

Transiciones laborales de las personas mayores en México

Transitions of labor-force participation among older Mexicans

FLOR BROWN GROSSMAN E ISALIA NAVA BOLAÑOS

Recibido: 14 de abril de 2023

Aceptado: 17 de mayo de 2024

Resumen: Esta investigación analiza las transiciones laborales de la población de 55 años o más edad en México, centrándose en su paso desde la no disponibilidad hacia el empleo de tiempo completo, el empleo de tiempo parcial o la disponibilidad, y diferenciando entre mujeres y hombres. Para ello, se estiman modelos multiestado que muestran un envejecimiento activo incipiente, reflejado en la transición femenina al empleo de tiempo parcial y la transición masculina al empleo de tiempo completo. Un factor explicativo destaca que el trabajo doméstico no remunerado reduce las posibilidades de las mujeres de transitar al empleo de tiempo parcial.

Palabras clave: envejecimiento activo, trabajo remunerado, trabajo doméstico no remunerado, tiempo de trabajo, modelos multiestado.

Abstract: This research analyzes the labor market transitions of people aged 55 and older in Mexico, focusing on their transition from non-availability to full-time employment, part-time employment or availability, and differentiating between women and men. It estimates multi-state models that show the onset of active aging as reflected in the transition of women to part-time employment and men to full-time employment. One explanatory factor is that unpaid domestic work reduces women's opportunities to transition to part-time employment.

Keywords: active aging, paid work, unpaid domestic work, working time, multi-state models.

Una amplia literatura documenta los profundos cambios que durante los últimos 70 años se observan en la estructura demográfica de la población de América Latina y el Caribe, con un importante incremento en términos absolutos y relativos en el número de las personas mayores (Celade, 2023; Hermosillo-Ávila, Paravic-Klijn y Valenzuela-Suazo, 2015; Millán-León, 2010; Ramos y Tirado, 2019; Sala, 2015). En 1950, en el caso particular de México, el grupo poblacional de 65 años y más representó 2.9% (0.8 millones de la población total), en 2020 alcanzó 7.7% (9.9 millones) y en 2070 se espera que sea de 27.5% (38.9 millones) (Conapo, 2023). La experiencia del envejecimiento se ha modificado drásticamente, de modo que en la actualidad hay más tiempo para la acumulación de habilidades y las personas mayores son más activas. La población en edades avanzadas enfrenta desafíos relacionados con los bajos salarios, la ausencia de prestaciones sociales y la incertidumbre frente a las oportunidades de trabajo, pero su reincorporación a empleos de tiempo parcial o de tiempo completo ha ganado importancia, al igual que el resto de sus transiciones laborales, tanto en los países desarrollados (Cahill, Giandrea y Quinn, 2011; Gilbert, 2001; Jacobs y Piyapromdee, 2016; Maestas, 2010; Schlosser, Zinni y Armstrong-Stassen, 2012) como en América Latina (Paz, 2011; Ramos, García y Miranda, 2016; Zárate Negrete y Caldera González, 2021).

Al mismo tiempo, es primordial tomar en cuenta la feminización del envejecimiento, que se caracteriza no sólo por la mayor participación laboral de la población femenina debido a una mayor esperanza de vida, sino también por las marcadas desigualdades sociales y económicas entre mujeres y hombres, que a su vez se traducen en desiguales oportunidades para participar en el mercado laboral, como sucede en México (González-González y Wong, 2014; Nava-Bolaños y Ham-Chande, 2014; Ramos, 2017; Román-Sánchez *et al.*, 2019). Por consiguiente, las implicaciones de género y las responsabilidades domésticas y de cuidado socialmente asignadas a las mujeres afectan sus transiciones laborales (Foster y Walker, 2015; Paz, Doron y Tur-Sinai, 2018; Walker, 2002).

En el caso de México, la literatura se centra con frecuencia en las características de participación de las personas mayores en el mercado de trabajo y relativamente poco en sus transiciones laborales. Por este motivo, la presente investigación busca contribuir al análisis de las transiciones laborales de las personas mayores, mediante una perspectiva que no las considera

en declive físico, con pérdida de actividad o en pasividad; en cambio, se reconoce al envejecimiento como una etapa de la vida aún productiva. Por lo tanto, se plantean las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son los factores explicativos del envejecimiento activo? ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres? ¿Cuál es la probabilidad de que las personas mayores permanezcan en la no disponibilidad o transiten hacia trabajos de tiempo parcial, empleos de tiempo completo o a la desocupación? ¿Cómo influye en estas transiciones el tiempo destinado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado?

El objetivo general es analizar las transiciones laborales identificadas entre la población de 55 años o más edad (p55+) en México, como el paso de la *no disponibilidad* al *empleo de tiempo completo* (ND → TC), la movilización desde la *no disponibilidad* hacia el *empleo de tiempo parcial* (ND → TP) o el abandono de la *no disponibilidad* para entrar en la *disponibilidad* (ND → D), destacando las diferencias entre mujeres y hombres. El proceso de cada transición inicia desde la no disponibilidad, con el propósito de centrar el interés en las personas excluidas de la fuerza de trabajo, ya que esta condición es predominante en las edades avanzadas. Es importante destacar que, al igual que en el trabajo de María de la Luz Martínez-Maldonado, Marissa Vivaldo-Martínez y Víctor Manuel Mendoza-Núñez (2016), esta investigación se enfoca en el grupo de población de 55 años o más, debido a que alrededor de esta edad comienza una etapa de preparación y transición a la vejez.

La hipótesis del presente trabajo postula que la movilidad laboral también se manifiesta en una parte importante de la población en edades avanzadas. Las transiciones laborales abarcan desde la jubilación hasta la disponibilidad para trabajar y el regreso al empleo, con diferencias por género. Es decir, algunas personas mayores optan por un envejecimiento activo.

Una investigación de esta naturaleza requiere de datos longitudinales, por lo que se utilizaron los microdatos del panel rotativo de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOE^N), correspondientes al periodo desde el primer trimestre de 2021 (2021t1) hasta el primer trimestre de 2022 (2022t1) (INEGI, 2022). Se estimaron seis modelos multiestado diferenciados para mujeres y hombres, con tasas de riesgo (*hazard ratio*) estimadas a partir de modelos de sobrevivencia paramétricos flexibles (*flexible parametric survival model*). Para estimar las probabilidades de

permanecer en los distintos estados laborales, se simuló una secuencia de escenarios de riesgos competitivos.

El documento elaborado a partir de la investigación se divide en cinco apartados, además de esta introducción. En el primero se describe brevemente el paradigma del envejecimiento activo, sus ventajas e inconvenientes. En el segundo se analiza la incidencia de las variables: sociodemográficas (edad, situación familiar y escolaridad), económicas, salud, ubicación geográfica, así como la distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en las transiciones laborales de las personas mayores. En el tercero se explica la metodología relacionada con los modelos multiestado y la estadística descriptiva de las variables utilizadas en las estimaciones. En el cuarto se incluyen los resultados de las estimaciones y su análisis (determinantes del regreso al empleo). Por último, se exponen las conclusiones y reflexiones.

