



**El Colegio  
de la Frontera  
Norte**

La precariedad laboral en los jóvenes asalariados de México:  
un análisis regional comparativo entre ciudades, con énfasis en  
la frontera norte y sur del país

Tesis presentada por

**Guillermo Ayala Correa**

Para obtener el grado de

**MAESTRO EN DESARROLLO REGIONAL**

Tijuana, B.C., México

2020

# CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de Tesis:

---

Dr. Alfredo Hualde Alfaro

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. Dr. Humberto García Jiménez, lector interno
2. Dra. María Edith Pacheco Gómez-Muñoz, lectora externa

*A los jóvenes de México*  
*Por una vida sin precariedad laboral*

*A mis padres: Marisela y Raúl*  
*A mis hermanos: Raúl, Adriana, Carlos y Maribel*  
*De quienes tengo siempre apoyo y amor incondicional*

## **AGRADECIMIENTOS**

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por la beca que me fue otorgada, la cual me permitió cursar los estudios de maestría. A El Colegio de la Frontera Norte, por haberme formado profesionalmente en un ámbito de excelencia académica. A la coordinación de la Maestría en Desarrollo Regional, por el apoyo otorgado durante los dos años de mi estancia en El Colef. A todos los trabajadores, profesionales y administrativos que hacen posible el funcionamiento de la institución.

Al Doctor Alfredo Hualde, tutor del presente proyecto de investigación, por su guía y aportes al mismo. A la Doctora Edith Pacheco, por las asesorías durante mi estancia en El Colegio de México. Al Doctor Humberto García, por sus consejos y recomendaciones, tanto en lo profesional como en lo personal.

A la Doctora Martha Miker, por su apoyo y comprensión en momentos complicados en El Colef. A Carolina Ortiz y a Jessica Castro, por las gestiones administrativas y todas sus atenciones. A todos mis profesores y profesoras de la maestría.

A Servando Valdés Cruz y a Julio Cesar Martínez Sánchez, por el apoyo con los aspectos metodológicos y estadísticos de la tesis. Tienen en mí siempre un amigo.

Al Colegio de México y a la Universidad Nacional Autónoma de México, por brindarme la posibilidad de realizar estancias y prácticas de campo de gabinete.

El mayor de los agradecimientos a mi familia. A mis padres, Raúl y Marisela, quienes me enseñaron que el arduo trabajo siempre dignifica, y por inspirarme a crecer y a luchar por mis sueños. A mis hermanos, Rulo, Ady, Carlos y Mabel, por ser el mayor de mis ejemplos. A mis tres hermosas sobrinas Fer, Sofi y Elenita, quienes me inspiran responsabilidad y alegría. A Mary, quien siempre me escucha y sigue de cerca mis pasos. A mi hermano Armando, siempre mi fiel amigo. A mis otros hermanos: mis primos y primas. A mis tíos y abuelos. A todos, gracias infinitas.

Un especial agradecimiento a Paloma Gutiérrez Sifuentes, con quien he pasado largas horas de estudio. Por todo el cariño y comprensión. Su apoyo fue fundamental en el proyecto de tesis, y en la estancia en la maestría.

A todas y todos mis compañeros de la maestría, con quienes compartí grandes momentos de aprendizaje. Así como a las compañeras y compañeros de otros programas de maestría y doctorado.

A mis camaradas del alma: Julio, Paloma, Oliver, Mafer, Christian y Joel. Por la compañía siempre oportuna, por contagiarme de sus dichas y alegrías. Por hacer de la vida Colefiana, algo entrañable. Por las reuniones sin fin, las pláticas profundas y la insana convivencia.

A mis amigas y amigos: Yadira, Karla Casillas, Gustavo, Madai, Leo, Melissa, Armando, Maveth, Elis, Gerardo Maya, Yuri, Carlos, Andry, Yesua, Fernanda, Alicia, Natalia, Michelle, Gloria, Merith, Karla; en fin, a muchos otros que no alcanzo a nombrar, pero que fueron parte importante de mi día a día en El Colef y en Tijuana. Gracias a todos y a todas por las pláticas, las comidas, las fiestas y los tantos momentos de felicidad.

## **RESUMEN**

La reestructuración productiva y las políticas de flexibilización del trabajo, en contextos de la globalización, han posicionado a la precariedad laboral como uno de los rasgos característicos del mercado de trabajo. Fenómeno que se caracteriza por una condición de inestabilidad e inseguridad en el empleo, afectando a amplios sectores de la sociedad, donde los jóvenes son el grupo más vulnerable. El objetivo de la presente investigación es estudiar los niveles y configuración de la precariedad laboral, en jóvenes asalariados de las ciudades de México, a partir de un análisis regional comparativo, con énfasis en las fronteras norte y sur, para el año 2019.

La investigación retoma los estudios sociológicos de los mercados de trabajo y se aborda mediante el método de análisis cuantitativo, usando como insumo estadístico a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Se estimó un índice de precariedad laboral para los niveles y un modelo de regresión logístico multinomial para los determinantes del fenómeno. Los hallazgos coinciden con la literatura revisada; se encontró que los jóvenes que se encuentran en ciudades de la región norte presentan menores niveles de precariedad, en comparación con las del centro y el sur. Alrededor del 50 por ciento no cuenta con un contrato por escrito y no tiene acceso a instituciones de salud; la mayoría perciben menos de 2 salarios mínimos, y una inmensa mayoría no se encuentran afiliados a un sindicato.

**Palabras clave:** Precariedad laboral, jóvenes asalariados, ciudades, regional, heterogeneidad.

## **ABSTRACT**

Productive restructuring and work flexibility policies, in the context of globalization, have positioned job insecurity as one of the characteristic aspects of the labor market. A phenomenon which is distinguished by a condition of instability and insecurity in employment affecting broad sectors of society, in which young people are the most vulnerable group. The objective of this research is to study the levels and configuration of job insecurity in young salaried employees in the cities of Mexico, beginning with a comparative regional analysis, focused on the northern and southern borders, during the year 2019.

This research goes over the sociological studies of the labor markets and is approached through the quantitative analysis method, taking the National Survey of Occupation and Employment as a statistical source. An index of job insecurity was estimated to determine the levels, while a multinomial logistic regression model was used for the determinants of the phenomenon. The findings of the research concur with the reviewed literature; it was found that the young people located in cities in the northern region have lower levels of precariousness, compared to those in the center and south regions. About 50 percent of them do not have a written contract nor access to health care institutions; the majority receive less than two minimum wages, and the vast majority are not affiliated to a union.

**Key words:** Job insecurity, young salaried employees, cities, regional, heterogeneity.

## ÍNDICE GENERAL

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I. EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO: TAMAÑO, COMPOSICIÓN Y CONDICIONES CRÍTICAS DE LA FUERZA DE TRABAJO EN 2019.</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1.- Introducción</b> .....	<b>7</b>
<b>2.2.- Tamaño y composición de la fuerza de trabajo en México</b> .....	<b>8</b>
2.2.1.- Tasa de ocupación .....	9
2.2.2.- Sobre la posición en la ocupación .....	13
2.2.3.- Los dos principales sectores económicos en las ciudades.....	18
<b>2.3.- Condiciones críticas de la fuerza de trabajo en México</b> .....	<b>22</b>
2.3.1.- Tasa de desocupación.....	22
2.3.2.- Tasa de subutilización .....	25
2.3.3.-Tasa crítica laboral. ....	27
2.3.4.-Tasa de informalidad laboral.....	30
<b>2.4.- La participación de los jóvenes en el mercado de trabajo</b> .....	<b>32</b>
2.4.1.- Tamaño y composición de la fuerza de trabajo.....	33
2.4.2.- Condiciones críticas de la fuerza de trabajo.....	35
<b>2.5.- Reflexiones finales</b> .....	<b>37</b>
<b>CAPÍTULO II. ABORDAJE TEÓRICO DE LA PRECARIEDAD LABORAL</b> .....	<b>40</b>
<b>2.1.- Introducción</b> .....	<b>40</b>
<b>2.2.- De la visión economicista a una visión sociológica de los mercados de trabajo. ...</b>	<b>41</b>
2.2.1.- La heterogeneidad como rasgo distintivo en América Latina.....	44
<b>2.3.- Perspectivas teóricas de la precariedad laboral: un estado del debate.</b> .....	<b>46</b>
2.3.1.- De los límites entre el trabajo y el empleo. ....	46
2.3.2.- Concepto y dimensiones de la precariedad laboral .....	48
<b>2.4.- Sobre los análisis empíricos de la precariedad laboral: un estado de la cuestión.</b>	<b>50</b>
2.4.1.- Los jóvenes ante la precariedad laboral .....	52
<b>2.5.- Reflexiones finales</b> .....	<b>54</b>
<b>CAPÍTULO III. DE LA TEORÍA AL ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA PRECARIEDAD LABORAL.</b> .....	<b>56</b>
<b>3.1.- Introducción: los retos de la consistencia entre la teoría y el análisis cuantitativo del fenómeno de investigación.</b> .....	<b>56</b>
3.2.- Antecedentes y objetivos de la ENOE .....	58
3.2.1.- Estructura general de la ENOE, esquema de muestreo y la importancia del cuestionario ampliado.....	59
3.2.2.- Criterios generales para el uso de la ENOE .....	61

