

Análisis Macroeconómico

¿Dónde están las mujeres?

Amanda Augustine / Shushanik Papanyan

- Los factores que explican el descenso de la participación de la fuerza laboral femenina difieren entre las mujeres casadas y no casadas, con o sin hijos
- La tendencia podría ser reversible dadas las opciones laborales flexibles, el incremento salarial y las políticas de conciliación familiar
- La reincorporación de trabajadores impulsará el crecimiento del PIB y tendrá consecuencias en los futuros aumentos de precios y salarios

La tasa de participación laboral ha disminuido desde el máximo alcanzado de 67.3% en el año 2000, estabilizándose en 62.7% en junio de 2016. A pesar de la evolución demográfica de la generación del "baby-boom", que se está jubilando,¹ un porcentaje alarmantemente elevado de la disminución puede atribuirse a los hombres y mujeres que se encuentran en la mejor edad activa (25-54 años de edad) y que están abandonando la fuerza laboral. En 2016, hay 2.2 millones más de mujeres y 2.1 millones más de hombres en la mejor edad activa que no se encuentran en la fuerza laboral con respecto al año 2000.

Las consecuencias económicas de la salida de la fuerza laboral de los hombres y mujeres en edad de trabajar son importantes: un menor crecimiento económico, futuras recesiones más profundas y recuperaciones más lentas.² Según nuestros cálculos, contabilizar los trabajadores perdidos podría suponer, de media, un aumento del crecimiento del PIB anual hasta de 0.6 puntos porcentuales en los próximos diez años. Además de un mayor crecimiento económico, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral también puede tener repercusiones positivas, como mejores condiciones de vida y mayores oportunidades para los compañeros de las mujeres y sus hijos. Por ejemplo, se ha demostrado que las mujeres tienen una mayor probabilidad de gastar una parte importante de sus ingresos en la educación de sus hijos que los hombres.

Gráfica 1
No incluidos en la fuerza laboral, edades 25-54, millones



Fuente: BBVA Research/BLS

Cuadro 1
No incluidos en la fuerza laboral

	No en fuerza laboral de 25 a 54 años por género, miles		No en fuerza laboral 25 a 54 años rel. con pob. civil no instit. 25-54 años, por género, %	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1980	15,716	2,382	36.0	5.8
1990	14,027	3,428	26.0	6.6
2000	14,315	4,948	23.3	8.4
2010	15,691	6,660	24.8	10.7
2015	16,758	7,199	26.3	11.7

Fuentes: BBVA Research/BLS

1: Los expertos están de acuerdo en que más de la mitad de la caída puede atribuirse a los cambios demográficos de la población estadounidense (Bullard, 2014). Si desea ver otros análisis sobre la oferta laboral, consulte los informes de BBVA Research "Quedándonos sin pilas: la brecha restante en la CB se debe a fuerzas estructurales" (Nash-Stacey, 2016), y "En busca del PIB potencial" (Chen y Papanyan, 2016).

2: Balakrishnan, Dao, Solé, y Zook (2015), Stock y Watson (2012).

Por qué las mujeres son las protagonistas

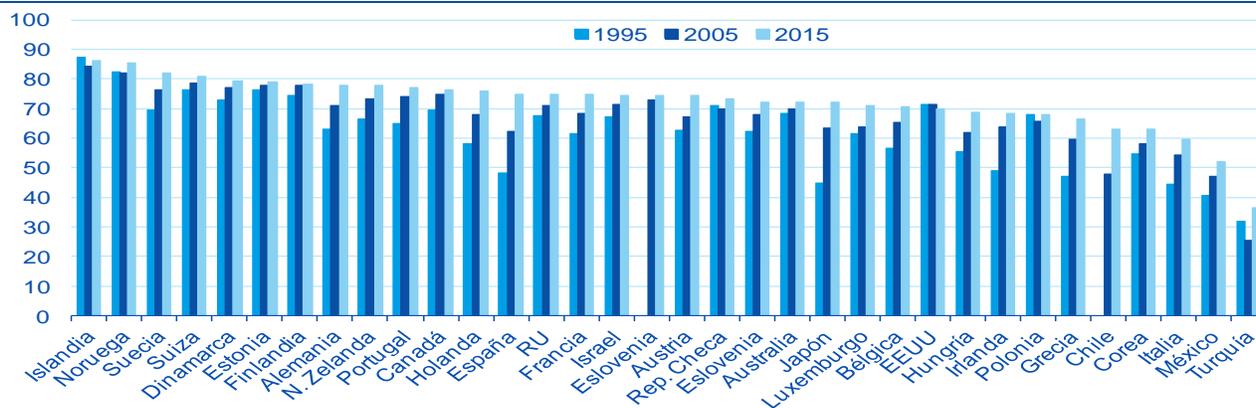
Si bien tanto mujeres como hombres que se encuentran en la mejor edad activa han abandonado la fuerza laboral en cifras alarmantes, el caso de las mujeres es más notable en términos históricos, absolutos y relativos:

