actual les permitía (Márquez; Márquez, 2017); por último, las discrepancias porcentuales en los escenarios pueden venir de que los modelos propuestos para 2016 y 2017 son estadísticamente diferentes entre sí (ver Cuadros A5 y A6 del anexo).

Capítulo 4: Conclusiones y reflexiones

No fue posible mostrar la magnitud de la transición hacia el empleo parcial debido, quizás, a que el periodo de análisis es muy corto y a la presencia de condiciones macroeconómicas en el periodo que favorecieron al empleo de tiempo completo. De aquí que queda abierta este tema para futuras investigaciones.

La evidencia de varios países como Australia, Estados Unidos, Reino Unido y Letonia, por mencionar a algunos, muestra la creciente participación de las personas empleadas a tiempo parcial en los mercados laborales debido en parte a la mayor diversidad en los contratos laborales y flexibilidad para los empleadores y empleados de acuerdo con sus necesidades.

La literatura analizada respecto a la presencia del empleo parcial en los mercados laborales muestra que ha crecido más de 30% en las últimas décadas en países como Australia y Países Bajos, y más del 10% en países de la OCDE como Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, España, Reino Unido y Suecia.

La revisión de la bibliografía sobre el tema permitió seleccionar algunos de los factores, identificados en otros países, que inciden en la elección del empleo a tiempo parcial. Entre estos factores se encuentra el sexo, pues ser mujer se relaciona con emplearse a tiempo parcial o encontrarse en la inactividad; la edad, debido a que los distintos grupos de edad presentan cierta tendencia a emplearse en posiciones específicas dentro del mercado laboral; la educación, pues se ha comprobado la existencia de una relación positiva entre el nivel educativo y el empleo de tiempo completo; así como la presencia de hijos en el hogar, dado que es un factor de peso al decidir entre empleo de tiempo parcial o de tiempo completo.

La primera hipótesis particular que se planteó sostiene que las mujeres, respecto a los hombres, tienen una mayor probabilidad de encontrarse en un empleo de tiempo parcial, en la desocupación o en la inactividad. Esta hipótesis se comprobó parcialmente en el marco de esta investigación.

Ser mujer reduce la probabilidad de emplearse a tiempo completo en una magnitud de 32 y 34 puntos porcentuales, en 2016-1 y 2017-1 respectivamente. Por el contrario, incrementa las probabilidades de estar en la inactividad por 35 y 36 puntos porcentuales en los dos años de estudio. Por su parte, ser mujer tiene un menor efecto en cuanto a emplearse a tiempo parcial o a estar en la desocupación, cabe resaltar que este efecto es negativo, por lo que ser mujer reduce las probabilidades de emplearse en estos dos tipos de ocupación.

Como resultado de los escenarios planteados, se mostró que las mujeres jóvenes, entre 20 y 39 años, son más propensas, en comparación con los hombres, a emplearse a tiempo parcial que a tiempo completo. Lo anterior se atribuye a las responsabilidades de las mujeres en el hogar, pues en México el hombre ha ocupado tradicionalmente la jefatura del hogar, limitando las posibilidades de empleo de las mujeres a tiempos de necesidad y en actividades que les permitan desempeñar su rol dentro del hogar. Considerando esto, se puede concluir que hay una relación positiva entre el empleo de tiempo parcial y la inactividad con el hecho de ser mujer.

Nuestra segunda hipótesis particular señala que la población de 20 a 39 años tiene mayor probabilidad de emplearse a tiempo completo o parcial, mientras que la población entre 40 y 59 años tiene mayor probabilidad de emplearse a tiempo parcial. Los resultados obtenidos difieren de la hipótesis planteada.

De acuerdo con los resultados de la estimación, la población entre 20 y 39 años tiene una mayor probabilidad de emplearse a tiempo completo, es decir, encontrarse en este rango de edad aumentaba la probabilidad de estar en un empleo de tiempo completo en 33 y 34 puntos, en 2016-1 y 2017-1 respectivamente, mientras que la probabilidad de emplearse a tiempo parcial era de 7 y 5 puntos porcentuales en el mismo periodo.

Por su parte, el efecto que tiene ser parte de este grupo de edad sobre la desocupación es de 2 y 1 punto porcentual, mientras que en la inactividad es de -43 y -40 puntos porcentuales en el periodo de estudio. Esto se explica por la

disposición de los jóvenes por ingresar al mercado laboral aceptando contratos de trabajo, aunque sea bajo condiciones menos favorables.

