

MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN MÉXICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Lourdes Maisterrena^a

Fecha de recepción: 13 de diciembre de 2023. Fecha de aceptación: 26 de abril de 2024.

<https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2024.218.70161>

Resumen. En el presente artículo se mide y compara la calidad del empleo en México con un enfoque de género. Se construyeron índices utilizando componentes principales, con datos de la ENOE en dos periodos (2012 y 2022). Los datos abarcan aspectos de ingresos, seguridad social, estabilidad laboral y conciliación entre vida laboral y familiar. Los resultados mostraron baja y similar calidad del empleo en México, tanto en hombres como en mujeres, con gran heterogeneidad entre regiones. El estado con mayor calidad del empleo para las mujeres fue Chihuahua, mientras que Oaxaca tiene la menor calidad del empleo en todos los índices. Los ingresos es el factor más afectado en el tiempo para ambos sexos, evidenciando mayor desventaja para las mujeres.

Palabras clave: calidad del empleo; trabajo decente; género; análisis de componentes principales.

Clasificación JEL: J16; J28; J81.

MEASURING JOB QUALITY IN MEXICO FROM A GENDER PERSPECTIVE

Abstract. This article measures and compares the quality of employment in Mexico from a gender perspective. Indices were constructed using principal components, including income, social security, job stability and work-life balance data from the ENOE for two periods (2012 and 2022). The results showed low and similar job quality in Mexico for both men and women, with significant heterogeneity between regions. The state with the highest job quality for women was Chihuahua, while Oaxaca had the lowest job quality across all indices. Income is the factor most affected over time for both genders, with a more significant disadvantage for women.

Key Words: quality of employment; decent work; gender; principal component analysis.

^a Universidad Panamericana-Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, México. Correo electrónico: lmaister@up.edu.mx

1. INTRODUCCIÓN

La calidad del empleo es un concepto multidimensional, estudiado también multidisciplinariamente, y que hace referencia a cómo están dadas las condiciones de los trabajos en favor de los empleados (Rodríguez y Ibarguren, 2009); es el principal aspecto en la determinación de la valoración del trabajo por parte de los trabajadores (Dueñas *et al.*, 2009). Asimismo, es un conjunto de factores que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores (Reinecke y Valenzuela, 2000). Se tiene que reconocer que existirá calidad del empleo cuando las funcionalidades permitan al trabajador desarrollar mejor sus capacidades para ser y hacer cosas valoradas (Farné y Vergara, 2015).

La calidad del empleo es un concepto que posee múltiples facetas como: seguridad socioeconómica, capacitación de los trabajadores, formación profesional, condiciones de trabajo, posibilidad de conciliar la vida laboral y vida familiar, así como fomento de la igualdad entre los sexos (Davoine *et al.*, 2008).

El estudio de la calidad del empleo con enfoque de género aborda las desigualdades en las condiciones laborales que existen por cuestión de género. Enfatizando los aspectos de las brechas salariales, las cargas excesivas de trabajo no remunerado por el trabajo doméstico y los cuidados en el hogar, las oportunidades de empleo en puestos directivos, entre otros aspectos, en los que suele haber desigualdades entre hombres y mujeres.

Sobre la igualdad con respecto a la calidad del empleo se observa históricamente cierta brecha entre hombres y mujeres. A estas últimas se les ha delegado al ámbito privado de las tareas del hogar, culturalmente son concebidas como cuidadoras y se ha relegado su labor como proveedoras, o parte de la fuerza laboral no remunerada; mientras que los hombres se sitúan principalmente en el ámbito público de los trabajos remunerados, con mayor valoración social. Esta brecha, si bien se ha ido reduciendo, continúa en la problemática laboral actual, ya que las mujeres suelen ocuparse en trabajos que son una prolongación de las cargas domésticas, que se asocian a una menor valoración social y, por tanto, a una menor remuneración. Asimismo, el incremento en la incorporación de la mujer al ámbito laboral, no ha contado con un equilibrio de trabajo doméstico por parte de los hombres (Carnes y Valenciano, 2022).

El tiempo dedicado al trabajo doméstico y a los cuidados en el hogar entre hombres y mujeres es de los principales obstáculos para el desarrollo profe-

sional de la mujer. Las actividades domésticas y cuidados en el hogar suelen ser una barrera de entrada a la incorporación de la mujer al mercado laboral. *Penalty child*, sanción asociada a la paternidad, es un factor común de desigualdad laboral entre género (Kleven *et al.*, 2024).

Para el caso de México, las condiciones laborales de la mujer se caracterizan por una baja presencia femenina en el ámbito laboral, con bajas tasas de participación,¹ una proporción alta de mujeres trabajando en el sector informal,² también en trabajos de tiempo parcial,³ aunado a una persistente brecha salarial entre hombres y mujeres.⁴

El objetivo de este artículo es medir y comparar la calidad del empleo en México por entidad federativa, profundizando en el aspecto de la igualdad entre hombres y mujeres. Se intenta identificar si existen brechas importantes, así como comprobar si la calidad del empleo para mujeres y hombres en México ha mejorado.

Para ello se utilizó la metodología de análisis de componentes principales para generar un índice de calidad del empleo diferenciando entre sexos. Se optó por esta metodología porque permite construir un índice sencillo de calcular e interpretar. Esta metodología ha sido utilizada en análisis de género para estudiar la calidad del empleo por Clark *et al.* (2021) y Santero *et al.* (2015), ambos analizan a países europeos. La base de datos se obtiene de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023), considerando dos periodos para contrastar posibles cambios, primer trimestre del 2012 y primer trimestre del 2022.

El artículo se estructura, después de la introducción, de la siguiente forma: en la segunda sección se presenta el marco teórico de la calidad del empleo con enfoque de género, particularmente el análisis de la teoría dual. En la tercera sección se muestran algunos estudios hechos respecto a la medición de la calidad del empleo con enfoque de género, se describen metodologías, indicadores y variables utilizadas, así como países y fechas en las que se realizaron los estudios. En la cuarta sección se presenta la medición de calidad del

¹ En 2023, la tasa de participación femenina fue de 46% frente a 76% de la masculina (INEGI, 2023).

² En 2023, la tasa de informalidad laboral de las mujeres fue de 55.9% frente a 54.4% de los hombres (INEGI, 2023).

³ En 2023, la tasa de ocupación parcial y desocupación en las mujeres fue de 12.5% frente a 6.4% en los hombres (INEGI, 2023).

⁴ Una brecha salarial de 14% (Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO], 2022).

empleo en México con enfoque de género, por medio de un índice elaborado con el método de análisis de componentes principales. En la quinta sección se muestran los resultados y, finalmente, en la última sección las conclusiones.

2. MARCO TEÓRICO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO POR GÉNERO

En la esfera laboral se observan discrepancias históricas en las formas de trabajo femenino y masculino (Carnes y Valenciano, 2022). La calidad del empleo desde este enfoque puede abordarse desde la teoría de la segmentación del mercado laboral y la teoría del mercado dual (Arora *et al.*, 2023; Lo Bue *et al.*, 2022; Pérez, 2020), provenientes de la corriente institucionalista; estas teorías argumentan que no hay un único mercado de trabajo, que funcione competitivamente.

En particular, la teoría dual, propuesta por Doeringer y Piore (1970), observa una segmentación laboral entre el sector primario y secundario. El primario se caracteriza por trabajos con salarios bien remunerados, acceso a la seguridad social, mayor equidad, perspectivas positivas de desarrollo profesional correspondiente a grandes empresas que utilizan tecnología avanzada en sus procesos productivos. Mientras que, el sector secundario, menos atractivo, se caracteriza por trabajos con salarios bajos, empleos más inseguros, disciplina severa y a menudo arbitraria, pocas oportunidades de ascenso, y generalmente en empresas pequeñas con tecnología menos avanzada (Arredondo, 2020; Kalleberg, 2011; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011; Piore, 1971).

