Si pudiera trabajar...

CONSEJO NUEVO LEÓN

Características de las mujeres fuera de la fuerza laboral remunerada que desean trabajar en Nuevo León

Vanessa Rodríguez García



2026

Esta publicación ha sido desarrollada gracias a:
Consejo Nuevo León para la Planeación Estratégica,
organización transexenal y apolítica que articula esfuerzos estratégicos entre la academia, el sector privado, la sociedad y el gobierno en Nuevo León.



www.conl.mx
@consejonl

Publicado en **2026** por **Consejo Nuevo León para la Planeación Estratégica**, en Río Támesis 106, Colonia Roma, CP. 64700, Monterrey, Nuevo León, México.

© CONL 2026

CC BY-NC SA

Esta obra está disponible bajo la Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional, que significa que puedes copiar, redistribuir, remezclar, transformar y construir sobre el contenido para cualquier propósito no comercial, mientras des créditos apropiados, muestres una liga a la licencia e indiques si se hicieron cambios.

Si remezclas, transformas o construyes sobre el material, deberás distribuir tus contribuciones bajo la misma licencia que este documento.



https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es

Coordinación general del proyecto

Vanessa Rodríguez García
Consejo Nuevo León

Consejo Nuevo León

Andrés Garza Herrera
Presidente ejecutivo

Ana Fernanda Hierro
Secretaria técnica

Oswaldo Morales
Coordinador de Análisis y Evaluación

Laura Arely Centeno Maya
Coordinadora de la Comisión de Desarrollo Social

Desarrollo de contenidos

Redacción y análisis
Vanessa Rodríguez García
Oswaldo Morales González

Diseño
Ana Paula Andreu
J. Ery Díaz

Agradecimientos

A cada una de las mujeres que participaron en las entrevistas de este proyecto, por compartir su tiempo y experiencias.

Equipo de evaluación y análisis de Consejo Nuevo León
Frida Sofía Rivera Hernández
Alondra I. Huerta
Montserrat Villarreal Montes

Para citar este documento:
Consejo Nuevo León para la Planeación Estratégica
(2026). Si pudiera trabajar...características de las mujeres fuera de la fuerza laboral remunerada que desean trabajar en Nuevo León.



Vanessa **Rodríguez**

Autora de contacto, v.rodriguez@conl.mx. Los puntos de vista expresados en este documento corresponden únicamente a los autores y no necesariamente reflejan las ideas de Consejo Nuevo León.

© 2026 Consejo Nuevo León

1.

INTRODUCCIÓN
INTRODUCCIÓN
INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La participación de las mujeres en la fuerza laboral constituye uno de los retos más significativos para el desarrollo económico y social en México. En 2025, la tasa de participación económica de mujeres fue de 45%, frente a 75% en el caso de los hombres, lo que refleja una brecha persistente en el acceso y permanencia en el mercado laboral (ENOE-INEGI, 2025). En Nuevo León, la tendencia es consistente con el panorama nacional. Entre 2015 y 2025 la participación laboral femenina en el estado pasó de 44% a 45%. Este cambio marginal sugiere que, a pesar de la mayor visibilidad del tema en la última década, las brechas de género en el mercado laboral remunerado persisten y continúan limitando el potencial de crecimiento inclusivo, ya que una proporción importante del talento femenino enfrenta barreras para incorporarse al trabajo remunerado.

Dentro de este contexto, un grupo de especial interés son las mujeres no económicamente activas y no disponibles que desean trabajar, es decir, aquellas que, aunque no realizan actividades remuneradas, expresaron su deseo de incorporarse al trabajo remunerado y reportan situaciones que restringen su disponibilidad para hacerlo (INEGI, 2023). Históricamente, pertenecer a esta población ha sido más frecuente en mujeres que en hombres, debido a su mayor propensión a asumir el trabajo de cuidados no remunerado, lo que restringe su inserción y permanencia en el empleo remunerado (Danner et al., 2021).

En el caso de Nuevo León, los datos muestran que el 51.79% de las mujeres no disponibles que desean trabajar señalan los cuidados como el principal motivo por el que no está buscando trabajo (ENOE, 1T 2025)[2]. Su situación refleja, por tanto, una brecha entre la disposición a trabajar y las condiciones estructurales que limitan su participación efectiva en el mercado laboral. Adicionalmente, 9% de las mujeres no económicamente activas que desean trabajar declaran no hacerlo por falta de apoyos de cuidado o restricciones familiares (Consejo Nuevo León, 2024), lo que sugiere que la corresponsabilidad de los cuidados constituye un factor relevante para entender la brecha entre disposición e inserción laboral.

[2] Se utilizó el primer trimestre de 2025 debido a que corresponde al levantamiento con cuestionario ampliado de la ENOE, lo que permite contar con la información necesaria para la construcción y caracterización del grupo analizado.

© 2026 Consejo Nuevo León

No obstante, este grupo no constituye una población homogénea. Existen diferencias relevantes en términos de edad, escolaridad, composición del hogar y motivos declarados de no estar buscando empleo, lo que sugiere la presencia de perfiles diferenciados asociados a distintos tipos de barreras. Es por ello que el presente estudio tiene como objetivo identificar y analizar los perfiles de estas mujeres. El propósito es explorar las características estructurales y contextuales asociadas a su no participación en el mercado laboral remunerado. Se busca responder a dos preguntas: 1) ¿qué características sociodemográficas tienen las mujeres que forman parte de la PNEA no disponibles pero que desean trabajar en Nuevo León? y 2) ¿cómo se diferencian entre sí según las características e impedimentos que les dificultan incorporarse al mercado laboral a pesar de su interés? La hipótesis de este estudio plantea que esta población no constituye un grupo homogéneo, sino que pueden distinguirse perfiles diferenciados según sus características sociodemográficas y los motivos específicos que restringen su disponibilidad. Estos perfiles reflejan distintos tipos de barreras, vinculadas a las responsabilidades de cuidado, las condiciones del mercado laboral y situaciones personales, que explican su no participación en el mercado laboral remunerado pese a su disposición a hacerlo.

Para responder las preguntas de investigación, el estudio adopta un diseño exploratorio de metodología mixta. En una primera etapa, se empleó un análisis cuantitativo de clúster con microdatos de la ENOE (1T 2025), lo que permitió identificar perfiles diferenciados. Posteriormente, se desarrolló una fase cualitativa con entrevistas semiestructuradas, con el propósito de profundizar en las trayectorias, percepciones y barreras que enfrentan las mujeres en cada grupo identificado.

La contribución de este estudio es doble. En el ámbito académico, atiende un vacío en la literatura subnacional con información desagregada para Nuevo León sobre este grupo en particular. Si bien existen investigaciones recientes centradas en el contexto de Nuevo León como el de Campos-Vázquez y Chiguil-Rojas (2024), que demuestran cómo el acceso a guarderías públicas puede incrementar la participación de mujeres con hijos hasta en 13.3 puntos porcentuales y Krozer y Estrada-Aguilar (2024) muestran que la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado limita la movilidad social intra e intergeneracional, reforzando la necesidad de estudios que vinculen estas desigualdades estructurales con la disponibilidad y la inserción laboral femenina. No obstante, la caracterización específica de las mujeres que, pese a querer trabajar, permanecen fuera del mercado laboral, así como el análisis de su heterogeneidad, continúa siendo limitada.

© 2026 Consejo Nuevo León

En el ámbito de las políticas públicas, el estudio ofrece evidencia empírica para caracterizar poblaciones potenciales y objetivo para el diseño de programas focalizados en inserción o activación laboral que atiendan las barreras específicas de distintos perfiles de mujeres. En particular, genera información que permite delimitar con mayor precisión a la población potencial y orientar mejor las intervenciones de política pública. Con ello se busca generar conocimiento práctico y replicable en otros contextos.

Además, este trabajo se enmarca en el Plan Estratégico Nuevo León 2040, particularmente en el eje de desarrollo social, línea estratégica 1.3. Desarrollar un sistema de cuidados articulado, integral, eficiente, de calidad, con financiamiento sostenible, centrado en las personas, que opere con perspectiva de género e interseccional".

Finalmente, la presente investigación no constituye una pieza aislada,sino que es parte de los pilares de una estrategia sistémica diseñada para la creación, diseño e institucionalización de un Sistema Integral de Cuidados en Nuevo León.[3] En conjunto, este y el resto de los documentos generados por Consejo Nuevo León conforman un ecosistema metodológico que transita desde la evidencia empírica hacia la operatividad técnica.

Este proceso inicia con un diagnóstico exhaustivo de la economía de los cuidados en la entidad, seguido de la construcción de un marco conceptual unificado, indispensable para alinear a los sectores público, privado, comunitario y familiar bajo una visión compartida de la corresponsabilidad en los cuidados.

Esta estrategia cobra vida y operatividad a través de una Caja de Herramientas integral y secuencial dirigida a los gobiernos locales y tomadores de decisiones. Esta caja de herramientas trasciende las recomendaciones generales para ofrecer un modelo técnico riguroso que permite distinguir y evaluar el éxito de las políticas tanto en su diseño como en su implementación.



[3]Es el conjunto articulado e integral de leyes, instituciones, normas, medidas, servicios, apoyos, programas, proyectos, infraestructura, políticas laborales y de protección social, presupuesto público, mecanismos de financiamiento, formación y participación comunitaria. Está bajo el liderazgo del Estado, y su propósito es generar las condiciones institucionales, sociales y económicas para garantizar el derecho al cuidado.
Para lograr la progresividad y sostenibilidad de los sistemas integrales de cuidados, algunas características clave son:
- Integración del enfoque de derechos humanos —con cobertura universal— y el enfoque interseccional.
- Se requiere una gobernanza y articulación interinstitucional e intersectorial que asigne facultades y responsabilidades específicas y viables.
- Articulación corresponsable y diferenciada de actores como el Estado —en sus tres poderes y en sus tres niveles de gobierno—, los mercados, las comunidades y las familias.
- Fomenta un cambio cultural a través de la divulgación del tema de cuidados y otros mecanismos.
- Corresponsabilidad social y de género para impulsar la participación de los hombres y su responsabilidad en los cuidados.
- Promueve la superación de modelos fragmentarios y asistencialistas.
- Contiene un sistema de información e indicadores, para seguimiento, monitoreo, evaluación, aprendizaje y mejora.
- Incorpora la profesionalización del trabajo de cuidados, y establece estándares de certificación para la capacitación y profesionalización de las personas cuidadoras remuneradas.
(Consejo Nuevo León, 2025)

© 2026 Consejo Nuevo León

La investigación desarrollada hasta ahora por Consejo Nuevo León sienta las bases conceptuales y metodológicas a nivel estatal, sin embargo, la complejidad del territorio exige trascender las generalidades para dotar a la toma de decisiones de una precisión técnica. La efectividad de una política pública de cuidados no radica solo en su diseño, sino en su pertinencia territorial y poblacional.

Por ello, el paso crítico en esta estrategia ha sido el desarrollo de esta investigación centrada en la población cuyos proyectos de vida han sido fragmentados por las cargas de cuidado: mujeres que, a pesar de su deseo y necesidad de integrarse al mercado laboral, permanecen excluidas por barreras estructurales. Mediante la caracterización de estas necesidades y la identificación de clústeres específicos, esta investigación aporta la evidencia necesaria para determinar qué intervenciones son técnica y socialmente más pertinentes.

De esta manera, el presente estudio cierra la brecha entre el diagnóstico y la implementación. Al ofrecer este nivel de detalle sobre quiénes son y qué necesitan estas poblaciones, la investigación se convierte en el motor que activa la Caja de Herramientas y la Hoja de Ruta previamente diseñadas. Con esta información en mano, el sector público cuenta ahora con la brújula para navegar el ecosistema de recursos de Consejo Nuevo León, seleccionando el camino más eficaz para transformar la realidad social de sus comunidades.

El propósito de todo este engranaje es transformar la organización social de los cuidados actual para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados, asegurando que las iniciativas no se queden en buenas intenciones o problemas de diseño, sino que logren la transición efectiva de la narrativa política a la materialización de un sistema que garantice el derecho humano a cuidar, ser cuidado y al autocuidado.

El resto del artículo se divide de la siguiente forma: En la sección 2 se presenta la revisión de literatura, donde se exponen los principales hallazgos, teorías y metodologías utilizadas en estudios previos. La sección 3 describe la metodología y los datos, detallando las técnicas empleadas. La sección 4 expone los resultados, mostrando de manera cuantitativa los perfiles identificados y sus características sociodemográficas, así como los hallazgos de las entrevistas aplicadas. Posteriormente, en la sección 5, se desarrolla la discusión de resultados, donde se contrastan los hallazgos con la literatura revisada. Finalmente, en la sección 6 se presentan las conclusiones, que sintetizan los hallazgos más relevantes, formulan recomendaciones estratégicas y sugieren posibles líneas de investigación.

© 2026 Consejo Nuevo León

2.

REVISIÓN DE LITERATURA

REVISIÓN DE LITERATURA

REVISIÓN DE LITERATURA

REVISIÓN DE LITERATURA

Aunque el presente estudio se enfoca en las mujeres de la PNEA no disponibles con disposición a trabajar, la revisión de literatura contiene estudios sobre los determinantes y barreras de la participación laboral femenina, dado que ambos fenómenos comparten raíces conceptuales y estructurales. En la práctica, existe una delimitación imprecisa entre las causas de la no participación en el mercado laboral y las barreras a la participación. Muchas mujeres fuera del mercado laboral remunerado manifiestan disposición o interés en incorporarse, pero enfrentan obstáculos similares a los que impiden la inserción o permanencia.

Por ello, se retoma literatura sobre participación laboral como marco analítico para comprender las condiciones que influyen en la disponibilidad para trabajar, reconociendo que la inactividad laboral no responde únicamente a una falta de deseo, sino a un conjunto de limitaciones estructurales, sociales, familiares, culturales y económicas que restringen las oportunidades de empleo.

Determinantes de la participación laboral

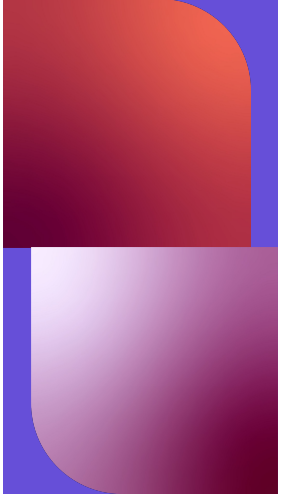
La literatura sobre participación laboral femenina se ha sustentado en diversos enfoques teóricos para explicar las diferencias en la inserción de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Desde la teoría del capital humano, Becker (1964) plantea que la escolaridad y la experiencia determinan las decisiones de oferta laboral; perspectiva que ha sido ampliamente utilizada para estudiar brechas de género. Sin embargo, estos modelos suelen omitir factores relacionados con la distribución desigual del trabajo no remunerado y la división sexual del trabajo, un aspecto central de la economía feminista y de los estudios sobre la economía de los cuidados, que destacan cómo la carga de tareas domésticas y de cuidados no remunerado limita las oportunidades laborales de las mujeres (Folbre, 2006; Faur & Tizziani, 2020). A ello se suman enfoques que resaltan el papel de las normas sociales y culturales en la definición de roles de género, los cuales condicionan tanto las expectativas familiares como las políticas públicas en torno al empleo femenino (Espino & Sauval, 2016; Fernández, 2013).

En el plano internacional, diversos estudios han documentado cómo la interacción entre factores estructurales y contextuales moldea la participación laboral femenina. En Alemania, por ejemplo, investigaciones que aplican análisis de clúster han identificado distintos perfiles de madres trabajadoras, diferenciados por características demográficas, trayectorias laborales y la distribución de las horas de cuidado dentro de los hogares[4], lo que revela la influencia de las políticas de bienestar y de las normas culturales entre el este y el oeste del país (Dieckhoff et al., 2021).

[4] La división del trabajo del hogar y el uso de servicios de cuidado infantil
[5] El análisis de componentes principales es una técnica para transformar un conjunto de variables en un número menor de variables/componentes no correlacionados entre sí. Las variables/componentes resultantes sintetizan la mayor variabilidad posible de los datos originales, lo que facilita la identificación de patrones y simplifica su interpretación.(Hair et al., 2019).

© 2026 Consejo Nuevo León

En España, trabajos como el de Mora & Ferrer (2018) que utilizan análisis de componentes principales[5] y clúster han mostrado que la provisión de servicios públicos y políticas familiares más generosas se asocia con una distribución más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres. En países en desarrollo, como India, también se han empleado técnicas de segmentación para identificar perfiles de mujeres profesionales que enfrentan distintos grados de conflicto entre trabajo y familia, lo cual incide en sus trayectorias de empleo y niveles de rotación (Sultana et al., 2014).



Trabajo de Cuidados

Sobre la participación en el mercado laboral remunerado en el plano internacional se ha documentado que este fenómeno responde a una compleja interacción entre factores estructurales, culturales y de política pública. Işık (2023) plantea que la inactividad de las mujeres se origina en la persistente división sexual del trabajo, la cual asigna a las mujeres la responsabilidad principal de los cuidados y las tareas del hogar, limitando su tiempo disponible para el empleo remunerado y reproduciendo su exclusión del mercado laboral.

De manera complementaria, Danner, Guégnard y Maguire (2021) muestran que, en Reino Unido y Francia, las jóvenes económicamente inactivas, particularmente madres o cuidadoras, enfrentan una doble desventaja: una estructura de oportunidades restringida y políticas de activación centradas en la empleabilidad que no abordan las barreras domésticas y de cuidados que las mantienen fuera del trabajo.

En el Reino Unido, el Women's Budget Group (2024) destaca que las causas más frecuentes de inactividad entre las mujeres son la atención al hogar, la familia y las enfermedades de largo plazo, afectando de manera desproporcionada a madres entre 25 y 49 años y a mujeres con discapacidades, lo que revela la intersección entre género, edad y salud. Por su parte, Bou Khater et al. (2023) evidencian que, la inactividad laboral femenina se acentúa con el matrimonio y la maternidad, incluso entre mujeres con alta educación, y que una fracción considerable declara no desear trabajar, lo que sugiere la internalización de normas culturales y la falta de condiciones favorables para compaginar trabajo y familia. En conjunto, esta literatura subraya que la inactividad no debe interpretarse como falta de interés o de capacidad, sino como el resultado de arreglos institucionales y culturales que restringen las oportunidades laborales de las mujeres, aún cuando manifiestan disponibilidad para incorporarse al trabajo.

© 2026 Consejo Nuevo León

Estos hallazgos internacionales subrayan que la participación laboral femenina no puede explicarse únicamente desde los atributos individuales, como nivel educativo o experiencia laboral, sino que responde también a factores estructurales relacionados con los cuidados, las instituciones y las normas sociales. No obstante, gran parte de estos estudios se han concentrado en contextos europeos y asiáticos, lo que deja abierta la necesidad de analizar con mayor detalle la heterogeneidad en regiones de América Latina, donde las desigualdades de género en el mercado laboral se ven acentuadas por la informalidad y la debilidad de los sistemas de protección social (Gasparini & Marchionni, 2017).

Estudios regionales

En América Latina, la participación laboral femenina ha seguido trayectorias particulares, influenciadas por cambios demográficos, económicos y sociales propios de la región. Durante los años noventa, el aumento en los niveles educativos y la transición demográfica contribuyeron a una mayor inserción de las mujeres en los mercados de trabajo. Sin embargo, en las décadas recientes este crecimiento se ha desacelerado, evidenciando que persisten barreras estructurales vinculadas tanto al ámbito familiar como a la limitada capacidad de los Estados para proveer servicios de cuidados (Busso & Romero, 2015; Gasparini & Marchionni, 2017).

Estudios regionales han mostrado que la calidad del empleo femenino en la región se caracteriza por una fuerte segmentación, con alta concentración de mujeres en actividades informales, de baja remuneración y con limitada protección social (Barrantes & Matos, 2019). En Chile se ha documentado que la inserción laboral de las mujeres está condicionada por restricciones intrínsecas asociadas a normas culturales y expectativas de género, y restricciones impuestas, vinculadas a instituciones laborales y políticas familiares insuficientes (Espino & Sauval, 2016). De manera similar, investigaciones en Colombia han resaltado la heterogeneidad del desempleo entre regiones, mediante técnicas de análisis factorial múltiple y clúster se han identificado perfiles diferenciados de personas desempleadas que reflejan desigualdades territoriales en la estructura productiva (Restrepo & Castaño, 2018).

© 2026 Consejo Nuevo León

Por su parte, la evidencia reciente en Ecuador confirma que las mujeres desocupadas no constituyen un grupo homogéneo. Sarcos González (2024) identificó, mediante análisis de componentes principales y k-means[6], tres clústeres de población desocupada: jóvenes urbanas con baja educación, personas con educación técnica o media sin empleo, y un grupo diverso de mujeres dedicadas a labores de cuidados no remunerado. Estos hallazgos refuerzan la pertinencia de utilizar metodologías de segmentación que permitan capturar la heterogeneidad de los perfiles de mujeres en la región.

La literatura latinoamericana coincide en que, a pesar de los avances educativos y demográficos, las mujeres continúan enfrentando un escenario marcado por la informalidad, la falta de servicios de cuidados y la reproducción de normas culturales que limitan su independencia económica. Al mismo tiempo, se observa interés por aplicar técnicas de clúster y análisis multivariados para comprender mejor la diversidad de trayectorias laborales y de inactividad, lo que abre una ventana de oportunidad para profundizar en estudios a nivel nacional y subnacional con énfasis en las mujeres.

[6] El método k-means es una técnica de análisis de conglomerados que agrupa observaciones en clusters a partir de su similitud. La fórmula asigna cada dato al grupo cuyo centroide es el más cercano y, de manera iterativa, recalcula el valor de los centroides hasta minimizar la variabilidad interna de cada cluster. (Hair et al., 2019).

Estudios de México y Nuevo León

En México, la literatura sobre participación laboral femenina ha documentado consistentemente el papel de los factores demográficos, familiares y educativos como determinantes de la inserción laboral. Diversos estudios han mostrado que la escolaridad y la jefatura de hogar incrementa la probabilidad de participación laboral, mientras que la presencia de hijas e hijos pequeños y el estado civil de mujeres casada la reducen de forma significativa (Arceo & Campos, 2014; Rodríguez & Muñoz, 2015).

Asimismo, se ha identificado que la desigualdad salarial y ocupacional, junto con la segmentación en empleos informales y de baja calidad, continúan siendo barreras persistentes para la autonomía económica de las mujeres (Padilla-Romo & Cabrera, 2018).

© 2026 Consejo Nuevo León

Recientemente, Aguilar et al. (2025) aportan evidencia empírica sobre las penalizaciones que enfrentan las mujeres mexicanas en su participación laboral asociadas a la maternidad. Las autoras muestran que las brechas en el trabajo remunerado comienzan durante el embarazo, cuando las mujeres reducen su oferta laboral al asumir mayores cargas de trabajo no remunerado, en promedio 12 horas más que los hombres. Este ajuste no recae únicamente en las madres, sino que se extiende a otras mujeres del hogar[7], reforzando así la desigual distribución del tiempo y las responsabilidades de cuidados. El análisis cuantifica el costo económico de estas desigualdades: externalizar el tiempo adicional dedicado por las madres a los cuidados representaría una reducción de aproximadamente el 24% del ingreso del hogar, lo que subraya la profundidad estructural de las penalizaciones[8] por maternidad.

Bajo la misma línea, investigaciones han destacado la importancia del trabajo de cuidados como un factor central en la explicación de la participación laboral femenina. Hoehn-Velasco y Penglase (2021) señalan que la limitada y desigual cobertura de licencias[9] de maternidad y paternidad en México reproduce una carga desproporcionada de cuidados sobre las mujeres. En la misma línea, Campos-Vázquez y Chiguil-Rojas (2024), mediante estudios de regresión logística binaria, encuentran que el acceso a guarderías públicas tiene un impacto decisivo en la participación laboral femenina en Nuevo León encontrado que incrementa en 13.3 puntos porcentuales la probabilidad de que mujeres con dos o más hijos se inserten en el mercado laboral, y podría aumentar la participación total de las mujeres en el estado en 3.3 puntos porcentuales si se ampliara la cobertura. Estos hallazgos confirman la importancia de que se cree un Sistema de Cuidados[10] por su influencia como determinante estructural de la inserción laboral.

[7] Principalmente abuelas y hermanas.
[8] Equivale al ingreso potencial que se deja de percibir por destinar ese tiempo al trabajo no remunerado.
[9] Cinco días (sin goce de sueldo) en comparación con 12 semanas. (Ley Federal del Trabajo; arts. 132 y 170, 2022).
[10] Modelo de gobernanza basado en la articulación interinstitucional de las instituciones que implementan acciones orientadas al cuidado, a asistir y apoyar a las personas que lo requieren, así como a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados, desde una perspectiva de derechos humanos, de género, interseccional e intercultural (ONU Mujeres y CEPAL, 2021).

© 2026 Consejo Nuevo León

El trabajo de Krozer y Estrada-Aguilar (2024) refuerza este argumento al demostrar que la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado en Nuevo León condiciona la movilidad social ascendente de las mujeres y amplía las brechas de desigualdad. Consejo Nuevo León (2024), en su estudio de Economía de los Cuidados, cuantificó el impacto de esta desigualdad en el estado, evidenció que el trabajo no remunerado, sostenido mayoritariamente por mujeres, equivale al 15% del PIB estatal, y advirtió que la falta de un sistema integral y de políticas de conciliación le cuesta a las empresas locales $127,620 pesos anuales por empleado en productividad perdida.

En el marco de esta investigación, estos conceptos son adoptados como ejes de referencia para comprender de manera más integral las barreras que enfrentan las mujeres no económicamente activas no disponibles con deseo para trabajar y orientar propuestas de política pública que favorezcan su inserción laboral. En este contexto, la caracterización de esta población en el estado adquiere una relevancia especial para el diseño.

En este marco, la literatura sugiere que la participación laboral femenina está atravesada por múltiples determinantes estructurales, entre ellos la educación y la organización social de los cuidados[11]. No obstante, persiste la necesidad de analizar con mayor detalle la heterogeneidad interna de las mujeres que desean trabajar pero permanecen fuera del mercado laboral. Además, los estudios en México han privilegiado el uso de modelos econométricos para identificar los determinantes de la participación laboral, lo que resulta útil para establecer inferencias estadísticas, pero menos adecuado para explorar perfiles diferenciados. Aunque en la literatura internacional y regional existen experiencias con técnicas de segmentación, estas aplicaciones han sido utilizadas para comprender el desempleo en su totalidad y no en grupos, especialmente de mujeres. Este vacío justifica la necesidad de emplear metodologías que permitan segmentar y perfilar a esta población, generando evidencia que pueda orientar políticas de activación laboral y de cuidados en Nuevo León.