La población entre 40 y 59 años presenta una mayor probabilidad de emplearse a tiempo completo, por lo que estar en este segmento de la población incrementaba las probabilidades de trabajar a tiempo completo en 34 y 32 puntos porcentuales en el periodo de estudio, mientras que el efecto en la probabilidad de emplearse a tiempo parcial era de 11 y 9 puntos porcentuales. Por último, las personas mayores de 60 años tienen una menor probabilidad de emplearse a tiempo completo, mientras que presentan una mayor probabilidad de encontrarse en la inactividad, en comparación con los grupos de edad anteriores.

La tercera hipótesis particular planteada señala que la presencia de hijos en el hogar es un factor de peso en la probabilidad de situarse en un lugar del mercado de trabajo. Esta hipótesis no pudo comprobarse de manera directa debido a dificultades metodológicas. No obstante, se tomó la situación conyugal como indicativo de tener hijos en el hogar.

En este sentido, tener un estatus conyugal de unido incrementa la probabilidad de estar en la desocupación o de permanecer en la inactividad. De acuerdo con los escenarios planteados, las personas entre 20 y 30 años, con estatus conyugal de unido, tienen menores probabilidades de emplearse a tiempo completo sin importar su sexo. Contrasta como las personas mayores de 60 años, con estatus conyugal de unido, tienen mayores probabilidades de emplearse a tiempo completo, en comparación con los separados, lo que puede ser un indicio de estrategias coordinadas entre parejas para mejorar sus ingresos.

Por el contrario, estar separado aumenta la probabilidad de emplearse a tiempo completo en 5 y 3 puntos porcentuales, en 2016-1 y 2017-1 respectivamente, a la par disminuye la probabilidad de estar desocupado o inactivo. Entre los más jóvenes, de 20 a 39 años, las personas separadas son menos propensas a la inactividad. Lo anterior puede indicar que las personas separadas quizá no tengan la misma presión para elegir jornadas de trabajo menores a las de tiempo completo, comparadas con las personas cuyo estatus conyugal es de unido.

La última hipótesis particular que se planteó señala que la probabilidad de emplearse a tiempo completo aumenta conforme incrementa el grado educativo. Esta hipótesis se comprobó en el marco de esta investigación. Un mayor nivel educativo tiene un efecto más grande sobre la probabilidad de emplearse a tiempo completo.

En este caso, las personas con educación media superior aumentan su probabilidad, de emplearse a tiempo completo, en 12 puntos porcentuales, mientras que las personas con licenciatura o más la incrementan entre 11 y 10 puntos porcentuales. Lo anterior va de la mano con el hecho de que la educación tiene un efecto negativo sobre estar inactivo, principalmente las categorías que corresponden a los niveles más altos de educación.

En cuanto a las probabilidades de empleo a tiempo parcial, la estimación sólo arrojó resultados estadísticamente significativos para los niveles de secundaria y media superior, por lo que contar con estos niveles educativos reduce la probabilidad de emplearse a tiempo parcial.

Como segunda hipótesis general, nos planteamos que, en México, contrario a lo que ocurre en otros países, los trabajadores tienden a insertarse en empleos de tiempo completo en lugar de los de tiempo parcial. El objetivo detrás de esta hipótesis consistía en comparar las probabilidades de emplearse en tiempo completo y tiempo parcial en el mercado laboral mexicano entre 2016-1 y 2017-1.

De acuerdo con los escenarios presentados en el capítulo anterior, la probabilidad de emplearse a tiempo parcial, entre personas de 20 a 39 años, disminuyó en el periodo de estudio. Esto se atribuye al aumento en la demanda de empleos de tiempo completo, derivado del crecimiento industrial en 2017, así como al deterioro de la calidad del empleo y el bajo nivel de salarios, los cuales presionan a los trabajadores a emplearse un mayor número de horas para costear su nivel de vida.

Los resultados presentados permitieron mostrar una relativa alta presencia de transiciones hacia el empleo parcial en varios grupos, como son las mujeres, los jóvenes y los que tienen baja educación. Por lo tanto, es importante hacer estudios

sobre esta forma de empleo, ya que permite conocer las características de los grupos que son más propensos y establecer acciones de política laboral al respecto.

La discusión sobre las condiciones en que se desarrolla el empleo de tiempo parcial es bastante amplia, ya que aún se encuentra a debate sus posibles beneficios para los trabajadores. Es por ello por lo que, para futuras investigaciones se sugiere replicar este estudio en el resto de los países de América Latina, esto con la finalidad de tener puntos de comparación en países emergentes, como México, además de identificar el comportamiento que presentan respecto al empleo de tiempo parcial.