1. El número de trabajadores masculinos entre 25 y 54 años que no se encuentra en la fuerza laboral ha experimentado una tendencia al alza desde finales de la década de 1970, mientras que el número de mujeres que no se encuentra dentro de la fuerza laboral comenzó a descender a finales de la década de 1970, ya que las mujeres han ido incorporándose poco a poco a dicha fuerza laboral. Sin embargo, la tendencia descendente se invirtió en el año 2000, ya que el número de trabajadoras que no se encontraban dentro de la fuerza laboral comenzó a aumentar (Gráfica 1).
2. En 2015, el número absoluto de mujeres entre 25 y 54 años que no se encontraban dentro de la fuerza laboral fue 2.3 veces mayor que el número de hombres (16.8 millones de mujeres fuera de la fuerza laboral en comparación con 7.2 millones de hombres). Lo mismo sucede cuando se observa la proporción de mujeres en la mejor edad para trabajar que no forman parte de la fuerza laboral en comparación con la población femenina en este mismo rango de edad (25-54 años): el número de mujeres en la mejor edad para trabajar fuera de la fuerza laboral es 2.3% más alto que aquel de los hombres, también en términos relativos (Cuadro 1).
3. Estados Unidos es el único país de la OCDE en el que la participación de la fuerza laboral femenina en 2015 se situó por debajo de los niveles de 2005 y 1995. La clasificación de EEUU referente a la participación de la fuerza laboral femenina entre los 34 países de la OCDE descendió del séptimo al puesto 12 en 2005, y al puesto 25 en 2015 (Gráfica 2).

Explicar el descenso histórico en la tendencia y los últimos 15 años de flujos de mujeres que han abandonado la fuerza laboral resulta más complejo que explicar el aumento de los hombres que han abandonado la fuerza laboral. Por lo general, los economistas coinciden en que los modelos laborales atribuyen la salida del mercado laboral de los hombres a dos factores: tasas salariales más bajas y mayores ingresos procedentes de fuentes distintas del trabajo. En cambio, el aumento de las mujeres que abandonan la fuerza laboral no puede analizarse en conjunto. Los estudios ponen de manifiesto que la fuerza laboral femenina debe dividirse entre las cohortes de mujeres casadas y no casadas y que, además, aquellas con hijos y sin hijos deberían analizarse por separado, ya que cada uno de estos grupos presenta patrones de empleo y variaciones salariales distintos. Asimismo, los modelos laborales tradicionales fracasan a la hora de explicar la ruptura de la tendencia después del año 2000: *“en el caso de las mujeres, cada variable cambió en una dirección que incrementaría el empleo en vez de provocar su descenso”*.³

Gráfica 2

Participación de la fuerza laboral femenina en la OCDE, en %



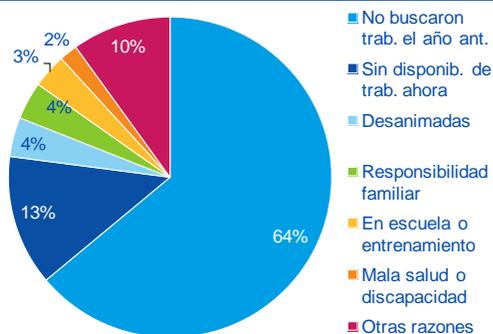
Fuente: BBVA Research/OCDE

3: Moffitt (2012)

¿Quiénes son estas mujeres?

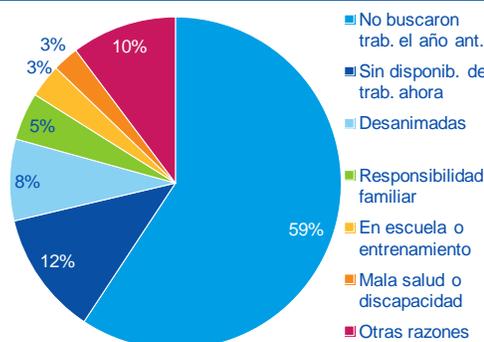
Cuando se analiza a las mujeres en la mejor edad activa que no forman parte de la fuerza laboral en su conjunto, vemos que su número total ha aumentado 17% desde el año 2000. No obstante, las razones para su salida de la fuerza laboral solo se han modificado levemente. Tanto en el año 2000 como en el 2015, el mismo porcentaje de mujeres apuntó a la formación como la razón para su salida de la fuerza laboral, mientras que un punto porcentual más señaló a la mala salud y otro punto porcentual más lo achacó a las responsabilidades familiares. Al mismo tiempo, el número de mujeres que afirman que no tenían disponibilidad para trabajar descendió en un punto porcentual y la cuota de mujeres desalentadas se duplicó. La mayor parte de mujeres lleva fuera de la fuerza laboral mucho tiempo, y 59% no ha buscado empleo en el último año. Por lo tanto, debemos analizar la tendencia de las mujeres en las distintas cohortes con el fin de arrojar luz sobre los motivos por los que abandonan la fuerza laboral.