[11] De acuerdo al Marco conceptual de cuidados de Consejo Nuevo León (2025), es la manera en que los cuidados son valorados, producidos, gestionados y distribuidos entre los distintos actores involucrados —Estado, mercados, comunidades y familias—, según diversos grados de corresponsabilidad (Jiménez, 2024).

Avanzar hacia una sociedad de los cuidados implica una reorganización social que reconozca a los cuidados como indispensables para la sostenibilidad de la vida y el bienestar colectivo. Históricamente, han sido distribuidos de forma desigual, recayendo, sobre todo, en las mujeres y las familias. Este avance debe ser progresivo, participativo y con gobernanza intersectorial, además de incorporar una corresponsabilidad social y de género.

En este sentido, se busca visibilizar y transformar la división sexual del trabajo para desfeminizar y desfamiliarizar la organización social de los cuidados actual, promoviendo así una corresponsabilidad justa y equitativa.

© 2026 Consejo Nuevo León

Frente a estos vacíos, la presente investigación contribuye en dos dimensiones. Primero, al enfocarse en las mujeres de la PNEA disponibles para trabajar en Nuevo León, aporta evidencia sobre un grupo poco explorado pero clave para comprender las barreras existentes de acceso al mercado laboral. Segundo, al emplear un enfoque mixto que combina el análisis de clúster con entrevistas cualitativas, permite identificar perfiles heterogéneos y profundizar en las trayectorias y obstáculos que enfrentan las mujeres, ofreciendo una mirada más taxonómica que la que brindan los modelos econométricos tradicionales. A continuación, se detalla la metodología utilizada para estimar dichos clústeres, así como el diseño del instrumento cualitativo para la aplicación de entrevistas semiestructuradas.



© 2026 Consejo Nuevo León

3.

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA

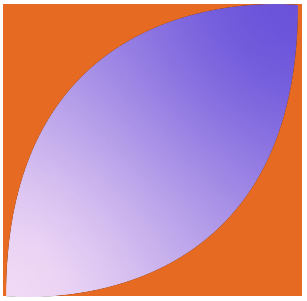
La investigación se desarrolla bajo un diseño explicativo con metodología mixta secuencial. En una primera fase se identifican perfiles diferenciados de mujeres pertenecientes a la población no económicamente activa (PNEA) disponible para trabajar en Nuevo León mediante análisis de clúster, utilizando variables sociodemográficas y laborales. En una segunda fase, se profundiza en la interpretación de los perfiles identificados a través de entrevistas semiestructuradas dirigidas a casos seleccionados estratégicamente, con el propósito de comprender los procesos y condicionantes que explican el que pertenezcan a la población fuera de la fuerza laboral remunerada.

A continuación, se describe de manera detallada el procedimiento correspondiente a cada una de las fases del estudio.

Análisis de clúster

El análisis de clúster es una técnica multivariante que permite agrupar observaciones, de manera que las unidades dentro de un mismo grupo sean lo más similares posibles entre sí (alta homogeneidad interna) y lo más diferentes posibles de las unidades pertenecientes a otros grupos (alta heterogeneidad externa). Esta metodología facilita identificar configuraciones latentes y estructuras en conjuntos de datos complejos, reduciendo la dimensionalidad y eliminando información redundante (Abdi et al., 2013; Kassambara, 2017).

En la literatura, los métodos de agrupamiento se clasifican según diversos criterios, jerárquicos y no jerárquicos, aglomerativos y divisivos, entre otros (Johnson & Wichern, 2007). Para los fines de esta investigación, se emplea una combinación secuencial de ambos enfoques: primero, un análisis jerárquico aglomerativo basado en el método de Ward para determinar el número óptimo de grupos y posteriormente, un análisis no jerárquico tipo k-means para consolidar los clústeres finales.



© 2026 Consejo Nuevo León

Algoritmos jerárquicos aglomerativos

El algoritmo jerárquico aglomerativo construye una jerarquía de grupos combinando observaciones individuales en clústeres cada vez mayores con base en una medida de similitud (Ward, 1963; Murtagh & Contreras, 2011). En este estudio, por la naturaleza de datos de corte métrico y no métrico, la medida de similitud se construyó utilizando la distancia de Gower, la cual estandariza las escalas y permite comparar variables de distinto tipo y unidad de medida, reduciendo posibles distorsiones derivadas de la heterogeneidad en las variables. La distancia de Gower entre dos observaciones i y j se define como:

$$d_{ij} = \frac{\sum_{k=1}^{p} w_{ijk}\,\delta_{ijk}}{\sum_{k=1}^{p} w_{ijk}}$$

donde:

1. p es el número total de variables.
2. w_{ijk} es un peso igual a 1 si la variable k es comparable entre i y j, y 0 en caso contrario (por ejemplo, valores perdidos).
3. δ_{ijk} es la distancia parcial para la variable k, definida según el tipo de variable:

   Variables numéricas

   $$\delta_{ijk} = \frac{|x_{ik} - x_{jk}|}{R_k}$$

   donde R_k es el rango de la variable k.

   Variables categóricas nominales

   $$\delta_{ijk} = \{0\ si\ x_{ik} = x_{jk}\ 1\ si\ x_{ik} \neq x_{jk}$$

   Variables binarias asimétricas (presencia/ausencia tipo Jaccard)

$$\delta_{ijk} = \{0\ si\ ambos\ son\ 1\ 1\ si\ uno\ es\ 1\ y\ el\ otro\ 0\ no\ se\ compara\ si\ ambos\ son\ 0$$

© 2026 Consejo Nuevo León

Una vez obtenida la matriz de distancias, se aplica el método de enlace completo que usa la distancia máxima entre puntos. Los resultados se representaron gráficamente mediante un dendrograma, el cual permite identificar visualmente la estructura jerárquica y determinar el número óptimo de conglomerados. Para ello, se traza una línea de corte horizontal en el dendrograma, interpretando los subárboles resultantes como clústeres (Gareth et al., 2013). Esta representación gráfica facilita distinguir los grupos formados y las relaciones de proximidad entre las observaciones (Ward, 1963).

Algoritmos no jerárquicos aglomerativos

Con base en la información visual obtenida del dendrograma, se determinó el número óptimo de grupos para implementar el análisis de conglomerados K-means. Este método pertenece a la familia de algoritmos aglomerativos no jerárquicos y permite agrupar observaciones en un número predeterminado de clústeres (k), de modo que cada observación pertenezca al grupo cuyo centroide sea más cercano. Su objetivo es minimizar la variación interna dentro de los grupos y maximizar la distancia entre ellos, asegurando la mayor homogeneidad posible al interior de cada conglomerado.

Con base en la información visual obtenida del dendrograma, se calculó el número óptimo de grupos para implementar el análisis de conglomerados mediante K-medoids. Este método pertenece a la familia de algoritmos no jerárquicos y permite agrupar observaciones en un número predeterminado de clústeres (k), asignando cada caso al grupo cuyo medioide, la observación más representativa del clúster, sea más cercano. A diferencia de K-means, que utiliza centroides promedios, K-medoids es más robusto frente a atípicos y es especialmente adecuado cuando se trabaja con medidas de distancia no euclidianas, como la distancia de Gower.

El objetivo del algoritmo es minimizar la suma de las disimilitudes dentro de cada clúster, asegurando la mayor homogeneidad posible al interior de los grupos. La funcion objetivo del K-medoids es:

$$min \sum_{j=1}^{k} \sum_{i \in C_j} d(x_i, m_j)$$

donde:

4. k= número de clústeres
5. C_j= conjunto de observaciones asignadas al clúster j
6. m_j= medoide del clúster j
7. $d(x_i, m_j)$= distancia entre la observación iy el medoide m_j

© 2026 Consejo Nuevo León

El algoritmo sigue un procedimiento iterativo que consiste en los siguientes pasos:

Inicialización: se seleccionan aleatoriamente kkk medoides iniciales.

Asignación: cada observación se asigna al clúster cuyo medoide esté más cercano, según la matriz de distancias (en este caso, la distancia de Gower).

Actualización: para cada clúster, se identifica el nuevo medoide como la observación que minimiza la suma total de disimilitudes dentro del grupo.

Convergencia: los pasos anteriores se repiten hasta que los medoides dejan de cambiar o el descenso en la disimilitud total es mínimo.

En el contexto de esta investigación, el análisis K-medoids permite identificar perfiles homogéneos de mujeres que forman parte de la población no económicamente activa disponible para trabajar en Nuevo León, en función de variables sociodemográficas y razones por las que no son económicamente activas. Esta segmentación es especialmente útil para comprender la heterogeneidad de motivos y condiciones que explican la salida o permanencia fuera de la fuerza laboral remunerada , aportando evidencia para diseñar políticas públicas focalizadas de activación laboral e inclusión económica.

Descripción taxonómica de los clústers

Una vez determinada la solución final del modelo de agrupamiento, se procede a realizar la descripción taxonómica de los clústeres obtenidos. Esta etapa tiene como propósito interpretar y caracterizar los grupos formados a partir de las variables seleccionadas, identificando los rasgos que distinguen a cada segmento de mujeres

La interpretación de los clústeres consiste en analizar las variables drivers. Los centroides calculados durante el proceso de aglomeración servirán como referencia para identificar los valores promedio y las tendencias predominantes en cada clúster, permitiendo así generalizar ciertos atributos al conjunto de observaciones que lo integran.

Este análisis facilita la construcción de perfiles diferenciados de mujeres según las combinaciones de factores que explican la permanencia fuera de la fuerza laboral remunerada Los resultados de esta descripción constituyeron la base para el diseño de la fase cualitativa, en la cual se realizaron entrevistas semiestructuradas a mujeres con características representativas de cada perfil identificado.

© 2026 Consejo Nuevo León

Entrevistas semiestructuradas

La segunda fase de la investigación complementa los hallazgos del análisis cuantitativo mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas. Su propósito es profundizar en los significados, motivaciones y barreras que enfrentan las mujeres pertenecientes a los distintos perfiles identificados a través del análisis de clúster. Esta etapa permitió comprender las dinámicas sociales, familiares y culturales que explican las diferencias entre los grupos y que no pueden ser captadas únicamente por los datos estadísticos.

Las entrevistas se diseñaron de manera semiestructurada, con una guía temática flexible que permite adaptar el diálogo a las particularidades de cada participante. El instrumento (Ver Anexo 1) a partir de la revisión de la literatura se incluyen los siguientes ejes para el análisis:

1. **Trayectoria laboral y punto de salida del mercado laboral:** Enfocado en reconstruir la trayectoria laboral en interacción con la organización social de los cuidados, identificando el momento en que el incremento o la redistribución insuficiente del trabajo no remunerado, la ausencia de servicios de cuidado o la falta de conciliación laboral incidieron en la salida del trabajo remunerado.
2. **Distribución de los cuidados en el hogar:** Orientado a dimensionar la carga actual de trabajo de cuidados en el hogar y dentro de ellos, de las mujeres.
3. **Restricciones de oferta y demanda laboral:** Dirigido a distinguir si las barreras de inserción laboral derivan de la ausencia de esquemas de conciliación laboral que permitan garantizar el derecho a cuidar, recibir cuidados y al autocuidado.
4. **Condiciones habilitantes para la incorporación o reincorporación al mercado laboral:** Enfocada en identificar qué cambios en la distribución del trabajo de cuidados, al interior del hogar, en la comunidad, en el mercado y en el Estado, permitirían reducir la sobrecarga de trabajo no remunerado, sin que ello implique la exclusión de la participación laboral.

Se realizó un muestreo intencional, basado en criterios definidos a partir de la revisión de literatura y de los resultados del modelo de *clustering*, con el fin de seleccionar mujeres que compartieran características representativas de los clústeres identificados.

Se llevaron a cabo cinco entrevistas por cada clúster, número definido a priori para garantizar profundidad analítica y comparabilidad entre segmentos. La distribución fue equitativa entre los perfiles y, durante el proceso de levantamiento, se constató saturación de la información dentro de cada grupo.

© 2026 Consejo Nuevo León

El análisis cualitativo de las entrevistas se realizó siguiendo los principios de la teoría fundamentada (Grounded Theory). A partir de un proceso iterativo de lectura y codificación abierta, se identificaron categorías emergentes relacionadas con la relación entre trabajo, cuidados y condiciones estructurales. Posteriormente, mediante un proceso de codificación axial, se organizaron los códigos en dimensiones analíticas que permitieron identificar relaciones entre los distintos factores presentes en el discurso de las entrevistadas. Estas relaciones se presentaron posteriormente a través de una red semántica que sintetiza el modelo conceptual derivado del análisis.



Los resultados cualitativos se complementaron posteriormente con los hallazgos cuantitativos, lo que favorece una interpretación mixta que vinculó los perfiles empíricamente construidos con las experiencias y narrativas individuales de las mujeres.

© 2026 Consejo Nuevo León

4.

DATOS
DATOS
DATOS

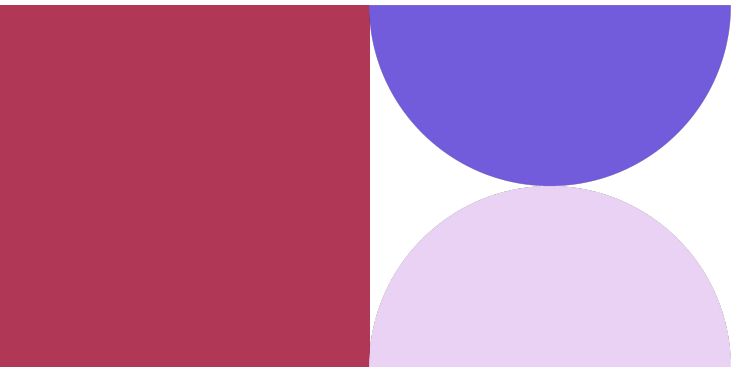
DATOS

Los datos utilizados provienen de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), levantada por el INEGI. Se emplean los microdatos correspondientes al primer trimestre de 2025, filtrados para el estado de Nuevo León.

La unidad de análisis está conformada por mujeres de 15 años y más clasificadas como población no económicamente activa (PNEA) no disponible, pero con deseo de trabajar; es decir, mujeres que no trabajan ni buscan empleo activamente y que reportan un impedimento para hacerlo, aunque manifiestan interés en incorporarse al mercado laboral.

Las variables seleccionadas para el análisis buscan capturar tanto dimensiones estructurales, como la edad, el nivel educativo, la situación conyugal, el estrato socioeconómico y la ubicación, como dimensiones directamente relacionadas con las trayectorias laborales, incluyendo la experiencia laboral previa, las características de salida del mercado laboral y los motivos por los que finalizaron su último empleo.

Asimismo, se incorporaron variables asociadas a la no participación en el mercado laboral remunerado y a la disponibilidad para trabajar, como los motivos por los que no buscan trabajo (cuidados, salud, motivos personales) y la situación actual declarada (estudios, quehaceres del hogar, pensión u otros). Estas variables fueron identificadas a partir de la literatura revisada y de los marcos conceptuales sobre participación y/o inactividad laboral, y de cuidados, adoptados en esta investigación. El Cuadro 1 presenta la descripción de las variables incluidas en el análisis, su definición operativa, tipo de medición y fuente de información



© 2026 Consejo Nuevo León

Cuadro 1. Variables incluidas en el análisis y su descripción operativa

Dimensión	*Variable*	*Tipo de Variable*	*Descripción*
Sociodemográficas	Edad	Continua	
	Escolaridad	Ordinal	1)Preescolar 2)Primaria 3)Secundaria 4)Preparatoria 5)Normal 6)CarreraTécnica 7)Profesional 8)Maestría 9)Doctorado
	AMM	Binaria	identifica si la persona reside dentro o fuera del Área Metropolitana de Monterrey. **1 = AMM** para los municipios centrales (Monterrey, San Pedro Garza García, San Nicolás de los Garza, Guadalupe, Apodaca, Escobedo, Santa Catarina, Juárez y García) **0 =** los municipios no metropolitanos
	Estado Civil	Binaria	Para cada situación se creó una variable binaria con la siguiente codificación: • **1 = La persona pertenece a esa categoría** • **0 = La persona no pertenece a esa categoría** Se generaron variables binarias para las siguientes categorías: • Unión libre • Separada • Divorciada • Viuda • Casada • Soltera
	Jefa de Hogar	Binaria	1 jefa de hogar 0 otro parentesco
	Situación_pensionada	Binaria	Indica si la persona es pensionada o jubilada de su empleo. 1 = Sí / 0 = No
	Situación_estudiante	Binaria	Indica si la persona actualmente es estudiante.
	Situación_hogar	Binaria	1 = Sí / 0 = No
	Razón_ enfermedad	Binaria	Indica si la persona no puede trabajar por enfermedad o discapacidad. 1= Sí 0= No

© 2026 Consejo Nuevo León

Razones por las que no busca trabajo	Razón_Embarazo	Binaria	Indica si la persona no puede trabajar por embarazo. 1= Sí 0= No
	Razon_cuidar	Binario	Indica si la persona no puede trabajar porque cuida a alguien (niños, personas mayores o dependientes). 1= Sí 0= No
	Razón prohibición	Binario	Indica si la persona no puede trabajar por prohibición o restricciones familiares. 1= Sí 0= No
	Razón_otros	binario	Indica si la persona no puede trabajar por otros motivos personales distintos a los anteriores. 1= Sí 0=No
Antecedentes laborales	Pago o salario Por su cuenta nunca ha trabajado Pago o salario + por su cuenta Pago o salario + ayudando	Binaria	Indica si la persona ha trabajado alguna vez en su vida, ya sea por un pago o salario, por su cuenta o ayudando en el negocio o actividad económica de otra persona. 1 = Sí ha trabajado alguna vez 0 = Nunca ha trabajado
Razón dejo su trabajo	No aplica (nunca ha t Perdió o terminó su e Renunció a su empleo Cerró o dejó un negoc Se pensionó, jubiló o Lo detuvieron / accidente No sabe	Binarias	Cada variable, identifica la razón principal por la cual la persona dejó su empleo más reciente 1 = Ese motivo 0 = otro motivo
	Quería ganar más Cambio o deterioro de las condiciones laborales El trabajo era riesgoso Lo forzaron a renunciar o a pensionarse Conflicto con su jefe o superior Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares. Un familiar le impidió seguir trabajando	Binarias	Indica cuál fue el motivo principal para dejar su último trabajo

© 2026 Consejo Nuevo León

Como parte del tratamiento de la base de datos, se aplicó la distancia de Mahalanobis para identificar posibles valores atípicos multivariados. Este procedimiento permitió detectar una observación que, por su comportamiento conjunto con todas las variables, se alejaba significativamente del perfil promedio del grupo. Con el fin de preservar la consistencia interna de los grupos y evitar sesgos en la conformación de los clústeres, se decidió excluir dicha observación del análisis principal, aunque en la sección de hallazgos se retoma su interpretación por su valor para comprender los límites del fenómeno estudiado. En consecuencia, la muestra final empleada para el análisis de clúster quedó integrada por 194 observaciones, a partir de una muestra inicial de 195 casos, representativa de una población total de 92,800 mujeres en Nuevo León.



© 2026 Consejo Nuevo León

5.

DIAGNÓSTICO
DIAGNÓSTICO
DIAGNÓSTICO

DIAGNÓSTICO

Contexto general

En el primer trimestre de 2025, la PEA de mujeres en Nuevo León asciende a 1,123,473, cifra inferior a las 1,170,476 registradas en 2024, lo que representa una disminución de aproximadamente 4% equivalente a 47,003 mujeres. Esta variación indica una reducción en el número de mujeres que participan activamente en el mercado laboral, ya sea como ocupadas o como buscadoras de empleo.

En contraste, la PNEA alcanza 1,356,935 mujeres, equivalente a 54.7% de la población femenina de 15 años y más en el estado (2,480,408 mujeres). Aunque la PNEA total aumentó ligeramente respecto a 2024, al interior de este grupo hubo una disminución en el número de mujeres que manifiestan querer trabajar, pero no pueden hacerlo. Si bien esta investigación no tiene como objetivo explicar las causas de dicha variación, evidencia la persistencia de barreras estructurales que limitan que las mujeres tengan un trabajo remunerado, precisamente el ámbito que este estudio busca abordar.

Más que una mejora en las condiciones para la inserción laboral femenina, persisten limitaciones estructurales como la sobrecarga de trabajo doméstico no remunerado, la ausencia de apoyos de cuidados y la baja percepción de oportunidades laborales con políticas adecuadas.

Tamaño y evolución de la PNEA

Dentro de la PNEA se distinguen dos grupos: las mujeres disponibles y las mujeres no disponibles. En el primer trimestre de 2025, el 93.4% de la PNEA corresponde a mujeres no disponibles (1,267,007), mientras que solo el 6.6% (89,928) se encuentra en condición de disponibilidad. Esta distribución muestra un aumento en la proporción de mujeres no disponibles respecto a 2024, cuando representaban el 92.8% de la PNEA.

Al interior de este grupo, mujeres no disponibles, destaca que 954,013 mujeres declaran dedicarse principalmente al trabajo del hogar no remunerado, lo que representa alrededor del 70.3% de la PNEA total. Esto implica que **el perfil predominante de la no participación en el mercado laboral remunerado en el estado se asocia principalmente a responsabilidades de cuidado, más que a la falta de interés en participar en el trabajo remunerado.**

PNEA no disponible con interés en trabajar

Entre las mujeres no disponibles, 92,992 expresan deseo de trabajar en 2025, una cifra menor a la registrada en 2024 (97,329) y a la observada en 2023 (110,462). La disminución de 15.8 % de 2023 a 2025 resulta relevante porque indica que, mientras la no disponibilidad aumenta, el grupo de mujeres que mantiene el deseo de incorporarse al mercado laboral se va reduciendo. Esto sugiere un desplazamiento progresivo hacia situaciones en las que la posibilidad de participación laboral se percibe cada vez más lejana. Explorar con mayor detalle hacia dónde “migran” estas mujeres constituye un análisis posterior.

© 2026 Consejo Nuevo León

Características sociodemográficas

El perfil sociodemográfico de las mujeres no disponibles que desean trabajar muestra una concentración en edades adultas intermedias. La edad promedio es de 46 años, con mayor presencia en el grupo de 40 a 49 años (22,288 mujeres), seguido por las mujeres de 65 años y más (21,883) y aquellas entre 30 y 39 años (17,565). Esta distribución sugiere que el interés por incorporarse al mercado laboral se mantiene a lo largo de todo el curso de vida de las mujeres, incluyendo etapas tardías donde la falta de corresponsabilidad ante el trabajo de cuidados no remunerados, la demanda de cuidados o la consecuente pobreza de tiempo pueden haber interrumpido sus trayectorias laborales y limitado su participación en el mercado laboral remunerado.

En términos del nivel educativo, 58.9% cuenta con secundaria completa como máximo nivel aprobado, lo que constituye un punto crítico para la movilidad social ascendente[12] . Este nivel de escolaridad restringe el acceso a empleos con mejores ingresos o protección social. Más que un déficit individual, se trata de un techo estructural que condiciona tanto el tipo de empleo al que pueden aspirar como su capacidad de autonomía económica.

En términos de estructura familiar, el 46.39% de las mujeres se encuentra casada y el 18.56% en unión libre, mientras que el 13.92% se identifica como soltera. Asimismo, un 23.71% reporta asumir la jefatura del hogar, lo que a menudo agudiza sus cargas al recaer sobre ellas tanto la provisión económica como el trabajo reproductivo. Al tener un promedio de tres hijas o hijos, estas mujeres enfrentan una alta demanda de cuidados directos e indirectos que deben sostener cotidianamente. De manera consistente con esta configuración y como reflejo de una arraigada división sexual del trabajo, el 93.30% señala dedicarse principalmente al trabajo no remunerado de los hogares. Esta sobrecarga de cuidados confirma que estas labores constituyen una dimensión central en su vida cotidiana, generándoles una pobreza de tiempo que actúa como una barrera estructural para su autonomía y sus posibilidades de inserción en el mercado laboral

[12] De acuerdo con el más reciente estudio del CEEY (2025), las personas cuidadoras tienen cinco veces menos posibilidades de ascender al grupo de mayores recursos y más del doble de probabilidad de caer al quintil de menores ingresos en comparación con quienes no realizan labores de cuidado.

© 2026 Consejo Nuevo León

Características ocupacionales previas

Para complementar el perfil sociodemográfico, resulta relevante analizar las características ocupacionales de las mujeres no disponibles que desean trabajar, con el fin de entender su vínculo previo con el mercado laboral remunerado y su posible reincorporación.

En primer lugar, se observa que la gran mayoría de mujeres cuenta con experiencia laboral previa. Del total de mujeres que expresa deseo de trabajar, el 86.65% ha tenido al menos una ocupación remunerada o un negocio propio, mientras que solo el 13.35% nunca ha trabajado. Este hallazgo indica que la no disponibilidad no responde a una falta de experiencia laboral sino a trayectorias laborales interrumpidas.

Al analizar las razones de salida del último empleo entre las 80,575 mujeres con experiencia laboral remunerada previa, se observa que la principal forma de desvinculación fue la renuncia, con 60,334 casos (74.9%). Le siguen aquellas 7,457 mujeres que cerraron o dejaron un negocio propio (9.3%) y 7,059 mujeres que perdieron o terminaron su empleo (8.8%).

Al profundizar en los motivos de renuncia de las 60,334 mujeres que renunciaron a su empleo, se identifica una alta concentración en factores asociados a responsabilidades de cuidados y dinámicas familiares. En particular, 44,759 mujeres (74.2%) señalaron el matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares como la razón predominante de su salida.

En contraste, los factores vinculados a condiciones del mercado laboral tienen un peso menor: 2,440 mujeres (4.0%) reportaron un deterioro en las condiciones de trabajo (ingresos, prestaciones o jornadas), 1,157 (1.9%) señalaron conflictos con jefes o superiores y 606 (1.0%) indicaron haber renunciado en búsqueda de mejores ingresos. Por su parte, 1,511 mujeres (2.5%) reportaron restricciones impuestas por familiares.