EL PARADIGMA DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO

El término de envejecimiento activo fue propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2002, con el objetivo de proponer una visión distinta a la tradicional del envejecimiento basada en factores sociosanitarios y de salud. El enfoque del envejecimiento activo se ha convertido en un paradigma para estudiar los componentes positivos al proponer medidas para ampliar la calidad y la esperanza de vida, la productividad y la salud, con implicaciones individuales y poblacionales (Ramos, García y Miranda, 2016). El envejecimiento deja de considerarse una etapa de inactividad en la vida de las personas mayores, ya que surge la idea de fomentar la participación de estas en la sociedad y fortalecer sus competencias y conocimientos (Foster y Walker, 2015). Así, se pretende que las personas mayores participen en la sociedad de acuerdo con sus necesidades, deseos y capacidades (Urrutia, 2018).

El paradigma descrito necesita retomarse con cuidado, por las posibles implicaciones coercitivas que pudieran llevar a suponer la obligación de las personas a permanecer activas, lo cual resultaría problemático para quienes no pueden seguir trabajando. Como señala Elba Ramos (2017), la promoción del trabajo de las personas mayores debe tomar en cuenta el contexto y las condiciones laborales, evitando así que experimenten

condiciones de precariedad laboral debido a la necesidad de contar con un ingreso.

El concepto de envejecimiento activo engloba dos perspectivas: una de índole económica, focalizada en los trabajadores de mayor edad, y otra de naturaleza social, que abarca todo el ciclo de vida (Foster y Walker, 2015). Se busca fomentar un estilo de vida saludable y participativo durante toda la vida. En la primera etapa de la vida, se resalta la importancia de sensibilizar a la población joven para que adopten estilos de vida saludables y aprendizajes continuos. En la segunda se aboga por gestionar el proceso de envejecimiento con el apoyo gubernamental y empresarial, con el fin de superar las barreras laborales relacionadas con la edad, así como promover la retención y la reintegración de la población trabajadora en edades avanzadas. En la tercera se destaca la importancia de brindar a las personas mayores la oportunidad de contribuir a la sociedad de diversas maneras, por ejemplo, a través del empleo remunerado, el trabajo voluntario o las actividades de cuidados y tareas domésticas no remuneradas. En la cuarta se busca alcanzar la máxima participación y autonomía, mediante la promoción de la autosuficiencia y la autodeterminación, con especial énfasis en la implementación de tecnología para garantizar la seguridad social de la población mayor. Se propone que la responsabilidad de la seguridad social en esta etapa recaiga en el ámbito público, al fomentarse la colaboración entre la economía social y los proveedores gubernamentales. En resumen, el envejecimiento activo implica una transición fluida a lo largo de la vida, priorizando la participación, la autonomía y la colaboración intersectorial (Walker, 2002).

Dado que el objetivo de esta investigación es analizar las trayectorias laborales de las personas mayores, se aborda su participación en los mercados de trabajo y en las transiciones laborales, sin abarcar todos los aspectos del envejecimiento activo. En las últimas dos décadas, se ha incrementado el número de personas mayores que revierten su decisión de jubilación y regresan o permanecen en la actividad económica, a pesar de las barreras externas y personales para el reempleo. De acuerdo con Gabriela Ramos y Erika Tirado (2019), la participación de este sector de la población en el mercado laboral se estima en alrededor de 35.4% en América Latina y el Caribe, e incluso aumenta a 60.6% en Perú. Además, las transiciones laborales de las mujeres difieren de las de los hombres por múltiples ra-

zones, entre ellas las siguientes: las historias laborales más discontinuas y fragmentadas, las responsabilidades familiares domésticas y de cuidados, el desarrollo profesional, las políticas de empleo, la falta de participación en los niveles superiores de las empresas, la discriminación, la salud personal, los asuntos financieros y los factores institucionales (Maldonado Pedroza y Yáñez, 2014; Orozco, 2022). Son numerosos los factores que explican las transiciones laborales de las personas mayores. Para los propósitos de esta investigación, se eligieron los más citados en la literatura sobre el tema. Con la intención de estimar los modelos multiestado, se agruparon en variables sociodemográficas, económicas, salud, ubicación geográfica y distribución del trabajo doméstico no remunerado, como se detalla a continuación.

VARIABLES EXPLICATIVAS RELACIONADAS CON LAS TRANSICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS MAYORES

Sociodemográficas

a) Edad

La edad incide en las decisiones de las personas mayores para transitar desde el empleo de tiempo completo hacia el empleo de tiempo parcial o la jubilación. Nicole Maestas (2010) señala que con la edad aumenta la tendencia a jubilarse y disminuye la probabilidad de reingresar a la fuerza laboral. Julie M. Zissimopoulos y Lynn Karoly (2007) advierten importantes diferencias entre las personas de 51 a 55 años y de 62 a 67 años en lo concerniente a su decisión de transitar del empleo al autoempleo. En México, según los cálculos de las matrices de transición realizadas por Yuliana Román-Sánchez *et al.* (2019), se concluye que alrededor de 80% de las personas mayores transitan hacia la ocupación o la mantienen, lo que significa que 9 de cada 10 personas de ese grupo eligen seguir trabajando, pese a estar en edad de retirarse.

A diferencia de los hombres, con la edad las mujeres tienden a permanecer en el empleo de tiempo completo o parcial; al final de su carrera laboral es mayor el apego al empleo (Kim y DeVaney, 2005), tal vez por las interrupciones laborales que los compromisos familiares las obligan a efectuar en el transcurso de la vida (Achdut, Tur-Sinai y Troitsky, 2015).

En el caso de México, Beatriz Millán-León (2010) señala que la asociación de la edad y la inactividad laboral en personas menores de 74 años es más pronunciada en las mujeres que en los hombres, y esta asociación se invierte en los grupos de mayor edad. Con base en estos antecedentes, se espera que la edad afecte en sentido negativo las transiciones al empleo, ya sea de tiempo completo o parcial, con alguna diferencia para el caso de las mujeres.

b) Situación familiar

La situación conyugal de las personas mayores influye en su decisión de participar en el mercado laboral. Los hombres unidos o casados suelen asumir la responsabilidad económica del hogar y, en consecuencia, tienen una mayor probabilidad de continuar trabajando. Por el contrario, gran parte de las mujeres se insertan o permanecen en el trabajo cuando carecen de pareja, ya sea por viudez o separación (Ramos, 2017; Román-Sánchez *et al.*, 2019). Además, la relación entre los cónyuges incide en la determinación de abandonar el trabajo o permanecer en el empleo, en la medida en que se trata de una decisión compartida. Por ejemplo, un cónyuge que trabaja puede alentar al otro a permanecer en el empleo, mientras que una pareja que no participa en la actividad económica tal vez fomente la jubilación completa (Achdut, Tur-Sinai y Troitsky, 2015; Maldonado Pedroza y Yáñez, 2014). Por lo tanto, el efecto de la situación conyugal en las transiciones laborales puede ser positivo o negativo.