Si bien el empleo de tiempo parcial es una oportunidad para los trabajadores de emplear su tiempo en otras actividades, también puede implicar salarios bajos y prestaciones laborales mínimas, así como condiciones laborales precarias, debido a que estos trabajos suelen ser menos calificados y con menor oportunidad de una capacitación continua, además de mostrar carreras más pobres respecto a los trabajos de tiempo completo.

Sin embargo, el análisis de la calidad de los empleos de tiempo parcial debe reflejar las motivaciones y necesidades de quienes lo ejercen. Algunos grupos de personas, como los más jóvenes, adquieren la capacitación y educación que necesitan en otros lugares. Se esperaría de otros grupos como los de mayor edad, que tengan menor interés sobre la capacitación y calificación que puedan obtener ya que usan el empleo a tiempo parcial para salir lentamente del mercado laboral.

ANEXOS

El presente anexo muestra las pruebas estadísticas aplicadas para la elección del modelo multinomial logit, así como la comparación entre los coeficientes de regresión que se obtuvieron para esta investigación. El software empleado para estos análisis fue STATA.

A: Pruebas estadísticas

Las pruebas estadísticas se usan para evaluar la evidencia que los datos proporcionan. Por tanto, para evaluar la veracidad del modelo multinomial logit empleado en esta investigación se usaron tres pruebas: AIC vs. BIC, LR y Hausman. Además, se empleó la prueba suest para evaluar si los coeficientes de los modelos propuestos para 2016 y 2017 son estadísticamente diferentes.

A fin de elegir el modelo más adecuado para el problema de investigación, se compararon los modelos logit multinomial y multinomial ordenado a través del criterio de información AIC y BIC. A diferencia de la relación de probabilidad, Wald y procedimientos de prueba similares, los modelos no necesitan anidarse para comparar los criterios de información. En particular al comparar los modelos los valores más pequeños en AIC y BIC serán más adecuados (StataCorp, 2010).

Cuadro A 1. Criterios: Akaike Information Criteria (AIC) y Bayesian Information Criteria (BIC)

	Multinomial Logit 2016	Logit Ordenado 2016	Multinomial Logit 2017	Logit Ordenado 2017
AIC	88362.072	89674.85	81336.893	82275.257
BIC	88675.836	89796.869	81650.657	82397.277

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE en STATA.

En este caso y de acuerdo con los criterios de información mostrados en el Cuadro A1, se considera más adecuado el modelo multinomial logit para esta investigación por encima del modelo ordenado.

En un modelo de regresión multinomial Logit, los Odds Ratio (OR) no deben ser afectados por el resto de las alternativas posibles de la variable dependiente, es decir, agregar o eliminar alternativas no debería modificar los OR. Esta idea es el supuesto de independencia de alternativas irrelevantes y requiere que las alternativas de la variable dependiente sean evaluadas de manera independiente por el tomador de decisiones. Si este supuesto no se cumple, el modelo da lugar a coeficientes errados (Orihuela, 2011)²⁶.

Cuadro A 2. Prueba de Hausman

Alternativas nominales	2016	2017
	P > chi ²	
Tiempo completo	1.00	1.00
Tiempo parcial	1.00	0.14
Desocupación	0.19	0.27
Inactividad	1.00	1.00

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE en STATA.

Al aplicar la prueba de Hausman es posible observar que la categoría de empleo de tiempo parcial, tiempo completo y la desocupación no rechazan la hipótesis nula de que la independencia de alternativas irrelevantes sea verdadera.

En un modelo no lineal como el multinomial Logit, es posible poner a prueba los coeficientes de las variables mediante un test de Wald o LR a razón de saber si existe efecto de las variables independientes en la dependiente (Romaní, 2014). Mediante la prueba LR es posible ver que el efecto de las variables independientes es significativo al 0.01, excepto por la variable viudo en 2016. Por lo tanto, la hipótesis de que todos los coeficientes relacionados con cada una de las variables independientes son simultáneamente iguales a cero puede ser rechazada al 0.01 por ciento de significancia para la mayor parte de las variables.

²⁶ Citado en (Romaní, 2014).

Cuadro A 3. Prueba de Wald

	2016			2017		
	Chi ²	df	P>chi ²	Chi ²	df	P>chi ²
Mujer	7106.675	3	0	7241.899	3	0
20-39	3280.08	3	0	2424.614	3	0
40-59	2918.817	3	0	2111.032	3	0
60+	193.182	3	0	53.861	3	0
Unido	140.142	3	0	105.48	3	0
Separado(a)	211.505	3	0	165.923	3	0
Viudo(a)	2.987	3	0.394	17.611	3	0.001
Primaria	59.572	3	0	37.131	3	0
Secundaria	152.878	3	0	111.61	3	0
Medio-superior	180.962	3	0	116.076	3	0
Licenciatura+	210.112	3	0	175.103	3	0

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE en STATA.