Esta tendencia también se reproduce entre las 7,457 mujeres que cerraron o dejaron un negocio propio. En estos casos, la principal causa vuelve a estar vinculada a responsabilidades familiares, señalada por 3,159 mujeres (42.4%). No obstante, a diferencia de lo observado en las salidas del empleo asalariado, en el ámbito del emprendimiento emergen con mayor claridad restricciones asociadas al entorno económico y social. En particular, 660 mujeres (8.9%) reportaron la falta de crédito como motivo para no poder continuar operando su negocio, mientras que 421 (5.6%) señalaron problemas de inseguridad.

© 2026 Consejo Nuevo León

En términos de la temporalidad de salida del mercado laboral, se observa que una proporción relativamente menor de estas mujeres ha dejado de trabajar recientemente. Del total de 80,575 mujeres con experiencia laboral previa, 2,524 (3.1%) dejaron de trabajar en el año en curso de la encuesta (2025), mientras que 10,343 (12.8%) lo hicieron durante el año previo (2024). En contraste, la gran mayoría, 66,794 mujeres (82.9%), se desvinculó del mercado laboral remunerado antes de 2024, es decir, desde 2023 o en años anteriores.

Por motivos del diseño de la encuesta, la información sobre ocupación solo está disponible para las 12,867 mujeres que dejaron de trabajar durante el año en curso (2025) o el año previo (2024). Si bien este subconjunto no representa la totalidad de mujeres con experiencia laboral, permite aproximarse a los tipos de ocupación en los que se desempeñaban recientemente y, por tanto, a posibles ámbitos de reincorporación laboral.

Entre estas mujeres, se observa una concentración en ocupaciones vinculadas a actividades de limpieza (17.26%; 2,221), atención en puntos de venta como cajeras, taquilleras y similares (14.07%; 1,810), así como en actividades comerciales en establecimientos (13.71%; 1,764). También destacan empleadas de ventas y dependientes en comercios (10.37%; 1,334) y trabajadoras en la preparación de alimentos de comida rápida (8.53%; 1,097).

En menor proporción, se identifican ocupaciones en servicios de alquiler (6.29%; 809), vigilancia (6.29%; 809) y actividades de cuidado de niñas, personas mayores o con discapacidad (5.21%; 670). El resto de las ocupaciones se distribuye en diversas actividades, incluyendo apoyo en la industria de alimentos, supervisión de maquinaria, empaque, servicios de salud, preparación de alimentos, recepción y actividades agrícolas.

La distribución completa de ocupaciones se presenta en la Tabla 1

© 2026 Consejo Nuevo León

Tabla 1. Mujeres con antecedentes de haber tenido un empleo remunerado o un negocio el año pasado o el año en curso según el tipo de ocupación que se tenía.

Ocupación (SINCO 2019)	*Frecuencia*	*Porcentaje (%)*
Barrenderas y trabajadoras de limpieza	2,221	17.26
Cajeras, taquilleras y similares	1,810	14.07
Comerciantes en establecimientos	1,764	13.71
Empleadas de ventas y dependientes	1,334	10.37
Taqueras y preparadoras de comida rápida	1,097	8.53
Trabajadoras en servicios de alquiler	809	6.29
Vigilantes y guardias en establecimientos	809	6.29
Cuidadoras (niñas, ancianas, etc.)	670	5.21
Trabajadoras de apoyo en industria de alimentos	632	4.91
Supervisoras de operadoras de maquinaria	528	4.1
Empacadoras de objetos y mercancías	287	2.23
Fisioterapeutas y logopedas	283	2.2
Cocineras	265	2.06
Recepcionistas y trabajadoras de información	237	1.84
Trabajadoras en el cultivo de hortalizas	121	0.94
Total	12,867	100

© 2026 Consejo Nuevo León

Aproximación territorial

El grupo de mujeres no disponibles que desea trabajar se concentra principalmente en los municipios metropolitanos. El 52.18% reside en el Área Metropolitana de Monterrey, con mayor presencia en Santa Catarina (10.79%), Monterrey (10.63%), San Nicolás (10.47%), Apodaca (10.15%) y Guadalupe (10.14%). Esta distribución confirma que el fenómeno no es predominantemente rural, sino urbano-metropolitano, donde la **organización social de los cuidados** y la estructura de los hogares adquieren un peso determinante en la disponibilidad laboral.

A diferencia de la hipótesis habitual que atribuye la no disponibilidad al alejamiento geográfico de oportunidades laborales, en este caso la concentración en municipios con actividad económica intensa indica que la barrera principal no es la distancia al empleo, sino otras razones como la pobreza de tiempo, aun en contextos urbanos donde la oferta laboral existe **pero suele carecer de entornos corresponsables**.

Impedimentos para trabajar declarados por las mujeres no económicamente activas

Cuando a las mujeres no económicamente activas se les pregunta por qué no están disponibles para trabajar aun cuando sí desean hacerlo, las respuestas muestran que la principal limitación se vincula a condiciones dentro del hogar, reflejo de una arraigada división sexual del trabajo Entre las razones declaradas, destaca que la mitad (48.8%) señala que no tiene quién cuide a sus hijas e hijos pequeños, personas mayores o familiares enfermos (45,426 mujeres), evidenciando una falta de corresponsabilidad social en la provisión de cuidados directos. Este dato confirma que la sobrecarga de las labores de cuidados no remunerados continúan siendo el principal factor que restringe su disponibilidad al generarles una pobreza de tiempo, incluso en contextos donde existe disposición para incorporarse a la actividad económica remunerada.

La segunda razón en magnitud corresponde a otras limitaciones de carácter personal o familiar, reportada por 37.4% de las mujeres (34,786 casos). Este rubro incluye situaciones no necesariamente permanentes, pero que interfieren con la búsqueda o aceptación de un empleo, se desconoce si sea atención prolongada al trabajo del hogar (cuidados indirectos[13]), necesidades de acompañamiento a dependientes (gestión mental y emocional del cuidado) o procesos personales vinculados a la dinámica familiar. En menor proporción, 7.7% (7,201 mujeres) refirió estar a la espera de recuperarse de una enfermedad o accidente, lo cual sugiere que, en una parte del grupo, la no disponibilidad responde a impedimentos temporales vinculados al estado de salud.

[13] Denominados también como trabajo doméstico y, en ocasiones, como precondiciones del cuidado. Algunos ejemplos son barrer, cocinar, tender la cama (Oxfam, 2021, p. 12).

© 2026 Consejo Nuevo León

En un porcentaje menor pero especialmente relevante desde una perspectiva de autonomía económica y toma de decisiones, 4.9% (4,563 mujeres) señaló no poder trabajar porque un familiar no se lo permite. Si bien la encuesta no capta directamente situaciones de violencia familiar, este tipo de respuesta constituye un indicador indirecto de posibles dinámicas de restricción dentro del hogar asociadas a los roles de género. La literatura ha documentado, con datos de la ENDIREH, que en algunos contextos, la incorporación de las mujeres al mercado laboral puede tensionar las dinámicas al interior de la familia, generando conductas vinculadas a la dependencia económica al proveedor principal.

En este sentido, la negativa explícita de un tercero para permitir el acceso al empleo no solo limita la autonomía laboral y personal, sino que puede estar relacionada con formas de control económico o patrimonial, incluso a situaciones de violencia que exacerban la situación de vulnerabilidad. Este argumento requiere de un análisis más profundo.

Comparativa nacional y posición de Nuevo León

A nivel nacional, se estima que 2.03 millones de mujeres forman parte de la PNEA no disponible pero que desean trabajar, lo que representa 6.8% de la PNEA total de mujeres del país para el 1T-2025. En comparación, en Nuevo León este grupo asciende a 92,992 mujeres, equivalente al 7.34% de la PNEA no disponible estatal, por encima del promedio nacional.

Este resultado sitúa a Nuevo León en el top 10 dentro del contexto nacional. Aunque no encabeza la lista, se ubica dentro de las entidades donde la proporción de mujeres que desean trabajar, pero no pueden hacerlo es relativamente más elevada. Los estados con mayores porcentajes son Estado de México (9.66%), Veracruz (9.15%) y Ciudad de México (7.42%), mientras que Nuevo León ocupa el 7.º lugar y representa 4.58% del total nacional de mujeres no disponibles que desean trabajar.

Aunque este grupo representa 7.34% de la PNEA no disponible estatal, su peso respecto al total de mujeres en edad de trabajar es equivalente a 3.75%, lo que significa que alrededor de cuatro de cada cien mujeres de 15 años o más en el estado expresan interés real por incorporarse al empleo, pero enfrentan impedimentos para hacerlo. Si bien esta proporción es pequeña frente al total poblacional, constituye un universo relevante desde el punto de vista de activación laboral potencial, pues se trata de mujeres que ya han manifestado disposición, pero que permanecen fuera del mercado de trabajo por razones ajenas a su preferencia o voluntad individual, limitando así sus posibilidades de alcanzar autonomía económica.

Con base en el diagnóstico descriptivo, la siguiente sección presenta los resultados del estudio, integrando tanto el análisis de clúster como la evidencia cualitativa obtenida mediante entrevistas, para profundizar en cómo la organización social de los cuidados y la falta de entornos corresponsables determinan estas barreras de inserción



© 2026 Consejo Nuevo León

6.

RESULTADOS
RESULTADOS
RESULTADOS

Resultados del análisis de clústeres

Se decidió segmentar la población en cuatro clústeres, basándose en la interpretación del dendograma del clúster jerárquico y en métricas de validación como el índice de Calaniski-Harbasz, Método del Codo y el índice de Silhouette, que indicó un valor promedio de 0.52, lo que sugiere una buena calidad de la segmentación.

La siguiente tabla presenta la distribución de la población entre los cuatro clústeres identificados. Se reportan tanto los porcentajes correspondientes a la muestra como los resultados expandidos utilizando el factor de expansión de la ENOE.

Cuadro 3. Resultados del análisis de clústeres (k-medoids)

Clúster	Freq.	Percent
1	31	15.98
2	68	35.05
3	60	30.93
4	35	18.04
Total	194	100

Clúster	Freq.	Percent
1	13,527	14.58
2	35,574	38.33
3	28,326	30.52
4	15,373	16.57
Total	92,800	100

A continuación, se presenta la distribución porcentual entre los clústeres de las variables que resultaron estadísticamente significativas en las pruebas de diferencia entre grupos y que, por lo tanto, el algoritmo utilizó para la construcción final de los clústeres. Estas variables presentan variación sistemática entre los grupos y aportan información relevante para distinguir patrones dentro de la población de estudio. La inclusión exclusiva de estas variables garantiza que la segmentación se base en dimensiones con poder discriminante real, evitando ruido de variables sin capacidad explicativa. No obstante, en la sección de caracterización se utiliza el resto de las variables para perfilar de manera integral a cada clúster.

© 2026 Consejo Nuevo León

Cuadro 4. Distribución porcentual de variables seleccionadas por clúster

Variable	*Categoría*	*Clúster 1*	*Clúster 2*	*Clúster 3*	*Clúster 4*	*Total*
AMM	1	16.08	41.96	41.96	0	100
Edad	Mediana	36	55	44	37	100
Estado Conyugal	Unión libre	19.44	22.22	27.78	30.56	100
	Viuda	11.11	66.67	16.67	5.56	100
	Casada	8.89	32.22	36.67	22.22	100
	Soltera	48.15	25.93	18.52	7.41	100
Antecedente Laboral	Pago o salario	0	40.3	35.82	23.88	100
	nunca ha trabajado	100	0	0	0	100
Situación termino de trabajo	Renunció a su empleo	0.82	36.89	40.16	22.13	100
Motivo_Principal	Renuncia: Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares	0	23.91	50	26.09	100
	Cierre negocio: Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares	28.57	71.43	0	0	100

Con base en la segmentación obtenida, se construyó la caracterización detallada de cada clúster. Esta descripción integra los principales rasgos que distinguen a cada grupo, permitiendo identificar perfiles diferenciados de mujeres dentro de la PNEA no disponibles pero que quiere trabajar y orientar la selección de casos para la fase cualitativa. Además se incluye una descripción de la composición intra-clúster que, a diferencia de la caracterización anterior, presenta la distribución interna de las principales variables dentro de cada clúster. Esto permite identificar qué categorías predominan al interior de cada grupo y evaluar su grado de homogeneidad o heterogeneidad.

Caracterización detallada de los clústeres[14]

[14] Los porcentajes presentados corresponden a la distribución de cada característica entre los clústeres respecto al total de mujeres de la muestra, y no a proporciones internas dentro de cada clúster. Los porcentajes no suman 100% dentro de cada clúster ya que están calculados sobre el total de la población y no sobre el total de casos de cada clúster. Por lo tanto, reflejan la distribución del total poblacional entre los cuatro clústeres según cada variable, y no una proporción interna por clúster. Esta decisión metodológica permite comparar el peso relativo de cada clúster en la distribución general de cada variable, evitando interpretaciones sesgadas derivadas de diferencias en el tamaño de los clústeres

© 2026 Consejo Nuevo León

Clúster 1: "Mujeres con deseo en iniciar su primera trayectoria laboral remunerada"

Composición entre-cluster: Qué hace único al cluster frente a los demás

Este clúster comprende a 13,527 (14.58 %) mujeres de la población total y se caracteriza, principalmente por compartir un rasgo estructural determinante: nunca haber participado en el mercado de trabajo remunerado (100%).

El clúster presenta una composición educativa de mujeres con estudios cursando o concluidos (20%), ninguna ha trabajado antes. En este grupo pueden coexistir mujeres jóvenes que estudian con mujeres que, pese a contar con formación profesional, no lograron insertarse al mercado laboral. Además, este clúster se caracteriza del resto principalmente por el embarazo, la antesala del trabajo reproductivo y de cuidados directos.

En términos de estado civil, predominan las mujeres solteras (48%), lo que indica que gran parte del grupo se encuentra en etapas tempranas de su curso de vida. Este clúster no presenta una proporción elevada de jefatura de hogar.

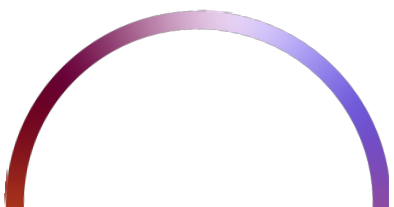
Lo anterior complementa su situación principal y ayudan a entender por qué, aun deseando trabajar, no están en búsqueda activa. En conjunto, este clúster describe a mujeres sin experiencia laboral remunerada previa, estudiantes profesionistas y con motivos personales relacionados con la maternidad lo que constituye un impedimento temporal declarado que, pese a su deseo de trabajar, les impide iniciar una búsqueda activa de empleo.

Composición intra-cluster: cómo es el clúster por dentro

Al interior del clúster, la distribución de sus características permite observar el grado de homogeneidad y diversidad en las trayectorias de las mujeres que lo conforman.

En términos de experiencia laboral, el grupo es altamente homogéneo, ya que el 91.8% de las mujeres nunca ha trabajado, mientras que únicamente el 8.2% reporta algún antecedente laboral. Esta concentración confirma que la ausencia de experiencia no es un rasgo marginal, sino una condición dominante dentro del clúster.

Respecto al estado civil, la composición es más diversa. Predominan las mujeres solteras (40.2%), seguidas por aquellas casadas (24.9%) y en unión libre (24.4%). En menor proporción se encuentran mujeres viudas (8.0%) y separadas (2.6%). Esta distribución sugiere que, si bien una parte importante del grupo se encuentra en etapas tempranas del curso de vida, también coexisten mujeres con otros arreglos familiares.



© 2026 Consejo Nuevo León

En cuanto a la actividad actual, la mayoría se dedica al trabajo del hogar no remunerado (89.4%), mientras que el 7.8% continúa en condición de estudiante y el 2.9% se ubica en otras situaciones. Esto indica que, aun sin haber participado en el mercado laboral, la mayor parte del grupo ya se encuentra absorbida por el trabajo no remunerado.

Las razones de no búsqueda laboral presentan una distribución más equilibrada, aunque con predominio de motivos de cuidados (45.0%), seguidos por otros motivos personales (27.6%) y enfermedad (11.0%). En menor medida aparecen la prohibición por parte de un familiar (8.8%) y el embarazo (7.5%). Esta configuración refleja que las restricciones para incorporarse al mercado laboral combinan factores de cuidados, condiciones personales y dinámicas familiares.

Por grupo de edad, la mayor proporción se concentra entre los 25 y 44 años (34.5%), seguida por mujeres de 45 a 64 años (30.5%) y de 18 a 24 años (28.1%), mientras que solo el 6.8% tiene 65 años o más. Esto muestra que el clúster no está compuesto exclusivamente por mujeres jóvenes, sino que abarca distintas etapas del curso de vida.

En relación con el número de hijas e hijos, las categorías más frecuentes son tres (28.9%), cero (24.5%) y dos (16.2%). En menor medida se observan cuatro (14.5%) y un hijo o hija (11.0%). Esta distribución evidencia la coexistencia de mujeres sin responsabilidades de cuidados primarios con otras que ya enfrentan trabajos de cuidados más intensos.

En términos educativos, predominan los niveles de secundaria (41.1%), preparatoria (23.8%) y primaria (16.8%). En menor proporción se encuentran mujeres con estudios profesionales (11.6%) y con carrera técnica (6.8%). Esto sugiere que el clúster se concentra en niveles educativos medios, aunque con cierta heterogeneidad en capital humano.

Finalmente, en la distribución territorial, los municipios con mayor presencia dentro del clúster corresponden a Guadalupe (13.6%), Juárez (12.2%) y Escobedo (11.9%), seguidos por los municipios San Nicolás (9.9%) y Santa Catarina (9.4%). Esto indica una distribución territorial relativamente dispersa a lo largo del AMM, sin una concentración dominante en un solo municipio.

En cuanto a las ocupaciones previas recientes, la participación es marginal dentro del clúster. Solo 423 mujeres (3.1% del total del grupo) reportaron haber trabajado el año anterior y ninguna en el año en curso. Dentro de este subconjunto, la totalidad se concentró en ocupaciones como “Taqueras y preparadoras de comida rápida, antojitos, pizzas, hot dogs, jugos, café, etcétera” de acuerdo al catálogo de ocupaciones del SINCO.

En conjunto, este clúster evidencia una exclusión de entrada al mercado laboral caracterizada por la ausencia de experiencia laboral remunerada. Si bien existe heterogeneidad en edad, estado civil, número de hijos y nivel educativo, estas diferencias no se traducen en trayectorias diferenciadas de inserción, sino que convergen en una baja participación laboral. El deseo de trabajar coexiste con restricciones asociadas principalmente a motivos de cuidados, condiciones personales y dinámicas familiares, lo que limita la activación de búsqueda. Así, el clúster refleja una disponibilidad condicionada para el trabajo por la persistencia de barreras que inhiben el inicio de una trayectoria laboral remunerada.

© 2026 Consejo Nuevo León

Clúster 2: "Mujeres pensionadas con trayectoria laboral remunerada previa y problemas de salud "

Composición entre-cluster: Qué hace único al cluster frente a los demás

Este clúster agrupa 35,574 mujeres (38.33 %) de edad adultas (53 años) que, a diferencia del grupo anterior, sí han trabajado antes, ya sea como asalariadas (40.3%) o por cuenta propia (66.67 %) y actualmente son pensionadas (66.67 %). Su trayectoria laboral previa las distingue dentro de la población no económicamente activa que desea trabajar pues, aunque tuvieron anteriormente empleo, la desvinculación de las actividades económicas se explica por matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares asociadas a la carga del trabajo no remunerado de cuidados (71.43 %) o porque un familiar le impidió seguir trabajando (66.67%).

Respecto a las ocupaciones previas a renunciar o cerrar su negocio de las que lo dejaron durante el año en curso (75%), trabajaban principalmente como comerciantes (66.67%), cajeras (100%), recepcionistas (100%), así como en ocupaciones vinculadas al trabajo de cuidados remunerado como cuidadoras de niños (100%), empacadoras (100%), preparadoras de alimentos (50%), trabajadoras de limpieza (50%) y en ventas (50%).

En términos de estado civil, se observa una composición marcada por mujeres viudas (66.67%). Esto coincide con el hecho de que este clúster concentra la mayor proporción de jefas de hogar (45.65%), lo cual es consistente con trayectorias en hogares monomarentales donde las mujeres asumen una doble jornada laboral tras la viudez, una remunerada y otra no remunerada.

Al analizar las razones adicionales por las que no buscan trabajo, además de ser pensionadas, este clúster reporta con mayor frecuencia enfermedades (56.25%), y otros motivos personales (83.82%). Respecto a los motivos personales, este es el clúster donde se registra la mayor proporción de mujeres que expresan deseos de trabajar sin necesitarlo económicamente (41.67%), y sugiere que la motivación para reincorporarse al trabajo responde más a intereses personales, mantenimiento de actividad productiva o búsqueda de independencia y tiempo propio, que a una necesidad económica inmediata.

Geográficamente, este clúster se concentra en el Área Metropolitana de Monterrey (AMM), lo que indica una fuerte localización en un entorno urbano.

Composición intra-cluster: cómo es el clúster por dentro

Al interior del clúster, la distribución de sus características permite observar un perfil relativamente homogéneo en términos de trayectoria laboral, pero más diverso en su configuración sociodemográfica y en las razones de no búsqueda de empleo.

En términos de experiencia laboral, la totalidad de las mujeres que conforman este grupo ha participado previamente en el mercado de trabajo (100%), lo que confirma que se trata de un clúster compuesto exclusivamente por mujeres con trayectoria laboral acumulada.

© 2026 Consejo Nuevo León

Respecto al estado civil, la mayor proporción corresponde a mujeres casadas (42.0%), seguidas por mujeres viudas (19.5%) y en unión libre (13.1%). En menor medida se encuentran mujeres separadas (11.7%), solteras (9.4%) y divorciadas (4.3%). Esta distribución sugiere una concentración en trayectorias familiares consolidadas, con una presencia relevante de mujeres que han experimentado transiciones conyugales como la viudez o la separación.

En cuanto a la actividad actual, la gran mayoría de las mujeres del clúster se dedica a los quehaceres del hogar (91.4%), mientras que una proporción menor se encuentra en condición de pensionada (7.3%) y un grupo reducido continúa como estudiante (1.3%). Esta distribución muestra que, aun cuando cuentan con una trayectoria laboral previa, actualmente se encuentran mayoritariamente fuera del mercado laboral y vinculadas al trabajo no remunerado del hogar, coexistiendo con situaciones asociadas a la transición hacia el retiro. En este contexto, es posible que una parte de estas mujeres también participe en el cuidado de terceros dentro del hogar, como nietas, nietos u otros familiares, lo cual constituye una extensión del trabajo de cuidados a lo largo del curso de vida y puede influir en su permanencia fuera del mercado laboral.

Las razones de no búsqueda de empleo muestran una alta concentración en otros motivos personales (84.7%), seguidos por enfermedad (12.4%) y, en menor medida, la prohibición por parte de un familiar (3.0%). Esta distribución refleja que, dentro del clúster, la decisión de no buscar empleo no está predominantemente asociada a la falta de apoyos de cuidado, sino a condiciones personales, de salud o preferencias individuales[15].

En términos de edad, la mayor proporción se concentra entre los 45 y 64 años (44.9%), seguida por mujeres de 65 años o más (24.9%) y aquellas de 25 a 44 años (22.9%). Solo el 7.3% pertenece al grupo de 18 a 24 años. Esta estructura etaria confirma que se trata de un clúster compuesto mayoritariamente por mujeres en etapas avanzadas del curso de vida.

Respecto al número de hijas e hijos, predominan las mujeres con tres hijos (30.1%), seguidas por aquellas con cuatro hijos (26.3%) y dos hijos (12.9%). En menor proporción se encuentran mujeres sin hijos (10.4%) y con cinco hijos (9.4%). Esta distribución refleja trayectorias reproductivas consolidadas y hogares con cargas familiares significativas en etapas previas del ciclo de vida.

[15] Una línea de investigación futura consiste en profundizar en la relación entre nivel de ingresos, condición de pensión y decisión de no búsqueda laboral dentro de este clúster, a fin de distinguir con mayor precisión el peso relativo de la suficiencia económica frente a factores de salud y preferencias individuales en la disponibilidad para trabajar.

© 2026 Consejo Nuevo León

En cuanto al nivel educativo, la composición se concentra principalmente en primaria (29.8%), secundaria (24.2%) y carrera técnica (18.7%). Posteriormente se ubican preparatoria (14.4%) y estudios profesionales (10.7%). Esto sugiere que el clúster se caracteriza por niveles educativos medios y medio-bajos, con una presencia relevante de formación técnica.

En la distribución territorial, los municipios con mayor presencia dentro del clúster corresponden a Monterrey (15.7%), Apodaca (15.6%) y Santa Catarina (14.0%), seguidos por las claves San Nicolás de los Garza (11.7%), y Escobedo (10.6%). Esto indica una concentración en municipios con mayor densidad poblacional y actividad económica.

En cuanto a las ocupaciones previas recientes, una proporción relevante de mujeres del clúster reporta haber trabajado en el año en curso o el año previo (7,455 casos). Dentro de este subconjunto, las ocupaciones más frecuentes, de acuerdo al código SINCO, se concentran en actividades de comercio y servicios. En particular, destacan las “cajeras, taquilleras y receptoras de apuestas” (24.3%), seguidas por “barrenderas y trabajadoras de limpieza” (21.4%) y “comerciantes en establecimientos" (14.8%).

En menor medida, aunque también con presencia relevante, se encuentran “empleadas de ventas, despachadoras y dependientes en comercios” (14.4%), “Taqueras y preparadoras de comida rápida, antojitos, pizzas, hot dogs, jugos, café, etcétera” (9.0%) y “Cuidadoras de niños, personas con discapacidad y ancianos en casas particulares” (9.0%).

En conjunto, esta distribución muestra que las trayectorias laborales recientes dentro del clúster se concentran en ocupaciones del sector servicios y comercio, caracterizadas por una alta interacción con el público, niveles de calificación intermedia y, en algunos casos, condiciones de trabajo de alta rotación.

Recapitulando, este clúster refleja una desvinculación del mercado laboral posterior a una trayectoria laboral previa, donde la no participación actual responde a una combinación de transición hacia el retiro, condiciones de salud y motivos personales. El grupo converge en etapas avanzadas del curso de vida y en una inserción previa concentrada en actividades de comercio y servicios. El deseo de trabajar se mantiene, pero bajo lógicas distintas a la necesidad económica inmediata, configurando una disponibilidad condicionada por factores individuales y de salud.