En cuanto al parentesco, varios autores coinciden en señalar sus diferentes efectos en las transiciones laborales como resultado de las obligaciones socialmente aceptadas (Aguilar Cunill, Soronellas y Alonso, 2010; Orozco, 2022; Ramos, 2017; Román-Sánchez *et al.*, 2019). Así, a los hombres jefes de hogar se les ha asignado un rol de proveedores económicos que les exige mantenerse o transitar al empleo y garantizar una fuente de ingresos, mientras que a las mujeres suele responsabilizárseles del trabajo no remunerado. Por lo anterior, es posible sugerir que la situación familiar de jefatura de hogar ejerce un efecto positivo en la transición al empleo de los hombres, pero uno negativo para las mujeres. En el caso de las mujeres, ser cónyuge aumenta las responsabilidades familiares, que inciden en sentido negativo en las transiciones hacia el empleo.

c) Escolaridad

De acuerdo con Ramos (2017), las personas con educación superior presentan una menor probabilidad de dejar el trabajo de tiempo completo y es posible que les resulte más fácil incorporarse a la fuerza laboral después de la jubilación. Los resultados de su investigación muestran que tanto mujeres como hombres en edades avanzadas y con mayores grados de escolaridad aumentan sus probabilidades de participar en el mercado laboral. La dificultad radica en que en el mercado laboral son crecientes las exigencias de especialización y nivel escolar y en la población en edad avanzada aún persisten segmentos con bajos niveles de escolaridad que les impiden mantener un trabajo, conseguir un empleo o integrarse a uno con condiciones laborales no precarias (Millán-León, 2010; Román-Sánchez *et al.*, 2019). En México, la falta de información representa un obstáculo para documentar, como en otros países, el caso de las personas mayores que desempeñan empleos de tiempo parcial o completo con baja demanda de trabajo físico y con una relativa menor escolaridad, pese a contar con experiencia laboral (Gilbert, 2001).

Económicas

Al dejar de trabajar y jubilarse, la población mayor generalmente enfrenta dificultades financieras, ya sea por falta de acceso a las pensiones o por los bajos montos de esta prestación laboral. Además, como sucede en México, no toda la población en edades avanzadas cuenta con una pensión, sobre todo si no fueron parte del sector formal (Ham-Chande, Ybáñez y Torres, 2003), y en la mayoría de los casos las pensiones no cubren las necesidades básicas de las personas. Por lo tanto, regresar o permanecer en el trabajo es una manera de garantizar la subsistencia (Garay y Montes de Oca, 2011; Nava-Bolaños y Ham-Chande, 2014; OCDE, 2014).

A pesar de lo anterior, el factor *ingresos por pensión* disminuye la probabilidad de continuar trabajando, principalmente en el caso de los hombres (Ramos y Tirado, 2019). Las mujeres tienen menores posibilidades de disfrutar de los beneficios de una pensión, cuando se han dedicado sobre todo a las actividades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado; con excepción de aquellas casadas o unidas con trabajadores formales con derecho a una pensión por viudez (Sala, 2015).

Por lo anterior, es posible proponer que los ingresos por pensión inciden de manera negativa en las transiciones hacia el empleo, principalmente entre los hombres, y la carencia de una pensión influye de modo positivo en la movilización hacia el empleo.

Salud

En la literatura sobre México y otros países, existe un amplio consenso respecto de que la buena salud y la vitalidad de las personas mayores son importantes en la decisión de regresar o permanecer en el empleo. Una salud deficiente que decae con el tiempo disminuye la posibilidad del reingreso (Maldonado Pedroza y Yáñez, 2014). Como señala Karina Orozco (2022), las enfermedades crónicas repercuten de manera negativa en la participación laboral, mientras que una buena salud fomenta la permanencia o el retorno al mercado laboral. Por lo tanto, se considera más probable que las personas con servicios de salud continúen en su empleo o se reincorporen a la fuerza de trabajo.

Geográficas

La población mayor se distribuye de manera desigual en las regiones rurales y urbanas del país, cada una con sus propias ventajas o desventajas, servicios, culturas, tradiciones y oportunidades de empleo que contribuyen a la toma de decisiones asociadas con el regreso o la permanencia en el empleo (Millán-León, 2010). En el caso de México, se sugiere que la residencia en áreas metropolitanas o urbanas influye de manera positiva en la decisión de reingresar al empleo.

Trabajo doméstico no remunerado

En relación con el impacto de los quehaceres domésticos en la transición al empleo de tiempo completo o parcial existen dos hipótesis. La primera se refiere a que, entre la p55+, las labores domésticas continúan a cargo de las mujeres, a pesar de su participación en el mercado de trabajo. Así, tanto para mujeres como para hombres, las horas dedicadas a las labores domésticas ejercen un efecto negativo en la decisión de regresar al trabajo.

La segunda posibilidad se vincula con la jubilación de los hombres como factor atenuante de las diferencias en la división del trabajo doméstico no remunerado, ya que los hombres, una vez liberados de una gran cantidad de tiempo dedicado al mercado laboral, pueden aumentar su participación en el desempeño de las tareas domésticas (Leopold y Skopek, 2015). De aquí surge el planteamiento de que las horas destinadas al trabajo doméstico no remunerado pueden incidir en la decisión de regresar al empleo, negativamente para los hombres y positivamente para las mujeres.

Con la intención de analizar la importancia de todos estos factores en las transiciones laborales y las probabilidades de quedar fuera del mercado de trabajo o regresar al empleo, se estimaron seis modelos multiestado que se describen brevemente en el siguiente apartado.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Modelo multiestado

El modelo econométrico más utilizado para analizar el efecto de las distintas variables en las transiciones al empleo de las personas mayores es el modelo logístico multinomial (Achdut, Tur-Sinai y Troitsky, 2015; Angrisani *et al.*, 2013; Román-Sánchez *et al.*, 2019).

En esta investigación se optó por el modelo multiestado. Esta metodología es útil cuando la intención es analizar las probabilidades de los individuos de transitar de una situación a otra. Por ejemplo, en el caso del otorgamiento de las pensiones, es importante analizar las transiciones entre la situación conyugal de casado y viudo, para individuos de edad igual o superior (Alaminos y Ayuso, 2016).