La prueba LR para categorías combinadas nos permite rechazar la hipótesis de que todas las categorías de la variable dependiente son muy similares entre sí (Romaní, 2014).

Cuadro A 4. Prueba LR para categorías combinadas

	2016			2017		
	Chi ²	df	P>chi ²	Chi ²	df	P>chi ²
T.Completo & T.Parcial	1908.768	11	0	2073.2	11	0
T.Completo & Desocupación	510.066	11	0	350.853	11	0
T.Completo & Inactividad	13519.033	11	0	13216.63	11	0
T.Parcial & Desocupación	543.211	11	0	458.158	11	0
T.Parcial & Inactividad	4091.335	11	0	3295.124	11	0
Desocupación & Inactividad	1571.924	11	0	1303.734	11	0

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE en STATA.

Al comparar los coeficientes entre los modelos 2016 y 2017 se puede observar que no hay diferencias sustanciales entre ellos. Si bien estos resultados son similares, pero no iguales, esto no significa que los modelos sean estadísticamente diferentes entre sí, es decir, las diferencias pueden venir de los valores usados para calcular las probabilidades (las medias o medianas) y no de los propios estimadores, lo que no necesariamente implica que haya diferencia entre los modelos estadísticamente.

Por tanto, es necesario mostrar si existe diferencia estadística entre los modelos utilizados mediante la combinación de los comandos `suest/test` en Stata. Esta función nos permite comparar las ecuaciones de los coeficientes de los dos modelos bajo la hipótesis nula de que estos son iguales entre sí. La igualdad es evaluada en el Cuadro A5.

Cuadro A 5. Aplicación de las pruebas `suest/test` para evaluar la igualdad de coeficientes entre los modelos

2016	2017		
Hombre	- Hombre	=	0
Mujer	- Mujer	=	0
20-39	- 20-39	=	0
40-59	- 40-59	=	0
60+	- 60+	=	0
Unido	- Unido	=	0
Separado(a)	- Separado(a)	=	0
Viudo(a)	- Viudo(a)	=	0
Primaria	- Primaria	=	0
Secundaria	- Secundaria	=	0
Medio-superior	- Medio-superior	=	0
Licenciatura+	- Licenciatura+	=	0
chi2(12)	=		127.72
Prob > chi2	=		0.000

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE en STATA.

Mediante la comparación de los coeficientes, rechazamos la hipótesis sobre la igualdad entre las ecuaciones dados los grados de libertad de la prueba, esto es para todas las variables (sexo, edad, situación conyugal y escolaridad). Además, la prueba se llevó a cabo para las variables de manera individual con el propósito de descartar que éstas son iguales. Como se esperaba, la hipótesis nula de que las variables son iguales entre ambos años se rechaza (véase el Cuadro A6). Esto señala que los modelos son estadísticamente diferentes entre sí, tanto para todas las variables en su conjunto como de manera individual, por lo que las diferencias porcentuales más altas en los Cuadros 7 y 9 de la sección de escenarios podrían venir de los modelos, así como de factores exógenos a ellos.

Cuadro A 6. Aplicación de las pruebas suest/test para evaluar la igualdad de coeficientes entre variables

2016	2017		chi2()	Prob > chi2	
Sexo	- Sexo	= 0	chi2(2)	97.24	0.000
Edad	- Edad	= 0	chi2(4)	115.28	0.000
Situación conyugal	- Situación conyugal	= 0	chi2(4)	100.59	0.000
Nivel educativo	- Nivel educativo	= 0	chi2(5)	93.95	0.000

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE en STATA.

B: La regresión multinomial logit

En el Cuadro B1 se puede observar los odds ratio estimados. Es importante resaltar que, si bien los resultados mostrados pueden indicarnos el sentido de las relaciones de las variables independientes respecto al empleo de tiempo completo, parcial, desempleo o inactividad, éstos no señalan la magnitud de los mismos. Respecto al sexo son significativos al 0.01 para ambos años en todas las categorías. En cuanto a los grupos de edad, los coeficientes son significativos para la categoría de tiempo completo e inactividad en ambos años excepto por el grupo más avanzado de edad en 2016 y 2017 de la categoría de desocupación y tiempo completo respectivamente. Para la situación conyugal en las distintas categorías al menos 2 regresores no son significativos. Con relación al nivel educativo, los coeficientes son significativos en su mayoría para las categorías de tiempo completo y la desocupación, sin embargo, en la categoría de inactividad sólo el coeficiente del nivel de Licenciatura o más es significativo.