<b>3.3.- Criterios de regionalización y delimitación de los grupos de estudio.....</b>	<b>63</b>
3.3.1.- Las regiones de México.....	63
3.3.2.- Las regiones de estudio .....	64
3.3.3.- Delimitación del grupo de estudio: jóvenes asalariados y las regiones de análisis. .....	67
<b>3.4.- Concepto, dimensiones y variables para la operacionalización de la Precariedad laboral.....</b>	<b>69</b>
<b>3.5.- Estimación del índice de Precariedad laboral .....</b>	<b>73</b>
3.5.1.- El Análisis Factorial: AFE y AFC.....	73
3.5.2.- Ejecución del Análisis Factorial: pruebas de bondad de ajuste y parámetros de los estimadores. ....	75
3.5.3.- La variable latente como indicador de P.L.....	82
<b>3.6.- Estimación de los determinantes de la precariedad laboral.....</b>	<b>84</b>
3.6.1.- Modelo Multinomial Logístico Ordenado Generalizado (MMLOG) .....	86
3.6.2.- Selección de variables y pruebas de bondad de ajuste para el MMLOG .....	87
<b>3.7. -Reflexiones finales .....</b>	<b>90</b>
<b>CAPÍTULO IV. CARACTERÍSTICAS REGIONALES DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN JÓVENES ASALARIADOS DE MÉXICO.....</b>	<b>92</b>
<b>4.1.- Introducción: la importancia del análisis regional para el fenómeno de estudio..</b>	<b>92</b>
<b>4.2.- Radiografía de los mercados de trabajo en México: jóvenes asalariados en ciudades de las regiones del país. ....</b>	<b>93</b>
4.2.1.- Características sociodemográficas y económico-ocupacionales para las principales regiones del país. ....	94
4.2.2 Características sociodemográficas y económicas en las subregiones a nivel frontera norte y frontera sur. ....	97
<b>4.3.- Caracterización de la precariedad laboral en las regiones de México: niveles y composición del fenómeno. ....</b>	<b>100</b>
4.3.1.- Niveles y composición de la precariedad laboral para las regiones a nivel nacional. .....	100
<b>4.4.- Los determinantes de la precariedad laboral en las subregiones frontera norte y frontera sur. ....</b>	<b>118</b>
<b>4.5.- Reflexiones finales. ....</b>	<b>125</b>
<b>V.- CONCLUSIONES GENERALES .....</b>	<b>127</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>132</b>

## INDICE DE CUADROS

Cuadro 3.1. Llave principal de los cuestionarios de ocupación y empleo.....	61
Cuadro 3.2. Tamaño de la muestra y estimaciones ponderadas a nivel nacional de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019 1T.....	62
Cuadro 3.3 Jóvenes asalariados: tamaño de la muestra y estimaciones ponderadas a nivel nacional y por ciudades de las regiones Frontera Norte y Frontera Sur, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2019. ....	68
Cuadro 3.4 Operacionalización de la precariedad laboral.....	71
Cuadro 3.5 Ordenamiento de las variables de estudio para la ejecución del análisis factorial .	75
Cuadro 3.6 Matriz de correlaciones policóricas para las variables de estudio.....	78
Cuadro 3.7 Pruebas de bondad de ajuste: Alfa de Cronbach y KMO. ....	78
Cuadro 3.8 Resultados de los factores para las variables de la precariedad laboral.....	79
Cuadro 3.9 Matriz de Varianzas y Covarianzas para el modelo de factor único .....	80
Cuadro 3.10 Medidas de confiabilidad para el modelo de factor único .....	80
Cuadro 3.11 Estimaciones estandarizadas de las variables en la carga factorial única.....	81
Cuadro 3.12 Estratificación global de la Precariedad laboral en jóvenes asalariados para 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE 1T, 2019. ....	83
Cuadro 3.13 Estratificación de la Precariedad laboral en jóvenes asalariados para las regiones de estudio, a partir de ciudades autorrepresentadas de la ENOE 1T, 2019.....	84
Cuadro 3.14 Descripción de variables para el Modelo Multinomial Logístico Ordinal Generalizado.....	88
Cuadro 3.15 Tamaño de la muestra correspondiente a jóvenes asalariados en ciudades de las regiones de estudio, ENOE T1 2019. ....	89
Cuadro 3.16 Pruebas de bondad de ajuste del Modelo Multinomial Logístico Ordinal Generalizado para las regiones de estudio.....	89
Cuadro 4.1 Características sociodemográficas de los jóvenes asalariados en principales regiones del país, 1T 2019.....	94
Cuadro 4.2 Características económicas-ocupacionales de los jóvenes asalariados en principales regiones del país, 1T 2019.....	96
Cuadro 4.3 Distribución porcentual de los indicadores de la precariedad laboral en las principales regiones de México, 1T 2019.....	112
Cuadro 4.4 Determinantes sociodemográficos y económico-ocupacionales para el <b>nivel alto</b> de la precariedad laboral en las regiones frontera norte y frontera sur de México, 1T 2019. .	119
Cuadro 4.5 Determinantes sociodemográficos y económico-ocupacionales para el <b>nivel medio</b> de la precariedad laboral en las regiones frontera norte y frontera sur de México, 1T 2019. .	120
Cuadro 4.6 Probabilidades marginales de los determinantes de la precariedad laboral en las regiones frontera norte y frontera sur de México, 1T 2019.....	122

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1.1 Serie histórica de la tasa de ocupación del agregado de las ciudades 2005-2019. *	10
Gráfica 1.2 Tasa de ocupación por ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.	11
Gráfica 1.3 Proporción de los ocupados por posición en la ocupación, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.	15
Gráfica 1.4 Proporción de los subordinados y remunerados con percepciones salariales y no salariales, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.	16
Gráfica 1.5 Proporción de los ocupados en el sector secundario, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.	19
Gráfica 1.6 Proporción de los ocupados en el sector terciario, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.	20
Gráfica 1.7 Serie histórica de la tasa de desocupación del agregado de las ciudades 2005-2019. *	22
Gráfica 1.8 Tasa de desocupación por ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.	23
Gráfica 1.9 Tasa de subutilización por ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.	25
Gráfica 1.10 Tasa crítica laboral por ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.	29
Gráfica 1.11 Tasa de informalidad laboral por ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.	31
Gráfica 1.12 Comparación porcentual por posición en la ocupación, del grupo de jóvenes respecto a la población total, para el agregado de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.	35
Gráfica 1.13 Comparación porcentual de indicadores críticos de la fuerza de trabajo, del grupo de jóvenes respecto a la población total, para el agregado de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.	36
Gráfica 4.1 Características sociodemográficas de los jóvenes asalariados en las regiones frontera norte y frontera sur, 1T 2019.	98
Gráfica 4.2 Características económicas-ocupacionales de los jóvenes asalariados en las regiones frontera norte y frontera sur, 1T 2019.	99
Gráfica 4.3 Niveles de precariedad laboral en las principales regiones de México, 1T 2019.	102
Gráfica 4.4 Índice y niveles de precariedad laboral para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 1T 2019.	105
Gráfica 4.5 Niveles de precariedad laboral y distribución porcentual por sexo en las principales regiones de México, 1T 2019.	109
Gráfica 4.6 Niveles de precariedad laboral y distribución porcentual por nivel educativo en las principales regiones de México, 1T 2019.	110
Gráfica 4.7 Distribución porcentual de los indicadores críticos de la precariedad laboral en las principales regiones de México, 1T 2019.	113
Gráfica 4.8 Niveles de precariedad laboral en las regiones frontera norte y frontera sur de México, 1T 2019.	115
Gráfica 4.9 Índice y niveles de precariedad laboral para las 7 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, ubicadas en las regiones fronterizas, 1T 2019.	116
Gráfica 4.10 Distribución porcentual de los indicadores críticos de la precariedad laboral en las regiones frontera norte y frontera sur de México, 1T 2019.	117