El método multiestado permite estudiar las transiciones de un conjunto de personas a lo largo del tiempo y analizar cómo evolucionan dos “estados” (modelo más simple) o una sucesión de “estados” (modelo progresivo de estados) hasta llegar a un punto final (estado de absorción). Un “estado” se refiere a la situación de una persona de estudio en un momento dado, mientras que la “transición” constituye el movimiento de un estado a otro (Le-Rademacher, Therneau y Fang-Shu, 2022). Los modelos multiestado describen la secuencia entre estados y transiciones, con la intención de calcular las probabilidades de transición entre los distintos “estados”. Por

ejemplo, en esta investigación, las personas que transitan de un estado inicial (fuera del mercado laboral y no disponibles para el empleo) a un estado de absorción (disponibles para el empleo) pueden pasar por una serie de fases intermedias o estados transitorios interconectados (empleo de tiempo completo o parcial) antes de alcanzar el estado de absorción. Por lo tanto, es posible identificar las probabilidades de transición entre los distintos estados y el efecto de otras variables asociadas (covariantes) (Chakraborty, Datta y Datta, 2017).

Por lo general, el proceso se divide en distintos modelos de supervivencia y por separado se ajusta el riesgo de transitar de un estado a otro (intensidad de la transición). Se asume que el proceso es markoviano o semimarkoviano, así que la intensidad de transición $\lambda_{hj}(t | z)$ del estado h al j se puede expresar de la siguiente forma (Gómez y Cadarso-Suárez, 2017):

$$\lambda_{hj}(t | z) = \exp\{\beta'_{hj} z\} \lambda_{hj0}(t),$$

donde $h \in \{0, \dots, k-2\}$ y $j = h+1$, es decir, se modela como una función Cox semiparamétrica.

Patrick Royston y Mahesh Parmar (2002: 2175) sugieren la aplicación de modelos paramétricos como el Weibull y el logístico-logarítmico, en que las funciones *spline* cúbicas permiten suavizar “el riesgo acumulativo del registro de referencia y registrar las probabilidades acumuladas de falla”. En esta investigación, conforme a Paul Lambert y Patrick Royston (2009), las tasas de riesgo (*hazard ratio*) se estiman a partir de modelos de supervivencia paramétricos flexibles (*flexible parametric survival model*).¹

Para el cálculo de las probabilidades de permanecer en los distintos estados laborales, se simuló una secuencia de escenarios de riesgos competitivos mediante la metodología de Michael Crowther y Paul Lambert (2017), que consiste en simular al inicio una muestra grande (por ejemplo, 10 000), utilizar las intensidades o riesgo de transición previamente calcu-

1 Lambert y Royston (2009), en seguimiento de Royston y Parmar (2002), proponen una mejora en la estimación del modelo que consiste en modificar la forma en que se modelan las covariables dependientes del tiempo, con la intención de disminuir las posibilidades de una sobreparametrización de los efectos. Asimismo, incorporan la mortalidad esperada, lo que permite ajustar los modelos de supervivencia relativa y cuantificar las proporciones de riesgo dependientes del tiempo.

ladas en las regresiones e iterar a través de la matriz de transición hasta que todo el grupo de estudio alcance el estado absorbente (en este caso, la disponibilidad para el empleo).

Características de la información

La base de datos que se utilizó es la ENOE, Nueva Edición, del primer trimestre de 2021 al primer trimestre de 2022, levantada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) mediante un esquema de muestreo probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados. En la encuesta, la *unidad de observación* es la vivienda; la *unidad de muestreo*, la vivienda particular; y la *unidad de análisis*, el hogar y las personas residentes en la vivienda.² El diseño de la encuesta es de panel rotativo, de manera que la muestra se divide en cinco paneles representados por un conjunto de viviendas distribuidas a lo largo del país; cada panel permanece en la muestra durante cinco trimestres antes de ser sustituido por otro con las mismas características, así que no todos los paneles comienzan al mismo tiempo. En cada trimestre se conserva 80% de la muestra y, durante los cinco trimestres de análisis, cada vivienda seleccionada recibe una visita una vez por trimestre (INEGI, 2022). El hogar que dejan las personas al cambiar de lugar de residencia se denomina “hogar mudado”, y en la muestra se incluye a quienes ocupan su lugar, aunque no estén presentes en la primera visita, dado que la unidad de selección son las viviendas y no las personas (Martínez, 2023). Este esquema garantiza la confiabilidad de la información y permite completar estudios longitudinales, en este caso, del panel corto de cinco trimestres posteriores al inicio de la pandemia: desde el primer trimestre de 2021 hasta el primer trimestre de 2022. La presente investigación utiliza datos de esos cinco trimestres del panel de viviendas, en el que se incluyó a personas de 55 años en adelante, de las cuales corresponden 55.3% a mujeres (4 677) y 44.7% a hombres (3 775).

Las variables dependientes de los modelos multiestado son las tres transiciones al empleo que, desde un estado inicial de no disponibilidad, se

2 El informante de la encuesta del INEGI (2022) es residente habitual de la vivienda seleccionada e integrante del hogar, con conocimiento de la información acerca de las demás personas que conforman el hogar; puede ser la persona jefa del hogar o cualquier integrante de 15 o más años de edad.

dirigen hacia el *empleo de tiempo completo* (ND → TC), al *empleo de tiempo parcial* (ND → TP) o a la *disponibilidad* (ND → D).

Los tres estados compiten entre sí, porque la transición es excluyente y sólo puede lograrse una de ellas, de manera que una persona sólo puede estar en un estado a la vez y no en más de uno. Sus definiciones corresponden con las publicadas por el INEGI (2022):

- Disponible es la población sin actividad dentro de la frontera de la producción,³ pero disponible para trabajar.
- No disponible es la población sin actividad dentro de la frontera de producción y no disponible para tomar un empleo.

En relación con la jornada de trabajo, se siguió el criterio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1994):⁴ el empleo de tiempo completo se refiere al de 35 o más horas a la semana; y el de tiempo parcial, al de hasta 34 horas a la semana.

Las covariantes de los modelos y sus características para mujeres y hombres se presentan en la tabla 1. En cuanto a la edad, la población femenina y masculina de 70 años o más muestra mayor participación. En la variable parentesco, predomina el jefe de hogar entre los hombres, lo mismo que la condición de cónyuge entre las mujeres. El nivel de escolaridad primaria registra los porcentajes más altos en los dos géneros. El ingreso por pensión o jubilación corresponde sólo a 14.5% de las mujeres y a 29.8% de los hombres. El acceso a la salud es más bajo para las mujeres (32.8%) que para los hombres (55.2%). La mayor parte de la población de mujeres y hombres del grupo de estudio reside en localidades metropolitanas.

En el panel rotativo de la ENOE, se observan marcadas diferencias por sexo en la distribución de las horas dedicadas a las tareas domésticas. Un

3 “La frontera de producción contiene todo lo referente a bienes (de mercado o no), así como de servicios de mercado, pero lo que ya no contiene es la prestación de servicios que generan los hogares, sea para ellos mismos (quehaceres domésticos y cuidados a sus enfermos o vulnerables) o para otros a los que apoyan (por ejemplo, los servicios de cuidados que presta el hogar de los padres a los hogares de los hijos cuando se les encarga el cuidado de los nietos)” (Negrete y Ramírez, 2015: 99-100).