Gráfica 3
Mujeres que quieren un trabajo pero están fuera de la fuerza laboral por alguna razón, 2000, %



Fuente: BBVA Research/Haver Analytics/BLS

Gráfica 4
Mujeres que quieren un trabajo pero están fuera de la fuerza laboral por alguna razón, 2015, %



Fuentes: BBVA Research/Haver Analytics/BLS

Nivel educativo: En 2003, algunos artículos de los medios de comunicación afirmaban que el fenómeno de que las mujeres abandonasen la fuerza laboral era una elección que las mujeres profesionales bien formadas hacían para atender a sus hijos, lo que supuso el inicio de la "revolución del abandono".⁴ No obstante, las mujeres de la "revolución del abandono" representan a una pequeña parte del aumento en el número de mujeres que no están en la fuerza laboral. Un estudio del Pew Research Center reveló que solo 10% de las madres con un título de máster o superior elegían quedarse en casa para cuidar de su familia, mientras que solo 4% del total de las madres son madres del "abandono".⁵

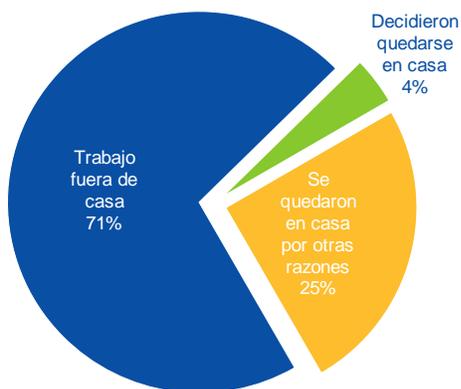
Ingresos: La mayoría de las mujeres que dieron a luz en el último año decidió reincorporarse a la fuerza laboral. Sin embargo, los ingresos de las madres pueden aumentar o disminuir sus probabilidades de abandonar la fuerza laboral. Las mujeres con ingresos familiares anuales inferiores a 50 mil dólares son las que más probabilidades tienen de abandonar la fuerza laboral, mientras que las probabilidades de abandono disminuyen para las mujeres que tienen ingresos familiares de entre 50 mil y 99 mil dólares, y de entre 100 mil y 199 mil dólares. Una explicación sería que las mujeres con ingresos familiares por debajo de 50 mil dólares tienen que renunciar a menos cuando salen de la fuerza laboral y, cuando el costo del cuidado de los niños y otros gastos domésticos son elevados, no "pueden permitirse trabajar". Asimismo, los recursos financieros pueden variar según el estado civil, lo que podría explicar el motivo por el que las mujeres con ingresos familiares superiores a los 200 mil dólares "se pueden permitir el lujo" y tienen más probabilidades de abandonar la fuerza laboral que aquellas con ingresos de entre 100 mil y 199 mil dólares.⁶

4: Belkin (2003). El término "revolución del abandono" fue acuñado en 2003 en un artículo del *New York Times Magazine* para hacer referencia a las mujeres profesionales con un alto nivel de formación que abandonaban la fuerza laboral, de forma permanente o temporal, para ocuparse de sus hijos a tiempo completo.

5: Cohn, Livingston y Wang (2014), Livingston (2014)

6: Day y Downs (2009)

Gráfica 5
Madres entre 18 y 69 años con niño(s) propio(s) y al menos un título de máster, marido con trabajo e ingresos familiares mínimos de 75 mil dólares, %



Fuente: BBVA Research/Pew Research Center

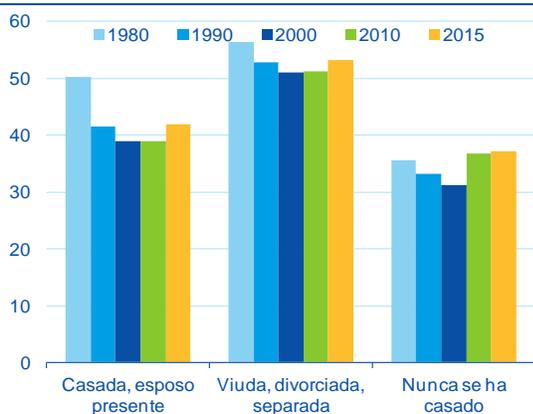
Gráfica 6
Amas de casa y madres trabajadoras, expresado como % de madres con niño(s) menores de 18 años y entre 18 y 69 años, %