© 2026 Consejo Nuevo León

Clúster 3: "Mujeres profesionistas con trayectoria laboral remunerada y sobrecarga de cuidados "

Composición entre-cluster: Qué hace único al cluster frente a los demás

Este clúster agrupa a 28,326 mujeres (30.53%) y está compuesto por mujeres adultas (45 años), que cuentan con experiencia laboral previa principalmente como asalariadas (35.82%), participación en esquemas mixtos donde combinaron salario con actividades económicas familiares (100%) o salario con trabajo por cuenta propia (45.45%). Al igual que el resto de clusters, este grupo posee un alto potencial de inserción laboral; su particularidad reside en contar con trayectorias previas que han combinado múltiples formas de participación en el mercado de trabajo remunerado.

Un rasgo distintivo de este clúster es que la razón más frecuente para haber renunciado a su último empleo fue el matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares (50%), lo cual se complementa con su estado civil actual ya que este es un clúster donde se concentran las mujeres casadas (36.67%), lo que sugiere trayectorias familiares en las que las transiciones del hogar y las crecientes demandas de cuidados a lo largo de su curso de vida tuvieron un impacto directo sobre su continuidad laboral, evidenciando los efectos de una marcada división sexual del trabajo.

Este es también el clúster que más se diferencia de los demás por el hecho de que, aun estando actualmente dedicadas al trabajo del hogar no remunerado (31.49%), no buscan empleo debido a la falta de apoyos para los cuidados, el 54% señala que no tiene quién cuide a sus hijos pequeños, personas mayores o familiares enfermos.

Esta razón adicional de no participación en el mercado laboral remunerado es la más característica del clúster y explica claramente por qué, pese a querer trabajar y contar con experiencia previa, no están buscando empleo, aunque expresa tener la necesidad de trabajar (30.77%). Esta situación refleja una organización social de los cuidados desequilibrada, donde la responsabilidad recae casi exclusivamente en las familias ante la ausencia de servicios públicos o comunitarios accesibles.

A diferencia del Clúster 2, aquí no predomina la jefatura del hogar. Por el contrario, este es el clúster con la mayor proporción de mujeres que no son jefas de hogar (31.76%), lo que sugiere una mayor concentración en arreglos familiares donde la jefatura recae en otros miembros del hogar, probablemente sus parejas. Esta tendencia es consistente con el modelo tradicional de división sexual del trabajo, en el cual los hombres se asocian a la proveeduría económica y las mujeres a las labores de cuidado (Aldana-Castro et al., 2018)

Respecto al momento en que dejaron su última actividad, 39.57% dejaron de trabajar antes del año pasado, 19.05% el año pasado, y 25% durante el año en curso, lo que indica procesos de salida del mercado laboral tanto recientes como previos.

Entre las mujeres que dejaron de trabajar recientemente (año en curso o el año previo), destacan ocupaciones como cocineras (100%), ventas (50%), y supervisoras (100%), lo que sugiere que parte de este grupo tenía desempeños en actividades de supervisión o servicios con alta carga operativa.

© 2026 Consejo Nuevo León

En cuanto al nivel educativo, este clúster se asocia con mujeres con estudios profesionales (33.33%) y carrera técnica (23.81%), lo que lo diferencia de los otros grupos. Las carreras profesionales más frecuentes incluyen Derecho, Arquitectura, Contabilidad, Administración de empresas y Psicología, lo que indica trayectorias educativas más formales y estructuras ocupacionales asociadas a ocupaciones técnicas o administrativas.

El hecho de que algunas mujeres cuenten con estudios técnicos o profesionales no implica necesariamente que hayan ejercido en esas áreas por los motivos antes expuestos, enfrentando un costo de oportunidad y pobreza de tiempo debido a su rol ineludible como cuidadoras principales. La presencia de ocupaciones principalmente operativas o técnicas se explica porque dentro del clúster coexisten niveles educativos diversos, incluidos perfiles sin formación profesional.

Finalmente, este es un grupo de mujeres que desea reincorporarse, pero su disponibilidad de tiempo para el trabajo remunerado laboral está altamente condicionada por la falta de apoyos de cuidados y la carga de trabajo del hogar no remunerado, lo que subraya la urgencia de una corresponsabilidad de los cuidados y la consolidación de un Sistema Integral de Cuidados.

Composición intra-cluster: cómo es el clúster por dentro

Más allá de los rasgos que distinguen a este clúster frente a los demás, su composición interna permite observar con mayor detalle la configuración sociodemográfica y laboral de las mujeres que lo integran.

En términos de experiencia laboral, la totalidad de las mujeres del clúster ha participado previamente en el mercado de trabajo (100%), predominando las trayectorias como asalariadas (79.9%). En menor proporción, se observan esquemas combinados que articulan el trabajo asalariado con actividades por cuenta propia (16.4%) o con apoyo en negocios familiares (2.0%), así como una participación marginal exclusivamente por cuenta propia (1.6%). Esta distribución muestra que, si bien el empleo asalariado constituye la principal forma de inserción laboral dentro del clúster, existe también una proporción relevante de mujeres con trayectorias laborales diversificadas que combinan distintas modalidades de generación de ingreso.

Respecto al estado civil, predominan las mujeres casadas (58.50 %), seguidas por aquellas en unión libre (15.15 %) y, en menor medida, solteras (6.94 %) y separadas o divorciadas (14.42 %).

Esta distribución sugiere una alta presencia de mujeres que viven en pareja, donde la organización del hogar tiende a reproducir esquemas tradicionales de división sexual del trabajo, en los que las mujeres asumen una mayor proporción del trabajo no remunerado, lo que puede incidir en su disponibilidad para participar en el mercado laboral.

En cuanto a la actividad actual, la gran mayoría de las mujeres del clúster se encuentra dedicada al trabajo del hogar no remunerado (93.71 %), mientras que una proporción menor se encuentra en condición de pensionada (6.29 %). Esta distribución muestra que, aun cuando cuentan con experiencia laboral previa, actualmente se encuentran predominantemente fuera del mercado laboral y vinculadas al trabajo no remunerado del hogar. En este contexto, dicha concentración sugiere una organización del tiempo fuertemente orientada a las labores de cuidados, lo que configura una disponibilidad condicionada para reincorporarse al trabajo remunerado.

© 2026 Consejo Nuevo León

Al analizar las razones de no búsqueda de empleo, se observa una clara concentración en motivos asociados a los cuidados, que representan el 88.35 %, seguidos por la prohibición por parte de un familiar (7.05 %) y, en menor medida, razones relacionadas con enfermedad (4.60 %). Esta distribución muestra que la no participación activa en la búsqueda de empleo dentro del clúster responde a la centralidad del trabajo de cuidados no remunerado y a dinámicas intrahogar que condicionan la toma de decisiones laborales. En conjunto, estos resultados evidencian que la disponibilidad para trabajar en este grupo se encuentra fuertemente condicionada por la distribución de los cuidados dentro del hogar.

En términos de edad, la mayor proporción se concentra en el rango de 25 a 44 años (47.85 %) y, en menor medida, mujeres de 18 a 24 años (3.59 %). Esta estructura etaria es consistente con etapas del ciclo de vida en las que la demanda de cuidados es más intensa, particularmente en presencia de hijas e hijos pequeños.

Respecto al número de hijas e hijos, predominan las mujeres con dos hijos (36.89%) y tres hijos (34.89%), seguidas por aquellas con cuatro hijos (11.65%) y un hijo (8.38%). En menor proporción se encuentran mujeres con cinco o más hijos, que en conjunto representan alrededor del 8.08% del clúster. Esta distribución refleja configuraciones familiares en las que la presencia de dependientes es significativa, lo que implica demandas intensivas de tiempo destinadas a los cuidados.

En la dimensión territorial, el clúster presenta una distribución relativamente dispersa entre varios municipios del AMM. Destacan San Nicolás de los Garza (14.93%), Juárez (13.44%) y Santa Catarina (13.33 %).

En cuanto a las ocupaciones previas recientes, 2,122 mujeres del clúster reportaron haber trabajado en el año en curso o el año previo (528 este año y 1,594 el año pasado). Dentro de este subconjunto, predominan las ocupaciones en el sector comercio y servicios, particularmente como comerciantes en establecimientos (31.1%), seguidas por supervisoras de operadores de maquinaria industrial (24.9%) y barrenderas y trabajadoras de limpieza (19.4%). En menor proporción se encuentran taqueras y preparadoras de comida rápida, antojitos, pizzas, hot dogs, jugos, café, etcétera (12.5%) y empleadas de ventas, despachadoras y dependientas en comercios (12.1%).

Este clúster evidencia una desvinculación del mercado laboral en mujeres con trayectoria previa y capital humano acumulado, cuya no participación se explica por la centralidad del trabajo de cuidados no remunerado. El deseo de trabajar persiste, pero se encuentra condicionado por la falta de apoyos de cuidado y por dinámicas intrahogar que limitan la inserción.

Este clúster se caracteriza por mujeres con trayectoria laboral previa, cuya desvinculación del mercado de trabajo se explica por la centralidad del trabajo de cuidados no remunerado. Predominan trayectorias laborales como asalariadas y arreglos familiares donde las mujeres asumen la mayor carga de cuidados. A pesar de expresar disposición y, en algunos casos, necesidad de trabajar, la falta de apoyos para el cuidado y las dinámicas intrahogar limitan la activación de búsqueda, configurando una subutilización de su experiencia laboral remunerada.

© 2026 Consejo Nuevo León

Clúster 4: "Mujeres con trayectoria laboral por consolidar y sobrecarga de trabajo no remunerado que habitan fuera del AMM "

Composición entre-cluster: Qué hace único al cluster frente a los demás

Este clúster agrupa a 15,373 mujeres (16.57%) jóvenes con una edad promedio de 38 años. Es también el clúster con la mayor proporción de mujeres en unión libre (30.56%), lo cual distingue su estructura familiar respecto a los otros grupos y hace indispensable analizar su situación desde la interseccionalidad. Territorialmente, este clúster se diferencia de manera muy clara, concentra el 68.63% de las mujeres que viven fuera del AMM, lo que lo que sugiere que enfrentan un contexto territorial con menor densidad de oportunidades laborales y de infraestructura y servicios de cuidados, en comparación con los clústeres predominantemente metropolitanos. Esto evidencia condiciones laborales y la de oferta de servicios diferenciada a las de los clústeres más urbanos, lo que las aleja del derecho a habitar en territorios que cuidan.

El nivel educativo en este grupo es variado, con presencia tanto de niveles básicos como medios, sin que la escolaridad haya sido un factor decisivo en la diferenciación entre clústeres. En términos de ocupación actual, este clúster incluye al 19.34% del total de mujeres dedicadas al trabajo del hogar no remunerado, consistente con su mayor concentración fuera del AMM y con su composición por estado civil.

Respecto a las razones por las que no buscan empleo, aparte de dedicarse al trabajo del hogar no remunerado, este clúster destaca también por motivos relacionados con los cuidados.

Aquí se ubica el 32% de las mujeres que no buscan trabajo porque no tienen quién cuide a hijas e hijos pequeños, personas mayores o familiares enfermos. Esta falta de redes de apoyos y cuidados se combina con condiciones territoriales menos favorables para la oferta laboral, generando barreras adicionales para la búsqueda de empleo.

En cuanto a su trayectoria laboral, este clúster reúne al 23.88% de mujeres que sí han trabajado previamente por un pago o salario, aunque en ocupaciones de baja estabilidad y alta rotación[16]. Entre las mujeres que dejaron de trabajar, el 31.25% del total de quienes perdieron su empleo se encuentra en este clúster, mientras que el 22.13% del total de quienes renunciaron también pertenece a este grupo. De estas renuncias, el 26.09% fue por matrimonio se concentra en este clúster, lo que convierte a este motivo en un rasgo particularmente distintivo del grupo y es un claro reflejo da la feminización del cuidado no remunerado lo que limita su autonomía económica.

[16] Cajeros, taquilleros, comerciantes en establecimientos, empleados de ventas, trabajadores en servicios, cocineros, taqueros y preparadores de comida rápida, cuidadores de niños, vigilantes y guardias, barrenderos y trabajadores de limpieza, empacadores de objetos, apoyo en la industria.

© 2026 Consejo Nuevo León

Las ocupaciones que desempeñaban antes de dejar de trabajar corresponden en su mayoría a actividades operativas o de servicios, incluyendo trabajadoras de servicios, vigilantes, trabajadoras en el cultivo de hortalizas y verduras, y personal en servicios de alquiler de bienes muebles. Estas actividades coinciden con dinámicas laborales propias de zonas no metropolitanas, donde predominan empleos de menor especialización y mayor rotación.

Finalmente, este clúster concentra el 18.88% de las mujeres que expresan necesidad de trabajar, lo que, sumado a su carga de cuidados, la pobreza de tiempo que esta genera, su menor escolaridad relativa y su ubicación fuera del AMM, revela un conjunto de condiciones que dificultan tanto la búsqueda activa como la reactivación laboral y que vulneran su derecho al cuidado y al autocuidado.

Composición intra-cluster: cómo es el clúster por dentro

En términos de experiencia laboral, la totalidad de las mujeres del clúster ha participado previamente en el mercado de trabajo remunerado, con una marcada concentración en trayectorias como asalariadas (90.95%). En menor proporción, se observan esquemas combinados que integran el trabajo asalariado con actividades por cuenta propia (9.05%). Esta distribución indica que la inserción laboral de este grupo ha estado predominantemente vinculada a relaciones laborales formales o dependientes, con una baja diversificación hacia otras modalidades de generación de ingreso.

En términos de experiencia laboral, la totalidad de las mujeres del clúster ha participado previamente en el mercado de trabajo remunerado, con una marcada concentración en trayectorias como asalariadas (90.95%). En menor proporción, se observan esquemas combinados que integran el trabajo asalariado con actividades por cuenta propia (9.05%). Esta distribución indica que la inserción laboral de este grupo ha estado predominantemente vinculada a relaciones laborales formales o dependientes, con una baja diversificación hacia otras modalidades de generación de ingreso.

En cuanto al estado civil, el clúster se caracteriza por una alta presencia de mujeres que viven en pareja, predominando aquellas casadas (53.15%) y en unión libre (37.42%). En menor proporción se encuentran mujeres viudas (4.11%), solteras (3.23%) y separadas (2.10%). Esta distribución sugiere una organización del hogar donde la convivencia en pareja es predominante, lo que puede estructurar la organización del trabajo del hogar y de cuidados no remunerado.

En cuanto a la actividad actual, la totalidad de las mujeres del clúster se encuentra dedicada a los quehaceres del hogar, lo que indica una desvinculación completa del mercado laboral en el presente. Al analizar las razones de no búsqueda de empleo, se observa una alta concentración en motivos asociados al cuidado (91.87%), seguidos por otros motivos personales (6.03%) y, en menor medida, la prohibición por parte de un familiar (2.10%).

© 2026 Consejo Nuevo León

Respecto al número de hijas e hijos, predominan las mujeres con dos (31.11%) y tres hijos (31.03%), seguidas por aquellas con cuatro hijos (17.53%) y un hijo (14.18%). En menor proporción se encuentran mujeres sin hijos (4.20%) y con cinco hijos (1.95%).

En términos de edad, la mayor proporción se concentra en el rango de 25 a 44 años (66.01%), seguido por mujeres de 45 a 64 años (31.80%), mientras que las más jóvenes de 18 a 24 años representan una fracción marginal (2.19%).

En cuanto al nivel educativo, el clúster se concentra principalmente en mujeres con estudios de secundaria (51.47%), seguido por preparatoria (19.28%) y primaria (15.77%). En menor proporción se encuentran mujeres con formación técnica y profesional, que en conjunto representan alrededor del 13.47% del grupo.

El clúster presenta una concentración relativamente mayor en ciertos municipios, destacando Cadereyta Jimenez (26.20%), Pesquería (18.40%) y Linares (13.94%). El resto de la distribución se dispersa en otros municipios fuera del AMM con participaciones menores.

En cuanto a las ocupaciones previas recientes, 2,867 mujeres del clúster reportaron haber trabajado el año anterior, sin registrar participación en el año en curso. Dentro de este subconjunto, predominan ocupaciones en servicios operativos y de atención, particularmente como trabajadoras en servicios de alquiler de bienes muebles (28.2%) y vigilantes y guardias en establecimientos (28.2%), seguidas por taqueras y preparadoras de comida rápida, antojitos, pizzas, hot dogs, jugos y café (22.0%). En menor proporción se encuentran fisioterapeutas y logopedas (9.9%), barrenderas y trabajadoras de limpieza (7.4%), así como trabajadoras en el cultivo de hortalizas (4.2%).

Este clúster se caracteriza por mujeres con trayectoria laboral previa, cuya desvinculación actual del mercado de trabajo se encuentra estrechamente vinculada a la sobrecarga de trabajo no remunerado y a condiciones territoriales específicas. Predominan arreglos familiares en los que las mujeres asumen la responsabilidad principal de los cuidados, en un contexto con menor disponibilidad de servicios e infraestructura fuera del ámbito metropolitano. La combinación de inserciones laborales previas en ocupaciones de menor estabilidad, una oferta laboral local limitada y la ausencia de redes de apoyo para el cuidado configura una disponibilidad condicionada para la participación laboral. En este sentido,el hecho de que no tengan un empleo o autoempleo responde a la interacción entre desigualdades territoriales y una organización social de los cuidados que limita el ejercicio pleno de su autonomía económica.

© 2026 Consejo Nuevo León

Los resultados del análisis de clúster permitieron identificar patrones consistentes que segmentan a las mujeres de la PNEA no disponible que quieren trabajar en grupos con características diferenciadas, tanto en sus trayectorias como en los factores asociados a la no participación en el mercado laboral remunerado. A lo largo de los resultados cuantitativos, se evidencia que la población de mujeres clasificadas como “no disponibles” trasciende su carácter de categoría estadística, al tratarse de titulares de derechos cuyo proyecto de vida y autonomía económica se ven limitados ante la ausencia de un sistema integral de cuidados.

Los clústeres identificados no constituyen categorías mutuamente excluyentes en sentido sustantivo, sino aproximaciones analíticas que permiten identificar patrones predominantes dentro de la población. Su interpretación debe entenderse como una herramienta para sintetizar heterogeneidad, más que como tipologías rígidas. Esta clasificación proporcionó una base analítica para orientar la exploración cualitativa. A partir de los perfiles obtenidos, la fase cualitativa profundizó en las motivaciones, percepciones y experiencias que subyacen a cada clúster, lo que permitió enriquecer los hallazgos cuantitativos.

Resultados del análisis cualitativo

La fase cualitativa se sustenta en las voces de 19 mujeres, seleccionadas mediante un muestreo intencional [17] orientado por los perfiles identificados en el análisis de clúster. Las participantes abarcan un rango amplio de edad (de 19 a 65 años) y se distribuyen tanto en el área metropolitana de Monterrey , incluyendo municipios como Monterrey, Guadalupe, San Nicolás, Escobedo y Santa Catarina, como en municipios periféricos, como Sabinas Hidalgo, Cerralvo y El Carmen. Si bien la mayoría reside actualmente en Nuevo León, no todas son originarias del estado, lo que da cuenta de dinámicas de migración interna que inciden en sus trayectorias laborales y, particularmente, en la configuración de redes de apoyo para los cuidados.

[17] Ver la sección de Metodología

© 2026 Consejo Nuevo León

Cerralvo y El Carmen. Si bien la mayoría reside actualmente en Nuevo León, no todas son originarias del estado, lo que da cuenta de dinámicas de migración interna que inciden en sus trayectorias laborales y, particularmente, en la configuración de redes de apoyo para los cuidados.

En términos de estructura del hogar, la mayoría de las participantes tiene hijas e hijos, con un promedio cercano a 2 hijos por mujer, aunque se observan casos con cargas de cuidados significativamente mayores. Asimismo, en los perfiles de mayor edad se identifica la presencia de responsabilidades de cuidados intergeneracionales, como el cuidado de nietas y nietos. En cuanto a las trayectorias laborales, se observa heterogeneidad, desde mujeres sin experiencia laboral más allá de prácticas profesionales sin remuneración, hasta aquellas con trayectorias en servicios, comercio, cuidados, actividades administrativas y experiencias de autoempleo. Estas diferencias se entrelazan con distintos niveles educativos, desde educación básica hasta formación profesional, y con condiciones diferenciadas de acceso a ingresos no laborales, como apoyos sociales en los grupos de mayor edad.

Esta diversidad de perfiles permite observar el fenómeno de la no participación laboral desde una perspectiva situada, evidenciando que las barreras, motivaciones y condiciones para tener un empleo o autoempleo remunerado no son homogéneas, sino que responden a trayectorias de vida, contextos territoriales y responsabilidades de cuidado diferenciadas. Durante el levantamiento cualitativo se alcanzó saturación en las tendencias narrativas, lo que refuerza la consistencia de los hallazgos presentados. Por motivos de confidencialidad, las participantes son referidas mediante seudónimos. Las características individuales de cada entrevistada se presentan en el Anexo 2.

© 2026 Consejo Nuevo León

Nubes de palabras

El análisis exploratorio del discurso de la totalidad de las entrevistas comenzó con la elaboración de nubes de palabras construidas a partir de sustantivos, adjetivos y conceptos presentes en las respuestas de las participantes. Este ejercicio permite identificar los elementos que estructuran con mayor frecuencia el relato de las entrevistadas y ofrecer una primera aproximación al universo semántico desde el cual describen su no disponibilidad en el trabajo, el trabajo del hogar y de cuidados no remunerado y su disponibilidad.

Figura 1. Nube de sustantivos



Los resultados muestran que las palabras más recurrentes se agrupan alrededor de tres grandes ámbitos: trabajo, cuidados y organización del tiempo. Entre los sustantivos destacan términos como trabajo, casa, hijos, familia, apoyo, horario, tiempo, escuela y empresa. La presencia simultánea de estos conceptos refleja que, en el discurso de las entrevistadas, la experiencia laboral se encuentra entrelazada con la organización del hogar y con el trabajo de cuidados.

© 2026 Consejo Nuevo León

Asimismo, aparecen con frecuencia palabras vinculadas con el tiempo y la disponibilidad, tales como horas, horarios, momento, mañana, tarde o semana. Esta tendencia sugiere que el manejo del tiempo constituye un elemento central en la forma en que las mujeres evalúan la posibilidad de participar en el mercado laboral.

En la nube de adjetivos destacan términos como difícil, flexible, económico, disponible, importante, cercano o regular. Estas palabras refuerzan la idea de que el acceso al trabajo se evalúa en función de condiciones concretas que permitan compatibilizar las responsabilidades de cuidados con la actividad remunerada. En particular, la recurrencia de términos asociados a flexibilidad y cercanía apunta a la importancia de factores como la ubicación del empleo, la adaptabilidad de los horarios o la disponibilidad de apoyos.

Figura 2. Nube de adjetivos



Por su parte, la nube de conceptos sintetiza de manera más directa los temas que organizan el discurso de las entrevistadas. Entre los conceptos más visibles se encuentran trabajar, tiempo, apoyar, casa, cuidar, hijos, horario y familia. En conjunto, estos resultados reflejan que el trabajo aparece en las entrevistas no como una esfera separada de la vida doméstica, sino como una actividad condicionada por la organización de los cuidados y por la disponibilidad de tiempo para realizarlos.

© 2026 Consejo Nuevo León

Figura 3. Nube de conceptos



Este primer ejercicio cualitativo muestra que las decisiones relacionadas con la participación en el mercado laboral no pueden entenderse únicamente desde variables económicas o individuales. Por el contrario, las palabras que estructuran el discurso de las entrevistadas evidencian que el realizar alguna actividad que les permita tener un ingreso se piensa en relación con el hogar, los hijos, el tiempo disponible y las redes de apoyo existentes.

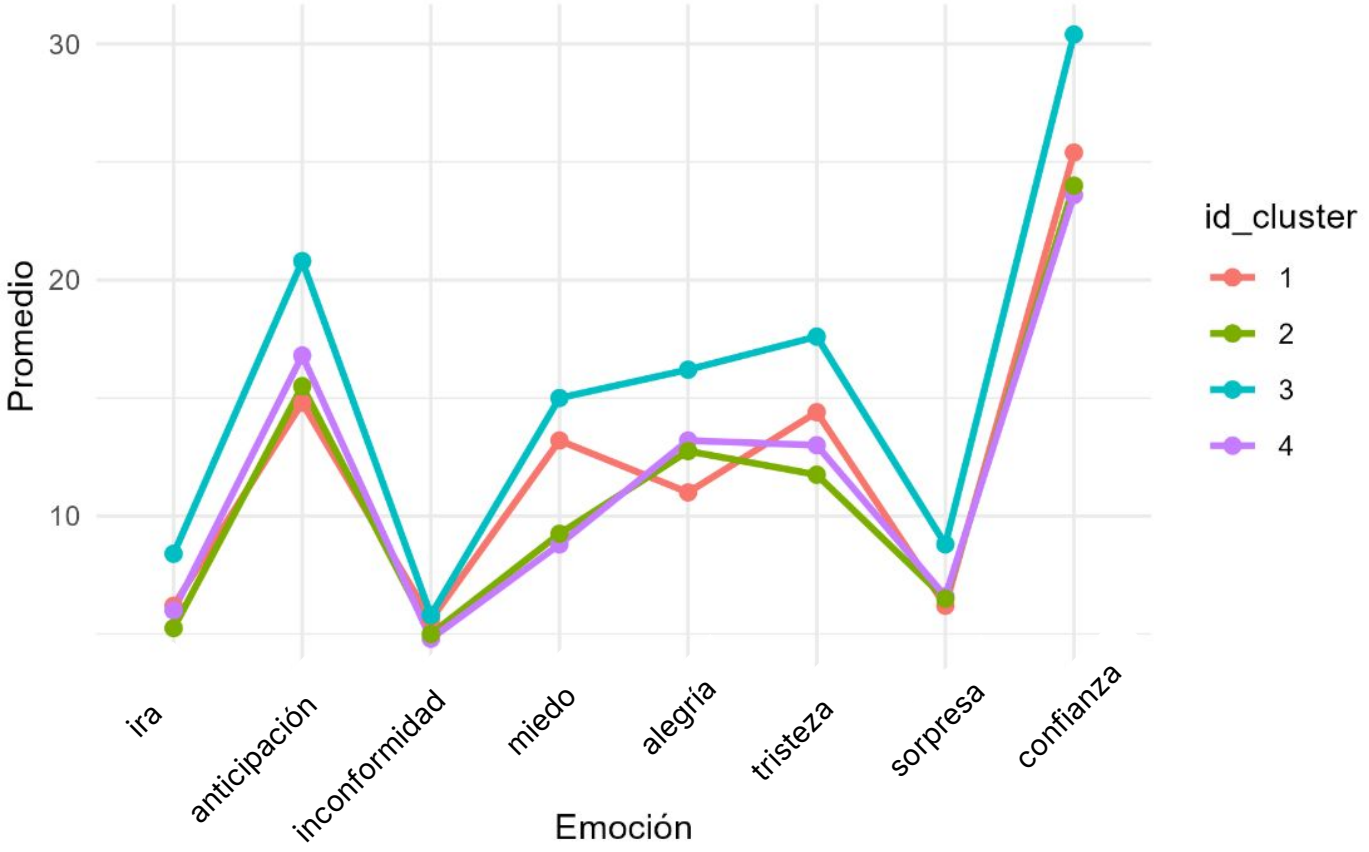
Análisis de sentimientos

Con el propósito de complementar la caracterización cuantitativa de los clústeres, se realizó un análisis de sentimientos sobre el total de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a mujeres representativas de cada perfil. Este ejercicio no busca inferir de manera concluyente estados emocionales individuales o grupales, sino identificar configuraciones léxicas recurrentes asociados con distintas categorías emocionales en el discurso de las entrevistadas. El análisis funciona como una herramienta complementaria para observar el tono de la información recopilada.