## ÍNDICE DE ESQUEMAS

Esquema 1.1 Tamaño y composición de la fuerza de trabajo en México: nacional y 36 ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.....	9
Esquema 1.2 Proporción de los ocupados por la posición en la ocupación a nivel nacional y para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T. ....	14
Esquema 1.3 Tamaño y composición de la fuerza de trabajo Joven en México: nacional y 36 ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.....	34
Esquema 3.1 Criterios de regionalización de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE 2019, y las dos regiones de estudio: RCFN y RCFS.....	66
Esquema 3.2 Operacionalización del concepto, dimensiones y variables de la precariedad laboral. ....	72
Esquema 3.3 Representación gráfica de las variables y estimadores de la variable latente para la precariedad laboral.....	82

## ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1.1 Tasa de ocupación por ciudades autorrepresentadas en las regiones de México, 2019 1T.....	12
Mapa 1.2 Distribución regional de subordinados y remunerados para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T. ....	17
Mapa 1.3 Distribución regional de ocupados con percepciones salariales para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T. ....	17
Mapa 1.4 Distribución regional de ocupados en el sector secundario, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T. ....	20
Mapa 1.5 Distribución regional de ocupados en el sector terciario, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T. ....	21
Mapa 1.6 Tasa de desocupación por ciudades autorrepresentadas en las regiones de México, 2019 1T.....	24
Mapa 1.7 Tasa de subutilización por ciudades autorrepresentadas en las regiones de México, 2019 1T.....	26
Mapa 1.8 Tasa crítica laboral por ciudades autorrepresentadas en las regiones de México, 2019 1T.....	29
Mapa 1.9 Tasa de informalidad laboral por ciudades autorrepresentadas en las regiones de México, 2019 1T. ....	32
Mapa 3.1 Distribución regional de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 .....	66
Mapa 4.1 Niveles de precariedad laboral y distribución regional de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 1T 2019. ....	107

*“Me ha parecido que en estos tiempos de incertidumbre, en los que el pasado se oculta y el futuro es indeterminado, teníamos que movilizar nuestra memoria para tratar de comprender el presente”*

*(Castel, 1997, pág. 11)*

*“En la actual modernización globalizada, a través de la generalización de la precarización salarial, el trabajo -con nuevos ropajes- ha vuelto al frente de la escena mostrando su persistencia mientras el empleo tiende a desvanecerse”*

*(Pérez Sáinz, 2014, pág. 243)*

## INTRODUCCIÓN

En el marco de la crisis y reajuste del modelo de apertura comercial de finales del siglo XX, el proceso de globalización trajo consigo una profunda transformación de la vida política, económica, social y cultural en diversos países del mundo (Castells, 2000). Específicamente, a partir de la década de 1980 se adoptó el proyecto político y económico conocido como modelo Neoliberal, el cual implicó una serie de imposiciones fundamentadas en la idea de libre mercado y el sometimiento de la vida social a los valores del individualismo. Dicho modelo vino a desplazar al antiguo régimen de bienestar, dando paso a una desregulación de los mercados de trabajo, que se tradujeron en un mercado laboral desprotegido y sujeto a las fuerzas del mercado (Pérez Sáinz, 2014).

En ese contexto, las nuevas estructuras laborales sufrieron una importante reestructuración de los procesos productivos y una fuerte flexibilización del mercado de trabajo como resultado de la política de desregulación laboral en América Latina, caracterizada por generar condiciones de inestabilidad e inseguridad en el empleo asalariado (Pérez Sáinz & Mora Salas, 2005). Dicho proceso tuvo como resultado, entre otras cosas, una mayor polarización y heterogeneidad de los mercados de trabajo, en una región que históricamente se ha caracterizado por una estructura laboral muy heterogénea y altamente asimétrica (Reygadas, 2011).

En México, dicha heterogeneidad es uno de los rasgos distintivos del mercado laboral, y se encuentra estrechamente asociada a las nociones de subempleo, informalidad, marginación y precariedad laboral (Rojas & Salas, 2011). Condiciones que comúnmente son consideradas en la literatura como *los grandes problemas del mundo del trabajo*, y que se presentan de formas sumamente diversas con base a las características sociodemográficas y económicas-ocupacionales de la fuerza de trabajo.

El estudio de la precariedad laboral se constituye esencialmente como uno de los principales fenómenos de referencia en los mercados de trabajo, ya que es considerada como un claro resultado de los procesos de reestructuración productiva y las políticas de cambio estructural antes mencionadas. En esencia, expresa la ruptura de la relación entre empleo y bienestar social,

relación que se constituye como fuente de integración y espacio articulador de la ciudadanía (Mora, 2011).

La precariedad laboral ha sido estudiada principalmente desde los diferentes enfoques de la sociología del trabajo en México y Latinoamérica (Pacheco & De la Garza, 2011). Se ha convertido en un referente central, desde hace cuatro décadas, para el análisis del reordenamiento de los mercados de trabajo y las nuevas relaciones entre capital y trabajo en el mundo (Castel, 2010; Standing, 2011; Pérez Sáinz, 2014).

En general existe consenso en definir a la precariedad laboral como una condición de *inseguridad, inestabilidad e insuficiencia de ingresos*, que genera un incumplimiento de las *garantías* sobre los *esquemas de protección*, establecidos en la legislación laboral; transgrediendo los *derechos laborales* comprendidos en el *empleo asalariado*, protegido por la ley y las instancias de negociación colectiva (Rodgers & Rodgers, 1989; Guerra, 1994; Castel, 2003; De Oliveira, 2006; Rojas y Salas, 2011; García, 2011; De la Garza, 2011; Reygadas, 2011; Mora Salas, 2011; Pacheco, 2011; Pérez Sáinz, 2014; Guadarrama, Hualde y López, 2014, Fernández, 2014).

Así mismo, se reconoce como “un fenómeno *multidimensional*, que se manifiesta de manera particular según los mercados de trabajo y las regulaciones existentes en cada *país o región*, y que afecta de manera preponderante a los llamados *nuevos pobres*: los *jóvenes*, las *mujeres* y los *emigrantes*” (Guadarrama, et.al., 2014, p. 18). En lo que respecta a los jóvenes, la precariedad laboral se ha presentado de manera más acentuada en dicho grupo etario, ya que se encuentran ante un contexto en el que el deterioro de los mercados de trabajo se ha profundizado (De Oliveira, 2011; García, 2011).<sup>1</sup>

En México, como en muchos otros países de América Latina que acogieron el modelo neoliberal, los jóvenes conforman un amplio grupo socialmente vulnerable al deterioro de las condiciones laborales existentes, a la insuficiente creación de nuevos puestos de trabajo y a la

---

<sup>1</sup> Es necesario mencionar que, las políticas de flexibilización laboral representan uno de los principales factores que ha provocado condiciones adversas en el acceso de los jóvenes al mercado laboral, enfrentándose a empleos de baja calidad, bajos salarios y precarias condiciones de seguridad social (Castañeda, 2010, p. 42).

enorme incertidumbre que enfrentan en la transición al primer trabajo (De Oliveira, 2011; Román, 2013).<sup>2</sup>

La participación de los jóvenes en el mercado laboral se presenta ante grandes adversidades, sobre las que inciden directamente las dinámicas sociodemográficas, tales como la diferencia de edades, el género y los niveles de escolaridad. Así como las condiciones económicas-ocupacionales, referentes al desempeño de la economía y la generación de empleos formales, la rama de actividad económica en que se ocupan y el tamaño de la unidad económica en que se insertan (Castillo, Arzate, & Arcos, 2019).