Fuentes: BBVA Research/Pew Research Center

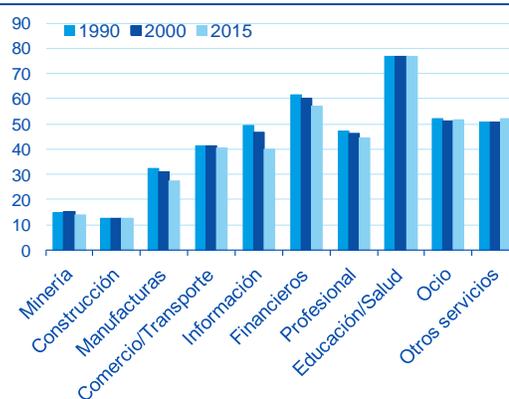
Estado civil: En términos generales, la "revolución del abandono" demostró ser un mito y, si bien algunas mujeres deciden reducir sus horas de trabajo una vez que han tenido hijos, el grueso de la disminución de la fuerza laboral femenina se produce entre las mujeres no casadas y aquellas sin hijos. Para estos grupos, al igual que los hombres, la bajada salarial es uno de los principales factores a la hora de explicar su salida de la fuerza laboral, ya que las modestas disminuciones en los sueldos reales han dado lugar a importantes reducciones en su empleo. Además, tanto las mujeres jóvenes como las mujeres con menor formación tienen más probabilidades de abandonar la fuerza laboral que las mujeres de más edad y con mayor formación, independientemente de su estado civil.⁷ Si bien las mujeres casadas y aquellas con más niños tienen más probabilidades de abandonar la fuerza laboral, la proporción de mujeres casadas fuera de la fuerza laboral ha disminuido, mientras que el porcentaje de aquellas que nunca han estado casadas ha aumentado.

Gráfica 7
Proporción de mujeres fuera de la fuerza laboral frente a la población civil femenina no institucional, por estado civil, edades +16, %



Fuente: BBVA Research/Haver Analytics/BLS

Gráfica 8
Empleo de mujeres en puestos de trabajo no agrícolas, por sector, %



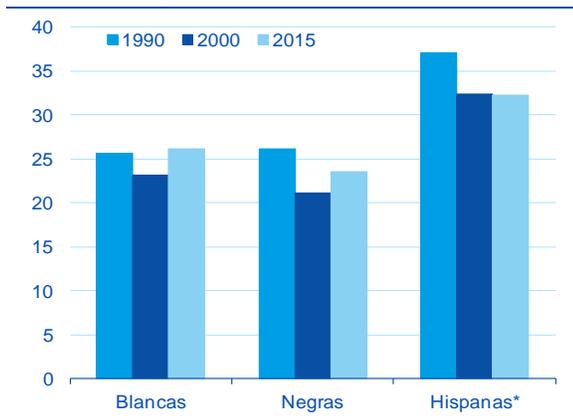
Fuentes: BBVA Research/Haver Analytics/BLS

7: Moffitt (2012), Day y Downs (2009)

Raza: Los estudios demuestran que la probabilidad de que las mujeres abandonen la fuerza laboral una vez han tenido hijos varía según los orígenes raciales y étnicos, y depende en gran medida del capital humano, bienestar financiero y gastos domésticos de la madre. La flexibilidad laboral es otro factor importante en los resultados de los estudios sobre las disparidades raciales y étnicas.

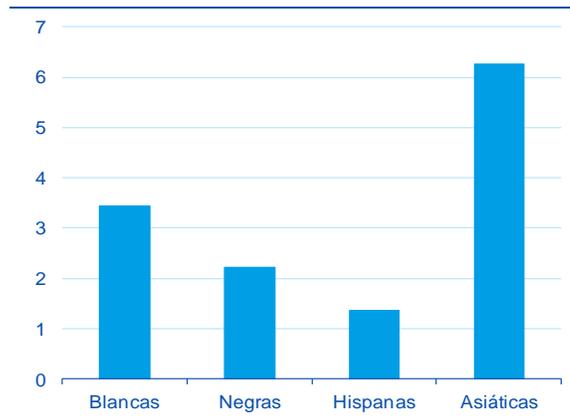
Las mujeres blancas tienen una mayor propensión a reducir las horas de trabajo o a abandonar la fuerza laboral cuando tienen niños en edad preescolar que las demás, a pesar del hecho de que las mujeres blancas, junto con las mujeres asiáticas, afrontan un mayor costo de oportunidad al renunciar a mejores salarios cuando reducen sus jornadas o abandonan la fuerza laboral. No obstante, las mujeres blancas tienen más probabilidades de tener puestos de trabajo en los que pueden negociar una reducción de jornada. Las mujeres blancas y las mujeres asiáticas también tienen más probabilidades de estar casadas y una mayor capacidad para reducir las horas de trabajo gracias a ingresos familiares relativamente más altos. Las madres hispanas tienen menos probabilidades de abandonar la fuerza laboral cuando tienen niños en edad preescolar que las madres blancas. El resultado es especialmente evidente en el caso de las mujeres que ocupan puestos profesionales y directivos. No obstante, por lo general, las mujeres de origen hispano ganan mucho menos en comparación con las mujeres blancas y asiáticas, y tienen más probabilidades de abandonar la fuerza laboral. No hay ninguna prueba de la propensión de las madres negras con niños en edades de preescolar a reducir las horas de trabajo. Los principales factores que explican que las mujeres negras permanezcan en la fuerza laboral son que éstas tienen menos probabilidades de estar casadas y cuentan con los ingresos familiares medios más bajos en comparación con las madres de otras razas. Asimismo, tener a una persona de más de 65 años en el hogar cambia las probabilidades de que las mujeres permanezcan en la fuerza laboral, aumentándolas en el caso de las madres asiáticas y negras y reduciéndolas en el de las madres blancas.⁸