© 2026 Consejo Nuevo León

La técnica de análisis consistió en *tokenizar* las respuestas y contrastarlas con el diccionario del Consejo de Investigación Nacional de Canadá (NRC por sus siglas en inglés)[18] mediante la librería *syuzhet* en R. A partir de ello se identificaron, para cada clúster, palabras asociadas con ocho categorías emocionales: confianza (trust), sorpresa (surprise), ansiedad/nerviosismo (anticipation), alegría (joy), miedo (fear), tristeza (sadness), enojo (anger) y disgusto (disgust). Los resultados deben entenderse como asociaciones léxicas presentes en las respuestas de las entrevistadas, y no como una medición psicológica directa de emociones.

Gráfico 1. Perfil emocional promedio por cluster



En términos generales, los cuatro clústeres mostraron un predominio de palabras vinculadas con confianza y ansiedad/nerviosismo y en menor medida con disgusto y enojo. Este hallazgo sugiere que, aun en contextos atravesados por restricciones materiales, sobrecarga de cuidados o trayectorias laborales interrumpidas, los discursos no se organizan exclusivamente desde el malestar. Por el contrario, en todos los clústeres aparecen con frecuencia referencias al trabajo, al apoyo, a la familia, a la casa y a la organización cotidiana, lo que apunta a una disposición persistente hacia la reincorporación laboral.

[18] El diccionario de emociones NRC es un léxico desarrollado por Saif Mohammad y Peter Turney del Consejo Nacional de Investigación de Canadá. Contiene miles de palabras anotadas manualmente con asociaciones a ocho emociones básicas (ira, miedo, alegría, tristeza, disgusto, sorpresa, anticipación, confianza) y dos sentimientos (positivo/negativo), utilizado principalmente en el análisis de sentimientos.

© 2026 Consejo Nuevo León

No obstante, la combinación de emociones varió entre grupos. En el clúster 1 destacaron confianza y ansiedad/nerviosismo, junto con referencias frecuentes a trabajo, apoyo, mamá, escuela, familia y casa. En conjunto, estas asociaciones sugieren un discurso orientado a la posibilidad de reorganizar la vida cotidiana si existieran condiciones más estables de apoyo. Sin embargo, la presencia simultánea de palabras vinculadas con tristeza y miedo indica que esta expectativa puede estar conviviendo con tensiones relacionadas con la dificultad de delegar cuidados, la escasez de tiempo y la carga del trabajo no remunerado.

El clúster 2 presentó también una presencia importante de confianza, aunque acompañada de términos como enfermedad, discapacidad, falta, gobierno y apoyo. Este hallazgo sugiere un registro menos centrado en la crianza intensiva y más vinculado con condiciones de salud, vulnerabilidad económica y necesidad de apoyos institucionales o familiares. Al mismo tiempo, la recurrencia de palabras asociadas al miedo y la tristeza puede mostrar restricciones que exceden el cuidado infantil y se relacionan también con la salud, la edad o la precariedad de recursos.

El clúster 3 tiene un discurso más tensionado y ambivalente. Por una parte, se repiten palabras como trabajo, apoyo, casa, comida, tiempo y salir, que remiten hacia emociones positivas. Por otra parte, aparecen con mayor frecuencia términos asociados al cansancio, la enfermedad y la dificultad de sostener el equilibrio entre empleo y cuidados. Este clúster puede estar expresando con mayor nitidez la coexistencia entre aspiración laboral y sobrecarga cotidiana. Es también uno de los grupos donde la seguridad del entorno y las condiciones de movilidad parecen tener una importancia más marcada.

En el clúster 4, las categorías más recurrentes fueron confianza y ansiedad/nerviosismo, aunque destaca el número de palabras asociadas a la alegría. En este grupo adquieren mayor peso palabras vinculadas con pagar, dinero, ingresos, escuela y apoyo, lo que sugiere una narrativa alrededor de la urgencia económica y del sostenimiento material del hogar. La presencia de miedo, enojo o tristeza refuerza, a su vez, la idea de que la disposición a trabajar está mediada por restricciones materiales concretas y por la insuficiencia de apoyos.

En conjunto, estos hallazgos permiten matizar la lectura derivada del análisis cuantitativo. Las diferencias entre clústeres no sólo remiten a condiciones sociodemográficas o a causas específicas de la no participación en el mercado laboral remunerado, sino también a distintas tonalidades discursivas desde las cuales las entrevistadas explican su situación. Mientras algunos grupos enfatizan la reorganización del cuidado dentro de sus hogares y la posibilidad de retomar trayectorias laborales, otros parecen darle mayor peso a la enfermedad de las personas, la precariedad económica o la presión por generar ingresos.

© 2026 Consejo Nuevo León

Cuadro 5. Palabras más frecuentes por clúster y emoción

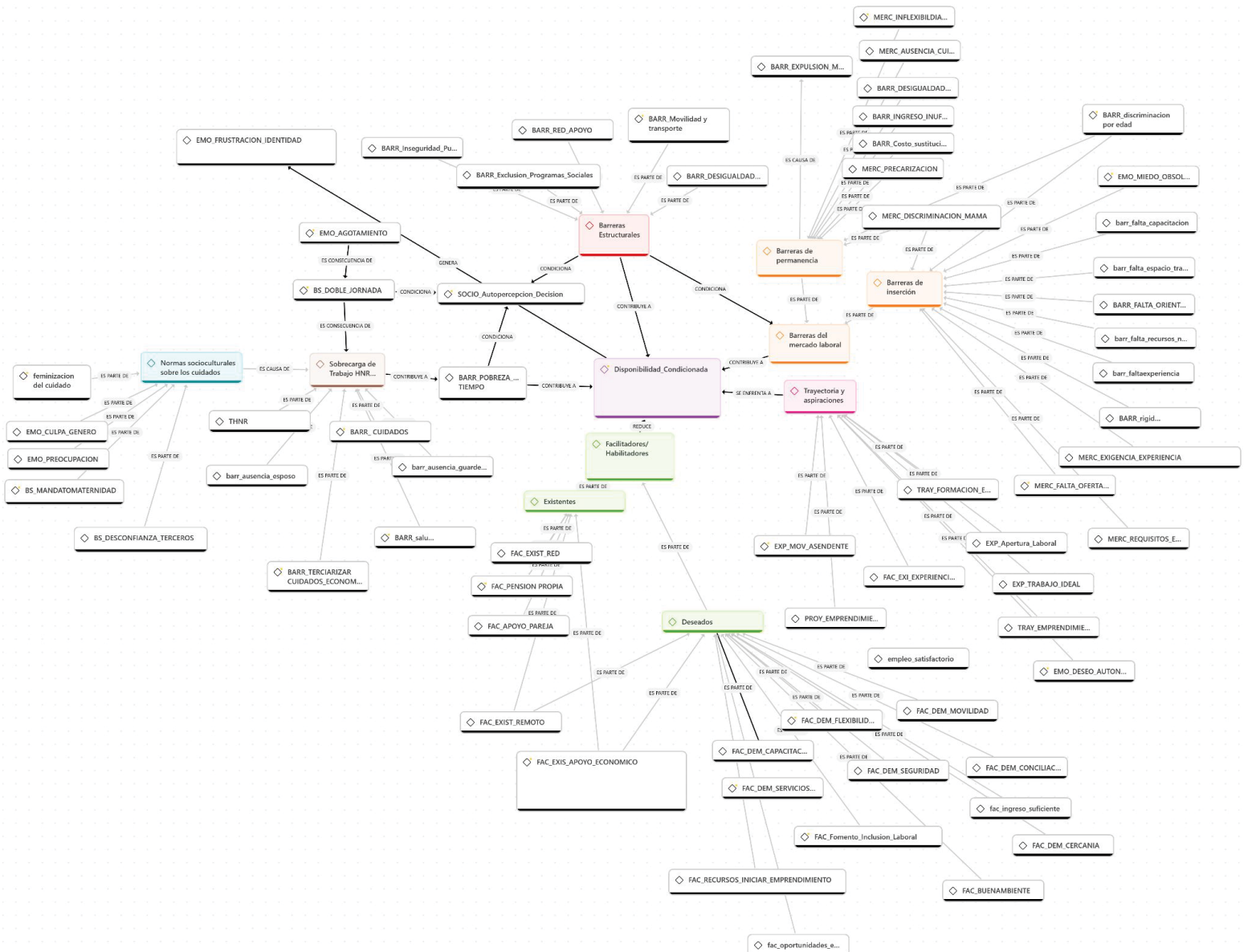
Clúster 1	enojo	falta, dinero, dificultad, perder, violencia
	ansiedad/nerviosismo	trabajo, tiempo, universidad, mañana, carrera
	disgusto	niño, basura, falta, situación, enfermedad
	miedo	mamá, difícil, carrera, gobierno, inseguridad
	alegría	trabajo, bebé, comida, niño, contratar
	tristeza	tarde, carrera, dejar, hospital, ausencia
	sorpresa	trabajo, oportunidad, dejar, dinero, esperar
	confianza	trabajo, apoyo, mamá, escuela, comida
Clúster 2	enojo	dinero, cáncer, falta, enfermo, caro
	ansiedad/nerviosismo	trabajo, tiempo, mañana, empresa, contratar
	disgusto	enfermo, cáncer, enfermedad, falta, caro
	miedo	difícil, mamá, enfermo, enfermedad, gobierno
	alegría	trabajo, hija, contratar, comida, dinero
	tristeza	enfermo, nada, enfermedad, salir, duda
	sorpresa	trabajo, dinero, oportunidad, bueno, divorcio
	confianza	trabajo, apoyo, mamá, importante, hermano
Clúster 3	enojo	dinero, violencia, liberar, falta, pagar
	ansiedad/nerviosismo	trabajo, tiempo, mañana, salir, niño
	disgusto	niño, situación, enfermo, enfermedad, falta
	miedo	difícil, mamá, enfermedad, situación, gobierno
	alegría	trabajo, hija, comida, niño, bebé
	tristeza	tarde, dejar, salir, situación, ausencia
	sorpresa	trabajo, dejar, dinero, liberar, oportunidad
	confianza	trabajo, apoyo, escuela, comida, mamá
Clúster 4	enojo	dinero, falta, pagar, pena, mal
	ansiedad/nerviosismo	trabajo, tiempo, pagar, dinero, mañana
	disgusto	falta, basura, mal, grande, embarazo
	miedo	difícil, falta, gobierno, mamá, problema
	alegría	trabajo, hija, pagar, dinero, comida
	tristeza	tarde, nada, dejar, salir, duda
	sorpresa	trabajo, dinero, dejar, grande, salida
	confianza	trabajo, apoyo, pagar, dinero, escuela

Análisis de la red semántica

Con el objetivo de profundizar en las relaciones entre los distintos factores identificados en las entrevistas, se construyó una red semántica a partir de los códigos generados durante el proceso de análisis cualitativo. Esta red permite visualizar cómo se articulan los distintos elementos mencionados por las entrevistadas y cómo se configuran las condiciones que influyen en su disponibilidad para trabajar a pesar de querer hacerlo.

© 2026 Consejo Nuevo León

Figura 5. Red semántica de la disponibilidad laboral condicionada en las mujere



El análisis revela que el fenómeno central que organiza el discurso de las participantes puede describirse como una disponibilidad condiciona-da para trabajar. Es decir, las entrev-istadas expresan en distintos mo-mentos un interés o deseo de partici-par en el mercado laboral sin embar-go, esta disposición se encuentra mediada por múltiples barreras estructurales, familiares y laborales que limitan las condiciones bajo las cuales esa participación resulta viable. En palabras de las entrevista-das:

"Pues yo creo que así como tengo el día actualmente, pues no no muchas [horas], pero se pudiera, como te digo, ya yo inscribiendo el niño a la guardería, pues yo pienso que una jornada laboral normal que sea de lunes a viernes..." ("Paty", 33 años, cluster 3)

La disponibilidad para trabajar no se presenta de manera homogénea entre las entrevistadas. Mientras que algunas mujeres consideran viable incorporarse al empleo bajo ciertas condiciones, otras enfrentan restric-ciones más profundas asociadas a responsabilidades intensivas de cuidados o trayectorias laborales interrumpidas.

© 2026 Consejo Nuevo León

Desde la revisión de literatura realizada, esta disponibilidad condicionada se configura a partir de la interacción entre cinco grandes dimensiones: normas socioculturales sobre los cuidados, sobrecarga de trabajo no remunerado, barreras estructurales, barreras del mercado laboral y trayectorias y aspiraciones individuales.

En primer lugar, la red muestra la importancia de las normas socioculturales asociadas al cuidado. En las entrevistas aparecen con frecuencia referencias a la feminización del cuidado, al mandato de maternidad y a la expectativa social de que las mujeres asuman la responsabilidad principal en la crianza y atención del hogar. Estas normas no solo se traducen en prácticas cotidianas de cuidado, sino también en emociones como la culpa, la preocupación o la desconfianza al delegar el cuidado de los hijos a terceros. Como señalan las participantes:

> *"Por el momento te podría decir que dependen de mi... normalmente soy yo la que ando con ellas en esas vueltas... cuando se trata de escuela, ahí sí o sí yo siempre trato de coordinarme para que ellas puedan cumplir con esos horarios". (“Luly”, 38 años, Cluster 3)*

> *"Sí, he pensado [en trabajar], pero como le digo, no tengo con quién dejarlos. Y pues yo soy muy así de que no me gusta dejarlos con cualquiera... por lo que se oye y lo que se ve, pues uno ya tiene miedo" (“Yaretzi”, 39 años, Cluster 4)*

En segundo lugar, estas normas se materializan en una sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, que constituye uno de los factores más recurrentes en el discurso de las entrevistadas. La realización simultánea de tareas domésticas, cuidado de hijos o familiares, gestión del hogar y una posible incorporación al mercado laboral remunerado genera una doble jornada que limita la disponibilidad de tiempo. Esta sobrecarga se traduce frecuentemente en pobreza de tiempo, agotamiento y dificultades para compatibilizar los horarios laborales con las necesidades de cuidado.

> *“[...] Me costaría mucho trabajo volverme a reincorporar porque es más cansado. Falta mucho para que el hombre también aporte en actividades del hogar... estar diciendo lo que hay que hacer es muy complicado. Ese sería un factor que influyera: ¿quién se va a encargar de las cosas de la casa? A lo mejor yo lo puedo hacer, pero me voy a cansar mucho más, no voy a rendir” (“Lupita”, 39 años, Cluster 3)*

© 2026 Consejo Nuevo León

> *"Llega el punto en el que ya no puedes, o sea, es tanto el cansancio que ya no puedes, o sea, dices 'ya, ya no quiero hacer nada'. Porque es estar al pendiente de la escuela, de la casa, de la comida, de que si se enfermó una, de que si la otra tiene tarea... o sea, es un agotamiento que ya no te deja pensar en otra cosa [trabajar]". (“Luly, 38 años, Cluster 3)*

Un elemento que aparece de manera recurrente en las entrevistas es que, ante la posibilidad de incorporarse al trabajo remunerado, muchas mujeres señalan que el primer paso no sería recurrir a servicios de cuidado externos, sino reorganizar su propio tiempo y las dinámicas del hogar. En sus narrativas, la posibilidad de trabajar se evalúa inicialmente en términos de ajustes en los horarios, redistribución de tareas domésticas o coordinación de rutinas familiares.

> *"Yo por lo regular siempre trato de coordinarme para que ellas puedan cumplir con esos horarios [escolares]... Yo digo, bueno, si me sale un trabajo que me den las horas que ellas están en la escuela, pues me voy a trabajar esas horas, y si no, pues me quedo aquí... es ver cómo acomodar el día para no descuidarlas" (“Luly”, 38 años, Clúster 3)*

Solo posteriormente aparece la idea de recurrir a servicios de cuidado o apoyos externos. En este sentido, la reorganización del tiempo aparece como un mecanismo a través del cual las entrevistadas intentan ampliar su disponibilidad para trabajar, aunque dicha disponibilidad continúe condicionada por las responsabilidades de cuidado

Esto sugiere que, un elemento recurrente en las entrevistas es que la posibilidad de incorporarse al trabajo remunerado suele evaluarse inicialmente dentro del ámbito doméstico/privado. Como se mencionó, antes de considerar el uso de servicios de cuidados externos, muchas entrevistadas mencionan estrategias orientadas a reorganizar su propio tiempo, coordinar responsabilidades con miembros del hogar o recurrir a redes familiares de apoyo. Esta tendencia sugiere que la organización de los cuidados continúa resolviéndose principalmente dentro del ámbito familiar, y que la externalización del cuidado hacia el mercado o hacia servicios públicos aparece como una estrategia posterior, tal vez por desconocimiento o por ausencia de.

En este contexto, resulta relevante contrastar cómo esta reorganización del tiempo y de las dinámicas del hogar, que las entrevistadas colocan como el primer mecanismo para habilitar su participación laboral, se relaciona con la forma en que el trabajo de cuidados es captado en las estadísticas.

© 2026 Consejo Nuevo León

La ENOE registra el trabajo de cuidados y del hogar a través de categorías funcionales específicas, tales como: cuidar o atender sin pago a niños, personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad (por ejemplo, bañarlos o cambiarlos); realizar compras, llevar cuentas o efectuar trámites para el hogar; trasladar a miembros del hogar a la escuela o a citas, así como realizar quehaceres domésticos como lavar, planchar, preparar alimentos o limpiar.

Sin embargo, el análisis cualitativo muestra que, en la práctica, estas actividades no se experimentan como tareas aisladas, sino como un entramado continuo de responsabilidades que exige coordinación permanente, disponibilidad y gestión del tiempo a lo largo del día. Es precisamente esta complejidad la que explica por qué, ante la posibilidad de trabajar, las entrevistadas priorizan reorganizar sus rutinas antes que recurrir a apoyos externos.

Por ejemplo, una participante describe su día de la siguiente manera:

> *"Yo me levanto a las 5:30 de la mañana [...] en el inter que ella se baña, se arregla, yo me pongo a hacer desayunos y lonches [...] voy y la dejo a la secundaria [...] regreso y despierto a los otros dos [...] los levanto, uniforme, zapatos, cosas de la tarea [...] voy y los dejo [...] de 10 a 11 la ropa [...] de 11 a 12:20 preparación de comidas [...] llego, pregunto tareas [...] les doy de comer [...] nos vamos a voleibol [...] luego clase de religión [...] regresamos a las 8:30 [...] hacer de cenar [...] y ya cada quien se recoge" ("Nayeli", 48 años, clúster 3).*

De manera similar, otra entrevistada señala:

> "A las 6:30 ya estamos arriba [...] echar lonche para el marido [...] el bebé [...] darle de comer, el baño [...] hacer los quehaceres [...] apoyar a mi hija con tareas [...] en la tarde nos quedamos el bebé y yo hasta que llegan todos" ("Zulema", 37 años, clúster 4).

Estos testimonios evidencian que el trabajo de cuidados implica no solo la realización de actividades específicas, sino también la coordinación simultánea de múltiples tareas, la anticipación de necesidades del hogar y una disponibilidad constante. Esta simultaneidad de cuidados no es capturada plenamente por instrumentos como la ENOE, que registran qué actividades se realizan, pero no cómo se superponen ni cómo estructuran la vida cotidiana. En este sentido, el análisis cualitativo permite observar la organización del tiempo y la carga de cuidados en su dimensión más compleja, lo que resulta clave para interpretar los resultados: la aparente "disponibilidad" para trabajar se construye sobre una reorganización del tiempo de cuidados que continúa resolviéndose principalmente dentro del ámbito doméstico y que, por tanto, mantiene condicionada la inserción laboral remunerada.

© 2026 Consejo Nuevo León

A estas condiciones se suman diversas barreras estructurales que influyen en la posibilidad de buscar o aceptar un empleo. Entre ellas se mencionan factores como la inseguridad, las dificultades de movilidad y transporte, la distancia entre el hogar y los centros de trabajo, así como la falta de redes de apoyo para los cuidados, particularmente entre aquellas mujeres que no son originarias de Nuevo León y, por tanto, no cuentan con redes familiares cercanas en su lugar de residencia. Tal como lo señalan las siguientes entrevistadas:

> *"Para mí lo difícil es dónde dejar a mis hijos. Porque yo aquí no tengo familia (cerca)... mi suegra trabaja, mi cuñada trabaja. Y pues no tengo a quién dejárselos. Si yo tuviera un trabajo aquí cerca (cerralvo), pues yo sí me iba... pero a veces no nos conviene por el transporte y todo eso" ("Elvira", 43 años, cluster 4)*

> "La verdad sí es una parte complicada, porque no tengo a alguien de confianza cercano. O sea, solamente mi hermana vive como a media hora. Mis papás no viven aquí en Monterrey y mi suegra tampoco. Como te comentaba, no tengo una relación de confianza o amistad con las vecinas" ("Lucía", 37 años, Cluster 3)

Estas condiciones afectan la forma en que las entrevistadas perciben su capacidad real para incorporarse al mercado laboral.

La red semántica también identifica barreras específicas del mercado laboral, que se dividen en obstáculos para la inserción y para la permanencia en el empleo. Entre las primeras aparecen con frecuencia la falta de experiencia laboral reciente, la escasez de oportunidades compatibles con las responsabilidades de cuidados, la discriminación por edad o por maternidad y la falta de capacitación. En cuanto a la permanencia, las entrevistadas mencionan ingresos poco competitivos, condiciones laborales rígidas respecto a las licencias asociadas a los cuidados o incompatibilidad de horarios como factores que dificultan sostener un empleo. Las entrevistadas lo resumen de la siguiente manera:

> *"Siento que las mujeres tenemos esa gran desventaja... lo veo como un punto en contra de nosotras al querer contratarnos, porque lo primero que te preguntan es, ¿tienes hijos y qué edad tienen? Porque de ahí se basan también de que pues me va a servir o no me va a servir... los permisos..." ("Paty", 33 años, Cluster 3)*

> *"A lo mejor el tipo de contrataciones porque pues ya este por mi edad ya es difícil encontrar un trabajo porque pues ya tengo más de 40 años, entonces ya en la mayoría me dicen que no...". ("Elvira", 43 años, Cluster 4)*

© 2026 Consejo Nuevo León

Al mismo tiempo, el análisis muestra que las mujeres no se perciben únicamente como receptoras pasivas de estas restricciones. La red semántica también recoge elementos relacionados con trayectorias y aspiraciones laborales, como el deseo de autonomía económica, la intención de mejorar las condiciones de vida del hogar o la aspiración de retomar proyectos profesionales o educativos. En muchos casos, el no trabajar se experimenta como una fuente de frustración o como una interrupción no deseada de la trayectoria personal, así lo expresa una entrevistada:

> *"Hace tiempo escuchaba un refrán que decía: "No puedes tener dos amos porque con uno vas a quedar mal". Esa parte se me quedó muy grabada. Yo pienso: o trabajo y desatiendo la casa...o me dedico al 100% al hogar pero, mueres a ti misma, a tus sueños. La verdad, sí me veía posicionada como una buena [oficio], tenía una visión diferente de lo que estudié". ("Lucía", 37 años, Clúster 3)*

> *"A veces sí hago una reflexión..., o sea, sí quiero mucho a mis hijos, los amo y todo, pero a veces digo: "ay, pues sí, también quiero desarrollarme profesionalmente, o sea, quiero seguir creciendo y todo"." ("Lupita", 39 años, Cluster 3)*

Un elemento transversal en las entrevistas es que la decisión de trabajar no se plantea únicamente en términos de deseo o interés por trabajar, sino como una evaluación de viabilidad económica. Las entrevistadas tienden a considerar el ingreso potencial del empleo/negocio en relación con los costos asociados al transporte, la sustitución del cuidado y la reorganización del tiempo. En este sentido, la disponibilidad para trabajar aparece condicionada por un balance entre los beneficios económicos/monetarios del empleo y los costos materiales y personales que implica su participación en el mercado laboral. Como se puede observar en el siguiente fragmento:

> *"Nada más vería en cuestión de que si puedo, que si el tiempo y así y si me conviene más que nada... valdrá la pena... dejar a tus hijos por lo que te van a pagar o con lo que vas con lo que te vas a quedar" ("Marisol", 37 años, Cluster 4)*

Finalmente, la red identifica una serie de facilitadores o habilitadores que podrían ampliar las posibilidades de participación laboral. Estos facilitadores se dividen en dos grupos: los existentes y los deseados. Entre los facilitadores existentes destacan el apoyo de la pareja o de la familia, la disponibilidad de redes de apoyo cercanas y, en algunos casos, la posibilidad de realizar trabajo remoto o *home office y trabajo desde casa como tener algún emprendimiento*.