Estudios pioneros sobre precariedad laboral en jóvenes, como De Oliveira (2006), señalan que para el año 2000, cuatro de cada diez jóvenes asalariados en México se encontraban en condiciones de alta precariedad laboral; mientras que seis de cada diez, se incorporaban al mercado laboral sin un contrato por escrito; siete realizaban actividades ajenas a los estudios que cursaban; tres no contaban con prestaciones laborales; y nueve percibían ingresos inferiores a los 2 salarios mínimos. Cabe mencionar, que los resultados obtenidos confirmaron que la precariedad laboral presenta importantes diferencias regionales, pues los jóvenes de los estados del sur y sureste presentaron peores condiciones laborales en comparación con los estados del centro y norte del país.

En la actualidad, las condiciones de los jóvenes mexicanos no han mejorado sustancialmente, pues de acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de Política Social (CONEVAL, 2018), el 50% de los jóvenes en México se encuentran en empleos informales y no cuentan con acceso a seguridad social, mientras que el 80% no perciben ingresos superiores a los dos salarios mínimos. Aunado a lo anterior, el Informe del Observatorio de Salarios de la Universidad Iberoamericana (2018), ponen en evidencia que alrededor del 50% no tiene prestaciones laborales, el 58% no cuenta con un contrato formal, y solo el 30% tiene un contrato por tiempo indefinido.

Dicho lo anterior, en el marco de la actual transición a los años 20 del siglo XXI, surgen las siguientes preguntas de investigación: 1) ¿Cuáles son las principales *características*

---

<sup>2</sup> La población joven constituye uno de los grupos más vulnerables ante la exclusión del mercado laboral, limitando la posibilidad de obtener empleos que conduzcan a condiciones mínimas de bienestar para el desarrollo de sus trayectorias de vida (Yaschine, 2015).

*sociodemográficas y económico-ocupacionales*<sup>3</sup> de los *jóvenes asalariados* que se encuentran en *ciudades* de las diferentes *regiones* de México para el año 2019?; 2) ¿Cuál es el *nivel* y *configuración regional* de la *precariedad laboral* en *jóvenes asalariados* que se encuentran en *ciudades* de México?; 3) ¿Cuáles son las diferencias en los *determinantes* de la *precariedad laboral*, en los *jóvenes asalariados* que se encuentran en las *ciudades* de las *regiones frontera norte* y *sur* del país?<sup>4</sup>

La conjunción de las preguntas de investigación conduce a la delimitación del objeto de estudio, el cual se enuncia de la siguiente manera: “Nivel y configuración de la precariedad laboral en los jóvenes asalariados de las ciudades de México, a partir de un análisis regional comparativo; con énfasis en las regiones frontera norte y sur del país, para el año 2019”.

Cabe mencionar, que la presente investigación se desarrolla desde una perspectiva analítica basada en la teoría y el conocimiento empírico de la precariedad laboral, enriquecida con un enfoque de análisis regional. Se retoma la *teoría sociológica* de los mercados de trabajo, y se parte de la perspectiva de la *heterogeneidad* del mundo del trabajo. Así mismo, se aborda mediante el método de análisis *cuantitativo*, tanto de *inferencia estadística* como *causal*, con base a un aparato teórico-metodológico que tienen como propósito dar respuesta a las preguntas de investigación, usando como insumo estadístico a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), al primer trimestre de 2019.<sup>5</sup>

Se ha considerado específicamente a los jóvenes en condición de *asalariados*, los cuales forman parte de la población “remunerada y subordinada”, con un grueso de la población ocupada del 68%, de los cuales el 94% cuenta con percepciones salariales (ENOE, 2019). Por otra parte, al desempeñar sus actividades en unidades económicas, se esperaría que presentaran mejores condiciones laborales que el resto de los ocupados, tales como el acceso a

---

<sup>3</sup> Se entiende por “económico-ocupacional”, a las características de los trabajadores en función de su ocupación por sector de actividad económica, tamaño de la unidad económica, condición de formalidad e informalidad, entre otras características correspondientes en torno a la ocupación.

<sup>4</sup> Como se argumenta en el capítulo metodológico, la región “frontera sur” se prefigura como un contraste y/o comparativo de la región frontera norte. Sin embargo, las ciudades que componen a la región frontera sur no son meramente “fronterizas” ya que, hasta el primer trimestre de 2019, la ENOE aún no cuenta con ciudades de la frontera sur. Sin embargo, a partir de los criterios de regionalización fronteriza del INEGI, se delimitan a las ciudades que funcionan como “fronterizas” al sur del país.

<sup>5</sup> Encuesta diseñada y levantada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para generar información estadística sobre la situación del mercado de trabajo en México.

seguridad social, un salario bien remunerado y prestaciones de la ley, condiciones comúnmente asociadas al trabajo asalariado.

En lo que respecta a la delimitación por *ciudades*, alrededor del 50% de los jóvenes asalariados se encuentran concentrados en las principales ciudades por entidad federativa. En la presente investigación se analizarán en un primer momento, a las 36 ciudades autorrepresentadas con que cuenta la ENOE, al primer trimestre de 2019, las cuales se asocian a su distribución en las principales regiones del país (norte, occidente, centro, oriente y sur). Posteriormente, se realizará un análisis más detallado a nivel de las subregiones<sup>6</sup> que se encuentran en dos extremos fronterizos, las cuales son sumamente diferentes tanto por sus características territoriales como por sus características socioeconómicas.

Se hace un análisis regional, agrupando a las ciudades en función de la región a la que pertenecen, porque esta perspectiva permite conocer las características particulares del fenómeno en el territorio, y así, obtener evidencia empírica que muestre las diferencias sociodemográficas y económico-ocupacionales, de los componentes y determinantes de la precariedad laboral en las principales regiones del país.

Considerando lo anterior, se sustentan cuatro principales hipótesis de investigación: 1) La precariedad laboral en jóvenes asalariados que se encuentran en ciudades, se presenta de forma heterogénea en las diferentes regiones del territorio, mostrando una menor intensidad en las regiones noreste y noroeste del país; 2) los jóvenes que se ocupan en los sectores económicos de los servicios y la construcción, presentan mayores niveles de precariedad laboral respecto al resto de los sectores; 3) la precariedad laboral presenta una mayor intensidad en los jóvenes que se emplean en los micro y pequeños establecimientos; 4) los determinantes de la precariedad laboral se presentan de manera diferenciada por sexo y nivel educativo, afectando principalmente a las mujeres y al grupo de jóvenes con educación básica que se encuentran en la región frontera sur del país.

En ese sentido, la estructura de la tesis se presenta en 5 capítulos. En el primero se exponen distintos elementos que dibujan el contexto del mercado de trabajo en México, en cuanto a su tamaño, composición y condiciones críticas laborales para el año 2019, y en el cual se insertan

---

<sup>6</sup> Para la delimitación de dichas subregiones, se tomaron los criterios establecidos por INEGI. Para mayor detalle checar el capítulo metodológico.

los jóvenes. En el capítulo II se elabora el abordaje teórico del concepto y dimensiones de la precariedad laboral, partiendo de la evolución en los enfoques teóricos sobre el estudio de los mercados de trabajo y los límites entre trabajo y empleo.

En el tercer capítulo se presenta la metodología utilizada, la cual combina tanto análisis de inferencia descriptiva como de inferencia causal. Se expone la fuente de información, los criterios para la conformación del grupo de estudio y los criterios de regionalización. Así mismo, se presenta la operacionalización de los indicadores que permiten la construcción de un índice de precariedad laboral para el análisis y comprobación de las hipótesis, y finalmente se construyen las variables de interés para la ejecución de un modelo de regresión multinomial logístico ordenado generalizado para el análisis de los determinantes de la precariedad laboral.

En el capítulo IV, se realiza un análisis descriptivo del grupo de estudio, esbozando una radiografía del perfil sociodemográfico y económico-ocupacional de los jóvenes asalariados que se encuentran en ciudades de las principales regiones del país. Así mismo, se presentan los resultados obtenidos para el índice de precariedad laboral para las principales regiones del país y posteriormente se para las subregiones fronteras sur y frontera norte. De igual manera, se muestran los resultados obtenidos del modelo de regresión logística multinomial para el análisis de los determinantes de la precariedad laboral, tomando para el análisis a ciudades que se encuentran en las subregiones de la frontera norte y frontera sur.