Gráfica 9
proporción de mujeres fuera de la fuerza laboral frente a la población civil femenina no institucional, por raza, edades 25-54, %



Fuente: BBVA Research/Haver Analytics/BLS
*datos más recientes disponibles (1995) usados para los hispanos

Gráfica 10
Proporción de mujeres fuera de la fuerza laboral con títulos superiores frente a la población civil femenina no institucional, edades +25, 2015, %



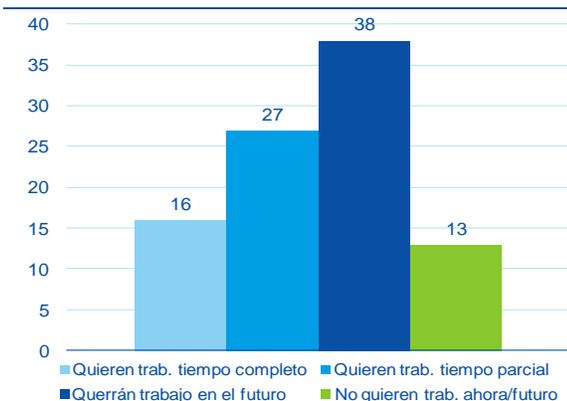
Fuentes: BBVA Research/Haver Analytics/BLS

¿Se puede revertir la tendencia?

¿Podemos volver a integrar a las mujeres a la fuerza laboral? Los resultados de estudios recientes presentan perspectivas halagüeñas para el futuro del crecimiento de la fuerza laboral femenina. Dichos resultados indican que 42% de las mujeres encuestadas que son "amas de casa" se plantean en la actualidad tener un trabajo a tiempo completo o tiempo parcial. Asimismo, otro 37% de estas mujeres consideraría la posibilidad de conseguir un empleo en el futuro. Sin embargo, dado que las razones para abandonar la fuerza laboral difieren dependiendo de los ingresos, la raza, la formación, el estado civil y la maternidad, la receta para revertir la caída en la fuerza laboral femenina no está clara.

8: Landivar, Liana C. 2013

Gráfica 11
Amas de casa desempleadas, edades entre 25-54 (97% de encuestadas mujeres), %



Fuente: BBVA Research & encuesta de desempleo Kaiser Family Foundation/New York Times/CBS News (noviembre de 2014)

Gráfica 12
Posibilidades de reincorporarse a la fuerza laboral dadas ciertas condiciones laborales entre las amas de casa sin empleo, edades 25-54, con capacidad de trabajar, sin búsqueda de empleo en los últimos 12 meses, %



Fuentes: BBVA Research & encuesta de desempleo Kaiser Family Foundation/New York Times/CBS News (noviembre de 2014)

Condiciones laborales corporativas: El aumento de salario, la igualdad salarial entre géneros, la igualdad de oportunidades en la promoción laboral y la flexibilidad temporal desempeñan un papel importante a la hora de mantener a las mujeres con una elevada formación y en la mejor edad activa dentro de la fuerza laboral. Estas políticas serán esenciales para la rentabilidad de las compañías, ya que cada vez más mujeres tienen una formación superior, modificando el porcentaje de mujeres que forma parte de la fuerza laboral altamente cualificada. Además de retener a las madres trabajadoras, el análisis también sugiere que dichas políticas son requisitos necesarios y esenciales para mantener a las mujeres no casadas en el trabajo.⁹ Asimismo, las mujeres "amas de casa" han señalado que tienen una mayor probabilidad de volver a un trabajo que ofrezca la capacidad de trabajar desde casa y/o con horarios flexibles.

Algunos de los nombres más importantes en el sector de la TI han sido pioneros en la adopción de nuevas medidas para promover la igualdad de género y retener a la fuerza laboral femenina. Por ejemplo, Netflix ofrece a sus empleadas asalariadas una baja de maternidad pagada de hasta un año tras el nacimiento o adopción de un niño; la compañía también ofrece a sus empleados por horas cuatro meses de baja remunerada. Por su parte, Facebook ofrece a todos los nuevos padres 4 mil dólares en "efectivo para bebés" y cubre procedimientos por valor de 20 mil dólares para empleadas que deseen congelar sus óvulos.

El sector de la TI no es el único que está llevando a cabo estas iniciativas. Las mujeres ocupan el 75% de los puestos de médicos y técnicos sanitarios. Por lo tanto, no sorprende que el sector sanitario sea líder a la hora de atraer y retener con éxito al talento femenino, ofreciéndole opciones laborales flexibles y promocionando activamente a las mujeres en puestos de liderazgo. Por ejemplo, la organización Children's Healthcare de Atlanta ofrece ventajas como jornadas intensivas, teletrabajo o reparto de trabajo. En paralelo, en Meridian Health, 63% de los puestos de liderazgo están ocupados por mujeres.