Una visión más amplia de la teoría del mercado dual distingue dentro del sector primario dos subsegmentos: uno superior, conformado por trabajadores en puestos profesionales y directivos con altas probabilidades de crecimiento profesional y mayor seguridad económica, y otro primario inferior, que tiene menores oportunidades. Este mercado de trabajo estratificado se relaciona con las categorías sociológicas de subculturas de clase baja (sector secundario), trabajadora (sector primario inferior) y media-alta (sector primario superior) (Piselli, 2017).

El enfoque de la segmentación del mercado laboral, por su parte, se basa en la creciente polarización laboral y la creación de segmentos desiguales y contrastantes en el mercado laboral, los mercados laborales se perciben como un campo discriminatorio. La segmentación es resultado de múltiples factores como la discriminación, la reproducción social, las relaciones laborales y la regulación del Estado (Barroso, 2018; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011).

En la práctica se observa que algunas diferencias entre sexos podrían explicarse por las diferentes habilidades que poseen los trabajadores. No obstante, se ha demostrado que existe discriminación en el acceso al trabajo en trabajadores similarmente calificados, es decir, el género, la raza y la edad, pueden representar factores de exclusión de empleos en el sector primario de la teoría dual (Arora *et al.*, 2023).

Para el caso de México, se observa cómo el trabajo de las mujeres se concentra en los que tienden a ser peor pagados, en industrias cuya competitividad y movilidad limitan su poder de negociación. Es decir, las mujeres se enfrentan a barreras para ingresar, permanecer y crecer en el mercado laboral. Ejemplos de estas barreras son la carga excesiva de trabajo no remunerado, o los obstáculos para ocupar puestos de alta dirección (IMCO, 2022).

Respecto a la calidad del empleo de las mujeres se observa que, si bien ha aumentado su participación en el mercado laboral, aún es insuficiente. En América Latina, particularmente en México, existe una asimetría entre la incursión de la mujer al sistema educativo y su participación en el mercado laboral; las brechas educativas tienden a reducirse, mientras que la participación laboral no presenta el desarrollo esperado (Borrowman y Klasen, 2020; Seguino y Braunstein, 2019; Flores y Salas, 2015).

Sin embargo, hay quienes consideran que, a pesar de que las mujeres han accedido a mayores niveles educativos, la elección de carreras ha variado poco, y al considerarse a las mujeres menos productivas, se profundiza la desigualdad en el mercado laboral. Por lo que, adicional a la baja participación de la mujer en el mercado laboral, se observa una concentración de la mujer en empleos con bajos salarios, con tendencia a la segregación ocupacional por género, en la cual se presenta una desigual distribución de giros y niveles de trabajos entre hombres y mujeres (IMCO, 2022).

Asimismo, la capacitación, que es un factor esencial para mejorar la calidad del empleo, es menor para las mujeres que para los hombres, en parte por estereotipos relacionados a sus ocupaciones en puestos con actividades simples y rutinarias, y también porque el empleo de la mujer suele ser más intermitente relacionado a normas de género impuestas como son el cuidado del hogar, de los hijos y de adultos mayores, que requieren más atención, lo que implica que los empleadores suelen invertir menos en la capacitación de las mujeres (Arora *et al.*, 2023; Casanueva y Rodríguez, 2009).

3. MARCO EMPÍRICO: ESTUDIOS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO CON ENFOQUE DE GÉNERO

A continuación, se presentan algunos de los estudios en los que se compara la calidad del empleo entre hombres y mujeres; se muestran los lugares en los que se realizó el estudio, las fuentes de datos de las que se obtuvo la información, metodologías e indicadores utilizados para el análisis, así como algunas conclusiones importantes a las que se llegó.

La calidad del empleo desde una perspectiva de género se ha estudiado en distintos ámbitos, la tabla 1 muestra un resumen de algunos de los estudios realizados. Se puede observar que hay diferentes metodologías para estudiar el tema, como el análisis de componentes principales, índices sintéticos multidimensionales, análisis y estadística descriptiva, o modelos de conjuntos de lógica difusa. También se utilizan diversos indicadores para medir la calidad del empleo, principalmente relacionados con equidad, discriminación, remuneración, seguridad, estabilidad laboral y balance entre la vida familiar y el trabajo.

Algunos de los hallazgos importantes de estos estudios son que los puestos de trabajo con diversidad de género se asocian con un mayor bienestar en los trabajadores (Clark *et al.*, 2021). En la Unión Europea, por ejemplo, se encontró que a pesar de la gran heterogeneidad de los resultados, en la mayoría de los países la calidad del empleo fue mayor entre los hombres. De los 23 países analizados, sólo Suecia, Finlandia, Dinamarca y Eslovenia tienen mayor calidad del empleo las mujeres que los hombres en la mayor parte del periodo considerado. Además, se observa que, en los países con mayor calidad de empleo para los hombres, también lo es para las mujeres, es decir, no hay un *trade off* (Pérez, 2020).

Varios artículos constatan que la calidad del empleo suele ser mayor entre los hombres que entre las mujeres (Casanueva y Rodríguez, 2009; Pérez, 2020; Santero *et al.*, 2015); especialmente las mujeres suelen recibir menor salario que los hombres, es decir, hay una brecha salarial por género (Arora *et al.*, 2023; Casanueva y Rodríguez, 2009; De la Cueva y Palomares, 2017; Mendoza y García, 2009). Por otra parte, otro estudio muestra que el matrimonio y los hijos se relacionan inversamente con la participación laboral de la mujer, mientras que la escolaridad, el salario, y la edad se asocian positivamente (Orraca *et al.*, 2023).

Particularmente en América Latina se observa que, un mayor gasto público social se asocia con atraer a las mujeres a mejores empleos; mientras que las regulaciones al mercado laboral relacionados con el salario mínimo tienden

a beneficiar más a los hombres que a las mujeres, debido al alto porcentaje de ellas que trabajan en el sector informal o por cuenta propia (Arora *et al.*, 2023).

De los estudios en México destacan los de Casanueva y Rodríguez (2009), Flores y Salas (2015) y De la Cueva y Palomares (2017). El trabajo de Casanueva y Rodríguez (2009) muestra a través de un análisis en tres periodos (1992, 1999 y 2002), las asimetrías de la calidad del empleo entre hombres y mujeres en México. Los autores hallaron que las principales brechas se encuentran en los salarios y en la posibilidad de contar con representación sindical. Asimismo, observaron resultados desfavorables en la estabilidad laboral y en el acceso a la capacitación para las mujeres en el tiempo. Mientras que se reduce la brecha entre hombres y mujeres en el acceso a prestaciones.

Flores y Salas (2015), por su parte, buscan cuantificar el grado de desigualdad entre hombres y mujeres en México, considerando diferentes aspectos como el nivel educativo, el estado civil, la edad, entre otros. Por medio de un modelo basado en conjunto de lógica difusa, analizan el periodo del primer trimestre de 2014. Destacan la baja participación de la mujer en el mercado laboral mexicano y observan que existen brechas importantes dentro del mismo género; por ejemplo, en el ámbito de la educación, las mujeres con educación superior tienen mayor calidad del empleo que las mujeres que sólo cuentan con educación básica. Los autores concluyen que la brecha de género se invierte en favor de las mujeres con educación superior, que poseen una mejor combinación de remuneración, acceso a servicios de salud, prestaciones, estabilidad y protección de derechos laborales.

Por su parte, De la Cueva y Palomares (2017) presentan evidencia empírica relacionada con la teoría dual en el estado de Michoacán, y ahí observan que las Mipymes prefieren contratar a hombres con mayor preparación que a mujeres, por lo que sueldos y salarios suelen ser mayores para ellos, mientras que las mujeres tienden a contratarse en empresas con baja tecnología y con menores salarios.