> *"Si te organizas y si tienes una pareja que te apoya en cuestión de que sabes qué, mira, yo voy por los niños para que tú hagas lo que tengas que hacer o yo te apoyo, ahí es cuando ya te estás dando más tiempo para lo que tengas que hacer". ("Zulema", 37 años, Clúster 4)*

© 2026 Consejo Nuevo León

Por su parte, los facilitadores deseados incluyen mayor flexibilidad laboral, servicios de cuidados accesibles y profesionales, oportunidades de capacitación, cercanía entre el empleo y el hogar y mejores condiciones de seguridad y movilidad. Como explica una participante:

> *"A lo mejor, bueno, lo creo como muy fantasioso, que no se pueda lograr, pero por ejemplo, el tener un espacio ahí mismo en la oficina o en la empresa donde puedas estar con tu hijo, o que te lo cuiden ahí para que tú estés al pendiente, ¿no? No estar tan distante del lugar donde los cuidan." ("Abril", 27 años, Cluster 1)*

Además otro facilitador demandado son apoyos económicos directos o esquemas de financiamiento que permitan iniciar o consolidar un emprendimiento. Para muchas entrevistadas, el autoempleo representa la única vía de conciliación real, pero su sostenibilidad se ve amenazada por la falta de capital semilla o créditos accesibles. Esta necesidad expresada en el discurso cualitativo coincide con los datos del levantamiento, donde 660 mujeres reportaron la falta de crédito como el motivo principal por el cual no pudieron continuar operando su negocio. En voz de las entrevistadas este facilitador lo expresan así:

> "Hace unos meses busqué apoyo para emprender, como espacios para vender en horarios accesibles y cerca de mi casa, pero la mayoría de estos espacios están lejos y los traslados son complicados. También haría falta algún tipo de apoyo para empezar, como un préstamo o facilidades para iniciar el negocio." ("Nayeli", 48 años, cluster 3)

> "Sí hay apoyos, pero no están conectados entre sí. Vas a una institución y te canalizan a otra, pero no hay un acompañamiento completo. Es como iniciar, pero no hay continuidad para crecer el negocio. Yo siento que ya no estoy empezando, sino que necesito dar el siguiente paso, y ahí no he encontrado apoyo." ("Samara", 61 años, cluster 2)

> "Lo que yo más quisiera es, tener aquí (en mi casa) mi propio trabajo, avanzarle a mi emprendimiento. [...] Me gustaría un apoyo donde me surtieran material, no pido el dinero, pido el material para poder tener y no estar esperando vender para volver a comprar. Lo mejor que me pudiera pasar es tener mi emprendimiento aquí en mi casa y así no tener que salirme ni dejar solo a mi papá, porque él no puede quedarse solo." ("Citlali", 53 años, cluster 4)

© 2026 Consejo Nuevo León

Asimismo, emerge de manera consistente el papel de los apoyos gubernamentales de carácter monetario, (federal, estatal y municipal), como un elemento relevante en la configuración de las condiciones materiales de los hogares. En particular, varias entrevistadas refieren ser beneficiarias de programas federales (ellas o sus hijas/hijos) como la pensión del bienestar o becas por ser estudiantes, los cuales operan como un respaldo que complementa el ingreso del hogar, especialmente en relación a los gastos de sus hijas e hijos. Además, estos apoyos adquieren una dimensión significativa en trayectorias marcadas por la dedicación al trabajo de cuidados no remunerado, particularmente en etapas posteriores del ciclo de vida:

> *"Pues nada más lo que le dan a mi hija en la secundaria, lo de Rita Cetina. Que eso ayuda para ella. [...] Le digo, "A ver, ¿qué ocupas?" Zapatos. Vamos a comprarte zapatos o que ocupa ropa, ah, bueno, vamos a comprarte. [...] Pues sí es una ayuda, aprovéchala para bien" ("Nayeli", 48 años, Cluster 3).*

> *"Me me la acaban de dar, apenas tengo la de $3,000. La verdad me parece maravilloso porque sé que hay muchas mujeres que no trabajaron toda su vida por estar atendiendo a la familia y todo esto y que pues los hijos se desaparecieron o el marido no les da dinero y entonces que tengan eso (la pensión del bienestar) la verdad es que le ayuda a la gente a comer aunque no lo crean" ("Constanza", 62 años, Cluster 2).*

No obstante, a nivel estatal y municipal, estos apoyos aparecen con mayor frecuencia como un facilitador deseado o potencial. Las participantes expresan que contar con este tipo de transferencias permitiría generar un margen de maniobra económica para afrontar gastos básicos o contingencias, lo que, indirectamente, podría ampliar sus posibilidades de inserción laboral:

> *"Pues el apoyo municipal que está ahorita, que son creo que 3,000 pesos cada dos meses. Digo, bueno, pues ya ahí es un ahorro, ¿verdad? También para cualquier situación, pues ya tener ese apoyo que te dan y tenerlo ahí para cualquier cosa o para pagar recibos"("Lupita", 39 años, Cluster 3).*

En contraste, el análisis también revela brechas en el acceso y cobertura, particularmente en programas de nivel subnacional, ya que varias participantes refieren no ser beneficiarias pese a encontrarse en condiciones que podrían justificar su elegibilidad. Estas brechas se asocian a obstáculos en los procesos de inscripción, experiencias previas de exclusión o falta de certeza sobre los criterios de asignación:

> *"Salió uno para [población específica] o algo así [...], pero aplicas y nunca te dan respuesta. Sí apliqué, no me dijeron nada, solo que mi solicitud había sido la número no sé qué, y de ahí en fuera nada" ("Paty", 33 años, Cluster 3)*

© 2026 Consejo Nuevo León

“Yo metí la de [nombre de programa] y no califiqué. Me dijeron que como yo había puesto que estudiaba, era para gente en [población específica], así que me contestaron. Y yo dije, pues soy mamá, el papá de mis hijos se murió, no tengo otro ingreso más que lo que vendo, pero no me dieron el apoyo, aun teniendo a mi hija estudiando y estudiando yo [...] En el municipio creo que hay uno para [población específica] o algo así. [...] me inscribí esta vez... a ver si ahora sí aplico” (“Elvira”, 43 años, Cluster 4)

Modelo emergente del análisis

La integración de los códigos y relaciones identificadas en la red semántica permite proponer un modelo que sintetiza los mecanismos que estructuran la relación de las entrevistadas con el trabajo remunerado. Este modelo sugiere que la participación laboral de las mujeres se encuentra mediada por la interacción entre la organización social de los cuidados, las normas socioculturales de género, las condiciones del mercado laboral y los costos económicos asociados al trabajo. En conjunto, estos factores configuran lo que en este estudio se denomina una disponibilidad condicionada para trabajar.

© 2026 Consejo Nuevo León

Figura 6. Modelo de "Disponibilidad condicionada para trabajar"

ESTRUCTURAS QUE CONFIGURAN EL CONTEXTO

Asociadas a los cuidados
- Sobrecarga de trabajo no remunerado
- Doble jornada
- Pobreza de tiempo
- Falta de servicios de cuidados

Normas socioculturales de género
- Mandato de cuidados
- Culpa por delegar cuidados
- Responsabilidad moral femenina

Mercado laboral
- Barreras de inserción
- Barreras de permanencia
- Expulsión del mercado laboral

Condiciones territoriales
- Distancia al empleo
- Problemas de transporte
- Baja oferta laboral local

Costos económicos de trabajar
- Costo de transporte
- Costo de guardería
- Costo de sustitución de los cuidados

PROCESO DE EVALUACIÓN
(reorganización del tiempo y del cuidado)
¿Quién puede cuidar?
¿Se puede reorganizar el tiempo?
¿El ingreso cubriría los costos de transporte y cuidados?
¿El trabajo es compatible con las responsabilidades de cuidados?

RESULTADO
DISPONIBILIDAD CONDICIONADA
PARA PARTICIPAR EN EL TRABAJO
REMUNERADO

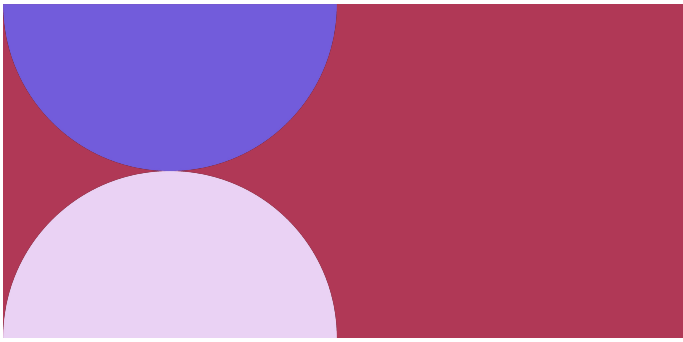
El modelo muestra que la decisión de participar en el empleo remunerado no se configura únicamente a partir de la disposición individual a trabajar, sino como resultado de la interacción entre múltiples dimensiones estructurales. En este proceso, las mujeres evalúan la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidados, las condiciones del mercado laboral y los costos asociados al empleo y autoempleo. Así, la participación laboral aparece como una posibilidad condicionada por la organización social de los cuidados, las normas de género y las restricciones económicas y territoriales que enfrentan las entrevistadas.

© 2026 Consejo Nuevo León

Heterogeneidad entre clústeres

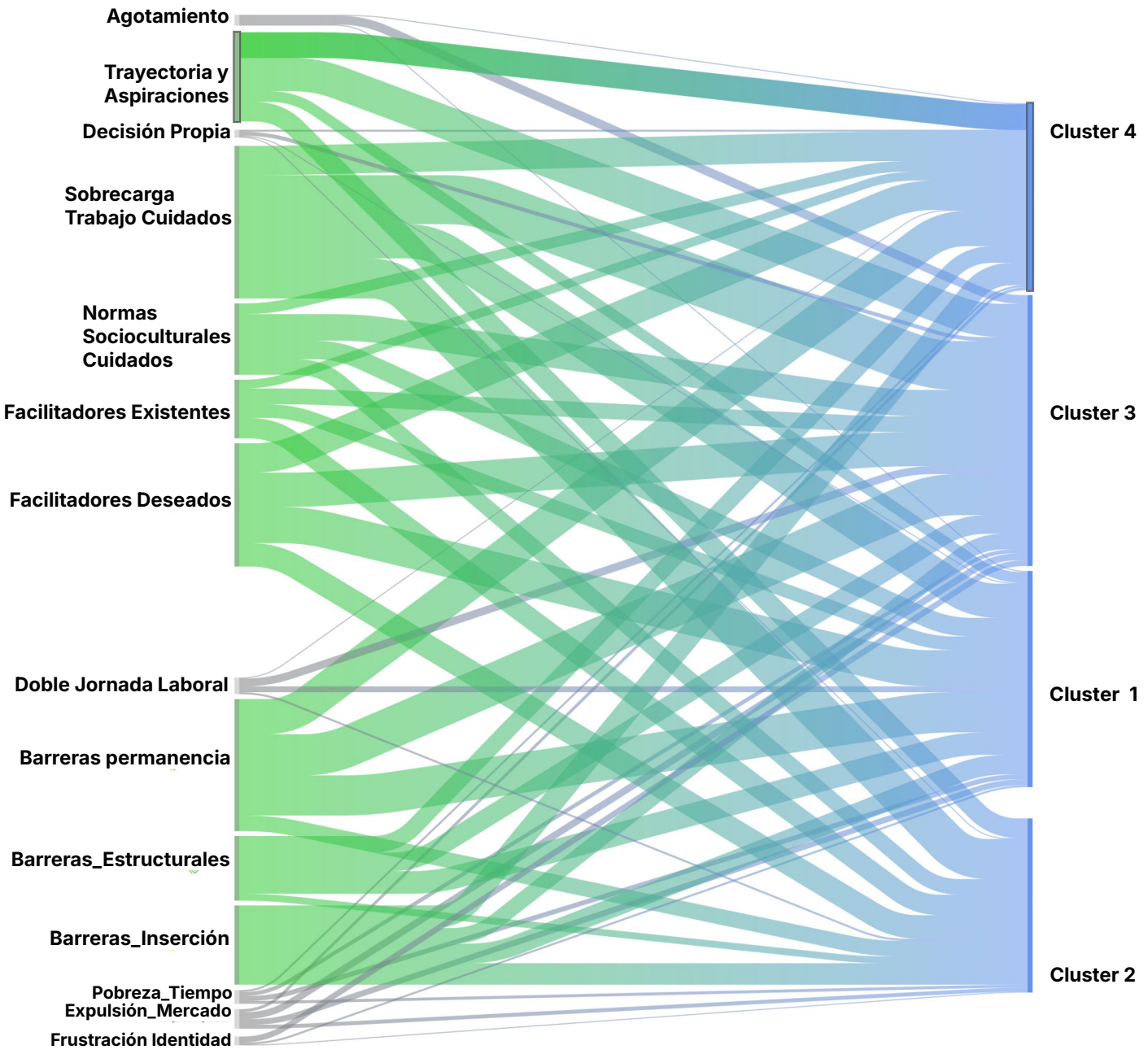
Si bien la red semántica permite identificar los principales mecanismos que estructuran la relación de las entrevistadas con la disponibilidad para participar en el trabajo remunerado, el análisis también muestra que estas dinámicas no se manifiestan de manera homogénea entre los distintos perfiles analizados. Dado que las entrevistas se realizaron con participantes pertenecientes a los diferentes grupos identificados en el análisis de clúster, es posible observar cómo las dimensiones analíticas adquieren configuraciones diferenciadas según el perfil socioeconómico, la trayectoria laboral y la distribución del trabajo de cuidados de las entrevistadas.

El análisis de co-ocurrencias entre códigos y la densidad discursiva reflejada en el diagrama de Sankey permiten identificar que, aunque la disponibilidad condicionada para trabajar constituye un rasgo transversal, los factores que la configuran operan con intensidades distintas entre los clústeres. A continuación, se describen las principales diferencias observadas.



© 2026 Consejo Nuevo León

Figura 6. Diagrama de Sankey



El Clúster 3, compuesto principalmente por mujeres profesionistas con trayectoria laboral remunerada previa, predominan las dimensiones asociadas a la sobrecarga de trabajo no remunerado y a las normas socioculturales sobre los cuidados, lo que refleja una organización de los cuidados altamente demandante.

© 2026 Consejo Nuevo León

A diferencia de los demás perfiles, en este clúster aparece con mayor fuerza la dimensión emocional asociada al agotamiento. Esto evidencia que la disponibilidad para trabajar no solo se encuentra limitada por el tiempo disponible, sino también por el desgaste físico y mental derivado de la doble jornada. Asimismo, este grupo presenta una alta presencia de códigos vinculados con trayectorias y aspiraciones laborales, lo que sugiere una tensión particularmente marcada entre la continuidad de su identidad profesional y las exigencias del mandato de cuidados.

El Clúster 2, integrado por mujeres pensionadas con trayectoria laboral previa y con problemas de salud, muestra una configuración distinta en la red semántica. En este perfil destaca una mayor densidad en la dimensión de facilitadores existentes, particularmente en relación con apoyos institucionales y transferencias económicas (pensión derivada de su jubilación y tarjeta del bienestar).

A diferencia de otros grupos, el discurso de este grupo de entrevistadas se articula en torno a la gestión de la estabilidad que proporcionan los ingresos derivados de la pensión o programas sociales, los cuales permiten sostener su situación actual fuera del mercado laboral. Sin embargo, este grupo también presenta una presencia relevante de barreras de inserción laboral, lo que sugiere que, aun cuando algunas expresan interés en trabajar, enfrentan restricciones importantes vinculadas con su edad, condiciones de salud o con dinámicas de exclusión del mercado laboral.

El Clúster 1, conformado por mujeres que buscan iniciar su primera trayectoria laboral remunerada, presenta una concentración importante en las dimensiones de barreras de permanencia y barreras estructurales. En este caso, la disponibilidad para trabajar se encuentra fuertemente condicionada por la rigidez de los horarios educativos o formativos, así como por la dificultad para compatibilizar procesos de formación con el trabajo del hogar.

© 2026 Consejo Nuevo León

A diferencia de otros perfiles, el discurso de este grupo se orienta más hacia el futuro, expresando con mayor frecuencia referencias a facilitadores deseados, como esquemas de flexibilidad horaria, apoyos para continuar estudios o mecanismos que permitan consolidar una trayectoria laboral en el mediano plazo.

Finalmente, el Clúster 4, integrado por mujeres cuya trayectoria laboral aún se encuentra por consolidar y que habitan fuera del Área Metropolitana de Monterrey, presenta una configuración en la que predominan tanto las barreras de inserción como las barreras de permanencia laboral. En este grupo, la disponibilidad para trabajar se encuentra estrechamente vinculada con condiciones materiales y territoriales, particularmente con la viabilidad económica de participar en el mercado laboral.

A diferencia de otros perfiles, en este clúster adquieren especial relevancia las barreras asociadas a la movilidad y el transporte, las cuales aparecen con mayor frecuencia en el discurso de las entrevistadas. Las narrativas reflejan que la distancia a los centros de empleo, los tiempos prolongados de traslado y el costo del transporte limitan significativamente las oportunidades laborales disponibles. En este contexto, la decisión de trabajar no solo depende de la existencia de vacantes, sino también de que el ingreso potencial compense los costos asociados al traslado y al posible pago de servicios de cuidados.

De esta manera, la disponibilidad para trabajar en este grupo se encuentra condicionada tanto por la sobrecarga de trabajo no remunerado como por restricciones territoriales que reducen el acceso efectivo al mercado laboral, lo que evidencia la interacción entre desigualdades de género y desigualdades territoriales en la configuración de las oportunidades laborales.

© 2026 Consejo Nuevo León

Los resultados sugieren que, si bien la disponibilidad condicionada para participar en el mercado laboral constituye un rasgo compartido entre las entrevistadas, los mecanismos que configuran dicha disponibilidad varían según las trayectorias laborales, las responsabilidades de cuidado y el contexto territorial. Esta variación evidencia la heterogeneidad de situaciones que enfrentan las mujeres que actualmente se encuentran fuera del empleo remunerado.

En este sentido, la red semántica muestra que la participación laboral de las mujeres entrevistadas no depende únicamente de su disposición individual a trabajar, sino que se encuentra mediada por la interacción entre normas sociales, la organización social de los cuidados, condiciones estructurales y características del mercado laboral. Así, los hallazgos cualitativos sugieren que la relación de las entrevistadas con el mercado laboral se articula en torno a una disponibilidad condicionada para trabajar, en la que el deseo de participar en el empleo remunerado interactúa con restricciones vinculadas a la organización de los cuidados, las barreras estructurales y las características del propio mercado laboral.



© 2026 Consejo Nuevo León

7.

DISCUSIÓN
DISCUSIÓN
DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

Los hallazgos del análisis de clúster mostraron que las mujeres de la PNEA no disponibles pero que quieren trabajar en Nuevo León no constituían un grupo homogéneo, sino un conjunto diverso de trayectorias y restricciones estructurales vinculadas a la organización social de los cuidados. La heterogeneidad coincidió con lo documentado por la literatura internacional y latinoamericana, que reconoce que la no participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado responde a interacciones entre factores familiares, culturales, institucionales y de cuidados, más que a atributos individuales aislados.

En este estudio, los cuatro clústeres identificados reflejaron esa diversidad, desde mujeres jóvenes sin experiencia laboral hasta mujeres adultas con trayectorias previas, distintas configuraciones familiares y niveles diferenciados de carga de trabajo no remunerado de cuidados.

En congruencia con la literatura, los resultados cuantitativos confirmaron que las barreras del trabajo del hogar no remunerado y de cuidados fueron un determinante central para explicar el hecho de que no busquen empleo aun cuando existía deseo de trabajar. Dos de los clústeres (3 y 4) concentraron de manera sistemática a mujeres cuya falta de trabajo remunerado actual estuvo directamente relacionada con la ausencia de apoyos y servicios de cuidados para hijas y/o hijos, personas mayores o familiares enfermos. Esta configuración es consistente con lo señalado por Folbre (2006), Danner et al. (2021) y Campos-Vázquez y Chiguil-Rojas (2024), quienes sostienen que las políticas insuficientes de cuidados y la división sexual del trabajo generan restricciones que limitan tanto la autonomía económica como las oportunidades de inserción laboral. También es consistente con la persistencia de una organización social que distribuye de manera desigual el trabajo de cuidados y limita el desarrollo de una sociedad equitativa.

Asimismo, los resultados coinciden con los estudios que resaltan el efecto del estado civil, la maternidad y las normas culturales sobre la continuidad laboral. Tal como documentan Bou Khater et al. (2023) y Arceo & Campos (2014), la salida del mercado laboral tras el matrimonio o la maternidad se mantuvo como una pauta recurrente. En los clústeres 1 y 4, el matrimonio y la familia explicaron una proporción significativa de las renuncias previas y de la ausencia de búsqueda actual, aun entre mujeres jóvenes. Estos hallazgos sugieren que, incluso en presencia de escolaridad media o profesional y experiencia laboral previa, la persistencia de una distribución inequitativa del trabajo no remunerado de cuidados continúa moldeando de forma determinante la disponibilidad para trabajar, reforzando dinámicas que obstaculizan la redistribución de los cuidados.

© 2026 Consejo Nuevo León

Por su parte, el clúster 2 mostró una configuración menos explorada en la literatura mexicana, mujeres mayores, viudas y con trayectorias laborales previas, cuya disponibilidad para trabajar coexistió con limitaciones asociadas a enfermedad o a una motivación no económica. Esta combinación de bienestar relativo, envejecimiento y deseo de mantenerse activas coincidió con perfiles documentados en estudios europeos con poblaciones adultas mayores. Adicionalmente, la evidencia cualitativa muestra que, entre quienes expresan interés en trabajar, la edad se percibe como una limitante para la contratación, lo que desincentiva la búsqueda activa de empleo.

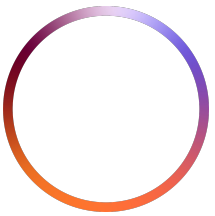
Aunque en este grupo no se identificaron directamente las tareas de cuidados como su principal barrera actual, la evidencia cualitativa sugiere que su papel dentro del hogar continúa articulado en torno a los cuidados, particularmente en esquemas intergeneracionales[19]. Las entrevistadas de este cluster documentan la participación en los cuidados de nietas y nietos, lo que refleja una extensión del trabajo de cuidados a lo largo del ciclo de vida. Este tipo de arreglos no siempre se reconoce como una restricción explícita para la participación laboral, pero sí configura su disponibilidad de tiempo y su rol dentro del hogar. En este sentido, el clúster 2 evidencia que el trabajo de cuidados no se transforma y se reconfigura en nuevas etapas del curso de vida.

El clúster 3, integrado por mujeres con educación técnica o profesional y experiencia laboral previa, confirmó la importancia del Sistema Integral de Cuidados y de las políticas de maternidad y paternidad como determinantes estructurales.

Aunque contaban con escolaridad media-superior y trayectorias laborales más estables, su reinserción estaba condicionada principalmente por no tener quién cuide a sus dependientes, como hijas e hijos pequeños, personas mayores o familiares enfermos, lo que reproduce a nivel local lo observado en la literatura internacional y nacional respecto a las madres con una trayectoria profesional que enfrentan dificultades para compaginar trabajo y familia.

La evidencia cualitativa refuerza este resultado al mostrar que la falta de apoyos para los cuidados no solo limita la búsqueda de empleo, sino que genera una sensación de incompatibilidad estructural entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado. Las participantes describen escenarios en los que la posibilidad de trabajar depende de contar con redes de apoyo cercanas o servicios accesibles, lo que confirma que la disponibilidad laboral se encuentra condicionada por la oferta limitada de servicios y programas de cuidados que afectan la organización social de los cuidados más que por la disposición individual.





[19] *En estudios futuros sería pertinente analizar el rol de las abuelas cuidadoras, dado que su participación en los cuidados de nietas y/o nietos podría influir tanto en su disponibilidad laboral como en la de otras mujeres del hogar.*

© 2026 Consejo Nuevo León

No obstante, las entrevistas también permiten matizar este resultado ya que antes de considerar el uso de servicios de cuidados, las mujeres tienden a reorganizar su tiempo, ajustar sus actividades o recurrir a soluciones dentro del hogar, la familia o red de apoyo. Es decir, la reorganización de los cuidados ocurre en primera instancia en el ámbito familiar, y solo ante la saturación de estas estrategias se contempla la externalización mediante servicios. Esta tendencia sugiere que la demanda por servicios públicos o privados de cuidados no es automática, sino mediada por normas sociales, arreglos familiares y percepciones sobre los cuidados, lo que introduce una dimensión adicional en la discusión sobre la efectividad de la oferta institucional.

La evidencia empírica local que señala que el acceso a guarderías incrementa 13.3 puntos porcentuales participación laboral femenina, como documentan Campos-Vázquez y Chiguil-Rojas (2024), se reflejó de manera nítida en este grupo. Sin embargo, los hallazgos cualitativos sugieren que la disponibilidad de estos servicios, aunque necesaria, no es suficiente por sí sola, en la medida en que su utilización depende de procesos previos de reorganización de los cuidados al interior de los hogares. Esta situación refleja tensiones entre la participación laboral femenina, las normas sociales sobre los cuidados y la ausencia de mecanismos suficientes para reducir y redistribuir el trabajo de cuidados.

El clúster 4 mostró que las mujeres fuera del AMM enfrentan barreras estructurales que limitan de forma significativa la posibilidad de materializar su intención de trabajar. Su ubicación geográfica se asocia con una menor oferta de empleos formales, el predominio de ocupaciones operativas o de autoempleo informal, mayores costos de movilidad y una infraestructura limitada de servicios de cuidados.

La evidencia cualitativa permite profundizar en los mecanismos detrás de este resultado. En este grupo, la participación laboral no depende únicamente de la existencia de oportunidades, sino de su viabilidad económica y logística. Las entrevistas muestran que la ausencia de transporte público, los largos tiempos de traslado y los costos asociados pueden hacer inviable aceptar un empleo, incluso cuando existe disposición para trabajar. En algunos casos, las mujeres enfrentan la disyuntiva entre trabajar para generar ingresos o destinar esos ingresos al transporte, lo que desincentiva la inserción laboral.

© 2026 Consejo Nuevo León

Asimismo, se identifica que una de las principales restricciones no es únicamente la disponibilidad condicionada de las mujeres, sino la escasez de oportunidades laborales en el propio municipio. Las entrevistadas describen entornos donde la oferta de empleo es limitada y concentrada en pocas actividades, lo que reduce significativamente las opciones de inserción laboral. Frente a ello, una alternativa recurrente es desplazarse a otros municipios o hacia zonas urbanas sin embargo, esta opción se ve restringida por los motivos anteriormente mencionados y que en muchos casos hacen inviable sostener un empleo fuera del lugar de residencia.