4 No existe consenso acerca de la definición de la jornada de trabajo, pues los conceptos jurídico y estadístico suelen diferir. Una de las más utilizadas es la del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1994). En esta investigación, se retoma la definición que sugiere la OIT, con el fin de mantener la comparabilidad internacional.

porcentaje significativo de la población masculina señala dedicar cero horas a esas actividades, mientras que sólo hasta 7.0% de la población femenina se encuentra en una situación similar. Más de la mitad de las mujeres mencionan que durante la semana previa dedicaron un promedio de 21 horas o más a los quehaceres del hogar, en comparación con hasta 6.0% de los hombres que hicieron lo mismo. Además, se aprecian ligeros cambios en el periodo.

Tabla 1
Distribución de la p55+ según variables del modelo

Variables	Hombres	Mujeres	
Sociodemográficas			
Grupos de edad	55-59	26.8	27.0
	60-64	24.3	24.0
	65-69	17.8	17.2
	70+	31.1	31.8
Parentesco	Jefe(a)	86.3	40.8
	Cónyuge	6.2	45.7
	Otro	7.5	13.6
Escolaridad	Sin escolaridad	9.5	13.1
	Primaria	41.1	44.0
	Secundaria	17.8	18.2
	Preparatoria	13.3	14.3
	Licenciatura y más	18.3	10.4
Económicas			
Ingreso por pensión	No	70.2	85.5
	Sí	29.8	14.5
Salud			
Acceso a servicios de salud	No	44.8	67.2
	Sí	55.2	32.8
Geográficas			
Localidad	Rural	15.8	13.6
	Urbana	22.9	22.6
	Metropolitana	61.3	63.9

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos del panel rotativo de la ENOE, 2021t1-2022-t1 (INEGI, 2022).

DETERMINANTES DEL REGRESO AL EMPLEO EN MÉXICO

Los resultados de los coeficientes y los riesgos⁵ estimados muestran diferencias de género, como se observa en la tabla 2. La edad, el ingreso por pensión y, en mucho menor medida, el trabajo doméstico no remunerado aumentan para los hombres el riesgo de transición desde la no disponibilidad hacia el empleo de tiempo completo (ND → TC). Sin embargo, todas esas variables disminuyen para las mujeres el riesgo de transición, ya que registraron valores por debajo de uno, en tanto que el trabajo doméstico no resultó estadísticamente significativo. En la transición desde la no disponibilidad hacia el empleo de tiempo parcial (ND → TP) sucede lo opuesto para las mujeres: el valor de cada una de esas variables fue menor a uno, mientras que la escolaridad, el acceso a los servicios de salud y el trabajo doméstico incrementan el riesgo de transición. Por último, en la transición de las mujeres desde la no disponibilidad hacia la disponibilidad (ND → D), todos los valores se estimaron en menos de uno en los dos modelos, con excepción del acceso a los servicios de salud. En suma, en México se confirma que las condiciones que inciden en las transiciones laborales masculinas son distintas a las que influyen en las transiciones laborales de las mujeres, como ocurre en otros países de América Latina y el Caribe (Maldonado Pedroza y Yañez, 2014; Ramos y Tirado, 2019; Ramos, 2017; Sala, 2015).

Inesperadamente, la edad eleva el riesgo de transición desde la no disponibilidad hacia el empleo de tiempo completo para los hombres (tabla 2), probablemente debido a la falta de ingreso y el bajo monto de las pensiones. Las ocupaciones de tiempo parcial registran un coeficiente negativo en las mujeres de todos los grupos de edad. Los coeficientes negativos de la variable edad en mujeres y hombres confirman su efecto negativo en las transiciones al empleo. Los resultados concuerdan con la evidencia para México acerca de que, conforme aumenta la edad, se reducen las posibilidades de que la población mayor continúe en la actividad económica (Ramos y Tirado, 2019; Millán-León, 2010; Orozco, 2022).

5 Los coeficientes de estos modelos representan la relación entre la variable explicativa y la función de riesgo. En el texto, se le llama *riesgo* al cambio que se produce con cada modificación en una unidad de la variable independiente. Por ejemplo, si el coeficiente es 0.1333, el riesgo es $e^b = 1.1426$. Al aumentar la variable en una unidad, la transición en cuestión se incrementa en 1.1426 veces (Palmer, 1993: 400).

Los riesgos asociados con el parentesco demuestran parcialmente las diferencias por género. Para los hombres, se anticipaban coeficientes positivos en las variables del parentesco (ser cónyuge o contar con otro vínculo de parentesco), pero los resultados no fueron estadísticamente significativos. Entre las mujeres, se confirma que tener cónyuge u otro parentesco influye negativamente en sus transiciones laborales, tal vez por las obligaciones de trabajo no remunerado socialmente aceptadas que se les adjudican (Aguilar Cunill, Soronellas y Alonso, 2017; Millán-León, 2010; Orozco, 2022; Ramos, 2017; Román-Sánchez *et al.*, 2019).

Los resultados son mixtos en relación con la influencia de la educación en las transiciones laborales. Entre los hombres, se observa que la educación ejerce un efecto negativo en el riesgo de transitar al empleo de tiempo completo, lo cual se explica en cierta medida por las desventajas que un mercado con crecientes exigencias de niveles de especialización y preparación educativa impone a una parte importante de la población mayor en México (Millán-León, 2010; Román-Sánchez *et al.*, 2019). Entre las mujeres, se confirma que un mayor grado de escolaridad aumenta la probabilidad de su participación en el mercado laboral, específicamente en la transición a un trabajo de tiempo parcial; asimismo, la educación de las mujeres contribuye negativamente al riesgo de transitar hacia un empleo de tiempo completo, debido a las responsabilidades familiares que las mantienen ocupadas en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (Thomson, 2007).

El análisis relativo al efecto del ingreso por pensiones en la transición al empleo de tiempo completo indica la necesidad de los hombres de regresar al trabajo a pesar de disponer de una pensión. Las razones pueden ser varias, entre ellas el limitado monto de las pensiones en México y el aumento en el costo de la vida, que impiden que los ingresos por pensiones sean suficientes para solventar los gastos, en particular los relacionados con la salud (Garay y Montes de Oca, 2011; Nava-Bolaños y Ham-Chande, 2014; OCDE, 2014). Por ejemplo, se estima que sólo 29% de la población de 65 años o más cuenta con una pensión y que la tasa de reemplazo⁶ en los sistemas de capitalización individual es aproximadamente de 26% para el trabajador promedio (Villarreal y Macías, 2020).