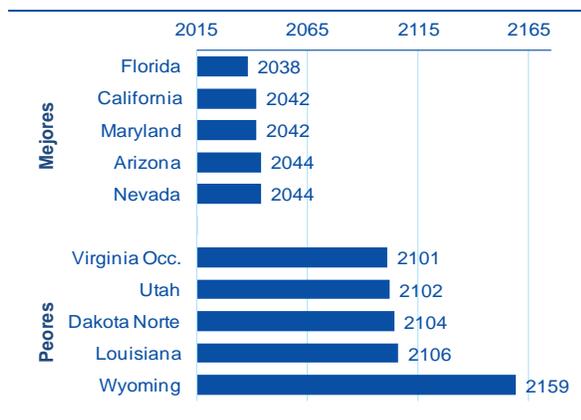
A pesar del éxito de todas estas políticas, la proporción salarial mujeres-hombres es superior para las mujeres con un título asociado (80%) en comparación con aquellas con un título universitario (71.4%) o superior (69.1%). Por lo tanto, las políticas corporativas deberían ser más expansivas a fin de incluir a los trabajadores con menor formación, que son los que corren un mayor riesgo de abandonar la fuerza laboral.¹⁰

9: Barsh y Yee (2012), Shellenbarger (2012)

10: Institute for Women's Policy Research (2015)

Gráfica 13

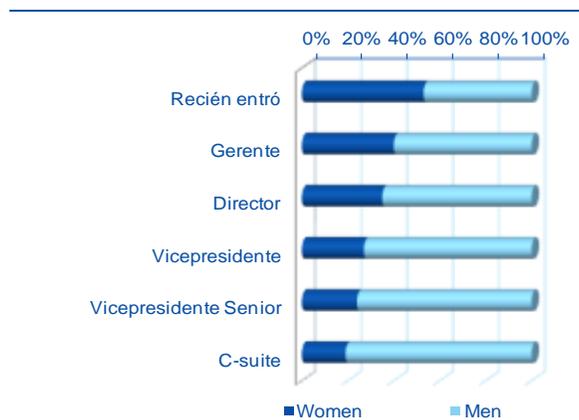
Año previsto para el cierre de la brecha salarial entre géneros por estado, mejores y peores estados



Fuente: BBVA Research/IWPR/American Community Surveys 2001-2013

Gráfica 14

Cuota de mujeres en el programa de liderazgo, programa medio*, %



Fuentes: BBVA Research/McKinsey & Company
*No incluye a las empresas que son asociaciones privadas y tienen modelos de negocio totalmente distintos

Apoyo y políticas públicas: Introducir políticas en materia de participación de la fuerza laboral y políticas de conciliación familiar puede elevar la participación de la fuerza laboral femenina, dado que la clasificación de Estados Unidos dentro de la tasa de participación de la fuerza laboral femenina entre los países de la OCDE ha disminuido, en gran parte, por la ausencia de esta clase de políticas. Varios países de la OCDE han introducido políticas de beneficios familiares, como el derecho a la media jornada, la igualdad de tratamiento del trabajador de media jornada, un permiso paternal ampliado y la reposición de los ingresos.

De los ejemplos de Dinamarca y Suecia —países que obtuvieron sistemáticamente las mejores clasificaciones en la OCDE— puede deducirse que un elemento clave para desarrollar políticas familiares con éxito es promover el reparto equitativo entre los padres de las responsabilidades relativas al cuidado de los niños. Por ejemplo, en Dinamarca, los niños tienen derecho a una atención infantil formal desde los seis meses de edad, que es gratuita para aquellos con ingresos muy bajos y está subvencionada para otros. Además, los padres tienen un total de 52 semanas de permiso de paternidad pagado, en el que la madre tiene derecho a 14 semanas de baja tras dar a luz y el padre tiene derecho a dos semanas de baja, pudiendo disponerse del resto del tiempo de forma flexible. En Suecia, la atención infantil gratuita solo está garantizada para los niños de entre tres y seis años de edad. No obstante, las políticas del país van más allá a fin de promover el modelo en el que los dos miembros de la pareja trabajan: la madre y el padre tienen derecho a una baja de hasta ocho meses cada uno, que pueden emplear a su entera discreción. Asimismo, en Suecia se introdujo en 2008 una "prima por igualdad de género" de hasta 1,570 euros por niño, que se concede a los padres que comparten la baja de forma equitativa. El permiso parental se puede tomar hasta que un niño tiene ocho años y los padres pueden seguir disponiendo de la baja que no empleen si tienen más de un hijo. El impacto de las políticas que promueven un reparto equitativo del cuidado de los niños se manifiestan en la diferencia entre la tasa de participación de la fuerza laboral femenina de los países, que en 2015 era más alta en Suecia (85.2%) que en Dinamarca (78.4%), probablemente debido a la política de permisos parentales más flexible de Suecia. Asimismo, el aparente aumento de la participación de la fuerza laboral femenina en Suecia de 82.2% en 2005 a 85.4% en 2015 podría atribuirse a la introducción de la "prima de igualdad de género".