Cuadro B 1. Coeficientes de las regresiones para 2016-1 y 2017-1

Obs: 45,056	2016-1						2017-1					
	T. Completo		Desocupado		Inactivo		T. Completo		Desocupado		Inactivo	
Sexo												
Mujer	-0.93	***	-0.5	***	1.34	***	-1.01	***	-0.69	***	1.29	***
	(0.04)		(0.12)		(0.05)		(0.05)		(0.11)		(0.05)	
Edad												
20-39	1.14	***	0.63	***	-1.62	***	1.09	***	0.35	**	-1.45	***
	(0.09)		(0.18)		(0.09)		(0.1)		(0.19)		(0.09)	
40-59	1.03	***	0.09	**	-1.88	***	0.87	***	-0.25		-1.7	***
	(0.1)		(0.21)		(0.09)		(0.1)		(0.22)		(0.09)	
60+	0.31	***	-0.78		-0.65	***	0.06		-1.15	***	-0.53	***
	(0.11)		(0.39)		(0.1)		(0.12)		(0.33)		(0.11)	
Sit. conyugal												
Unido	-0.05		-1.16	***	0.05		-0.02		-0.68	***	0.14	***
	(0.06)		(0.12)		(0.06)		(0.06)		(0.14)		(0.06)	
Separado(a)	0.05		-0.58	***	-0.76	*	0.13		-0.32		-0.56	***
	(0.1)		(0.23)		(0.11)		(0.1)		(0.28)		(0.11)	
Viudo(a)	-0.06		-0.23		0.05		-0.13		-1.54	***	0.06	
	(0.13)		(0.45)		(0.11)		(0.14)		(0.56)		(0.11)	
Educación												
Primaria	0.37	***	0.81		-0.14	*	0.24	*	0.99	**	-0.18	***
	(0.09)		(0.53)		(0.09)		(0.1)		(0.5)		(0.09)	
Secundaria	0.65	***	1.21	***	-0.17	*	0.53	***	1.16	***	-0.17	**
	(0.1)		(0.54)		(0.09)		(0.11)		(0.45)		(0.09)	
Medio-superior	0.61	***	1.4	***	-0.26	***	0.53	***	1.19	***	-0.28	***
	(0.1)		(0.53)		(0.1)		(0.12)		(0.46)		(0.1)	
Licenciatura+	0.35	***	1.31	***	-0.62	***	0.23	**	1.47	***	-0.67	***
	(0.11)		(0.53)		(0.11)		(0.12)		(0.46)		(0.1)	
Constante												
	-0.4	***	-2.8	***	1.37	***	-0.05		-2.77	***	1.27	***
	(0.13)		(0.57)		(0.12)		(0.15)		(0.49)		(0.11)	

Nota: p*** < 0,01; p** < 0,05; p* < 0,10.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

El empleo de tiempo completo respecto al tiempo parcial:

- Ser mujer se asocia con una disminución de 0.93 y 1.01 en las probabilidades de empleo respecto al tiempo parcial para los años 2016 y 2017, respectivamente.
- Encontrarse en los grupos de edad de 20-39, 40-59 y 60 o más años se asocia con un aumento de 1.14, 1.03 y 0.31, respectivamente para 2016 y para 2017

en 1.09, 0.86 y 0.06 en las probabilidades de emplearse en tiempo completo respecto de emplearse en tiempo parcial.

- En cuanto a la situación conyugal, los coeficientes se asocian con un aumento en las probabilidades. Sin embargo, estos no son significativos para ambos años.
- Respecto a la educación, tener estudios de primaria o de licenciatura y más está relacionado con un aumento en las probabilidades en 0.37 y 0.35 para 2016, en 0.24 y 0.23 para 2017, respectivamente. Por otra parte, tener estudios de secundaria y medio superior es de 0.65 y 0.61 en 2016. En cuando al año 2017, el aumento de las probabilidades es la misma para los estudios de secundaria y medio superior.