La aportación de este trabajo analiza, por medio de la metodología de análisis de componentes principales, la calidad del empleo entre hombres y mujeres en México, en dos periodos diferentes, enfatizando diversos aspectos que tienen una relación positiva con la calidad del empleo como el ingreso, la estabilidad laboral, el acceso a seguridad social y la conciliación entre vida privada y vida laboral.

Tabla 1. Estudios de la calidad del empleo con enfoque de género

<i>Autores</i>	<i>País y años de estudio</i>	<i>Recursos</i>	<i>Metodología</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Variables independientes o variables de control</i>
Arora <i>et al.</i> (2023)	América Latina (15 países) 1990-2018	Encuestas de hogares a nivel micro de ingreso semanal	Serie temporal a nivel de país de empleos "buenos". Proporción de empleos femeninos/masculinos. Medidas estándar de segregación de género por industria y ocupación. Series temporales de índices de disimilitud de Durcan. Modelo de efectos fijos.	Índice de disimilitud unidimensional. Salario promedio por industria, gasto social como proporción del PIB, relación entre el salario mínimo y el promedio.	Mujer, hombre y relación mujer/hombre Importaciones de manufacturas/PIB, exportaciones de manufacturas/PIB, productividad industrial, entrada de Inversión Extranjera Directa (IED) como porcentaje de la inversión, tipo de cambio efectivo real y la apertura financiera.
Clark <i>et al.</i> (2021)	Europa (35 países) 2015	<i>European Working Conditions Survey</i>	Análisis de componentes principales. Estimación de modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO).	Encuesta de seis dimensiones: (i) pago adecuado; (ii) desarrollo profesional; (iii) reconocimiento (iv) ambiente laboral; (v) motivación; y (vi) estabilidad laboral.	Mayormente mujer, mayormente hombre, jefa mujer.
Pérez (2020)	Unión Europea (28 países) 2000-2017	Indicadores de Leaken y ONU	Indicador sintético, multidimensional y relativo.	Índice global de QE: 6 índices parciales: equidad y no discriminación; empleo intrínseco; tiempo de trabajo y balance en la vida laboral; estabilidad y permanencia en el trabajo; negociación colectiva participación; capacitación.	

De la Cueva y Palomares (2017)	Michoacán, México 2016	Encuesta de los autores	Encuesta. Análisis descriptivo, estadística descriptiva y análisis explicativo.	Dimensiones: equidad económica, formación, satisfacción en el empleo, seguridad en el trabajo, seguridad del empleo y democracia laboral.
Flores y Sains (2015)	México 1 T 2014	Microdatos de ENOE	Modelo multimensional basado en conjuntos de lógica difusa (características de polivalencia y gradualidad) con etiquetas lingüísticas de alto y bajo.	Características de la remuneración, estabilidad laboral y prestaciones.
Santero <i>et al.</i> (2015)	Industria de la hospitalidad España 2014	Muestra Longitudinal de Víctas Laborales	Construcción de un índice compuesto utilizando análisis de componentes principales.	Seguridad laboral, ingresos laborales; jornada laboral y conciliación de la vida laboral y personal; habilidades y entrenamiento; seguridad en el trabajo e igualdad de género.
Casmueva y Rodríguez (2009)	México 1992, 1999 y 2002	Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación (ENESTYC)	Análisis econométrico con referencia a tres cortes transversales (Probit, Poisson, Heckmann en dos etapas).	Género, educación, experiencia en el trabajo, exposición a la globalización.

Fuente: elaboración propia.

4. MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN MÉXICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

En esta sección se presenta el desarrollo de la medición de la calidad del empleo con una comparación entre sexos. Primero, se aborda la especificación de los datos e indicadores que se utilizaron para la medición y después se explica la metodología de análisis de componentes principales que se utilizó para la construcción de los índices multidimensionales de la calidad del empleo.

Como fuente de información se utilizó la base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), realizada por el INEGI (2023), cuyo diseño muestral consta a nivel nacional de 132 065 viviendas, 2 900 aproximadamente por entidad federativa, y con una serie estadística comparable desde 2005.

Se utilizó la información de las 32 entidades federativas de México, y se dividió para hombres y mujeres. Asimismo, para mostrar avances o retrocesos en el tiempo se consideraron dos periodos: el primer trimestre de 2012 y el primer trimestre de 2022. El primer periodo se consideró por ser anterior a la incorporación de normas para propiciar el trabajo decente en la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México a fines de 2012 y el último porque fue la información más actualizada en el momento en que se realizó el análisis.

Para medir la calidad del empleo se buscaron indicadores que abarcaran la multidimensionalidad de la calidad del empleo, por lo cual, se incluyeron los relacionados con ingresos, acceso a la seguridad social y salud, estabilidad laboral y conciliación entre familia y trabajo. Se eligieron cinco indicadores que juntos podían abarcar estas dimensiones.

Los datos elegidos fueron indicadores con una relación positiva con la calidad del empleo, y se categorizaron entre hombres y mujeres, además, se homogeneizaron para hacerlos comparables. Para los indicadores de los hombres se analizaron cada uno como porcentaje de los hombres ocupados, mientras que para los indicadores de mujeres se consideraron como el porcentaje de mujeres ocupadas. Es decir, la información del número de trabajadores que contaba con cierto indicador de calidad del empleo, se dividió entre el número de ocupados de cada género. La tabla 2 muestra los cinco indicadores para hombres y mujeres que se utilizaron para la generación de los índices de calidad del empleo por género y la dimensión que se pretende analizar.

El peso relativo que corresponde a cada variable o indicador, que compone el índice de calidad del empleo con enfoque de género, se determinó por medio del análisis de componentes principales, método que se utiliza con fre-

Tabla 2. Indicadores para medir la calidad del empleo

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
Ingresos	Proporción de las mujeres ocupadas (PMO) que tiene un nivel de ingresos de más de cinco salarios mínimos. Proporción de los hombres ocupados (PHO) que tiene un nivel de ingresos de más de cinco salarios mínimos.
Seguridad social y salud	PMO con acceso a seguridad social. PHO con acceso a seguridad social. PMO con prestaciones laborales. PHO con prestaciones laborales.
Estabilidad laboral	PMO con un contrato laboral escrito. PHO con un contrato laboral escrito.
Conciliación entre familia y trabajo	PMO que trabajan entre 35 y 48 horas a la semana. PHO que trabajan entre 35 y 48 horas a la semana.

Fuente: elaboración propia.

cuencia para construir indicadores compuestos, seleccionando la información más significativa.

La construcción del índice fue en tres etapas:

- 1) Análisis preliminares: análisis de adecuación de los datos verificando la correlación entre las variables por medio de la matriz de correlación de Pearson y el *test* de esfericidad de Bartlett; y análisis de idoneidad de los datos por medio de la medida de la adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin;
- 2) Determinación del componente principal y el índice resultante: para la construcción del índice se utilizó el programa R studio. El análisis se efectuó con escalamiento, por la heterogeneidad en las varianzas de los indicadores. El índice de calidad del empleo (ICE) se construyó con la sumatoria de la multiplicación del peso de cada indicador parcial (w_i), que representa el porcentaje de la varianza explicada, por el respectivo componente principal (CP_i). Siendo p el número de variables correlacionadas, se puede representar el índice de la siguiente manera:

$$ICE = \sum_{i=1}^p w_i CP_i$$

Para el análisis se utilizó sólo el primer componente principal, que en los cuatro índices calculados tiene una proporción de variación mayor del 70%, y con ello se construyó un índice y se normalizó. Se generaron índices de calidad del empleo para cada entidad federativa, para hombres en el primer trimestre de 2012, hombres en el primer trimestre de 2022, mujeres en el primer trimestre de 2012 y mujeres en el primer trimestre de 2022.