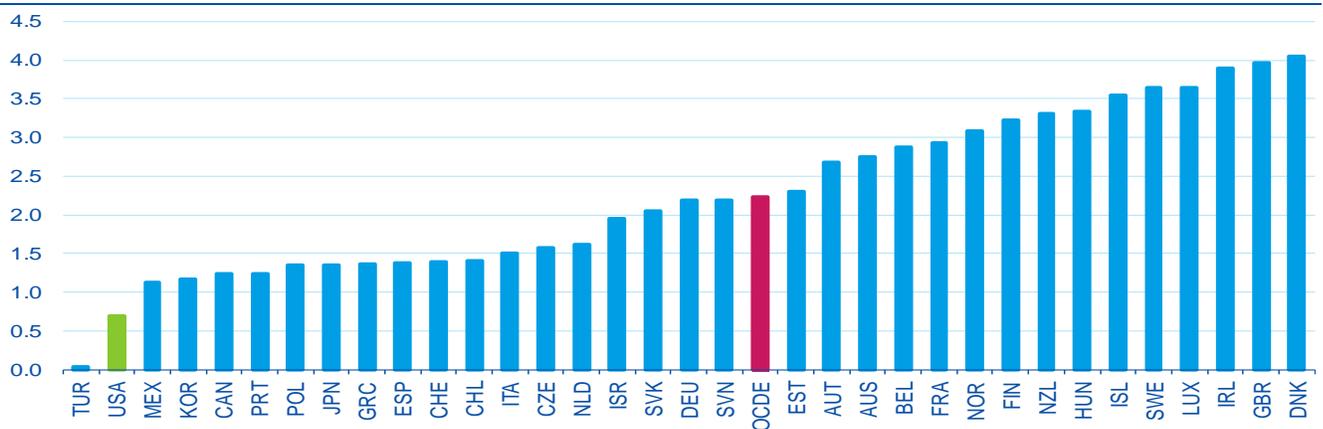
En promedio, los países de la OCDE también tienen un mayor gasto como porcentaje del PIB en la atención infantil pública en comparación con Estados Unidos. La introducción de políticas que fomentan el modelo familiar con dos sueldos y el aumento en el gasto público de la atención infantil en Estados Unidos debería ayudar a incrementar la participación de la fuerza laboral femenina en todas las cohortes, sobre todo en las mujeres que preferirían un trabajo

a media jornada y con menos ingresos, así como en las mujeres menos formadas que encuentran prohibitivo el costo de la atención infantil.

Por otro lado, la adopción de políticas de conciliación familiar y el gasto en una mayor participación de la fuerza laboral femenina no conducen necesariamente a una mejora en la movilidad ascendente de las mujeres tras la reincorporación a la fuerza laboral. Las políticas de trabajo a media jornada, la igualdad y las bajas familiares pagadas y ampliadas han generado un equilibrio para las mujeres de algunos países de la OCDE distintos de Estados Unidos. Estas mujeres suelen quedar rezagadas en lo referente a la movilidad ascendente, mientras que las mujeres estadounidenses tienen mayores probabilidades de obtener trabajos a tiempo completo y de trabajar en puestos directivos y profesionales.¹¹

Gráfica 15

Gasto público en beneficios familiares de la OCDE, 2013 o último disponible, % del PIB



Fuente: BBVA Research/OCDE

Conclusiones

Para muchas mujeres, la decisión de abandonar la fuerza laboral no es permanente, lo que indica que la tendencia alcista en las mujeres que abandonan la fuerza laboral es reversible. La reincorporación de las mujeres a la fuerza laboral contribuirá a mejorar el estado del mercado laboral y a facilitar un futuro crecimiento salarial y de la inflación, e incluso podría afectar directamente al futuro del crecimiento económico estadounidense y a la senda a largo plazo prevista de normalización de la política de la Reserva Federal. Asimismo, una tasa superior de participación femenina puede mejorar el nivel educativo general, ya que las mujeres tienden a dedicar una parte importante de sus ingresos a la educación de sus hijos. En muchos casos, incrementar el número de mujeres en la fuerza laboral aumentaría el número de familias con dos fuentes de ingresos, repercutiendo directamente en la erradicación de la pobreza.