Finalmente, las conclusiones constituyen el último capítulo. En ellas se articula una síntesis analítica de los principales hallazgos de la investigación en función de la perspectiva adoptada y de los objetivos que le sirvieron como guía.

# **CAPÍTULO I. EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO: TAMAÑO, COMPOSICIÓN Y CONDICIONES CRÍTICAS DE LA FUERZA DE TRABAJO EN 2019.**

## 1.1.- Introducción

Los objetivos del modelo de apertura comercial de finales del siglo XX se enmarcaron en promesas alentadoras para los mercados de trabajo de la región latinoamericana pues se basaban en la premisa del pleno empleo bien remunerado. Dicho objetivo se lograría mediante la diversificación de los sectores productivos y a partir de una nueva economía global, la cual, traería consigo altos niveles de crecimiento económico y por ende, altas tasas de ocupación laboral (Pérez Sáinz, 2014).

Sin embargo, desde principios del siglo XXI no se ha logrado generar un crecimiento económico robusto, ni se han obtenido los empleos prometidos; y por el contrario, se ha generado un conjunto de efectos económicos y sociales adversos, en diversos sectores de la población (Yaschine, Impacto del programa oportunidades en el logro ocupacional de jóvenes de origen rural en México, 2014). No obstante, fueron aplicadas una serie de políticas de desregulación laboral para la flexibilización de la fuerza de trabajo, las cuales tuvieron como resultado, por un lado, bajas tasas de desocupación, y por el otro, un consecuente deterioro de la calidad de vida de los trabajadores (Mora Sala y De Oliveira, 2010).

México, al igual que la gran mayoría de los países en América Latina, se ha caracterizado por una importante heterogeneidad en el mercado de trabajo, como resultado de la reestructuración productiva, derivada del proceso de globalización. En la actualidad, dicha heterogeneidad ha alcanzado nuevas formas en la organización del mundo del trabajo, manifiestas en marcadas diferencias entre las regiones del país, entre los diversos sectores económicos, en los diferentes ámbitos urbanos y rurales, y en las múltiples inequidades laborales en amplios sectores de la población (De Oliveira, El trabajo juvenil en México a principios del siglo XX, 2011).

En dicho contexto, tan diverso y desigual, resulta pertinente estudiar la situación laboral de los jóvenes en México, pues las dificultades que comúnmente enfrentan en el mercado de trabajo se han recrudecido en los últimos años (Yaschine, 2014; De Oliveira 2011). En ese sentido, el objetivo del presente capítulo es analizar el contexto del mercado de trabajo en México, en

cuanto a su tamaño, composición y condiciones críticas laborales para el año 2019. El análisis se estructura en torno a tres aspectos principales; el primero, tiene que ver con la justificación de la relevancia que sigue teniendo en la actualidad estudiar al grupo de trabajadores asalariados respecto a las demás posiciones en la ocupación; el segundo, gira en torno a la importancia del estudio de los mercados de trabajo en las ciudades a partir de un análisis regional; y el tercero, tiene como propósito el análisis de las condiciones críticas laborales, en las cuales se insertan y participan los jóvenes trabajadores. Todo lo anterior, partiendo de la descripción general de la estructura laboral y productiva del mercado de trabajo.

## 2.2.- Tamaño y composición de la fuerza de trabajo en México

En México, de acuerdo con proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO) para 2019, hubo una población total aproximada de 125,489,146 mexicanos. De dicha población, el 75% (94,622,874) tiene entre quince años y más, mientras que el 24.9% (31,231,710) tiene menos de quince años.

De acuerdo con la ENOE (2019-1), de la población con quince años y más, el 59.5% se consideró como Población Económicamente Activa (PEA)<sup>7</sup>, mientras que el 40.5% se consideró como Población Económicamente No Activa (PNEA)<sup>8</sup>. De la PEA, el 96.6% (54,152,266) fue considerada como población ocupada (PO), es decir, realizaron alguna actividad económica en la última semana de referencia<sup>9</sup>, de los cuales el 61.64% son hombres y el 38.56% son mujeres. Mientras que solo el 3.4% (1,886,205) correspondió a población desocupada (PD), lo que implica que en la semana de referencia buscó trabajo, pues no lograron vincularse a una actividad económica o productiva, de los cuales el 59.72% son hombres y el 40.28% son mujeres.

Ahora bien, es relevante comentar que del total de la PEA, cerca del 50% (26,935,766) se concentró en las ciudades autorrepresentadas de la ENOE (2019-1). El 96.1% (25,882,695) de los cuales eran PO, frente a un 3.9% (1,053,071) correspondiente a PD. Así pues, se observa

---

<sup>7</sup> Personas de 15 y más años, que tuvieron vínculo con la actividad económica o que lo buscaron en la semana de referencia.

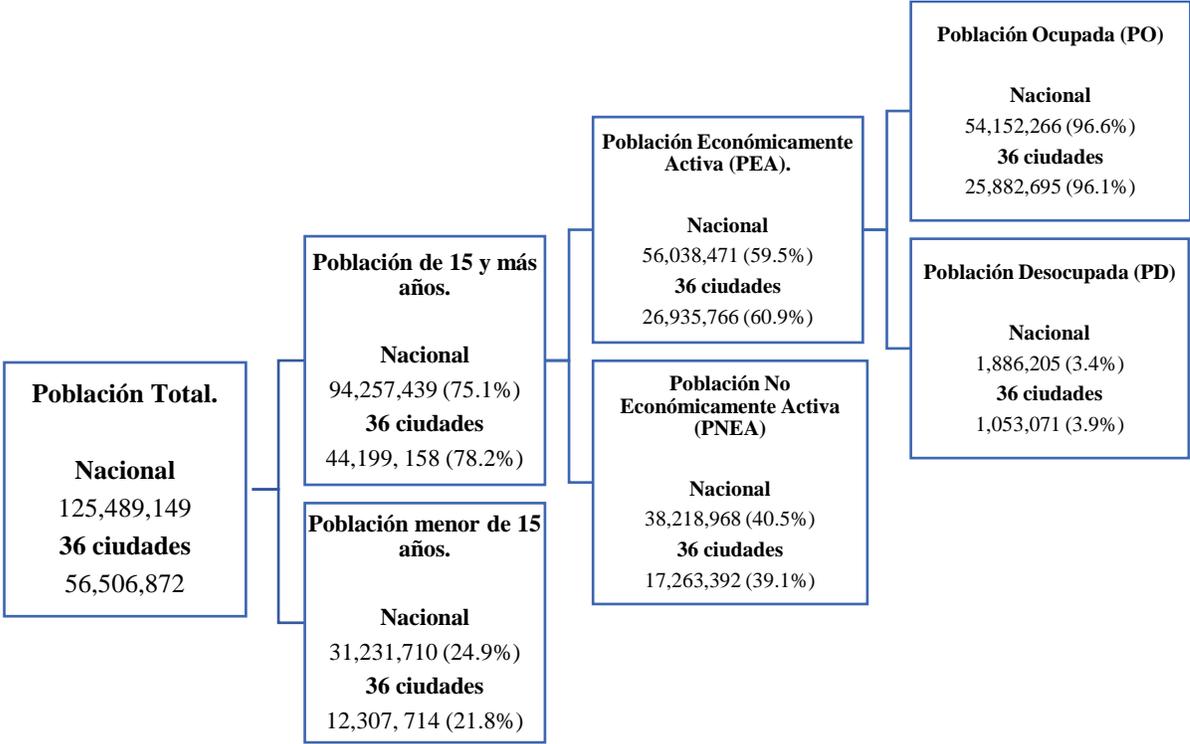
<sup>8</sup> Personas de 15 y más años, que en la semana de referencia únicamente realizaron actividades no económicas y no buscaron trabajo.

<sup>9</sup> Incluye a los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este; así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario.

que la dinámica ocupacional de las ciudades se muestra en consistencia correspondiente a la dinámica nacional.

En el esquema 1.1, se observa el tamaño y composición de la fuerza de trabajo en México para el primer trimestre de 2019, las cifras se presentan a nivel nacional y para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, las cuales se muestran en sintonía con la dinámica nacional.