La desocupación respecto al tiempo parcial en 2016-1 y 2017-1:

- Ser mujer se asocia con una disminución de -0.50 y -0.69 en las probabilidades de empleo respecto al tiempo parcial para los años 2016 y 2017, respectivamente.
- Encontrarse en los grupos de edad de 20-39, 40-59 y 60 o más años se asocia con un aumento de 0.63, 0.90 y una disminución de -0.78, respectivamente para 2016 y, para 2017, un aumento en 0.35 y una disminución en -0.25 y -1.15 en las probabilidades de encontrarse en una situación de desocupación respecto de emplearse en tiempo parcial.
- En cuanto a la situación conyugal, los coeficientes se asocian con una disminución en las probabilidades con -1.16 y -0.58 para la situación de unión y separado(a) respectivamente en 2016. Sin embargo, en 2017 los coeficientes significativos son de -0.68 y -1.54 para los estados de unido y viudo(a) respectivamente.
- Respecto a la educación, tener estudios de primaria o de licenciatura y más está relacionado con un aumento en las probabilidades en 0.81 y 1.31 para 2016, y 0.24 y 0.23 para 2017, respectivamente. Por otra parte, tener estudios de secundaria y medio superior es de 1.21 y 1.40 en 2016. En cuando al año 2017,

el aumento de las probabilidades es de 1.16 y 1.19 para los estudios de secundaria y medio superior.

La inactividad respecto al tiempo parcial en 2016-1 y 2017-1:

- Ser mujer se asocia con un aumento de 1.34 y 1.29 en las probabilidades de empleo respecto al tiempo parcial para los años 2016 y 2017, respectivamente.
- Encontrarse en los grupos de edad de 20-39, 40-59 y 60 o más años se asocia con una disminución de -1.62, -1.88 y -0.65, respectivamente para 2016 y, para 2017, una disminución en -1.45, -1.70 y -0.53 en las probabilidades de encontrarse la inactividad respecto de emplearse en tiempo parcial.
- En cuanto a la situación conyugal, los coeficientes se asocian con una disminución en las probabilidades con -0.76 para la situación de separado(a) en 2016. Por otro lado, en 2017 los coeficientes significativos son de 0.14 y -0.56 para los estados de unido y separado(a), estos implican un aumento y una disminución en la probabilidad, respectivamente.
- Respecto a la educación, tener estudios de primaria o de licenciatura y más está relacionado con una disminución en las probabilidades en -0.14 y -0.62 para 2016, y -0.18 y -0.67 para 2017, respectivamente. Por otra parte, tener estudios de secundaria y medio superior es de -0.17 y -0.26 en 2016. En cuando al año 2017, la disminución de las probabilidades es de -0.17 y -0.28 para los estudios de secundaria y medio superior.

Se observa que los odds ratio de encontrarse en tiempo completo, tiempo parcial y la desocupación disminuye, mientras que aumenta de manera considerable en cuanto a permanecer en la inactividad para las mujeres. Estos resultados confirman la hipótesis de que las mujeres son propensas a emplearse en trabajos de tiempo parcial y a moverse a la inactividad en mayor medida como sugieren Månsson & Ottosson (2011) y Cassidy & Parsons (2017). Esto puede deberse a que un grupo de mujeres busque emplearse en tiempo parcial para poder hacerse cargo del cuidado de los hijos o de un familiar (Cassidy & Parsons, 2017). Sin embargo, para fortalecer estos argumentos se prepararon escenarios a través del cálculo de los

efectos marginales en puntos específicos para poner a prueba las hipótesis de este trabajo de investigación.