Las medidas para equilibrar las condiciones laborales entre géneros y para expandir las políticas de conciliación familiar, además de fomentar la igualdad en los empleos de media jornada y con horarios flexibles, también podría hacer que tanto las mujeres con un alto nivel de formación como aquellas con un nivel menor se reincorporen a la fuerza laboral. Algunos ejemplos de éxito en materia de opciones laborales flexibles y políticas de promoción se pueden encontrar en Silicon Valley y en el sector sanitario, mientras que otros países de la OCDE, como Dinamarca o Suecia, ofrecen importantes ejemplos de iniciativas exitosas en educación y atención infantil temprana. Siguiendo estos ejemplos, Estados Unidos debería aumentar el gasto en iniciativas como la ampliación del acceso a la enseñanza de preescolar, al tiempo que ofrece incentivos para las compañías que apliquen políticas de conciliación familiar, como ofrecer un permiso bien pagado para ambos padres y opciones laborales flexibles a fin de evitar perder a posibles mujeres en la mejor edad para trabajar.

11: Blau y Kahn (2013)

Referencias

- Balakrishnan, Ravi, Mai Dao, Juan Solé, y Jeremy Zook. 2015. "Lost Workers." Fondo Monetario Internacional, Finanzas y Desarrollo. <https://goo.gl/LJvUUL>
- Barsh, Joanna y Lareina Yee. 2012. "Unlocking the Full Potential of Women at Work." McKinsey&Company. <http://goo.gl/T669BK>
- Belkin, Lisa. 2003. "The Opt-Out Revolution." New York Times Magazine. <http://goo.gl/Y1cwcW>
- Blau, Francine D. y Lawrence M. Kahn. 2013. "Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind?" Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 7140. <http://goo.gl/Xsl4hk>
- Bullard, James. 2014. "The Rise and Fall of Labor Force Participation in the United States," Revista del Banco de la Reserva Federal de St. Louis, Primer Trimestre 96(1), pp. 1-12. <https://goo.gl/8lvXtR>
- Chen, Kan y Shushanik Papanyan, 2016. "In Search Of Potential GDP," BBVA Research. <https://goo.gl/YkmgDQ>
- Cohn, D'Vera, Gretchen Livingston, y Wendy Wang. 2014. "After Decades of Decline, A Rise in Stay at Home Mothers" Pew Research Center. <http://goo.gl/9WC8DE>
- Day, Jennifer C., y Barbara Downs. 2009. "Opting-out: An exploration of labor force participation of new mothers," Presentado en Population Association of America, 2009 Annual Meeting, Detroit, Michigan. <http://goo.gl/tjSV2U>
- Hamel, Liz, Jamie Firth, y Mollyann Brodie. 2014. Kaiser Family Foundation/New York Times/CBS News NonEmployed Poll, The Henry J. Kaiser Family Foundation. <http://goo.gl/Mp1M1G>
- Institute for Women's Policy Research. 2015. "The Status of Women in the States: 2015 — Employment and Earnings." <http://goo.gl/knE0VW>
- Landivar, Liana C. 2013. "Who Opts Out? Labor Force Participation among Asian, Black, Hispanic, and White Mothers in 20 Occupations," Notions of Family: Intersectional Perspectives, edit by Marla H. Kohlman, Dana B. Krieg, Professor Bette Dickerson. <https://goo.gl/pGK6Ry>
- Livingston, Gretchen. 2014. "Opting Out? About 10% of Highly Educated Moms are Staying at Home," Pew Research Center. <http://goo.gl/CT8JIH>
- Moffitt, Robert A. 2012. "The U.S. Employment-Population Reversal in the 2000s: Facts and Explanations," National Bureau of Economic Research, Working Paper 18520. <http://goo.gl/wIECvR>
- Nash-Stacey, Boyd. 2016. "Running on Fumes: Remaining Gap in Beveridge Curve a Matter of Structural Forces," BBVA Research. <https://goo.gl/BtFHGV>
- Pylkkanen, Elina y Nina Smith. 2004. "The Impact of Family-Friendly Policies in Demark and Sweden on Mothers' Career Interruptions Due to Childbirth." Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 1050. <http://goo.gl/tvVbj9>
- Shellenbarger, Sue. 2012. "The XX Factor: What's Holding Women Back?" Wall Street Journal. <http://goo.gl/e6RxHx>
- Stock, J. y M. Watson. 2012. "Disentangling the Channels of the 2007-2009 Recession." Brookings Papers on Economic Activity. Spring. <https://goo.gl/AWYQ1D>

AVISO LEGAL

Este documento ha sido preparado por el Servicio de Estudios Económicos del BBVA de EEUU del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) en su propio nombre y en nombre de sus filiales (cada una de ellas una compañía del Grupo BBVA) para su distribución en los Estados Unidos y en el resto del mundo, y se facilita exclusivamente a efectos informativos. En EEUU, BBVA desarrolla su actividad principalmente a través de su filial Compass Bank. La información, opiniones, estimaciones y previsiones contenidas en este documento hacen referencia a su fecha específica y están sujetas a cambios que pueden producirse sin previo aviso en función de las fluctuaciones del mercado. La información, opiniones, estimaciones y previsiones contenidas en este documento han sido recopiladas u obtenidas de fuentes públicas que la Compañía estima exactas, completas y/o correctas. Este documento no constituye una oferta de venta ni una incitación a adquirir o disponer de interés alguno en valores.