6 Se refiere al porcentaje que representa la pensión en relación con el salario previo a la jubilación.

El coeficiente negativo en las transiciones desde la no disponibilidad hacia el empleo de tiempo parcial o la disponibilidad, entre mujeres y hombres, confirma la hipótesis de que contar con un ingreso por pensión evita el retorno al trabajo o a la disponibilidad. Sin embargo, aun con un ingreso por pensión, los hombres optan por volver al trabajo, sobre todo de tiempo completo.

El acceso a los servicios de salud desempeña un papel importante en la decisión de las personas mayores de regresar o permanecer en el empleo, como lo demuestran los coeficientes positivos observados en la transición de los hombres al trabajo de tiempo completo, así como en la movilización de las mujeres hacia el empleo de tiempo parcial y la disponibilidad (Maldonado Pedroza y Yañez, 2014).

A pesar de las distintas condiciones socioeconómicas en áreas metropolitanas y urbanas, no se pudo comprobar que residir en áreas metropolitanas influya de manera positiva en las transiciones laborales, en comparación con las localidades rurales utilizadas como categoría de referencia. Los resultados fueron negativos para los hombres en la transición desde la no disponibilidad hacia el empleo de tiempo parcial y a la disponibilidad, al igual que para las mujeres en la transición hacia el empleo de tiempo completo.

En los hogares de las personas mayores que ya no se encargan del cuidado infantil, el tiempo dedicado a las labores domésticas disminuye de manera considerable y deja de ser un obstáculo para participar en el empleo, así que el riesgo de transición laboral asociado al trabajo doméstico es relativamente bajo en contraste con el de las demás variables. En las dos transiciones al empleo tiempo completo (mujeres y hombres), el riesgo positivo asociado a la variable quehaceres domésticos podría interpretarse como la manifestación de un incipiente proceso de reconfiguración de roles y reasignación de tiempos en el hogar, debido a la mayor participación de los hombres en las tareas domésticas (Leopold y Skopek, 2015). Sin embargo, el coeficiente negativo del riesgo de transición asociado al trabajo doméstico no remunerado muestra que, en la transición de las mujeres hacia el empleo de tiempo parcial, aún persiste su mayor involucramiento en las labores domésticas, en virtud de que los hombres no amplían el número de horas dedicadas a esta actividad a pesar de ser jubilados.

Tabla 2
Resultados de las estimaciones

Variables	Hombres			Mujeres								
	ND→TC	ND→TP	ND→D	ND→TC	ND→TP	ND→D						
	Coef.	Riesgo	Coef.	Riesgo	Coef.	Riesgo						
Sociodemográficas												
Edad	0.025*	1.03	-0.039*	0.96	-0.026*	0.97	-0.008*	0.99	-0.085*	0.92	-0.080*	0.92
Parentesco												
Jefe(a) (c. referencia)												
Cónyuge	0.023		0.107		-0.014		-0.093*	0.91	-0.553*	0.58	-0.402*	0.67
Otro	0.019		-0.325*	0.72	-0.337**	0.71	-0.104*	0.9	-0.251***	0.78	-0.429*	0.65
Escolaridad	-0.009**	0.99	-0.007		-0.007		-0.018*	0.98	0.027**	1.03	-0.008	
Económicas												
Ingreso por pensión												
No (c. referencia)												
Sí	0.751*	2.12	-1.362*	0.26	-1.176*	0.31	0.066		-2.355*	0.09	-1.132*	0.32
Salud												
Acceso a servicios de salud												
No (c. referencia)												
Sí	-0.521*	0.59	-0.063		-0.053		-0.126*	0.88	0.634*	1.89	0.297*	1.35

Con base en la metodología propuesta por Crowther y Lambert (2017), se calcularon las probabilidades de permanencia en los distintos estados laborales tras las transiciones ocurridas durante los cinco trimestres desde el primer trimestre de 2021 hasta el segundo trimestre de 2022. Como se detalla en la tabla 3, en el último trimestre se observa una tendencia incipiente a dejar el estado de no disponibilidad, en 12% de los hombres y 7% de las mujeres. Los hombres muestran mayor probabilidad que las mujeres de transitar hacia el trabajo de tiempo completo o parcial, mientras que tanto hombres como mujeres registran el mayor porcentaje en la probabilidad de transitar a la disponibilidad (7% y 4%).

Tabla 3
Probabilidades de permanecer en los estados laborales

Trimestre	Hombres				Mujeres			
	No disponible	Tiempo completo	Tiempo parcial	Disponible	No disponible	Tiempo completo	Tiempo parcial	Disponible
1	1	0	0	0	1	0	0	0
2	98%	0%	0%	2%	98%	0%	0%	1%
3	95%	1%	1%	4%	97%	0%	1%	2%
4	92%	1%	1%	5%	95%	0%	2%	3%
5	88%	3%	3%	7%	93%	1%	2%	4%

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos del panel rotativo de la ENOE, 2021t1-2022-t1 (INEGI, 2022).

CONCLUSIONES

Los resultados de las estimaciones relativas a las transiciones laborales corroboran la hipótesis de que la movilidad laboral está presente en una parte importante de la población de edades avanzadas, con diferencias por género, ya que las mujeres incluso continúan realizando actividades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. En otras palabras, algunas personas mayores optan por un envejecimiento activo.

Los hallazgos de la investigación confirman que las personas mayores deciden regresar al trabajo, ya sea de tiempo completo o tiempo parcial, a

pesar de los bajos salarios, la ausencia de prestaciones sociales y la incertidumbre. Los factores que inciden en esta decisión evidencian las marcadas desigualdades entre mujeres y hombres, debido a las condiciones más adversas que ellas enfrentan a lo largo de su vida. La edad, el ingreso por pensión y, en mucho menor medida, el trabajo doméstico no remunerado, destacan por su influencia positiva en la transición al empleo de tiempo completo por parte de los hombres; en cambio, la escolaridad, el acceso a los servicios de salud y el trabajo doméstico no remunerado destacan como factores de riesgo para la transición al empleo parcial. Por último, el acceso a los servicios de salud sobresale únicamente en la transición de las mujeres desde la no disponibilidad hacia la disponibilidad al empleo.

La disponibilidad para regresar al empleo refleja un proceso de envejecimiento activo incipiente, con diferencias por género. Los hombres se movilizan más que las mujeres hacia la disponibilidad, sobre todo al empleo de tiempo completo; en cambio, las mujeres que se insertan en la ocupación regresan más al tiempo parcial.

El trabajo doméstico no remunerado ejerce un impacto menor en las transiciones de la población de 55 años o más. De los resultados, se infiere la posibilidad de que en algunos hogares se empieza a dar un reparto aún incipiente, más equitativo de estos quehaceres entre mujeres y hombres.