Referencias

- Abhayaratna et al. (2008). Part Time Employment: the Australian Experience. *Staff Working Paper, Productivity Commission*.
- Arceo, E. (2015). Determinantes intergeneracionales de la desocupación juvenil en México. *Centro de Estudios Espinosa Yglesias. Centro de Investigación y Docencia Económicas, 007*.
- Banco Mundial. (2020). *Banco Mundial*.
<https://datos.bancomundial.org/indicador/NV.IND.TOTL.KD.ZG?end=2018&start=2011>
- Beltrán, A., & Castro, J. (Eds.). (2010). *Modelos de datos de panel y variables dependientes limitadas: teoría y práctica* (Vol. 1). Fondo Editorial, Universidad del Pacífico.
<https://econpapers.repec.org/RePEc:pai:bookup:10-02>
- Brzinsky-Fay, C. (2010). *The concept of transitional labour markets: A theoretical and methodological inventory*. <https://ideas.repec.org/p/zbw/wzbslm/spi2010507.html>
- Buddelmeyer et al. (2005). Part-Time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit. *European Central Bank (ECB) Research Paper Series - Working Papers, 460*.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=677440
- Buddelmeyer, H., Mourre, G., & Ward, M. (2004). The Determinants of Part-Time Work in EU Countries: Empirical Investigations with Macro-Panel Data. *The Institute for the Study of Labor (IZA), 1361*.
- Cajner, T., Mawhirter, D., Nekarda, C., & Ratner, D. (2014). Why is involuntary part-time work elevated? *Board of Governors of the Federal Reserve System (US). FEDS Notes*.
www.federalreserve.gov/econresdata/notes/feds-notes/2014/whyis-involuntary-part-time-work-elevated-20140414.html
- Cameron, A. C., & Trivedi, P. K. (2009). *Microeconometrics Using Stata*.
- Canon, M. E. ., Kudlyak, M. ., & Luo, G.; Reed, M. . (2014). Flows to and from working part time for economic reasons and the labor market aggregates during and after the 2007-09 recession. *FRB Richmond Economic Quarterly, 100(2)*, 87–111.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2637436
- Cassidy, N., & Parsons, S. (2017). The Rising Share of Part-time Employment. *RBA Bulletin (Print Copy Discontinued)*, 19–26. <https://econpapers.repec.org/RePEc:rba:rbabul:sep2017-03>
- Coll, J. P. (2011). La relación entre educación y empleo en Europa. *Revista de Sociología, 96(4)*, 1047–1073.
- CONEVAL. (2018). Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018 Primera edición 2018 Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. *Consejo Nacional de Evaluación de La Política de Desarrollo Social*.
https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf
- Cruz Piñeiro, R. (1998). La inestabilidad en la participación económica de las mujeres. *Población, Desarrollo y Globalización, 2*, 353–366.
- Cunningham, W., & Maloney, W. F. (2000). Measuring vulnerability: who suffered in the 1995

Mexican crisis? *World Bank*.

- David Glejberman. (2012). *Conceptos y definiciones: desempleo y personas fuera de la fuerza de trabajo*. <http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-imt2/es/dg6>
- Delsen, L. (1995). Atypical employment: An international perspective. Causes, consequences and policy. In *Atypical employment: An international perspective. Causes, consequences and policy* (pp. 22–34).
<https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/156301/156301.pdf?sequence=1>
- Duval-Hernández, R. (2007). *Dynamics of labor market earnings in urban Mexico, 1987-2002*.
- Euwals, R., & Hogerbrugge, M. (2006). Explaining the Growth of Part-time Employment: Factors of Supply and Demand. *LABOUR*, 20(3), 533–557. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2006.00352.x>
- Fadejeva, L., & Krasnopjorovs, O. (2015). Labour market adjustment during 2008–2013 in Latvia: Firm level evidence. *Latvijas Banka*.
- Fadejeva, L., & Opmane, I. (2016). Internal labour market mobility in 2005–2014 in Latvia: the micro data approach. *Baltic Journal of Economics*, 16(2), 152–174.
<https://doi.org/10.1080/1406099X.2016.1196872>
- Farber, H. S. (1999). Alternative and Part-Time Employment Arrangements as a Response to Job Loss. *Journal of Labor Economics*, 17(S4), S142–S169. <https://doi.org/10.1086/209946>
- Flores Lima, J. G., Zamora, S., & Contreras, E. (2013). Transiciones entre el trabajo formal e informal y medios de intermediación laboral en México 2005-10. *Banco Interamericano de Desarrollo, # IDB-TN-5*.
- FMI. (2017). Perspectivas de la economía mundial; En busca del crecimiento sostenible: Recuperación a corto plazo, desafíos a largo plazo. *Fondo Monetario Internacional*.
<https://www.imf.org/~media/Files/Publications/WEO/2017/.../weo1017-full-sp.%0Aashx.%0A>
- Gazier, B., & Gautie, J. (2011). *The “Transitional Labour Markets” Approach: Theory, History and Future Research Agenda*.
- INEGI. (2019a). *Glosario INEGI*. <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/>
- INEGI. (2019b). *INEGI PEA PNEA*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- INEGI. (2019c). *INEGI Tabulado*.
<https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=603%0A%0A>
- INEGI. (2020). *Cómo se hace la ENOE. Métodos y procedimientos*.
- Kruppe, T. (2002). *The Dynamics of Employment in the European Union: An Exploratory Analysis. The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets. Cheltenham/Northampton, G. Schmid and B. Gazier. Elgar, Edward*.
- LFT. (2018). *Ley Federal del Trabajo*. <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/jornada-de-trabajo?idiom=es>
- Lozano Cortés, M. ., & Solano Lucas, J. C. (2020). Exclusión laboral en los jóvenes de España y