Esquema 1.1 Tamaño y composición de la fuerza de trabajo en México: nacional y 36 ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

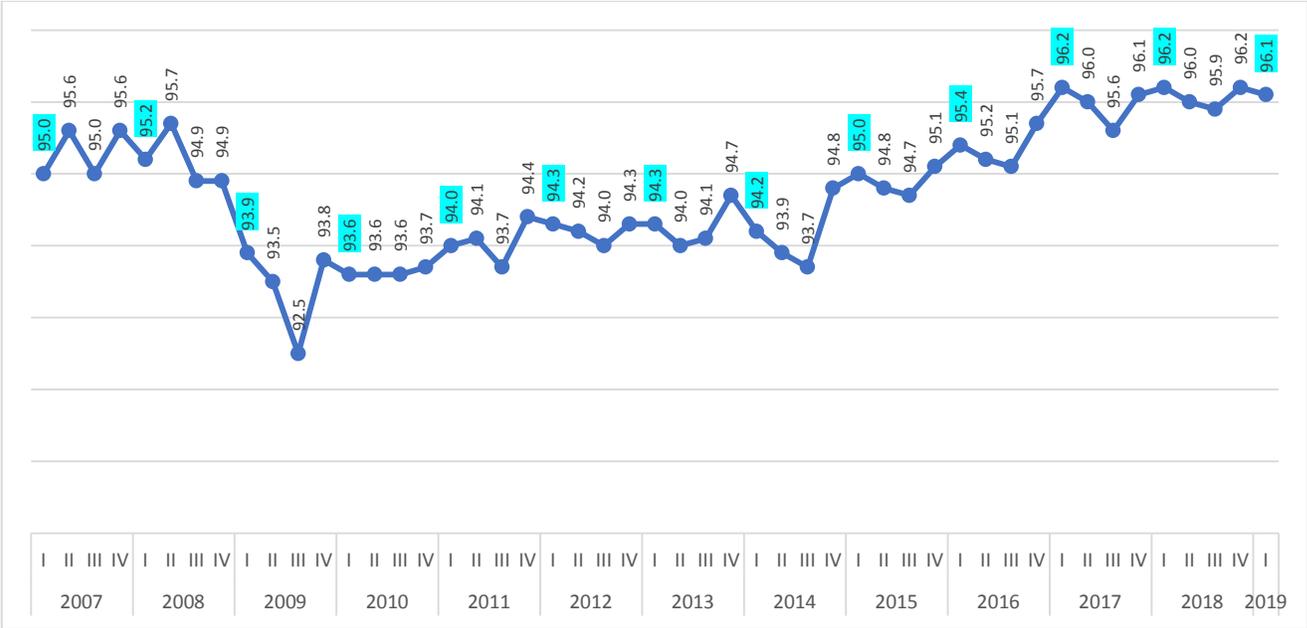
Los datos presentados muestran cifras globales, que no expresan el comportamiento regional de la distribución espacial de dichas ciudades. En ese sentido, en los siguientes apartados se muestran algunos indicadores clave sobre el mercado de trabajo en una perspectiva regional.

2.2.1.- Tasa de ocupación

Dado que la presente investigación tiene por interés un análisis de la dinámica laboral de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE para el primer trimestre de 2019, a continuación, se muestran los datos correspondientes a la serie histórica de la tasa de ocupación del agregado

de las ciudades en un periodo que abarca del primer trimestre de 2007 al primer trimestre de 2019.

Gráfica 1.1 Serie histórica de la tasa de ocupación del agregado de las ciudades 2005-2019. \*



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

- \*Agregado urbano a 36 ciudades a partir de I trimestre de 2019
- \*Agregado urbano a 33 ciudades a partir de II trimestre de 2017 al IV trimestre de 2018
- \*Agregado urbano a 32 ciudades hasta I trimestre de 2017

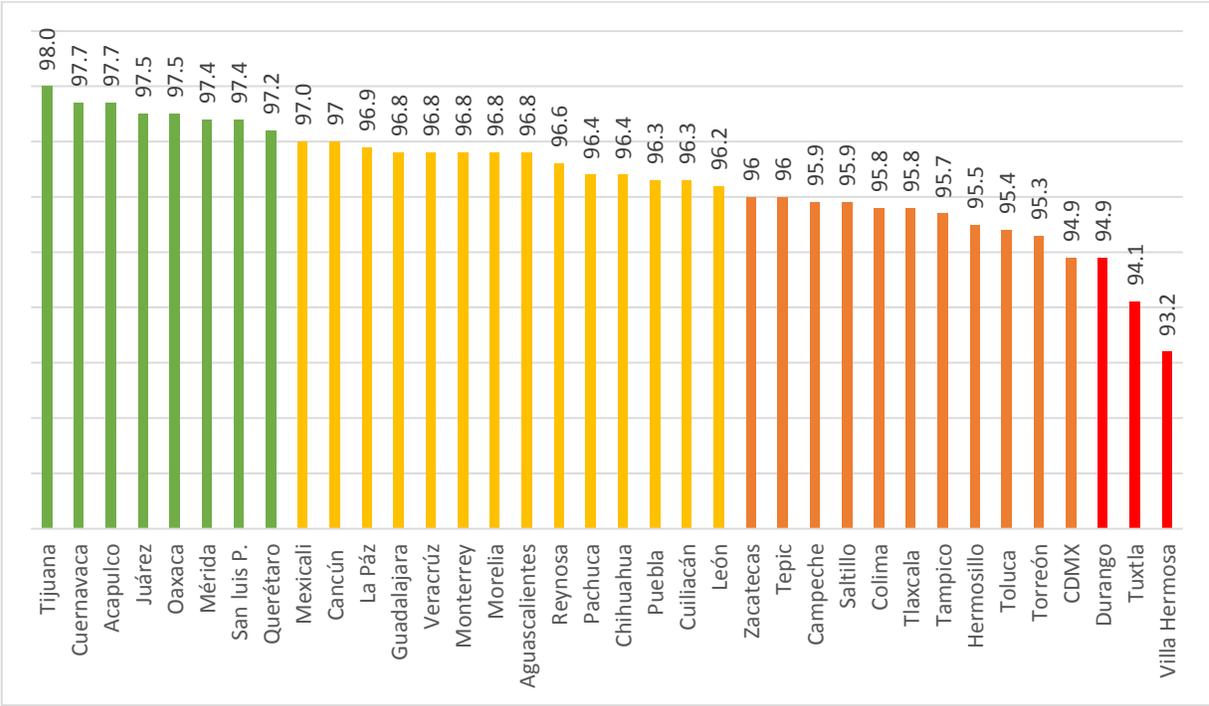
A grandes rasgos se observa una alta tasa de ocupación, por arriba del 90% para todo el periodo, con marcados altibajos correspondientes a coyunturas de crisis o estancamientos económicos que se han presentado en el país. Tal es el caso del tercer trimestre de 2009, el cual presentó la máxima caída para toda la serie histórica, con una disminución del 2.4% respecto al mismo trimestre de 2008, posicionándose así, en 92.5% para 2009 respecto a un 94.9% en 2008.

Lo anterior, sucedió como consecuencia de la crisis económica y financiera global de 2008, conocida como la crisis “subprime”, la cual tuvo origen en los Estados Unidos de América, expandiéndose a través de diferentes mecanismos de transmisión en los diversos mercados del mundo, siendo el mercado de trabajo el principal afectado en México, mediante una

importante disminución de la tasa de ocupación. Dicho contexto se muestra en sintonía con lo planteado por CEPAL (2009), la cual establece que en consecuencia de la fuerte integración a la economía estadounidense, México fue el país de América Latina que recibió el mayor impacto económico derivado de la crisis, por lo menos en materia de crecimiento económico y de pérdida de empleos.<sup>10</sup>

Sin embargo, a partir del cuarto trimestre de 2009, la tasa de ocupación tuvo una importante recuperación en los próximos años, con leves disminuciones en 2011 y 2014, derivadas de la desaceleración económica de la región latinoamericana. Así pues, se presentaron nuevos máximos históricos a partir del primer trimestre de 2017 y hasta el primer trimestre de 2019, alcanzando tasas de hasta un 96% de los ocupados en dicho periodo. A continuación, en la gráfica 1.2 se muestra en una perspectiva regional la tasa de ocupación para las 36 ciudades autorrepresentadas en 2019; y en el mapa 1.1 se presenta la distribución regional de dichas ciudades en territorio mexicano.

Gráfica 1.2 Tasa de ocupación por ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.