La falta de acceso a los antecedentes laborales de las personas constituye una limitante de esta investigación, porque no es posible identificar si la transición al empleo deriva del regreso al empleo o de la inserción por primera ocasión debido a la carencia de otras fuentes de ingresos. Además, el periodo de tiempo analizado abarca un panel corto de apenas cinco trimestres, cuando lo deseable habría sido cubrir un periodo más largo.

En futuras líneas de investigación queda pendiente revisar en relación con el regreso al empleo cómo influyen las *barreras personales* (entre ellas las responsabilidades familiares, la presencia de enfermedades crónicas degenerativas y las finanzas personales), lo mismo que los *obstáculos externos condicionantes del retorno* (como la discriminación por edad, el entorno económico y los factores institucionales), ya que las fuentes de información no incluyen estos aspectos.

El análisis de las transiciones laborales en esta investigación muestra que, ante la ausencia de pensiones dignas y pese a la edad, la población mayor se ve en la necesidad de seguir trabajando. Proponer medidas y

acciones de política pública ante esta situación rebasa los límites de esta investigación. En este sentido, se dejan varios temas por atender, entre ellos los siguientes: evaluar la conveniencia de prolongar la edad de jubilación para reducir la presión al gasto público; proponer políticas públicas que garanticen sistemas de salud y de pensiones suficientes; valorar el impacto que en la calidad de vida de la población mayor ejercen más años de trabajo en las condiciones adversas como las de México, ante su falta de estudios.

BIBLIOGRAFÍA

- Achdut, Leah, Aviad Tur-Sinai y Rita Troitsky (2015). "Transitions between states of labor-force participation among older Israelis" [en línea]. *European Journal of Ageing* 12 (1): 39-49. Disponible en <<https://doi.org/10.1007/s10433-014-0328-6>>.
- Aguilar Cunill, Carla Masdeu, Montserrat Soronellas y Natalia Alonso (2017). "El cuidado desde el género y el parentesco. Maridos e hijos cuidadores de adultos dependientes" [en línea]. *Quaderns-e de l'Institut Català d'Antropologia* 22 (2): 82-98. Disponible en <<https://www.raco.cat/index.php/QuadernseICA/article/view/333117>>.
- Alaminos, Estefanía, y Mercedes Ayuso (2016). "Modelo actuarial multiestado para el cálculo de probabilidades de supervivencia y fallecimiento según estado civil: una aplicación al pago de pensiones concurrentes". *Anales del Instituto de Actuarios Españoles* 22: 41-71.
- Angrisani, Marco, Michael Hurd, Erik Meijer, Andrew Parker y Susann Rohwedder (2013). *Labor Force Transitions at Older Ages: The Roles of Work Environment and Personality*. Michigan: University Of Michigan/Michigan Retirement Research Center. Disponible en <<http://www.mrrc.isr.umich.edu/publications/papers/pdf/wp295.pdf>>.
- Cahill, Kevin E., Michael Giandrea y Joseph Quinn (2011). "Reentering the labor force after retirement" [en línea]. *Monthly Labor Review*. Disponible en <<https://www.bls.gov/pub/mlr/2011/06/art2full.pdf>>.
- Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (Celade) (2023). *Panorama del envejecimiento y tendencias demográficas en América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Chakraborty, Sutirtha, Somnath Datta y Susmita Datta (2017) "Nonparametric regression of state occupation probabilities in a multistate model [en línea]. *Disease Modelling and Public Health* 36: 175-203. Disponible en <<https://doi.org/10.1016/bs.host.2017.08.004>>.

- Consejo Nacional de Población (Conapo) (2023). *Proyecciones de la población de México y de las Entidades Federativas 2020-2070*. México: Conapo. Disponible en <<http://www.conapo.gob.mx>>.
- Crowther, Michael, y Paul Lambert (2017). “Parametric multistate survival models: Flexible modelling allowing transition-specific distributions with application to estimating clinically useful measures of effect differences”. *Statistics in Medicine* 36: 4719-4742.
- Foster, Liam, y Alan Walker (2015). “Active and successful aging: A European policy perspective” [en línea]. *The Gerontologist* 55 (1): 83-90. Disponible en <<https://doi.org/10.1093/geront/gnu028>>.
- Garay, Sagrario, y Verónica Montes de Oca (2011). “La vejez en México: una mirada general sobre la situación socioeconómica y familiar de los hombres y mujeres adultos mayores”. *Perspectivas Sociales* 13 (1): 43-65.
- Gilbert, Lucie (2001). *Human Capital and Labour Market Transitions of Older Workers*. Canadá: Human Resources Development Canada Publications Centre. Disponible en <<https://publications.gc.ca/Collection/MP32-29-01-3E.pdf>>.
- Gómez, Guadalupe, y Carmen Cadarso-Suárez (2017). “El modelo de riesgos proporcionales de Cox y sus extensiones. Impacto en estadística y biomedicina”. *Gaceta de la Real Sociedad Matemática Española* 20 (3): 513-538.
- González-González, César, y Rebeca Wong (2014). “Impacto de la salud: análisis longitudinal del empleo en edad media y avanzada en México” [en línea]. *Papeles de Población* 20 (81): 89-120. Disponible en <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11232148005>>.
- Ham-Chande, Roberto, Elmyra Ybáñez y Ana Luz Torres (2003). “Redes de apoyo y arreglos de domicilio de las personas en edades avanzadas en la ciudad de México” [en línea]. *Notas de población* 77: 71-102. Disponible en <<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8d9b40c1-e514-4a2a-8f66-29d98fe543bd/content>>.
- Hermosillo-Ávila, Alicia, Tatiana Paravic-Klijn y Sandra Valenzuela-Suazo (2015). “Fuerza laboral que envejece. ¿Qué hacer ante esta tendencia?” [en línea]. *Ciencia y Trabajo* 17: 166-170. Disponible en <<https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300002>>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2021 y 2022* [en línea]. Disponible en <<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#microdatos>>.
- Jacobs, Lindsay, y Suphanit Piyapromdee (2016). *Labor Force Transitions at Older Ages: Burnout, Recovery, and Reverse Retirement* [en línea]. Board of Governors of the Federal Reserve System. Disponible en <<http://dx.doi.org/10.17016/FEDS.2016.053>>.