- 3) Análisis de valoración y significancia global de los datos obtenidos: por medio del coeficiente Alpha de Cronbach, para medir la fiabilidad de la escala de medida.

En el análisis preliminar se pudo observar que los indicadores están correlacionados con un nivel de significancia en todos los casos superior al 90%, excepto el porcentaje de hombres que recibe más de cinco salarios mínimos y el porcentaje de hombres que trabaja entre 35 y 48 horas en ambos periodos. En la prueba Kaiser-Meyer-Oklín todos los valores fueron superiores a 0.72, lo que supondría que los indicadores considerados son adecuados. Esto mismo se corrobora con un Alpha de Cronbach que muestra valores superiores a 0.90. El análisis preliminar se encuentra en el apéndice, mientras que la determinación del componente principal e índices, así como el análisis de valoración se presenta en los resultados.

5. RESULTADOS

La primera parte de los resultados obtenidos, es un análisis de estadística descriptiva de los datos, mientras que la segunda parte muestra la ponderación de cada indicador por medio del análisis de componentes principales y el índice de calidad del empleo resultante de cada entidad federativa. Finalmente, se presenta un mapa de México con la distribución de la calidad del empleo basado en este índice.

Análisis de estadística descriptiva

En las tablas 3 y 4 se muestra el resumen del análisis de estadística descriptiva de los indicadores que conforman el índice de calidad del empleo con enfoque de género. En él se puede observar baja calidad en el empleo, tanto en hombres como en mujeres, así como una persistente precarización del empleo en el tiempo. En promedio menos del 50% de la población ocupada, tanto

en hombres como mujeres, cuenta con las condiciones de calidad del empleo consideradas por medio de los indicadores por separado.

Si se consideran los cambios entre el primer trimestre de 2012 y el primer trimestre de 2022, se puede observar que el porcentaje de la población ocupada que trabaja entre 35 y 48 horas aumentó 6.7 puntos porcentuales (pp) entre los hombres y 6.4 pp entre las mujeres. Los estados que tienen menor porcentaje de la población ocupada, que trabaja entre 35 y 48 horas, son Zacatecas, Tabasco y Oaxaca, y el menor Chihuahua, Jalisco y Querétaro. El porcentaje de la población ocupada con acceso a seguridad social aumenta 8.3 pp entre los hombres y 11.5 pp entre las mujeres, los menores porcentajes se registran en los estados de Chiapas y Oaxaca y los mayores en Nuevo León, Chihuahua y Coahuila. El porcentaje de la población ocupada con prestaciones aumenta 8.9 pp entre los hombres y 9.3 pp entre las mujeres, los menores porcentajes

Tabla 3. Resumen de estadística descriptiva de indicadores de calidad del empleo 2012

Variable	Hombres Primer trimestre 2012					Mujeres Primer trimestre 2012			
	Obs.	Mean	Std. dev.	Mín.	Máx.	Mean	Std. dev.	Mín.	Máx.
Porcentaje de la población ocupada con más de 5 s.m.	32	9.44	3.75	3.71 Mor.	20.32 BCS.	7.06	2.81	3.09 Oax.	16.48 BCS.
Porcentaje de la población ocupada que trabaja entre 35 y 48 horas.	32	44.69	7.60	33.11 Zac.	69.28 Chih.	42.51	7.71	30.19 Oax.	66.75 Chih.
Porcentaje de la población ocupada con acceso a seguridad social.	32	34.86	11.32	14.36 Chis.	55.24 N.L.	35.63	10.51	17.73 Oax.	60.59 Chih.
Porcentaje de la población ocupada con prestaciones.	32	39.99	11.93	18.28 Gro.	61.32 N.L.	44.15	11.41	20.98 Oax.	61.69 Chih.
Porcentaje de la población ocupada con contrato laboral escrito.	32	33.14	10.43	16.45 Chis.	51.55 N.L.	35.60	9.77	21.01 Oax.	59.52 Chih.

Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2023).

Tabla 4. Resumen de estadística descriptiva de indicadores de calidad del empleo 2022

Variable	Hombres Primer trimestre 2022					Mujeres Primer trimestre 2022			
	Obs.	Mean	Std. dev.	Mín.	Máx.	Mean	Std. dev.	Mín.	Máx.
Porcentaje de la población ocupada con más de 5 s.m.	32	1.85	1.23	0.45 Mor.	6.53 BCS.	1.09	0.74	0.19 Tlax.	3.52 BCS.
Porcentaje de la población ocupada que trabaja entre 35 y 48 horas.	32	47.70	6.34	34.59 Tab.	61.23 Jal.	45.25	7.61	26.41 Oax.	58.40 Qro.
Porcentaje de la población ocupada con acceso a seguridad social.	32	37.77	13.62	14.03 Chis.	62.01 Coah.	39.73	13.10	15.07 Oax.	64.06 Chih.
Porcentaje de la población ocupada con prestaciones.	32	43.55	14.16	17.11 Oax.	67.54 Coah.	48.27	13.73	17.35 Oax.	69.85 Chih.
Porcentaje de la población ocupada con contrato laboral escrito.	32	35.95	12.56	15.41 Oax.	58.98 N.L.	39.48	12.51	16.90 Oax.	64.51 Chih.

Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2023).

son en los estados de Guerrero y Oaxaca, mientras que los mayores son en Nuevo León, Chihuahua y Coahuila. El porcentaje de la población ocupada con contrato laboral escrito aumenta 8.5 pp entre los hombres y 10.9 pp entre las mujeres, los valores mínimos son los de los estados de Oaxaca y Chiapas y los valores máximos son los de Nuevo León y Chihuahua.

El único indicador en el que se observa una disminución significativa entre el primer trimestre de 2012 y el primer trimestre de 2022 fue en el porcentaje de la población ocupada que recibe más de cinco salarios mínimos, que disminuye en 80.4 pp entre los hombres y 84.6 pp entre las mujeres, los estados con los mínimos valores son Morelos, Oaxaca y Tlaxcala, mientras que en todos los casos el estado con mayor porcentaje de la población ocupada que recibe más de cinco salarios mínimos es Baja California Sur.

Esta situación de reducción de la población ocupada, que recibe más de cinco salarios mínimos, puede ser efecto de diversos factores, uno de ellos es la política salarial implementada desde 2019 de incrementar sustancialmente el salario mínimo, pues este aumento favorece los ingresos de los trabajadores de menores estratos, pero afecta a los trabajadores de mayores ingresos, que no reciben incrementos salariales en las mismas proporciones, lo que se refleja en una reducción de la población ocupada en los niveles de mayores ingresos.

De esta forma se observa, por un lado, la baja calidad del empleo en cada uno de los indicadores analizados y, por otro lado, una gran heterogeneidad por estados. Hay entidades en las que más del 60% de su población ocupada cuenta con las condiciones laborales deseadas de acuerdo con los indicadores analizados, mientras que en otras entidades ni siquiera el 20% de su población ocupada las tiene.

Ya realizado el análisis de estadística descriptiva para cada uno de los indicadores que componen el índice de calidad del empleo, se continuó con el análisis de la calidad del empleo por medio de la construcción del índice.

Índice de calidad del empleo con enfoque de género

Los resultados del análisis de componentes principales se presentan en la tabla 5, en ella se muestran los valores del peso relativo de cada indicador con respecto al índice de calidad del empleo con enfoque de género. Asimismo, por medio del α de Cronbach se puede observar que las variables consideradas son adecuadas, ya que en los cuatro casos el valor es cercano a 0.90. Además, las variables elegidas en conjunto explican más del 70% de la variación de la muestra.