Esta combinación de baja oferta local de empleo y limitaciones de conectividad territorial configura un escenario en el que la decisión de trabajar no depende únicamente de la disposición individual, sino de la existencia de condiciones territoriales y laborales mínimas que hagan posible el acceso al trabajo remunerado. En consecuencia, la disponibilidad laboral en este grupo se encuentra estrechamente condicionada por la estructura económica local, las barreras de movilidad y la organización de los cuidados, lo que refuerza el carácter territorial de las desigualdades observadas.

En este contexto, se observa una tendencia hacia estrategias de autoempleo, como la venta de productos, servicios desde el hogar o actividades independientes, que permiten compatibilizar las restricciones territoriales y de cuidados. Estas dinámicas no solo reflejan mecanismos de adaptación ante un contexto restrictivo, sino que constituyen un potencial relevante para el desarrollo de economías locales. En este sentido, pueden entenderse como una base sobre la cual diseñar intervenciones que fortalezcan el ingreso, la formalización y la estabilidad laboral en los territorios, particularmente en contextos donde la oferta de empleo formal es limitada.

Estos hallazgos son consistentes con lo documentado por Campos-Vázquez (2024), quien muestra que residir en zonas rurales tiene un efecto negativo persistente a lo largo de la distribución laboral, reflejando brechas estructurales en el acceso a empleos de calidad. En este sentido, el clúster 4 evidencia que las desigualdades territoriales no solo afectan la oferta de empleo, sino que inciden directamente en la organización social de los cuidados por la falta de servicios de cuidados, profundizando las brechas en el acceso efectivo al mercado laboral.

En conjunto, la evidencia cuantitativa respaldó lo señalado por la literatura: la no participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado es el resultado de restricciones estructurales complejas. El enfoque exploratorio de segmentación permitió distinguir trayectorias y motivaciones heterogéneas que los modelos tradicionales no capturan.

© 2026 Consejo Nuevo León

Por último, el clúster 1 puede interpretarse como una expresión clara de las dificultades asociadas a la transición hacia el primer empleo, más que como una forma tradicional de no participación en el trabajo remunerado. A diferencia de otros grupos, donde las restricciones se vinculan con la permanencia o la salida del mercado laboral, en este perfil el principal obstáculo se ubica en la etapa inicial de inserción.

La literatura ha documentado que la transición del sistema educativo al mercado laboral ha dejado de ser un proceso lineal y breve para convertirse en una etapa prolongada, caracterizada por trayectorias discontinuas, mayores requisitos de entrada y una creciente competencia por el primer empleo (Gontero, 203). En este contexto, la ausencia de experiencia laboral, rasgo dominante en este clúster, no solo representa una característica descriptiva, sino un mecanismo estructural de exclusión que dificulta el acceso a oportunidades iniciales.

Los hallazgos cualitativos refuerzan esta interpretación. Las entrevistadas no se ubican en una posición de desvinculación del trabajo, sino en una fase de espera condicionada, donde la inserción laboral se pospone ante la incompatibilidad entre las exigencias del sistema educativo y las condiciones del mercado laboral. En particular, la rigidez de los horarios laborales contrasta con la variabilidad de los tiempos de la escuela, generando un desajuste que inhibe la entrada inicial al empleo.

A ello se suma la exigencia de experiencia previa incluso para posiciones iniciales, lo que configura un círculo de exclusión típico de los mercados laborales segmentados: no se accede al empleo por no tener experiencia, pero no se adquiere experiencia por no acceder al empleo. Este hallazgo es consistente con la evidencia que señala que las personas jóvenes sin experiencia enfrentan mayores períodos de desempleo y menores probabilidades de inserción laboral (Gontero, 2023).

Adicionalmente, en este clúster emergen con mayor claridad restricciones de movilidad e inseguridad que complejizan la transición. La dependencia de terceros para el traslado o los costos asociados al transporte así como la percepción de inseguridad del estado introducen una barrera adicional que no solo limita la búsqueda de empleo, sino que redefine qué oportunidades son realmente accesibles. Lo anterior indica que se encuentran en una posición intermedia entre la formación y el empleo, donde la ausencia de mecanismos de transición como esquemas de formación dual, empleos de medio tiempo compatibles con estudios o programas de inserción inicial limita la activación de su participación.

© 2026 Consejo Nuevo León

A los hallazgos cuantitativos se suma la evidencia cualitativa, que permite profundizar en los mecanismos a través de los cuales estas restricciones operan en la vida cotidiana de las mujeres. En particular, las entrevistas muestran que la no búsqueda de empleo, aun en presencia de deseo de trabajar, no responde únicamente a una decisión individual, sino a arreglos concretos de organización de los cuidados en los hogares, donde las mujeres ajustan su disponibilidad laboral en función de las necesidades de otras personas. Este resultado es consistente con el enfoque de la economía de los cuidados, al evidenciar que las decisiones laborales están mediadas por restricciones de tiempo, responsabilidades familiares y la ausencia de alternativas institucionales. Además de reflejar el costo de oportunidad que estas decisiones conllevan.

Finalmente, los hallazgos sugieren que las restricciones asociadas a la actual y desigual organización social de los cuidados no solo limitan la participación laboral en el presente, sino que tienen implicaciones más amplias sobre las trayectorias económicas y el proyecto de vida de las mujeres. En este sentido, la evidencia presentada en los distintos clústeres apunta a que las barreras de inserción, permanencia y reinserción laboral se articulan como mecanismos que restringen el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, la autonomía económica y, en última instancia, el derecho al cuidado y al autocuidado.

En línea con lo anterior, el informe de movilidad social y cuidados del CEEY (2026) documenta que en México, quienes realizan trabajo de cuidados no remunerado presentan menores niveles de inserción laboral y una movilidad ocupacional ascendente significativamente menor en comparación con quienes no realizan estas tareas (34% frente a 63%). Este resultado permite interpretar los hallazgos del presente documento no solo como una caracterización, sino como evidencia de procesos que contribuyen a la reproducción intergeneracional de las desigualdades.



© 2026 Consejo Nuevo León

Cuadro 6. Resumen de hallazgos

Eje / clúster	Perfil principal	Relación con los cuidados	Barreras asociadas	Hallazgo principal	Implicación en cuidados
Hallazgo general	Mujeres de la PNEA no disponibles pero con deseo de trabajar	Los cuidados aparecen como factor estructural, no como asunto individual	División sexual del trabajo, insuficiencia institucional, normas sociales y arreglos familiares	La inactividad femenina no es homogénea; responde a trayectorias diversas marcadas por restricciones de cuidados	La organización social de los cuidados distribuye de forma desigual el trabajo no remunerado y limita la autonomía económica
Clúster 1	Mujeres jóvenes, muchas sin experiencia laboral previa	Los cuidados no son siempre la barrera explícita principal, pero sí influyen en la disponibilidad de tiempo y en la compatibilidad estudio-trabajo	Falta de experiencia, rigidez de horarios, movilidad, inseguridad, dependencia de terceros para traslados	Más que "inactividad tradicional", expresa dificultades de transición al primer empleo	La ausencia de esquemas compatibles con estudio y cuidado impide una inserción laboral temprana
Clúster 2	Mujeres mayores, viudas, con trayectorias laborales previas	Los cuidados aparecen reconfigurados en clave intergeneracional, especialmente en el cuidado de nietas y nietos	Enfermedad, edad, desincentivo por discriminación etaria, motivaciones no económicas	Aunque no siempre nombran el cuidado como barrera principal, siguen ocupando roles de cuidado dentro del hogar	El trabajo de cuidados no desaparece; se transforma a lo largo del ciclo de vida
Clúster 3	Mujeres con educación técnica o profesional y experiencia laboral previa	Los cuidados son la barrera central y explícita para la reinserción laboral	Falta de apoyos para cuidar hijas/os, personas mayores o familiares enfermos; debilidad del sistema de cuidados	Aún con mayor escolaridad, la reinserción depende de contar con redes o servicios de cuidado	La disponibilidad laboral está condicionada por la organización social de los cuidados, no por falta de disposición individual
Clúster 4	Mujeres fuera del AMM, en contextos territoriales más restrictivos	Los cuidados se entrelazan con desigualdades territoriales y de conectividad	Escasez de empleo local, transporte insuficiente, altos costos de traslado, limitada infraestructura de cuidados	La intención de trabajar no basta si no existen condiciones materiales mínimas para hacerlo viable	La organización social de los cuidados adquiere un carácter territorial y profundiza brechas de acceso al mercado laboral

8.

CONCLUSIONES
CONCLUSIONES
CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Los resultados de esta investigación confirman que las mujeres que forman parte de la población no económicamente activa no disponible pero con deseo de trabajar en Nuevo León no constituyen un grupo homogéneo, sino una población diversa cuyas trayectorias laborales están condicionadas por restricciones estructurales que limitan su disponibilidad para el trabajo remunerado. En este sentido, se observa una brecha persistente entre el deseo de trabajar y las condiciones efectivas para materializar dicha participación.

A partir del análisis de clúster y la evidencia cualitativa, el estudio identifica que esta brecha puede entenderse a través de una lógica de disponibilidad condicionada, en la que la decisión de participar en el mercado laboral no depende exclusivamente de factores individuales, sino de la interacción entre la organización social de los cuidados, las condiciones del mercado laboral y las restricciones del entorno familiar, territorial y sociocultural.

En este sentido, el principal hallazgo es que el trabajo de cuidados no remunerado continúa operando como el determinante estructural más relevante de la no participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado. La alta concentración de mujeres dedicadas al trabajo del hogar y de cuidados no remunerado, así como su papel central en la explicación de la salida del mercado laboral, evidencian que la división sexual del trabajo sigue organizando tanto el uso del tiempo como las trayectorias económicas de las mujeres.

Asimismo, los resultados muestran que la mayoría de estas mujeres cuenta con experiencia laboral previa, lo que indica que la no participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado responde a un problema de empleabilidad, sino a trayectorias laborales interrumpidas, en gran medida por eventos asociados a responsabilidades de cuidados. Esta evidencia desplaza la discusión desde la inserción laboral hacia la retención de la participación en el tiempo.

La identificación de perfiles diferenciados permite profundizar en la heterogeneidad del fenómeno. Mientras algunos clústeres enfrentan barreras asociadas a la entrada al mercado laboral, otros se encuentran en procesos de salida o con dificultades para reinsertarse debido a la sobrecarga de cuidados, la falta de servicios de cuidados accesibles, las restricciones de movilidad o las limitaciones del mercado laboral para ofrecer condiciones compatibles con los cuidados mediante políticas de corresponsabilidad. En particular, el hallazgo de mujeres mayores que asumen el cuidado intergeneracional de nietas y nietos visibiliza una dimensión que refleja la reproducción del cuidado dentro de las familias y a lo largo del curso de vida.

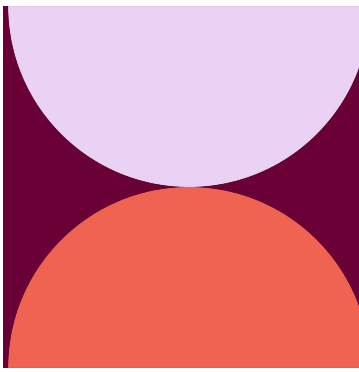
© 2026 Consejo Nuevo León

En conjunto, estos resultados evidencian que la no participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado no puede explicarse únicamente desde la lógica del mercado de trabajo, sino que requiere ser entendida como un acontecimiento estructural vinculado a la organización social de los cuidados, las normas de género y la ausencia de condiciones habilitantes para la conciliación entre la vida laboral y familiar.

No obstante, el estudio presenta algunas limitaciones. En primer lugar, el uso de datos transversales impide observar la evolución de las trayectorias laborales en el tiempo y los procesos dinámicos de entrada y salida del mercado laboral. En segundo lugar, los clústeres identificados constituyen aproximaciones analíticas que capturan patrones predominantes, pero que pueden presentar traslapes o cambios a lo largo del tiempo. Finalmente, el estudio no incorpora de manera directa el análisis del lado de la demanda laboral.

A partir de estas limitaciones, se abren líneas relevantes para investigación futura. En particular, destaca la necesidad de desarrollar estudios longitudinales que permitan analizar la evolución de la composición de los clústeres a lo largo del tiempo, identificando transiciones entre perfiles, cambios en las condiciones de disponibilidad y efectos de políticas públicas. Este enfoque permitiría comprender no solo quiénes son estas mujeres en un momento determinado, sino cómo se transforman sus trayectorias y qué intervenciones logran modificar su vínculo con el mercado laboral. Asimismo, en estudios futuros sería pertinente analizar el rol de las abuelas cuidadoras, dado que su participación en el cuidado de nietas y nietos podría influir tanto en su propia disponibilidad laboral como en la de otras mujeres del hogar, lo que abre una línea de análisis intergeneracional sobre la organización de los cuidados.

Por último, resulta pertinente profundizar en el análisis de la demanda laboral, particularmente en las condiciones institucionales y organizacionales que facilitan o limitan la conciliación entre trabajo y cuidados. En este sentido, futuras investigaciones podrían analizar los costos y beneficios asociados a la implementación de habilitantes laborales, como esquemas de flexibilidad, servicios de cuidados vinculados al empleo y políticas de corresponsabilidad, desde la perspectiva de las empresas. Este enfoque permitiría dimensionar en qué medida estas inversiones pueden traducirse en ganancias en productividad, retención de talento y reducción de la rotación laboral, contribuyendo a una mejor articulación entre las necesidades del sistema productivo y la disponibilidad laboral de las mujeres.



© 2026 Consejo Nuevo León

Adicionalmente, resulta clave analizar cómo la adopción de estos habilitantes puede contribuir a ampliar la población económicamente activa femenina, en un contexto donde las empresas requieren mayor disponibilidad de fuerza laboral. De esta manera, los cuidados dejan de ser una restricción social y se posicionan como valor estratégico para el funcionamiento y crecimiento del sistema productivo.

Los hallazgos de esta investigación demuestran que la inactividad económica femenina en Nuevo León no responde a decisiones individuales, sino a restricciones estructurales complejas impuestas por la actual organización social de los cuidados. Para transformar esta realidad y garantizar el derecho a cuidar, ser cuidado y al autocuidado, es imperativo transitar de la narrativa a la operatividad técnica.



Con base en la integración del presente diagnóstico poblacional y el ecosistema metodológico desarrollado por Consejo Nuevo León, se proponen las siguientes líneas de acción estratégica:

© 2026 Consejo Nuevo León

Recomendaciones generales

1. Operativizar el Sistema Estatal de Cuidados mediante gobernanza multinivel e información estratégica

Hallazgo que la sustenta:
La sobrecarga de cuidados es el principal determinante de la no disponibilidad laboral, consistente con evidencia previa en Nuevo León y en la literatura. Sin embargo, las intervenciones actuales están fragmentadas y carecen de un enfoque sistémico.

Acción recomendada:
Acelerar la consolidación del Sistema Estatal de Cuidados no solo como un ente normativo, sino como un espacio de decisiones operativas y estratégicas. Para ello, es indispensable:

- Crear una ruta de trabajo para las subcomisiones dentro de la Comisión del Sistema Estatal con facultades para incidir en la asignación presupuestal y adaptar los programas a las realidades territoriales de cada municipio.
- Establecer un Sistema de Información unificado e interoperable que permita identificar las necesidades cambiantes y diferenciadas de la población (como los clústeres aquí identificados) y monitorear si la oferta fragmentada de servicios realmente está reduciendo las cargas de cuidado en los hogares.
- Activar los seis instrumentos de la Caja de Herramientas CONL,2025 Transferencias monetarias, conciliación laboral, capacitación, servicios de relevo, acercamiento de servicios y provisión directa de cuidados.

© 2026 Consejo Nuevo León

2. Impulsar la conciliación laboral y la corresponsabilidad del sector privado

Hallazgo que la sustenta:

Mujeres con perfiles profesionales y experiencia previa (Clúster 3) enfrentan enormes barreras de reinserción por la incompatibilidad de los horarios laborales con las rutinas de cuidado escolar y familiar.

Acción recomendada:

Implementar el instrumento de "Ajustar condiciones laborales para conciliar la vida familiar y laboral". El sector privado debe asumir su rol como corresponsable mediante:

- *Certificación y Distintivos:* Escalar el "Distintivo TRe" estatal para reconocer a las "Empresas Corresponsables" que implementen flexibilidad de horarios, trabajo remoto y trabajo compartido (job sharing).
- *Licencias integrales:* Promover la creación o ampliación de licencias de paternidad corresponsables y licencias para el cuidado de familiares en situación de dependencia, fundamentales para reducir la exclusión laboral por emergencias de cuidado.
-

3. Desplegar servicios de relevo y acercamiento de cuidados para reducir el agotamiento

Hallazgo que la sustenta:

Las mujeres reportan un nivel crítico de agotamiento físico y mental que les impide siquiera considerar buscar empleo, obligándose a resolver los cuidados en el ámbito estrictamente privado.

Acción recomendada:

Mitigar la sobrecarga a través de dos instrumentos gubernamentales clave:

- *Servicios de Relevo (Respiro):* Implementar programas donde personal capacitado sustituya temporalmente a la cuidadora principal en el hogar. Esto no solo libera tiempo (para buscar empleo o descansar), sino que reduce drásticamente el estrés y la depresión. Es vital asegurar que el número de horas de relevo se ajuste al nivel de dependencia del familiar para que el respiro no sea solo "simbólico".
- *Acercamiento de Servicios:* Llevar la infraestructura de cuidados a donde están las personas. Concentrar servicios (salud, apoyo psicológico, cuidado infantil) en las escuelas o centros comunitarios locales para reducir los altos costos de tiempo y dinero en traslados que enfrentan las mujeres.

© 2026 Consejo Nuevo León

4. Diseñar rutas de reinserción segmentadas y aprovechar la "Economía Plateada"

Hallazgo que la sustenta:
Las mujeres del Clúster 2 (cuidadoras mayores de 50 años) y Clúster 1 (jóvenes sin experiencia por cuidados tempranos) enfrentan barreras de inserción distintas que no se resuelven con políticas estándar.

Acción recomendada:
Diseñar programas de empleo, autoempleo y emprendimiento que sean estructuralmente compatibles con el cuidado:

- Para las mujeres mayores (Clúster 2), impulsar su inclusión en la "Economía Plateada". Aprovechar su experiencia empírica mediante la profesionalización y certificación en el sector de cuidados remunerados (ej. gerontología o asistencia a la dependencia), sector con alto potencial de creación de empleos en la entidad.
- Para los emprendimientos (frecuentes en el Clúster 3 y 4), otorgar no solo microcréditos, sino servicios de cuidado simultáneos (ej. guarderías en los centros de capacitación para que las madres puedan asistir a formarse).

5. Estrategia pedagógica de cambio cultural para la desfamiliarización

Hallazgo que la sustenta:
Existe una profunda desconfianza hacia los servicios de cuidados externos y una norma sociocultural arraigada que dictamina que el cuidado debe resolverse dentro del hogar, por las mujeres.

Acción recomendada:
Implementar una campaña masiva orientada a la desfamiliarización y desfeminización de los cuidados. Esta estrategia debe:

- Incentivar la demanda de servicios de cuidado externos, mostrando a las familias los beneficios en el desarrollo integral que obtienen las infancias o personas mayores al asistir a centros especializados.
- Promover el marco de las "3R" (Reconocer, Reducir, Redistribuir), erradicando el estigma social de delegar los cuidados e impulsando la participación activa de los hombres en las labores reproductivas.
  -

© 2026 Consejo Nuevo León

Si bien las recomendaciones generales establecen lineamientos transversales para atender la no participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado desde un enfoque estructural, su implementación requiere reconocer la heterogeneidad de las trayectorias y barreras identificadas. En este sentido, varias de estas recomendaciones pueden adaptarse y operarse de manera diferenciada según las características de cada clúster, priorizando instrumentos y acciones específicas que respondan a sus condiciones particulares. A continuación, se presentan propuestas de intervención segmentadas que ilustran cómo estos lineamientos generales pueden traducirse en estrategias focalizadas para cada grupo.

Recomendaciones por clúster:

Clúster 1: Mujeres jóvenes con deseo de iniciar su primera trayectoria laboral

El desafío:
Conformado mayoritariamente por mujeres jóvenes (estudiantes o madres) que nunca han participado en el mercado laboral remunerado. Su principal barrera es la etapa inicial de inserción, agravada por la incompatibilidad de horarios educativos/formativos con las responsabilidades de cuidado y problemas de movilidad/seguridad.

Instrumentos de la Caja de Herramientas a activar:
Capacitación para cuidar y Conciliación.

Acciones recomendadas:

- *Esquemas de transición y formación dual:* Implementar programas de inserción inicial (como empleos de medio tiempo o becas de primer empleo) que sean estructuralmente compatibles con sus horarios de estudio y responsabilidades de cuidado en el hogar.
- *Acercamiento de servicios en centros educativos:* Proveer servicios de cuidado infantil (guarderías o estancias) directamente en preparatorias, escuelas técnicas y universidades para evitar la deserción escolar por maternidad y reducir los tiempos de traslado.

1

© 2026 Consejo Nuevo León

Recomendaciones por clúster:

Clúster 2: "Mujeres pensionadas con trayectoria laboral remunerada previa y problemas de salud "

El desafío:
Mujeres mayores de 50 años, muchas de ellas viudas o pensionadas con experiencia laboral en comercio o servicios. Aunque desean trabajar, enfrentan barreras por discriminación por edad, problemas de salud, y la extensión del trabajo de cuidados intergeneracional (cuidado de nietas, nietos o parejas enfermas).

Instrumentos de la Caja de Herramientas a activar:
Capacitación, Servicios de cuidados y Conciliación.

Acciones recomendadas:

- *Inclusión en la "Economía Plateada":* Diseñar rutas de reinserción segmentadas que aprovechen su experiencia. Una vía clave es la profesionalización y certificación en el sector de cuidados remunerados (ej. gerontología o asistencia a la dependencia), permitiéndoles generar ingresos en un sector con alta demanda.
- *Transición parcial al retiro:* Impulsar, en colaboración con el sector privado, opciones de empleo flexible, trabajo de medio tiempo o esquemas de retorno gradual que reconozcan sus limitaciones de salud y sus tiempos disponibles.
- *Programas de cuidado a la salud y apoyo institucional:* Vincularlas activamente con servicios de salud, terapias y transferencias institucionales (pensiones) que ya existen, para prevenir el deterioro de su bienestar y reconocerlas como un grupo prioritario de apoyo.

2

© 2026 Consejo Nuevo León

Recomendaciones por clúster:

Clúster 3: "Mujeres profesionistas con trayectoria laboral remunerada y sobrecarga de cuidados "

El desafío:
Mujeres en edad productiva central, casadas, con educación técnica o profesional y experiencia laboral. Su reinserción está bloqueada por una severa pobreza de tiempo, fatiga mental y física derivada de la doble jornada, y la falta de redes de confianza para delegar los cuidados de hijas, hijos pequeños o familiares enfermos.

Instrumentos de la Caja de Herramientas a activar: Servicios de Relevo (Respiro), Conciliación laboral y Provisión de Servicios de Cuidados.

Acciones recomendadas:

- *Despliegue de servicios de relevo:* Implementar programas institucionales donde personal capacitado sustituya temporalmente a estas mujeres en sus tareas de cuidado continuo en el hogar. Esto es vital para reducir la fatiga, liberar tiempo para su autocuidado o permitirles asistir a entrevistas de trabajo y capacitaciones.
- *Distintivo de "Empresa Corresponsable":* Fomentar políticas de corresponsabilidad en el sector privado mediante incentivos a empresas que adopten trabajo remoto (home office), flexibilidad de horarios, licencias de cuidados para familiares dependientes y esquemas de trabajo compartido (job sharing).
- *Emprendimiento con servicios de cuidado simultáneos:* Para aquellas que buscan el autoempleo como salida a la rigidez laboral, ofrecer microcréditos y mentorías que vayan acompañados de "principio de simultaneidad": espacios donde ellas se capacitan mientras sus dependientes son cuidados en el mismo lugar.

3

© 2026 Consejo Nuevo León

Recomendaciones por clúster:

Clúster 4: "Mujeres con trayectoria laboral por consolidar y sobrecarga de trabajo no remunerado que habitan fuera del AMM

El desafío:
Mujeres que habitan en municipios periféricos o no metropolitanos, con trayectorias laborales en oficios de alta rotación. Su disponibilidad para trabajar está anulada no solo por no tener quién cuide a sus familiares, sino por los altos costos de transporte y los largos tiempos de traslado hacia zonas con oferta de empleo y servicios.

Instrumentos de la Caja de Herramientas a activar:
Acercamiento de Servicios y Transferencias Monetarias.

Acciones recomendadas:

- *Acercamiento de infraestructura (Modelo "Manzanas de Cuidado"):* En lugar de obligarlas a trasladarse, el Estado debe llevar la infraestructura a sus territorios. Concentrar servicios de salud, lavanderías comunitarias, capacitación y cuidado infantil en un mismo espacio comunitario local.
- *Subsidios de transporte e integración de movilidad:* Implementar programas de traslados gratuitos programados (como el caso de éxito documentado en la Caja de Herramientas: "Espacios Dignos para la Salud en Jilotepec, Estado de México, México") para reducir la carga logística y económica que enfrentan al asistir a citas médicas o llevar a dependientes a servicios fuera de su municipio.
- *Fomento al empleo y emprendimiento local:* Financiar proyectos productivos locales para evitar los desplazamientos largos hacia el AMM, asegurando que la reactivación económica ocurra dentro de sus propias comunidades y sea viable económicamente

4

En conjunto, los hallazgos y recomendaciones de este estudio refuerzan la necesidad de transformar la organización social de los cuidados, de manera que deje de concentrarse de forma desproporcionada en los hogares y, particularmente, en las mujeres. En línea con el marco de reconocer, redistribuir y reducir (3R), la evidencia muestra que el trabajo de cuidados debe ser visibilizado como un elemento fundamental para el funcionamiento de la vida y con valor económico, y no como una responsabilidad exclusivamente privada. Reconocer su valor, redistribuirlo entre todos los actores, y reducir las cargas desproporcionadas que enfrentan las mujeres, constituye una condición necesaria para modificar la actual distribución del trabajo de cuidados y atender la crisis de los cuidados como problema público. En este sentido, avanzar hacia esquemas corresponsables es clave para garantizar el derecho a cuidar, recibir cuidados y al autocuidado, así como para mejorar las condiciones de participación de las personas, especialmente las mujeres, en el mercado laboral a lo largo del ciclo de vida.