- México, 2005 a 2017. *CienciaUAT*, 15(1), 133–146.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582020000200133
- Madrid, A. C. (2010). Re-employment Dynamics of the Unemployed in Mexico. *El Colegio de México, Centro de Estudios Económicos*.
- Maloney, W., & Bosch., F. y M. (2007). Gross Worker Flows in the Presence of Informal Labor Markets: Evidence from Mexico, 1987-2002. *IZA DP*, 2864. <https://ssrn.com/abstract=998484>
- Månsson, J., & Ottosson, J. (2011). Transitions from part-time unemployment: Is part-time work a dead end or a stepping stone to the labour market? *Sage Journals*, 32(4), 569–589.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0143831X10387836>
- Márquez, A. Y. B.; Márquez, C. I. B. (2017). Situación del empleo en México al segundo trimestre de 2017. *Universidad Autónoma Del Estado de México (UAEMEX)*.
http://economia.uaemex.mx/Publicaciones/e1101/Situacion_del_empleo.pdf
- Márquez, A. Y. B.; Márquez, C. I. B. (2018). *Desempeño del mercado laboral en México al cuarto trimestre de 2017*. http://economia.uaemex.mx/Publicaciones/e1102/Articulo_5.pdf
- Muffels, R., T. Wilthagen, et al. (2002). Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets. *Wissenschaftszentrum Berlin (WZB)*.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1340202
- OCDE. (1997). The definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons, Labour Market and Social Policy Occasional Papers. *OCDE*, 22.
- Ochoa León, S. M. (2016). Trayectorias laborales durante la crisis económica 2008-2009 en México. *Economía Informa*, 399, 34–58.
- OECD. (1983). *Employment outlook. Organisation for economic co-operation and development, Paris*.
- Orihuela, A. (2011). *Stata Avanzado Aplicado a la Investigación Económica*. Lima: Grupo Iddea.
- Ortiz, L. (2005). *Leaving the Labour Market: Event-History Analysis of the Female Workers' Transition to Housework in Denmark, Germany, Great Britain and Spain* (No. 215; 2005).
https://www.researchgate.net/profile/Luis_Ortiz14/publication/37761863_Leaving_the_labour_market_event-history_analysis_of_the_female_workers'_transition_to_housework_in_Denmark_Germany_Great_Britain_and_Spain/links/0c960528350f5b2ae3000000.pdf
- Parker, S., & Pacheco, E. (1999). Labor market entries, exits and unemployment: longitudinal evidence from urban Mexico. *Las Consecuencias de Las Transiciones Demográficas En América Latina: Memoria Del Seminario Internacional*. México: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, 323–342.
- Reventa, A. (1993). Unemployment in Mexico: An analysis of its characteristics and determinants. *World Bank, Latin America and the Caribbean Country Department II, Human Resources Operations Division, and Country Operations 1 and the Environment Division.*, 1230.
- Romaní, R. B. (2014). *Serie Apuntes de Clase OBG*. 12.
https://economia.unmsm.edu.pe/data/apu_cla/Apuntes_de_Clase_OBG_Nro9_Bustamante.

pdf

- Schmid, G. ; (2000). Transitional labour markets. A new European employment strategy. *PUBLIC POLICY AND SOCIAL WELFARE*, 24, 223–254.
https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/12885/ssoar-1998-schmid-transitional_labour_markets_a_new.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-1998-schmid-transitional_labour_markets_a_new.pdf
- Schmid, G. (2015). Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance. *British Journal of Industrial Relations*, 53(1), 70–93.
<https://doi.org/10.1111/bjir.12041>
- Schmid, G. (2017). *Transitional Labour Markets: Theoretical Foundations and Policy Strategies* (pp. 1–15). https://doi.org/10.1057/978-1-349-95121-5_3050-2
- StataCorp. (2010). *Stata Manuals*. Estat Ic — Display Information Criteria.
<https://www.stata.com/manuals13/restatic.pdf>
- Trejo, M. (2021). *Heterogeneidad estructural y distribución del ingreso en México (1984-2014)* [UNAM].
https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/YT1KDFR2KJXYYG1K123AKC3SDUPGJC7ULA4L1GNXTAQTR32HHJ-16437?func=find-b&local_base=TES01&request=marvin+trejo+mendez&find_code=WRD&adjacent=N&filter_code_2=WYR&filter_request_2=&filter_code_3=WYR&filter_request_3=
- Weesie, J. . (1999). Seemingly unrelated estimation and the cluster-adjusted sandwich estimator. *Stata Technical Bulletin*, 9(STB-52), 231–248.