En la tabla 6 se muestra los resultados del cálculo del índice de calidad del empleo para hombres y mujeres en los dos periodos seleccionados (primer trimestre 2012 y primer trimestre 2022). Se puede observar que, sólo Chihuahua en su índice de calidad del empleo para mujeres es superior a 50, lo que muestra la vulnerabilidad del empleo en México en general. Menos del 50% de la población ocupada cuenta con las condiciones de un empleo de calidad.

Chihuahua es el estado con mayor calidad del empleo, de acuerdo con todos los índices calculados, excepto en el índice de calidad del empleo de los hombres en 2022, en el que ocupa la posición número cuatro, mientras que el primer sitio es ocupado por Nuevo León. Para las mujeres los estados que más calidad del empleo presentan en el primer trimestre de 2012 son Chihuahua, Baja California Norte y Sonora, mientras que en el primer trimestre de 2022 son Chihuahua, Aguascalientes y Nuevo León.

Tabla 5. Resultado del análisis de componentes principales

<i>Variable</i>	2012	2012	2022	2022
	<i>Primer trimestre Hombres</i>	<i>Primer trimestre Mujeres</i>	<i>Primer trimestre Hombres</i>	<i>Primer trimestre Mujeres</i>
Porcentaje de la población ocupada con un nivel de ingresos de más de 5 s.m.	0.3885614	0.3083965	0.3702774	0.2953178
Porcentaje de la población ocupada que trabaja entre 35 y 48 horas.	0.2894015	0.4500088	0.2878208	0.4424928
Porcentaje de la población ocupada con acceso a seguridad social.	0.5120219	0.4900251	0.5156203	0.4938786
Porcentaje de la población ocupada con prestaciones.	0.5010745	0.4759327	0.5065566	0.4840791
Porcentaje de la población ocupada con contrato laboral escrito.	0.5020207	0.4855381	0.5075332	0.4886092
α de Cronbach	0.8923	0.9260	0.8674	0.9081
Proporción de variación	0.7320	0.8015	0.7192	0.7976
Desviación estándar	1.9130	2.0018	1.8964	1.9969

Fuente: elaboración propia con programa R studio.

Tabla 6. Índice de calidad del empleo para hombres y mujeres en México, para el primer trimestre de 2012 y el primer trimestre de 2022

<i>Estados</i>	<i>ICEH2012</i>	<i>P.R.*</i>	<i>ICEM2012</i>	<i>P.R.</i>	<i>ICEH2022</i>	<i>P.R.</i>	<i>ICEM2022</i>	<i>P.R.</i>
Aguascalientes	37.66	10	28.32	23	41.90	7 ▲	47.13	2 ▲
Baja California Norte	43.13	5	44.19	2	47.23	2 ▲	45.87	6 ▼
Baja California Sur	43.50	3	41.03	6	40.72	9 ▼	42.02	8 ▼
Campeche	31.35	18	30.90	18	28.72	23 ▼	29.75	23 ▼
Chiapas	18.49	31	22.83	29	17.55	31 =	22.40	29 =
Chihuahua	47.03	1	54.23	1	46.20	4 ▼	55.42	1 =
Ciudad de México	41.29	7	41.15	5	41.72	8 ▼	41.21	10 ▼
Coahuila	43.42	4	40.67	7	47.18	3 ▲	46.97	4 ▲
Colima	34.23	13	31.57	17	34.59	14 ▼	35.27	17 =

Continúa

Tabla 6. Índice de calidad del empleo para hombres y mujeres en México, para el primer trimestre de 2012 y el primer trimestre de 2022 (continuación)

<i>Estados</i>	<i>ICEH2012</i>	<i>P.R.*</i>	<i>ICEM2012</i>	<i>P.R.</i>	<i>ICEH2022</i>	<i>P.R.</i>	<i>ICEM2022</i>	<i>P.R.</i>
Durango	35.25	11	34.61	13	35.17	13 ▼	35.78	15 ▼
Guanajuato	29.06	21	30.76	19	31.11	19 ▲	36.72	14 ▲
Guerrero	21.62	30	20.99	31	23.78	27 ▲	20.13	31 =
Hidalgo	22.78	28	24.25	27	22.78	28 =	24.26	28 ▼
Jalisco	34.21	14	34.12	14	38.93	11 ▲	39.28	12 ▲
México	32.97	15	32.65	15	31.86	17 ▼	32.09	20 ▼
Michoacán	25.69	25	27.39	25	26.48	25 =	31.03	22 ▲
Morelos	29.16	20	28.75	21	29.26	22 ▼	28.17	24 ▼
Nayarit	27.18	23	28.51	22	29.62	21 ▲	31.43	21 ▲
Nuevo León	45.60	2	41.77	4	48.03	1 ▲	47.09	3 ▲
Oaxaca	17.79	32	18.23	32	14.83	32 =	14.83	32 =
Puebla	23.46	26	22.65	30	25.85	26 =	26.64	26 ▲
Querétaro	41.09	8	39.55	8	42.43	6 ▲	43.34	7 ▲
Quintana Roo	38.29	9	39.28	9	38.61	12 ▼	41.41	9 =
San Luis Potosí	30.72	19	34.65	12	31.64	18 ▲	35.31	16 ▲
Sinaloa	31.78	17	34.79	11	32.92	15 ▲	38.06	13 ▲
Sonora	41.39	6	42.98	3	43.55	5 ▲	46.36	5 ▲
Tabasco	32.39	16	31.91	16	31.00	20 ▼	27.82	25 ▼
Tamaulipas	35.18	12	37.75	10	39.42	10 ▲	40.19	11 ▲
Tlaxcala	22.68	29	23.06	28	22.72	29 =	22.00	30 ▼
Veracruz	23.43	27	25.71	26	21.70	30 ▼	24.28	27 =
Yucatán	28.90	22	28.32	24	31.93	16 ▲	32.16	19 ▲
Zacatecas	26.48	24	28.92	20	27.94	24 =	32.85	18 ▲
Promedio	32.41		32.70		33.36	▲	34.91	▲

Notas: ▲ Mejor posición relativa y mayor calidad del empleo con respecto a 2012; ▼ Peor posición relativa y menor calidad del empleo respecto a 2012 (excepto CDMX, Quintana Roo y Colima, que empeoraron su posición relativa, pero aumentaron el índice de calidad del empleo); = misma posición relativa respecto a 2012. * P.R. Posición relativa.

Fuente: elaboración propia.

Para los hombres, los estados que mayor calidad del empleo tienen, de acuerdo con el índice calculado, son Chihuahua, Nuevo León y Baja California Sur, en el primer trimestre de 2012, y Nuevo León, Baja California Norte y Coahuila, en el primer trimestre de 2022. Mientras que Oaxaca es el estado con menor calidad del empleo en todos los índices, seguido de Chiapas para los hombres y Guerrero para las mujeres. Los estados de Puebla, Veracruz y Tlaxcala también cuentan con baja calidad del empleo. Si se consideran todos los índices en conjunto, se observa que la mayor calidad del empleo la tienen las mujeres de Chihuahua en 2022 y la peor calidad del empleo las mujeres de Oaxaca en ambos periodos.