- Kim, Haejeong, y Sharon Devaney (2005). "The selection of partial or full retirement by older workers" [en línea]. *Journal of Family and Economic Issues* 25 (3): 371-394. Disponible en <<https://doi.org/10.1007/s10834-005-5903-8>>.
- Lambert, Paul, y Patrick Royston (2009). "Further development of flexible parametric models for survival analysis". *Stata Journal* 9 (2): 265-290.
- Le-Rademacher, Jennifer G., Terry Therneau y Ou Fang-Shu (2022). "The utility of multistate models: A flexible framework for time-to-event data" [en línea]. *Current Epidemiology Reports* 9: 183-189. Disponible en <<https://doi.org/10.1007/s40471-022-00291-y>>.
- Leopold, Thomas, y Jan Skopek (2015). "Convergence or continuity? The gender gap in household labor after retirement" [en línea]. *Journal of Marriage and Family* 7 (4): 819-832. Disponible en <<https://www.jstor.org/stable/24582811>>.
- Maestas, Nicole (2010). "Back to work expectations and realizations of work after retirement". *The Journal of Human Resources* 45 (3): 718-748.
- Maldonado Pedroza, David Cristian, y Martha Yáñez (2014). "Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad" [en línea] *Cuadernos del CENDES* 31 (86): 95-110. Disponible en <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40332804006>>.
- Martínez, Julio César (2023). "Metodología para el análisis estadístico de la ENOE". En *Y sin embargo, se mueve. Ocupación y empleo en México: una perspectiva longitudinal de corto plazo*, coordinado por Sara Ochoa, Isalia Nava y Edith Pacheco, 47-70. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Martínez-Maldonado, María de la Luz, Marissa Vivaldo-Martínez y Víctor Manuel Mendoza-Núñez (2016). "Comprehensive gerontological development: A positive view on aging" [en línea]. *Gerontology and Geriatric Medicine* 2: 1-6. Disponible en <<https://doi.org/10.1177/2333721416667842>>.
- Millán-León, Beatriz (2010). "Factores asociados a la participación laboral de los adultos mayores mexicanos" [en línea]. *Papeles de Población* 16 (64): 93-121. Disponible en <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11213747005>>.
- Nava-Bolaños, Isalia, y Roberto Ham-Chande (2014). "Determinantes de la participación laboral de la población de 60 años o más en México" [en línea]. *Papeles de Población* 20 (81): 59-87.
- Negrete, Rodrigo, y Tomás Ramírez (2015). "Resolución I de la XIX Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y su impacto en la estadística laboral en México. Realidad, datos y espacio". *Revista Internacional de Estadística y Geografía* 6 (1): 92-131.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1994). "Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial" [en línea]. Disponible en <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C175,%2FDocument>.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2014). “Panorama de las pensiones” [en línea]. Disponible en <<http://www.compareyourcountry.org/pensions?cr=oeecd&lg=es#>>.
- Orozco, Karina (2022). “Participación y retiro laboral de personas adultas mayores en México durante la pandemia del Covid-19”. *Anales en Gerontología* 14: 201-236.
- Palmer, Alfonso Luis (1993). “Modelo de regresión de Cox: ejemplo numérico del proceso de estimación de parámetros”. *Psicothema* 5 (3): 387-402.
- Paz, Amira, Israel Doron y Aviad Tur-Sinai (2018). “Gender, aging, and the economics of ‘active aging’: Setting a new research agenda” [en línea]. *Journal of Women & Aging* 30 (3): 184-203. Disponible en <<https://doi.org/10.1080/08952841.2017.1295677>>.
- Paz, Jorge (2011). “Los desafíos laborales del envejecimiento de la población en América Latina y el Caribe” [en línea]. *Revista Latinoamericana de Población* 5 (9): 123-144. Disponible en <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323827305006>>.
- Ramos, Elba (2017). “Análisis de la participación laboral de los adultos mayores con base en un modelo logit”. En *La situación demográfica de México 2016*, coordinado por el Consejo Nacional de Población. México: Consejo Nacional de Población. Disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/253187/SDM2016_web.pdf>.
- Ramos, Gabriela, y Erika Tirado (2019). “Hasta que el cuerpo aguante. Trayectorias, rutinas y motivaciones laborales de trabajadores adultos mayores de la ciudad de Lima, Perú” [en línea]. *Estudios de Población en los Países Andinoamazónicos* 48 (3): 381-404. Disponible en <<https://doi.org/10.4000/bifea.11078>>.
- Ramos, Ana María, Yordi García y María de los Ángeles Miranda (2016). “El envejecimiento activo: importancia de su promoción para sociedades envejecidas” [en línea]. *Revista Archivo Médico de Camagüey* 20 (3): 330-337. Disponible en <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552016000300014>.
- Román-Sánchez, Yuliana, Bernardino Jaciel Montoya-Arce, Sergio Gaxiola-Robles y Daniel Lozano-Keymolen, (2019). “Los adultos mayores y su retiro del mercado laboral en México” [en línea]. *Sociedad y Economía* 37: 87-113. Disponible en <<https://doi.org/10.25100/sye.v0i37.7823>>.
- Royston, Patrick, y Mahesh Parmar (2002). “Flexible parametric proportional-hazards and proportional-oddsmodels for censored survival data, with application to prognostic modelling and estimation of treatment effects” [en línea]. *Statistics in Medicine* 21: 2175-2197- Disponible en <<https://doi.org/10.1002/sim.1203>>.
- Sala, Gabriela (2015). “Segregación laboral de los adultos mayores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” [en línea]. *Población de Buenos Aires* 12 (22): 7-30. Disponible en <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74042520001>>.

- Schlosser, Francine, Deborah Zinni y Marjorie Armstrong-Stassen (2012). "Intention to unretire HR and the boomerang effect" [en línea]. *Career Development International* 17 (2): 149-167. Disponible en <<https://doi.org/10.1108/13620431211225331>>.
- Thomson, Julia (2007). *The transition of older Australian workers to full and partial retirement*. University of Melbourne-Department of Economics Research.
- Urrutia, Aitor (2018). "Envejecimiento activo: un paradigma para comprender y gobernar" [en línea]. *Aula Abierta* 47 (1): 29-36. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6292840>>.
- Villarreal, Héctor, y Alejandra Macías (2020). *El sistema de pensiones en México: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Walker, Alan (2002). "A strategy for active ageing". *International Social Security Review* 55 (1): 121-138.
- Zárate Negrete, Laura Elena, y Diana Consuelo Caldera González (2021). "Inclusión laboral y calidad de vida del adulto mayor. Un estudio hermenéutico en Guanajuato, México" [en línea]. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (28): 71-85. Disponible en <<https://doi.org/10.46652/rng.v6i28.788>>.
- Zissimopoulos, Julie M., y Lynn Karoly (2007). "Transitions to self-employment at older ages: The role of wealth, health, health insurance and other factors". *Labour Economics* 14: 269-295.

Flor Brown Grossman

Doctora en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Querétaro. Temas de especialización: organización industrial, cambio técnico y productividad. economía de género, transiciones laborales. ORCID: 0000-0001-9943-6741.

Isalía Nava Bolaños

Doctora en Estudios de Población por El Colegio de México. Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México. Temas de especialización: demografía y economía, impacto económico del cambio poblacional, economía y envejecimiento de la población, género y economía. ORCID: 0000-0001-8317-4601.

Esta investigación fue realizada gracias al Programa UNAM-PAPIIT IN307623 "El bienestar económico de las personas mayores en México: tendencias, determinantes y desafíos para la política pública".