© 2026 Consejo Nuevo León

9.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

REFERENCIAS

REFERENCIAS

Aguilar Gómez, S., Arceo, E., & De la Cruz, E. (2025). *Replication package for inside the black box of child penalties: Unpaid work and household structure*. Mendeley Data. https://doi.org/10.17632/s7zb5bzt77.1

Altuzarra Artola, A., Gálvez Gálvez, C., & González Flores, A. M. (2018). Diferencias de género en la distribución del tiempo de trabajo en las regiones españolas. *Revista Internacional de Sociología, 76*(3), e105. https://doi.org/10.3989/ris.2018.76.3.16.161

Alvarez-Valle, W., Torres-Gorrón, J. E., Sánchez-Salazar, C., & Quintero-Gómez, L. F. (s. f.). *Análisis exploratorio de la heterogeneidad del desempleo en el departamento de Antioquia*.

Barrantes Cáceres, R., & Matos Trifu, P. (2019). *"En capilla": Desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes* (Documento de Trabajo N.º 261). Instituto de Estudios Peruanos.

Bou Khater, L., Dovis, M., Kass-Hanna, J., Moukaddem, K., & Raiber, E. (2023). *Lebanon's untapped potential: The persistent challenge of high economic inactivity among young women* (ERF Policy Brief No. 125). Economic Research Forum.

Campos-Vázquez, R. M., & Chiguil-Rojas, F. A. (2024). Participación laboral femenina, servicios de cuidados infantiles y movilidad social en Nuevo León. *Ensayos Revista de Economía, 1*(Especial 1), 1–38. http://dx.doi.org/10.29105/ensayos_esp1.1-1

Carvalho, D. P., Rocha, L. P., Brum, A. N., Gutierres, E. D., Dalle Nogario, A. C., & Bordignon, S. S. (2022). The profile of nursing workers at university hospitals and workloads: A cluster analysis. *Escola Anna Nery, 26*, e20210194. https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2021-0194

Consejo Nuevo León para la Planeación Estratégica. (2023). *Plan estratégico para el estado de Nuevo León 2040: Capítulo de desarrollo social*.

Consejo Nuevo León para la Planeación Estratégica. (2024). *Economía de los cuidados: Un camino para construirla con todos los sectores de Nuevo León*.

Consejo Nuevo León para la Planeación Estratégica. (2025a). *Caja de herramientas para la formulación de acciones y políticas de cuidados para gobiernos locales*.

Consejo Nuevo León para la Planeación Estratégica. (2025b). *Guía de acciones gubernamentales para la creación de acciones, políticas y/o sistemas de cuidado*.

Consejo Nuevo León para la Planeación Estratégica. (2025c). *Marco conceptual de cuidados*.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

© 2026 Consejo Nuevo León

Félix-Verduzco, G., & Inzunza-Mejía, P. C. (2019). Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México. *Papeles de Población*, (99), 209–248. https://doi.org/10.22185/24487147.2019.99.09

Gontero, S., & Vezza, E. (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina: Contribución al crecimiento económico y factores determinantes* (LC/TS.2023/88). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Işık, E. (s. f.). *Inactive women as a result of the gender-based division of labor: The VirtualCall Project as a possible solution*.

Johnson, R. A., & Wichern, D. W. (2007). *Applied multivariate statistical analysis* (6th ed.). Pearson Prentice Hall.

Orozco Corona, M. E. (2026). *Movilidad social y cuidados: Un vínculo inseparable*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

Ramírez-Carrillo, G. (s. f.). *Igualdad de género en el lugar de trabajo: Un análisis de clústeres jerárquicos en empresas latinoamericanas (2019–2021)*.

Rodríguez Garcés, C., & Muñoz Soto, J. (2015). Participación laboral de las mujeres rurales chilenas: Tendencias, perfiles y factores predictores. *Cuadernos de Desarrollo Rural, 12*(75), 77–98. https://doi.org/10.11144/Javeriana.cdr12-75.plmc

Rodríguez Martín, A. (2014). *Segmentación laboral y análisis de clusters con datos individuales: Una aplicación al mercado de trabajo andaluz de los titulados* (Proyecto fin de carrera). Universidad de Sevilla.

Sarcos González, J. A. (2024). Identificación y caracterización de perfiles de inactividad laboral en Ecuador mediante análisis de componentes principales y clústeres K-means. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15451

Sondhi, N., & Chawla, D. (2014). A cluster analysis approach to grouping Indian women professionals. *International Journal of Indian Culture and Business Management, 8*(1), 35–53.

Torres García, A. J., Ochoa Adame, G. L., & Pedroza Villegas, D. O. (2022). Determinantes de la participación económica de la mujer en México: Un enfoque de calificación laboral. *Revista de Economía, 39*(98), 69–93. https://doi.org/10.33937/reveco.2022.250

Ziegler, Y., Graml, R., Khachatryan, K., & Uli, V. (2022). Working mothers in East and West Germany: A cluster analysis using a three-stage approach. *Gender in Management: An International Journal, 37*(3), 423–437. https://doi.org/10.1108/GM-10-2020-0318

© 2026 Consejo Nuevo León

10.

ANEXOS
ANEXOS
ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTOS DE LAS ENTREVISTAS POR CLUSTER

Cluster 1: Mujeres sin experiencia laboral remunerada

Objetivo: Explorar cómo la edad, la etapa educativa, el embarazo y/o las responsabilidades de cuidado influyen en la ausencia de experiencia laboral remunerada, y analizar qué condiciones permitirían su primera incorporación al mercado laboral.

Bloque 1. Historia personal

Objetivo analítico: Reconstruir la trayectoria de la entrevistada

1. Cuéntame un poco de tu historia. ¿Qué te gustaría que la gente sepa de ti? (Profundizar: edad, lugar donde vive, con quién vive, a qué se dedica actualmente).
    a. Su abuela, mama y tia amas de casa. Su mama dejo sus estudio para pagar la universidad de la tia.
    b. Dos becas.
    c. Estudia diseño grafico, UR.
    d. Vive con sus papas y su abuelo.
2. ¿Cómo ha sido tu vida en los últimos años? (Profundizar: si estudia actualmente, qué estudia, actividades cotidianas, responsabilidades en casa).
    a. Hoy en día, ¿cómo se ve un día normal para ti? ¿En qué ocupas la mayor parte de tu tiempo?
    b. Trabajo del hogar ...
    c. Cuida a su abuelito...

Bloque 2. Razones de la no experiencia laboral remunerada

Objetivo analítico: Identificar los factores que han impedido o postergado el inicio de una trayectoria laboral

1. Hasta ahora, ¿por qué no has tenido un trabajo remunerado?
    a. Transporte. No tiene carro ni licencia. Depende de su mamá o de su tía.
2. ¿Dirías que esto ha pasado más por cosas tuyas por cosas de tu familia o por una mezcla de ambas?
    a. Una de sus becas le pide no tener trabajo. **Recibe una beca y un ingreso monetario para ella. No considera ese ingreso suficiente.Para su familia.**
3. ¿Sientes que en algún momento “no era el momento adecuado” para trabajar? ¿Por qué?
    a. La edad. Los horarios de la universidad. No tiene del control de los horarios. Rango de materias que debe de hacer.

© 2026 Consejo Nuevo León

Bloque 3. Organización social de los cuidados y vida cotidiana
Objetivo analítico: Identificar si la barrera principal es una restricción de cuidados y distribución del tiempo.

1. Actualmente, ¿a quién cuidas de manera regular y qué tipo de cuidados realizas?
    a. Su abuelo hospital.
    b. Su abuela
    c. Su hermana
2. ¿Cómo se distribuyen las tareas de cuidados y del hogar en tu casa? ¿Han considerado o buscado alguna vez servicios de cuidado? ¿Por qué sí o por qué no?
    a. Entre todas pero mas su abuela. Fines de semana su mama y su tia
    b. No por un tema economico si ellas estan en su casa aunque reconoce que una enfermera sabe más. Un gasto.
3. Además de su familia, ¿apoya a otras personas de su comunidad con cuidados?
    a. No son muy individuales en la cuadra o sus vecinos. Su abuela sí.
4. Si mañana tuvieras un trabajo o una actividad que te generará ingresos, ¿quién se haría cargo de esas actividades de cuidados?
    a. Su abuela y su hermana. Su hermana tomaría su papel.
5. ¿Qué necesitarías para liberar tiempo dedicado al trabajo del hogar y poder trabajar?
    a. Transporte a su trabajo.
    b. Inseguridad. No la dejan andar en transporte público.
6. ¿Qué sería lo más difícil de combinar entre trabajar y cuidar?

Bloque 4. Oferta y demanda laboral / restricciones externas
Objetivo analítico: Identificar qué condiciones personales, sociales o institucionales permitirían su primer empleo.

1. ¿Qué tipo de trabajo te gustaría tener?
    a. Practicas profesionales donde pudiera.
2. ¿Qué necesitarías para empezar a trabajar?
    a. Que estuviera cerca de la universidad.
3. ¿Qué es lo que más te da incertidumbre o miedo al pensar en trabajar?
    a. Falta de experiencia laboral. Que su trabajo no sea lo que busque. Su portafolio.
4. ¿Qué tendría que cambiar en tu vida para que trabajar fuera una opción real para ti?
    a. Que confien las empresas en las capacidades de los jovenes. No contratan personas de su rango.
5. Actualmente, ¿recibes o tienes acceso a algún apoyo o servicio del gobierno que te ayude en tu vida diaria? *(guardería, apoyo económico, servicios de salud, becas, capacitación, etc.)*
6. ¿Qué apoyos te gustaría recibir del gobierno para poder trabajar?
7. En un escenario ideal, ¿en cuánto tiempo tendrías disponibilidad de empezar a trabajar?

Cierre

1. ¿Hay algo más que quieras contarme que no te haya preguntado y que sea importante para entender tu situación?

© 2026 Consejo Nuevo León

Cluster 2: Mujeres mayores viudas y/o pensionadas

Objetivo:
Identificar si las mujeres viudas y/o pensionadas reciben una pensión propia de su trayectoria laboral o una pensión asociada al empleo de su cónyuge y analizar qué condiciones requerirían para incorporarse a un trabajo futuro que complemente su ingreso.

Bloque 1. Trayectoria laboral y horizonte de vida laboral futura

Objetivo analítico:Caracterizar cómo se conciben hoy a sí mismas frente al trabajo y qué lugar ocupa (o no) la actividad productiva en su proyecto de vida futuro.

1. Cuénteme brevemente su historia de trabajo a lo largo de su vida.
2. ¿Cuál fue su último trabajo remunerado o negocio propio, y cuánto tiempo estuvo ahí?
3. ¿En qué momento dejaste de trabajar?
4. ¿Qué factores influyeron en esa transición?
5. ¿Cuenta actualmente con una pensión u otra fuente estable de ingreso? **¿Es propia, de su esposo o de ambos?**
6. Pensando en los próximos años, ¿se imagina trabajando nuevamente en algo o no? ¿Por qué sí o por qué no?

Bloque 2. Organización social de los cuidados y vida cotidiana

Objetivo analítico: Identificar si la barrera es una **restricción de cuidados**.

1. Actualmente, ¿a quién cuida usted de manera regular y qué tipo de cuidados realiza?
2. ¿Cómo se distribuyen las tareas de cuidados en su hogar? ¿Ha considerado o buscado alguna vez servicios de cuidado? ¿Por qué sí o por qué no?
3. Además de su familia, ¿apoya a otras personas de su comunidad con cuidados?
4. Si mañana tuvieras un trabajo o una actividad que te generará ingresos, ¿quién se haría cargo de esas actividades de cuidados?
5. ¿Qué es lo más difícil de combinar entre trabajar y cuidar?
6. ¿Qué necesitaría para liberar tiempo dedicado al trabajo del hogar y poder trabajar?

Bloque 3. Oferta laboral y restricciones externas

Objetivo analítico: Distinguir si la barrera es de demanda - **oferta laboral**, de condiciones o de contexto territorial.

1. Pensando en un escenario futuro cercano, ¿cuántas horas a la semana cree que podría trabajar sin afectar su salud o su vida familiar?
2. Pensando en su experiencia, su salud y su vida cotidiana actual, ¿qué tipo de actividades para generar un ingreso adicional considera realmente posibles para usted hoy?
3. ¿Qué características tendría que tener ese trabajo para que fuera viable para usted?
4. ¿Ha buscado trabajo o alguna forma de ingreso recientemente?
5. ¿Qué cree que sería lo más difícil al buscar trabajo hoy en día?

© 2026 Consejo Nuevo León

Bloque 4. Decisión de regreso al mercado laboral remunerado y políticas habilitantes

Objetivo analítico: Identificar qué política concreta cambiaría su decisión.

1. ¿Qué tendría que cambiar en su vida o en el entorno para que usted pudiera considerar trabajar?
2. Actualmente, ¿recibes o tienes acceso a algún apoyo o servicio del gobierno que te ayude en tu vida diaria? *(guardería, apoyo económico, servicios de salud, becas, capacitación, etc.)*
    a. ¿Qué apoyos del gobierno le gustaría que le ofrecieran para facilitarle trabajar o generar ingresos?
    b. ¿Y qué apoyos necesitaría de otros actores (familia, comunidad, empresas, instituciones)?

Cierre

1. ¿Hay algo más que quieras contarme que no te haya preguntado y que sea importante para entender tu situación?

Cluster 3: Mujeres casadas que dejaron de trabajar

Objetivo:

Explorar cómo se dio la salida del mercado laboral en este clúster, identificando en qué medida respondió a una decisión individual y en qué medida a procesos de expulsión asociados a condiciones laborales, responsabilidades de cuidado y barreras institucionales.

Bloque 1. Trayectoria laboral y punto de salida

Objetivo analítico**:** Reconstruir el momento y el mecanismo de salida del mercado laboral.

1. Cuénteme brevemente su historia de trabajo, en qué ha trabajado a lo largo de su vida?
2. ¿En qué momento dejó de trabajar? ¿Qué estaba pasando en su vida en ese momento?
3. Pensando en esa salida del trabajo: ¿Qué factores influyeron más en esa decisión o situación?
4. Diría que dejar de trabajar fue más una decisión suya o más algo a lo que la fueron orillando las circunstancias? ¿Por qué?
5. Cuando ambos trabajaban, ¿había una diferencia importante entre el ingreso de su esposo y el suyo? ¿Eso influyó en que usted dejara de trabajar?

© 2026 Consejo Nuevo León

Bloque 2. Organización social de los cuidados y vida cotidiana

Objetivo analítico: Identificar si la barrera es una **restricción de cuidados**.

1. Actualmente, ¿a quién cuida usted de manera regular y qué tipo de cuidados realiza?
2. ¿Cómo se organiza actualmente el cuidado y el trabajo del hogar (entre usted, su esposo y apoyos externos o servicios pagados)? ¿Ha considerado o buscado alguna vez servicios de cuidado? ¿Por qué sí o por qué no?
3. Además de su familia, ¿apoya a otras personas de su comunidad con cuidados?
4. Si mañana tuvieras un trabajo o una actividad que te generará ingresos, ¿quién se haría cargo de esas actividades de cuidados?
5. ¿Qué es lo más difícil de combinar entre trabajar y cuidar?
6. ¿ Qué necesitaría para liberar tiempo dedicado al trabajo del hogar y poder trabajar?
7.

Bloque 3. Oferta y demanda laboral + restricciones externas

Objetivo analítico**:** Distinguir si la barrera es de demanda- **oferta laboral**, de condiciones o de contexto territorial.

1. Hoy en día ¿cuántas horas tendría disponibles para trabajar?
2. Actualmente, ¿a qué le gustaría dedicarse si regresara a trabajar?
3. ¿Qué características tendría que tener ese trabajo para que fuera viable para usted? (horarios, flexibilidad, ingreso mínimo, cercanía, home office, prestaciones, etc.)
4. ¿Ha buscado trabajo después de su pausa laboral?
    a. Si sí: ¿qué ha sido lo más difícil al buscar trabajo?

Bloque 4. Decisión de regreso al mercado laboral remunerado y políticas habilitantes

Objetivo analítico: Identificar qué política concreta cambiaría su decisión.

1. Hoy por hoy, ¿qué tendría que cambiar para que usted pudiera regresar a trabajar?
2. Actualmente, ¿recibes o tienes acceso a algún apoyo o servicio del gobierno que te ayude en tu vida diaria? *(guardería, apoyo económico, servicios de salud, becas, capacitación, etc.)*
3. ¿Qué apoyos del gobierno, de su familia o de una empresa le facilitarían que usted pudiera conciliar sus actividades de cuidados con un empleo remunerado?

Cierre

1. ¿Hay algo más que quieras contarme que no te haya preguntado y que sea importante para entender tu situación?

© 2026 Consejo Nuevo León

Cluster 4: Mujeres con responsabilidades de cuidados fuera de la ZMM

Objetivo: Explorar las dinámicas de cuidados de las mujeres que viven en municipios no metropolitanos y su impacto en las posibilidades de participación en el trabajo remunerado.

Bloque 1. Trayectoria laboral y punto de salida
Objetivo analítico**:** Reconstruir la trayectoria laboral y el peso del contexto territorial y de cuidados en la salida.

1. Cuénteme brevemente su historia de trabajo: ¿qué empleos ha tenido a lo largo de su vida?
2. ¿Cuál fue su último empleo, dónde estaba ubicado y cuánto tiempo trabajó ahí?
3. ¿Qué tan lejos estaba ese empleo de su hogar y cómo se trasladaba?
4. ¿Por qué dejó de trabajar en ese momento?
    - Profundizar: cuidados, distancia, transporte, horarios, condiciones del empleo, falta de opciones locales.
5. ¿Fue una decisión principalmente suya o tomada con otras personas de su familia?

Bloque 2. Organización social de los cuidados y vida cotidiana
Objetivo analítico: Identificar la carga de cuidados y su relación con el contexto comunitario.

6. Actualmente, ¿a quién cuida usted de manera regular y qué tipo de cuidados realiza?
7. ¿Cómo se distribuyen las tareas de cuidado en su hogar y en su familia? ¿Ha considerado o buscado alguna vez servicios de cuidado? ¿Por qué sí o por qué no?
8. Además de su familia, ¿apoya a otras personas de su comunidad con cuidados?
9. Si mañana tuvieras un trabajo o una actividad que te generará ingresos, ¿quién se haría cargo de esas actividades de cuidados?
10. ¿Qué es lo más difícil de combinar entre trabajar y cuidar?
11. ¿ Qué necesitaría para liberar tiempo dedicado al trabajo del hogar y poder trabajar?

© 2026 Consejo Nuevo León

Bloque 3. Demanda y oferta laboral + restricciones externas

Objetivo analitico: Distinguir si la barrera es de demanda - **oferta laboral**, de condiciones o de contexto territorial.

1. Actualmente, ¿cuántas horas tendría disponibles para trabajar y a qué tipo de trabajo le gustaría dedicarse hoy?
2. ¿Qué características tendría que tener un trabajo para que fuera viable para usted?
3. ¿Existen oportunidades de empleo cerca de su comunidad?
4. ¿Qué tipo de empleos se ofrecen normalmente y en qué se parecen o se diferencian de lo que a usted le gustaría o podría hacer?
5. ¿Ha buscado trabajo recientemente? ¿Qué ha sido lo más difícil al buscar trabajo?
1.

Bloque 4. Decisión de regreso al mercado laboral remunerado y políticas habilitantes

Objetivo analítico: Identificar qué cambios concretos habilitarían su participación laboral.

15. ¿Qué tendría que cambiar en su vida o en su comunidad para que usted pudiera trabajar actualmente?

Cierre

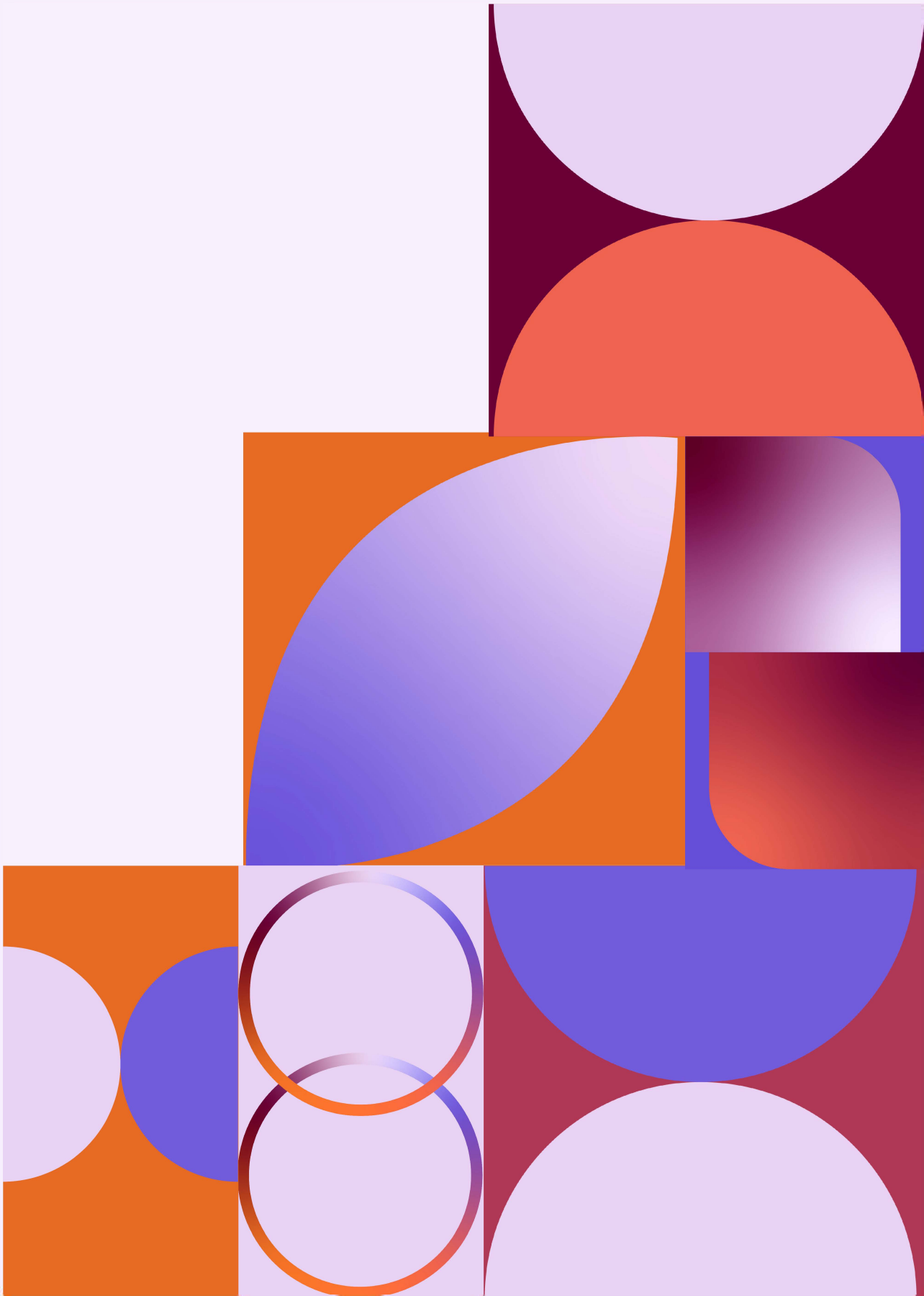
1. ¿Hay algo más que quieras contarme que no te haya preguntado y que sea importante para entender tu situación?

© 2026 Consejo Nuevo León

ANEXO 2. CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS

Seudónimo	Cluster	Edad	Municipio	NL	Hijos	Estado civil	Nivel educativo	Ocupación previa	Exp. laboral remunerada
Abril	1	27	Santa Catarina	Sí	1	Soltera	Profesional	Abogada	No. solo prácticas
Amaya	1	19	Escobedo	Sí	0	Soltera	Profesional en curso	Estudiante	Ninguna
Renata	1	30	Guadalupe	Sí	2	Casada	Profesional	Ninguna	No. solo prácticas
Valery	1	20	San Nicolas	Sí	0	Soltera	Profesional en curso	Estudiante	Ninguna
Aranza	1	20	Monterrey	No	0	Soltera	Profesional en curso	Estudiante	Ninguna
Ofelia	2	63	Monterrey	No	2	Viuda	Basica	Cajera	Sí
Samara	2	61	Guadalupe	Sí	3	Viuda	Profesional	Maestra, ventas, facilitadora de cursos	Sí
Constanza	2	62	Guadalupe	Sí	3	Divorciada	Profesional	Maestra, Terapias alternativas	Sí
Lorena	2	65	Monterrey	Sí	0	Soltera	Técnica	Auxiliar de contador, administrativa, capturista	Sí
Luly	3	38	Escobedo	Sí	2	Casada	Técnica	Asistente educativo, promotoría	Sí
Lupita	3	39	Monterrey	Sí	2	Unión Libre	Profesional	Trabajadora social	Sí
Nayeli	3	48	Escobedo	No	7	Casada	Profesional	Emprendimientos (frutería, cyber y repostería)	Sí
Paty	3	33	Santa Catarina	Sí	1	Casada	Profesional	Trabajadora social	Sí
Lucía	3	37	Monterrey	No	1	Casada	Profesional	Asistente administrativo, maquillista	Sí
Citlali	4	53	Sabinas Hidalgo	Sí	2	Separada	Técnica	Cajera en farmacia, ventas	Sï
Zulema	4	37	Sabinas Hidalgo	Sí	3	Casada	Basica	Cajera, preparadora de alimentos,	Sí
Yaretzi	4	39	El Carmen	Sí	3	Casada	Técnica	Cajera	Sí
Elvira	4	43	Cerralvo	Sí	3	Unión libre	Profesional en curso	Enfermería, vocación de cuidados a las personas mayores, trabajadora del hogar	Sí
Marisol	4	37	Cerralvo	Sí	3	Casada	Basica	Trabajadora del hogar y manicurista	Sí

© 2026 Consejo Nuevo León


uidados