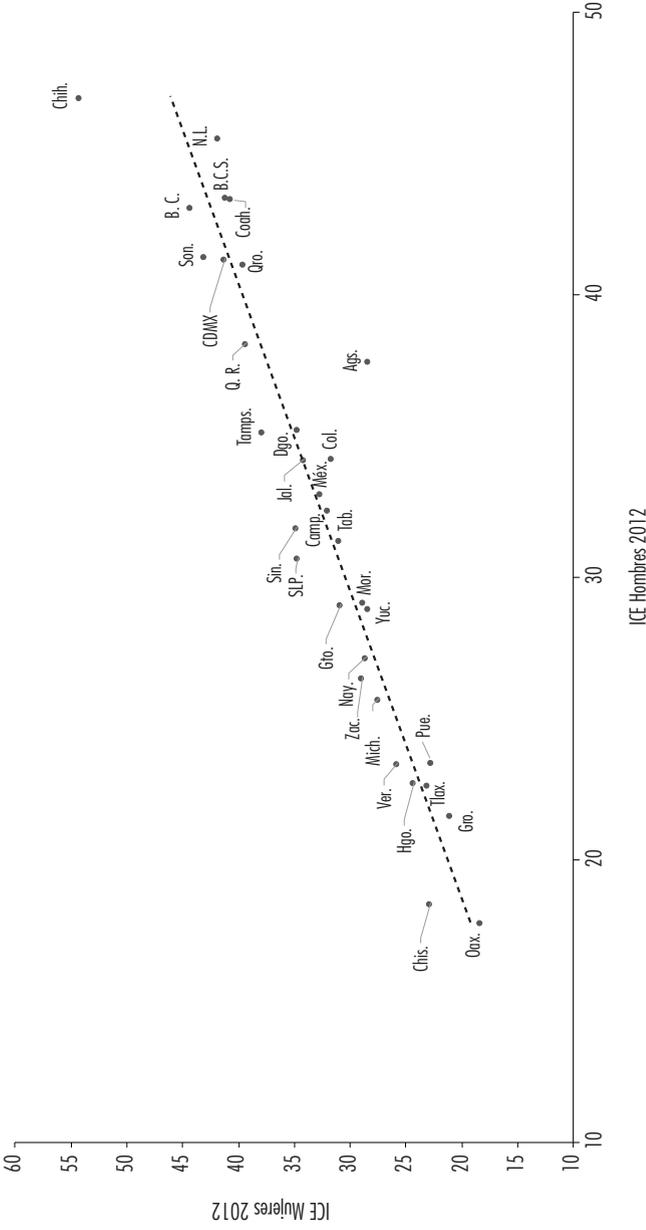
Es interesante observar que los índices de calidad del empleo no son tan contrastantes entre hombres y mujeres, de hecho, las mujeres ocupadas parecen tener ligeramente una mayor calidad del empleo en la mayoría de los estados en los dos periodos analizados. Si se compara la calidad del empleo en el tiempo, las condiciones laborales mejoraron tanto para mujeres como para hombres, aunque se observa en promedio mayor mejoría para las mujeres, pues presentan un índice de calidad del empleo de 32.7 en el primer trimestre de 2012 y en el primer trimestre de 2022 un índice de 34.91, lo que representa una variación de 6.7 pp, mientras que los hombres pasaron de un índice de 32.41 a 33.36, con una variación del 2.9 pp. Lo anterior podría deberse a la lucha por la equidad entre sexos en los últimos años, que ha tenido cierto impacto en la calidad del empleo de las mujeres.

Las figuras 1 y 2 muestran una alta correlación positiva entre el índice de calidad del empleo de los hombres y de las mujeres. En 2012, el coeficiente de correlación entre ambos índices fue de 0.938 y en 2022 de 0.956. Asimismo, se puede observar que los estados que están por arriba de la línea de 45 grados, son aquellos en los que las mujeres presentan mayor calidad del empleo que los hombres, los que están en la línea o cercanos a ella, implica que tienen una calidad del empleo similar, mientras que los que están por debajo de línea de 45 grados, son donde los hombres presentan mayor calidad del empleo que las mujeres.

Se puede observar que, en 2012, los hombres tienen mayor calidad del empleo que las mujeres en 17 estados, y en 2022, disminuye a sólo 8 estados. En ambos periodos, Tabasco, Tlaxcala, Morelos, Nuevo León, Guerrero y Coahuila, los hombres tienen mayor calidad del empleo que las mujeres. Asimismo, se muestra cierta equidad en los dos años, con varios estados cercanos a la línea de 45 grados.

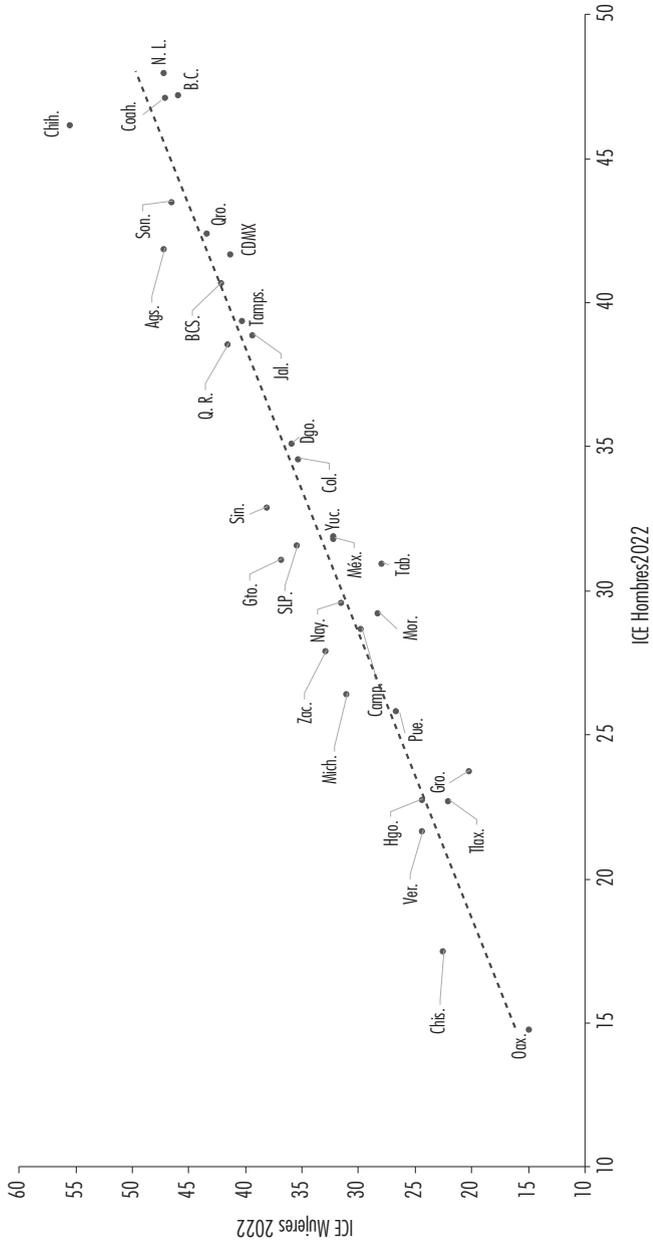
No obstante, es importante recordar que la ponderación de los ingresos, que es un factor esencial en la calidad de empleo, en este índice no es la que

Figura 1. Correlación del índice de calidad del empleo hombres con el índice de calidad del empleo mujeres en el primer trimestre de 2012



Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2023).

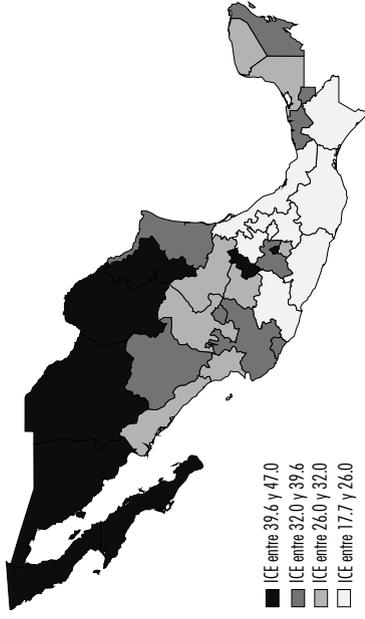
Figura 2. Correlación del índice de calidad del empleo hombres con el índice de calidad del empleo mujeres en el primer trimestre de 2022



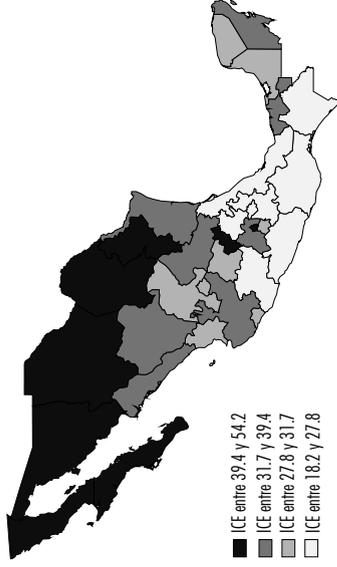
Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2023).