<sup>10</sup> De acuerdo con CEPAL (2009, p.9), el Producto Interno Bruto (PIB) en México, se contrajo hasta en un 6.08% entre 2008 y 2009, siendo relativamente la industria de manufacturas y la industria de la construcción las más afectadas con una variación de -7% y -2.4% respectivamente.

Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

Mapa 1.1 Tasa de ocupación por ciudades autorrepresentadas en las regiones de México, 2019 1T.<sup>11</sup>



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

Se observar una distribución heterogénea de las ciudades para dicho indicador, sin presentar un claro patrón de comportamiento regional. Sin embargo, las ciudades con una mayor tasa de ocupación corresponden a seis ciudades de la regiones noroeste y centro-norte del país (Tijuana, Ciudad Juárez, San Luis Potosí y Querétaro), y a tres ciudades de las regiones Centro y sureste (Cuernavaca, acapulco y Guerrero); mientras que las ciudades con menores tasas de ocupación corresponden a dos ciudades de las regiones sureste y suroeste (Tuxtla Gutiérrez y Villa Hermoza), y a una ciudad de la región noroeste (Durango).

En ese sentido, se puede argumentar de manera específica que las ciudades que se encuentran en la región frontera norte (Tijuana, Mexicali, Juárez y Reynosa), presentan mayores tasas de

<sup>11</sup> Para la justificación de los criterios de regionalización, revisar el capítulo metodológico (págs. 58-61).

ocupación, respecto a las ciudades que se encuentran cercanas a la región frontera sur (Tuxtla, Villa Hermosa y Campeche).

### 2.2.2.- Sobre la posición en la ocupación

En México, el gran agregado de la ocupación se organiza en cuatro principales posiciones: 1) los *remunerados y subordinados*<sup>12</sup>, los cuales representan al 68.08% de los ocupados, donde el 61.7% son hombres y el 38.27% son mujeres; 2) los trabajadores por *cuenta propia*<sup>13</sup>, con una proporción del 22.66% de los ocupados, de los cuales 60.56% son hombres y 39.4% son mujeres; 3) los *empleadores*<sup>14</sup>, con una proporción del 4.78% de los ocupados, el 78.5% son hombres y el 21.5% son mujeres ; y finalmente 4) los trabajadores *sin pago*<sup>15</sup> representan el 4.48% de los ocupados, donde un 42.5% son hombres y un 56.8% son mujeres.<sup>16</sup>

A continuación, en el esquema 1.2 se muestran las proporciones porcentuales de las posiciones en la ocupación, a nivel nacional y para 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE al primer trimestre de 2019.

---

<sup>12</sup> Refiere a la persona que tiene un empleo, responde a una instancia superior o patrón y recibe un pago por los servicios laborales (INEGI, 2019).

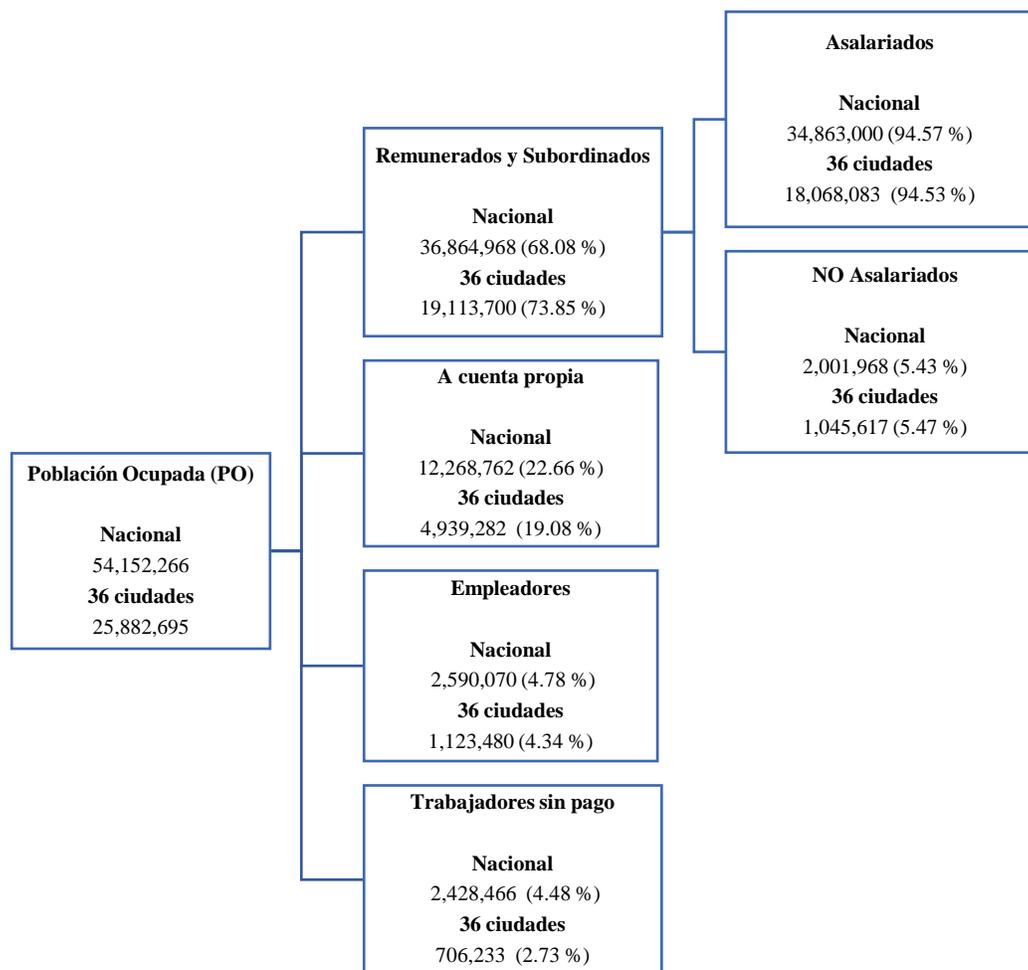
<sup>13</sup> Refiere a personas ocupadas que desempeñan su oficio o profesión, en lo individual o en asociación, y no tiene trabajadores remunerados a su cargo (INEGI, 2019).

<sup>14</sup> Trabajador independiente que emplea personas a cambio de una remuneración.

<sup>15</sup> Personas ocupadas que no reciben ningún tipo de pago (monetario e en especie) (INEGI, 2019).

<sup>16</sup> Los datos muestran una importante disparidad de género en la participación laboral. Las mujeres presentan una menor participación en tres de las cuatro ocupaciones, siendo la ocupación de *empleador* en la que menor proporción de mujeres existe, mientras que, la ocupación *sin pago* es la única ocupación en donde las mujeres presentan una mayor proporción respecto a los hombres. Lo anterior es muestra de la tradicional división sexual del trabajo, en la cual se siguen presentando profundas desigualdades de género.

Esquema 1.2 Proporción de los ocupados por la posición en la ocupación a nivel nacional y para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