Figura 3. Mapa de distribución de la calidad del empleo en México

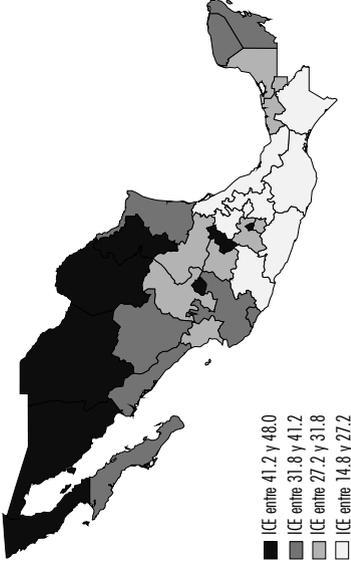
Índice de calidad del empleo hombres-2012



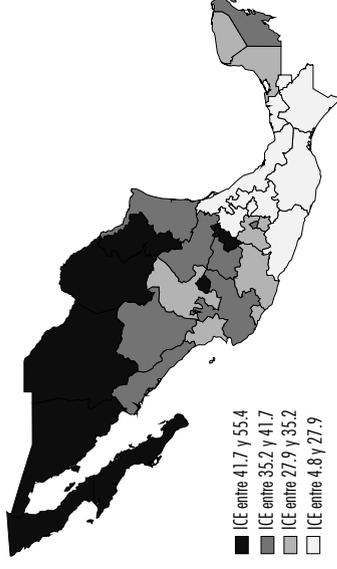
Índice de calidad del empleo mujeres-2012



Índice de calidad del empleo hombres-2022



Índice de calidad del empleo mujeres-2022



Fuente: elaboración propia con software Stata.

tiene mayor peso, sin embargo, sí es un factor de vulnerabilidad y amplia brecha entre mujeres y hombres. También se tiene que considerar que aspectos como la participación laboral y la informalidad son factores que no están considerados en el índice y en los que las mujeres se han encontrado con rezago; por ejemplo, las mujeres en 2022 tuvieron una tasa de participación de un 45% frente a un 76% de los hombres. Asimismo, la tasa de informalidad laboral es mayor en las mujeres (55.8%) que en los hombres (55.2%) (INEGI, 2023). No obstante, en este índice no se consideraron estas variables, y los resultados se muestran ligeramente favorables para las mujeres.

De acuerdo con la información, se puede notar que los estados en los que los hombres cuentan con mayor calidad del empleo, las mujeres también tienen mejores condiciones laborales. Se observa, más que una brecha por género, una brecha por regiones. Los estados del norte, en general, tienen mayor calidad del empleo que los del sur en ambos sexos. Estas diferencias estructurales persisten incluso con los cambios a las reformas laborales de 2012 y 2019. Los estados del norte se caracterizan por tener mayores vínculos laborales y comerciales con el exterior, menor rezago educativo y mejor infraestructura, en claro contraste con el sur, más enfocado a la economía nacional y al sector primario, y con mayores carencias económicas.

La figura 3 muestra la distribución del índice de calidad del empleo por estado, y se observa cierta aglomeración, podría existir cierta influencia de los estados vecinos sobre el bienestar laboral de los demás. Los estados vecinos suelen tener una calidad del empleo similar, representando la polarización en que se encuentra el país. Asimismo, es evidente el abandono en el que se encuentra el sur del país, y la necesidad de mejorar sus condiciones laborales.

6. CONCLUSIONES

Las condiciones laborales de la mujer en México se han caracterizado por cierta precarización, bajas tasas de participación laboral, y bajos salarios, junto con altas tasas de informalidad laboral y trabajos de tiempo parcial.

En este análisis se intentó comparar la calidad del empleo entre hombres y mujeres en México, en dos periodos de tiempo (primer trimestre de 2012 y primer trimestre de 2022), para identificar mejorías o retrocesos, así como diferencias entre sexos. De esta forma, se generaron índices multidimensionales de calidad del empleo, utilizando el análisis de componentes principales. Para ello se contemplaron varios factores que involucran las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores como los ingresos, el acceso a seguridad social, la estabilidad laboral, y la conciliación entre la vida privada y la vida laboral.

Algunas de las contribuciones de este trabajo son que aporta al análisis de la calidad del empleo con enfoque de género en México, identificando diferencias y similitudes entre hombres y mujeres entre regiones del país, lo que permite comprender mejor el contexto laboral mexicano, identificando los aspectos y las regiones más vulnerables.

De acuerdo con la teoría dual y la teoría de la segmentación laboral, el trabajo de las mujeres se concentra en aquellos que tienden a ser peor pagados, en industrias poco competitivas, con baja movilidad, limitado poder de negociación y con barreras para acceder a puestos de alta dirección. Además, pese a que ha aumentado la tasa de escolaridad significativamente en las mujeres, no se ve proporcionalmente reflejada en una mayor presencia de ellas en el ámbito laboral.

Algunos de los hallazgos encontrados se complementan a lo observado por Arora *et al.* (2023), Casanueva y Rodríguez (2009) y De la Cueva y Palomares (2017), quienes destacan la brecha salarial como uno de los factores de mayor vulnerabilidad en la calidad del empleo femenino. Asimismo, los resultados obtenidos coinciden con Flores y Salas (2015) en que el acceso a servicios de salud y prestaciones son factores en los que la mujer se encuentra en condiciones más igualitarias.

Se encontró una mayor ventaja para la mujer respecto al factor de la estabilidad laboral, en los dos periodos analizados, contrastando con los resultados de Casanueva y Rodríguez (2009), quienes muestran que este y otros factores han presentado condiciones desfavorables con el paso del tiempo para las mujeres.

Los resultados finales de los índices muestran que, en los dos periodos de análisis, las mujeres presentan una mayor calidad del empleo, aunque, en general, para ambos sexos la calidad del empleo en México es bajo. Similar a lo obtenido por Flores y Salas (2015), quienes encontraron que la mujer cuenta con una mejor combinación de factores relacionados con la calidad del empleo.

Los resultados difieren con autores que analizan la calidad del empleo en Europa como es el caso de Pérez (2020) y Santero *et al.* (2015), quienes observan una menor calidad del empleo de las mujeres comparado con los hombres y muestran un deterioro en el tiempo. En este análisis se observa en cambio, que la calidad del empleo aumenta ligeramente con el tiempo.

El presente trabajo muestra finalmente que, los estados donde los hombres tienen mayor calidad del empleo, las mujeres también alcanzan mejores condiciones laborales, aunque existen desigualdades entre regiones, pues los estados del norte tienen mayor calidad del empleo que los estados del sur.

Mejorar las condiciones laborales y buscar mayor igualdad beneficia a la sociedad en conjunto, y para ello es importante fomentar programas y políticas que propicien la calidad del empleo, como promover incrementos e igualdad en los salarios; establecer periodos de descanso y vacaciones adecuados para la conciliación entre la vida personal y laboral; fomentar políticas que reduzcan la penalización para las mujeres por el matrimonio y la crianza de sus hijos; impulsar programas que ayuden en los cuidados del hogar como las estancias infantiles o las escuelas de tiempo completo; incentivar la formalización para aumentar el número de trabajadores que cuenten con contratos laborales, prestaciones y seguridad social; y garantizar la igualdad de oportunidades para reducir las brechas fomentando la justicia y equidad.

Algunas limitaciones en este trabajo se encuentran en la ponderación del factor de ingresos, ya que, si bien los estudios de la calidad del empleo procuran resaltar que la calidad no sólo debe estar representada por los ingresos, sí es un factor importante de la vida laboral y en el índice presentado no es el que mayor ponderación refleja. Asimismo, el ingreso es de las variables que a menudo hacen referencia al estudiar las brechas laborales entre hombres y mujeres.

APÉNDICE

Tabla A1. Matriz de correlación

	<i>Más de 5 s.m.</i>	<i>De 35 a 48 horas</i>	<i>Con acceso a S.S.</i>	<i>Con prestaciones</i>	<i>Con contrato escrito</i>
<i>Más de 5 s.m.</i>	1				
<i>De 35 a 48 horas</i>	0.2254 ^a	1			
	0.3900 ^{**b}				
	0.2636 ^c				
	0.3402 ^{*d}				
<i>Con acceso a S.S.</i>	0.6498 ^{***}	0.4696 ^{***}	1		
	0.4951 ^{***}	0.8785 ^{***}			
	0.5886 ^{***}	0.4431 ^{**}			
	0.4916 ^{***}	0.8576 ^{***}			

Continúa

Tabla A1. Matriz de correlación (continuación)

	Más de 5 s.m.	De 35 a 48 horas	Con acceso a S.S.	Con prestaciones	Con contrato escrito
Con prestaciones	0.6601***	0.3808**	0.9809***		
	0.5762***	0.7680***	0.9560***		
	0.5907***	0.3762**	0.9857***	1	
	0.5079***	0.8012***	0.9738***		
Con contrato escrito	0.6073***	0.4999***	0.9603***	0.9241***	
	0.4842***	0.9001***	0.9694***	0.9052***	
	0.5571***	0.4543***	0.9730***	0.9454***	1
	0.4976***	0.8396***	0.9815***	0.9433***	

Notas: ^aHombres 2012; ^bMujeres 2012; ^cHombres 2022; ^dMujeres 2022. * Significativa al nivel de 10%; ** significativa al nivel de 5%; *** significativa al nivel de 1%.

Fuente: elaboración propia.

Tabla A2. Test de Barlett y Test KMO

		ICE H 2012	ICE M 2012	ICE H 2022	ICE M 2022
Prueba de esfericidad de Bartlett	chi2	199.9319	220.4344	212.6078	231.4393
	p. value	1.67E-37	8.66E-42	3.76E-40	4.29E-44
Medida de adecuación muestral KMO	Overall MSA	0.74	0.77	0.72	0.78
	Más de 5 s.m.	0.99	0.78	0.99	0.94
	De 35 a 48 horas	0.67	0.84	0.69	0.89
	Acceso a S.S.	0.65	0.7	0.63	0.67
	Con prestaciones	0.70	0.72	0.69	0.77
	Con contrato escrito	0.83	0.85	0.79	0.79

Fuente: elaboración propia.

BIBLIOGRAFÍA

- Arora, D., Braunstein, E. y Seguino, S. (2023). A macro analysis of gender segregation and job quality in Latin America. *World Development*, 164. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106153>
- Arredondo, R. (2020). *Medición del trabajo decente en México* [Doctorado]. Universidad Autónoma de Baja California y Universidad de Castilla-La Mancha.
- Barroso, M. (2018). Quality of work research: A methodological review. *Portuguese Journal of Social Science*, 17(1). https://doi.org/10.1386/pjss.17.1.89_1
- Borrowman, M. y Klasen, S. (2020). Drivers of gendered sectoral and occupational segregation in developing countries. *Feminist Economics*, 26(2). <https://doi.org/10.1080/13545701.2019.1649708>
- Carnes, L. y Valenciano, M. (2022). Trajectories of frailty and related factors of elderly people in Mexico labor force participation during COVID-19 economic crisis in Mexico: Care work demands and differential recovery between men and women. *Población y Salud en Mesoamérica*, 20(1). <https://doi.org/10.15517/psm.v20i1.48031>
- Casanueva, C. y Rodríguez, C. (2009). La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México. *Región y Sociedad*, XXI(45). <https://doi.org/https://doi.org/10.22198/rys.2009.45.a465>
- Clark, A., D'Ambrosio, C. y Zhu, R. (2021). Job quality and workplace gender diversity in Europe. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 183. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.01.012>
- Davoine, L., Erhel, C. y Guergoat-Larivière, M. (2008). La calidad del trabajo según los indicadores europeos y otros más. *Revista Internacional del Trabajo*, 127(2-3). <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2008.00030.x>
- De la Cueva, L. y Palomares, F. (2017, September). *Calidad del empleo en las Mipymes en el estado de Michoacán, una perspectiva de género*. XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. <https://doi.org/https://doi.org/10.25100/cdea.v31i54.7>
- Doeringer, P. y Piore, M. (1970). *Internal labor markets and manpower analysis*. D.C. Heath and Company. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>
- Dueñas, D., Llorente, R. y Fernández, C. (2009). La calidad del empleo en un contexto regional, con especial referencia a la comunidad de Madrid. *Insti-*

- tuto Universitario de Análisis Económico y Social. Investigaciones Regionales*, 19. <http://hdl.handle.net/10017/6543>
- Farné, S. y Vergara, C. (2015). Economic growth, labour flexibilization and employment quality in Colombia, 2002-11. *International Labour Review*, 154(12). <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2015.00241.x>
- Flores, A. y Salas, I. (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa. *Redalyc*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41343702004>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) (2022). *Brecha salarial de género: un comparativo internacional y sectorial*. <https://www.weforum.org/reports/global->
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Kalleberg, A. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarised and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. Russell Sage Foundation. <https://arnekallegberg.web.unc.edu/books/good-jobs-bad-jobs/>
- Kleven, H., Landais, C. y Leite-Mariante, G. (2024). *The child penalty Atlas*. National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w31649/w31649.pdf
- Lo Bue, M., Le, T., Santos, M. y Sen, K. (2022). Gender and vulnerable employment in the developing world: Evidence from global microdata. *World Development*, 159. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106010>
- Mendoza, J. y García, K. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 40(156). <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2009.156.7754>
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández, E., Antón, J. y Esteve, F. (2011). Measuring more than money: The social economics of job quality. *Measuring more than money: The social economics of job quality*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781849805919>
- Orraca, P., Aguilar, J. y Corona, F. (2023). Evolución y factores asociados con la participación laboral en México, 1960-2020. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 54(214). <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2023.214.69983>
- Pérez, L. (2020). Employment quality and gender equality. An Analysis for the European Union. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 20(2). <https://repositorio.uam.es/handle/10486/700087>
- Piore, M. (1971). *The dual labor market: theory and implications. Problems in political economy: An urban perspective*. DM Gordon.

- Piselli, C. (2017). *Diferenciación salarial y distribución del ingreso en Argentina* [Universidad de Alcalá]. <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/38207/Tesis%20Carolina%20Piselli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reinecke, G. y Valenzuela, M. (2000). ¿Más y mejores empleos para las mujeres?: la experiencia de los países del Mercosur y Chile. *Revista Economía del Caribe*, 2(2). <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/52973>
- Rodríguez, E. e Ibarguren, L. (2009). Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México. *Gestión y Política Pública*, 18(1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792009000100005
- Santero, R., Segovia, M., Castro, B., Figueroa, C. y Talón, P. (2015). Gender differences in the hospitality industry: A job quality index. *Tourism Management*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.05.025>
- Seguino, S. y Braunstein, E. (2019). The costs of exclusion: gender job segregation, structural change and the labour share of income. *Development and Change*, 50(4). <https://doi.org/10.1111/dech.12462>