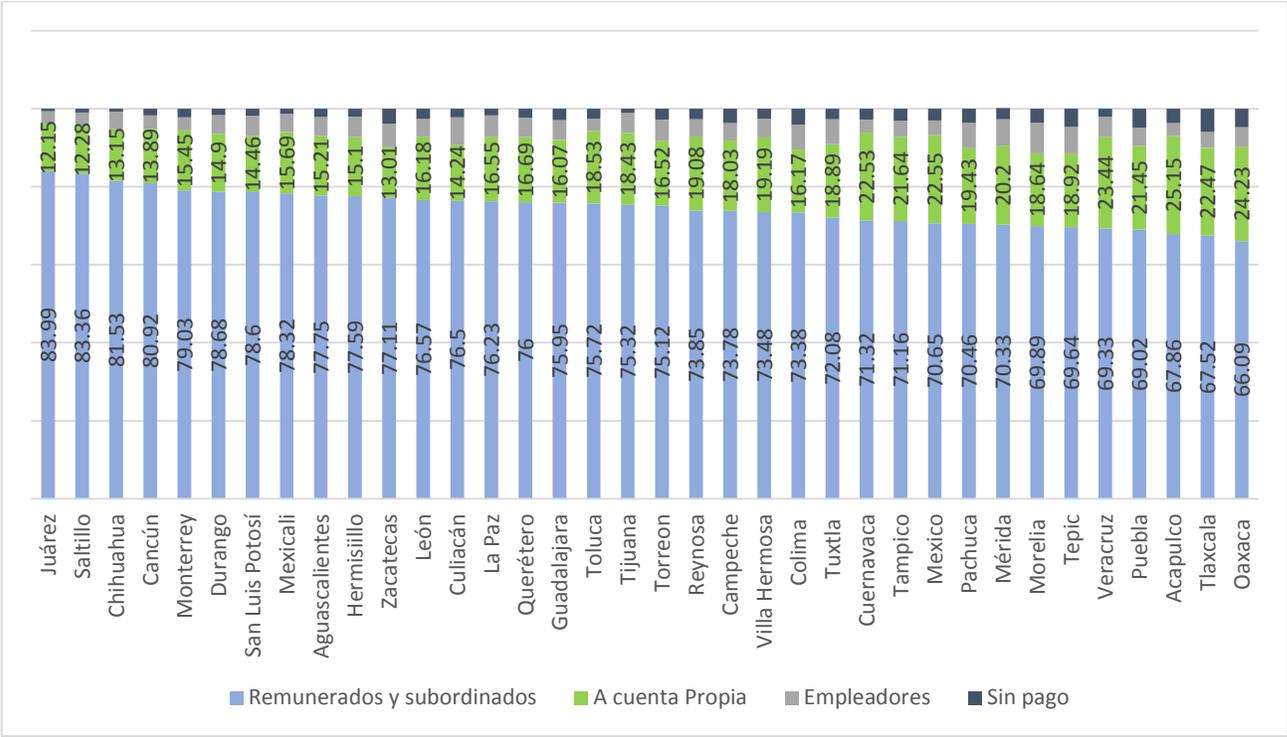
Se puede observar, que la posición correspondiente a los subordinados y remunerados, representa la mayor proporción de los ocupados con alrededor del 70% a nivel nacional y para las ciudades.

Así mismo, se muestran dos rubros para dicha posición: 1) los subordinados y remunerados con *percepciones salariales*, que representan al 94.5%; y 2) los subordinados y remunerados con *percepciones no salariales*, proporción de tan solo el 4.4%<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> El trabajo asalariado, refiere a la población ocupada que percibe de la unidad económica para la que trabaja, un sueldo, salario o jornal por las actividades realizadas (INEGI, 2019).

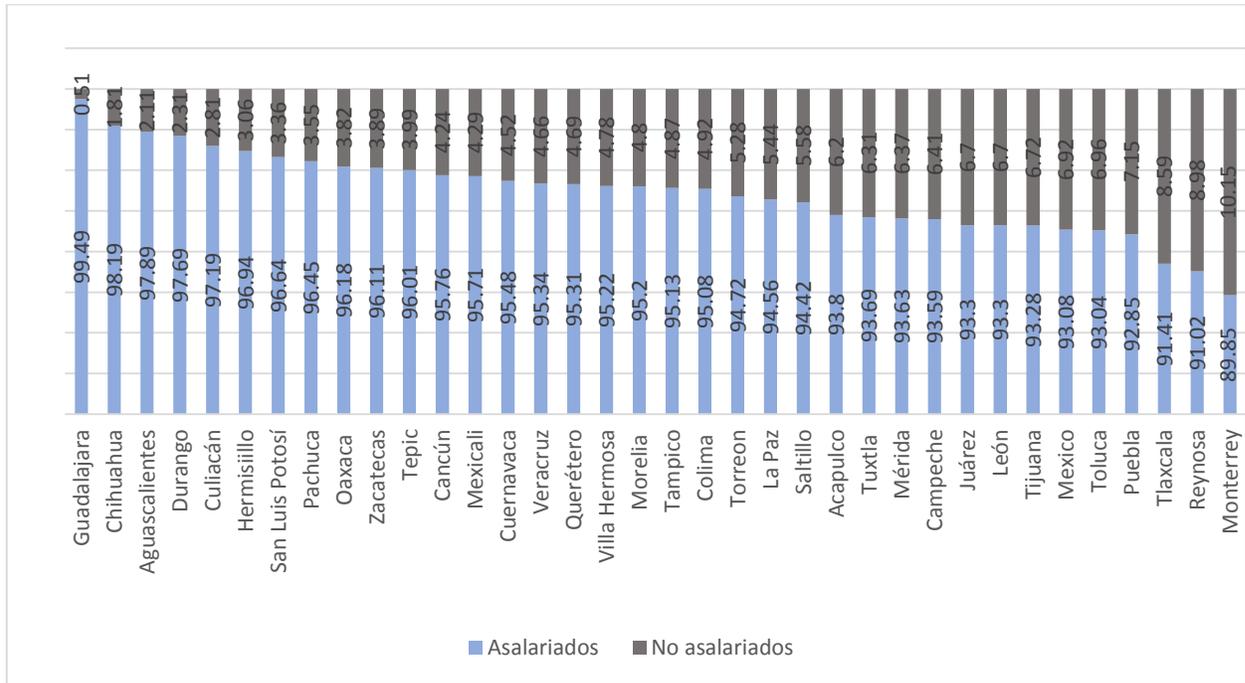
Es así, como la mayor proporción de los ocupados en México, se ubican en la posición correspondiente a los “subordinados y remunerados con percepciones salariales”, al primer trimestre de 2019. A continuación, en la gráfica 1.3 se muestran las proporciones porcentuales de los ocupados por posición en la ocupación para las 36 ciudades autorrepresentadas; así mismo, en la gráfica 1.4, se muestra la proporción de los remunerados y subordinados con percepciones salariales y no salariales, para dicho periodo.

Gráfica 1.3 Proporción de los ocupados por posición en la ocupación, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

Gráfica 1.4 Proporción de los subordinados y remunerados con percepciones salariales y no salariales, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

En la gráfica 1.3, se muestran las proporciones porcentuales de los ocupados para las 36 ciudades, respecto a la posición en la ocupación en 2019. Se observa que, para el total de las ciudades la mayor proporción corresponde a los subordinados y remunerados, pues concentran una proporción de entre 66% y 83%. De igual forma, en la gráfica 1.4 se muestran las proporciones porcentuales de los remunerados y subordinados con percepciones salariales y no salariales para las ciudades, de las cuales, se observa que la gran mayoría concentra por arriba del 90% a los ocupados con percepciones salariales.

Dicho lo anterior, cada una de las ciudades se muestran en sintonía con el agregado nacional, y ninguna muestra un comportamiento atípico de las proporciones porcentuales por posición en la ocupación, ni en los ocupados con percepciones salariales y no salariales. No obstante, resta analizar de manera específica los posibles patrones regionales que se pudieran presentar en el territorio nacional, para dichos indicadores. En los mapas 1.2 y 1.3 se muestra la distribución regional de las proporciones porcentuales para los subordinados y remunerados, así como de los ocupados con percepciones salariales para las 36 ciudades autorrepresentadas.

Mapa 1.2 Distribución regional de subordinados y remunerados para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

Mapa 1.3 Distribución regional de ocupados con percepciones salariales para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

El mapa 1.2 se muestra la distribución regional de subordinados y remunerados en las ciudades. Se observa una alta concentración de ciudades con mayores porcentajes de remunerados y subordinados en las regiones noroeste, noreste y centro-norte; mientras que, las ciudades con menores porcentajes se concentran en las regiones centro-sur, oriente, sureste y suroeste del país.

De manera complementaria, el mapa 1.3 muestra la distribución regional de ocupados, subordinados y remunerados con percepciones salariales, para ciudades. Cabe destacar que, aunque la mayoría de las ciudades presentan una proporción por arriba del 90% para dicho indicador, éstas presentan ciertos comportamientos regionales específicos. A grandes rasgos, se observa una mayor heterogeneidad de las ciudades respecto al indicador anterior, no obstante, se puede vislumbrar una alta concentración de ciudades con mayores porcentajes de asalariados en las regiones noroeste, noreste y centro norte; sin embargo, no es el caso de las ciudades que se encuentran en los límites de la frontera norte, ya que estas presentan menores porcentajes de ocupados con percepciones salariales. Mientras que, el resto de las ciudades con menores porcentajes de asalariados, se concentran principalmente en las regiones centro, oriente y sureste del país.

### 2.2.3.- Los dos principales sectores económicos en las ciudades.

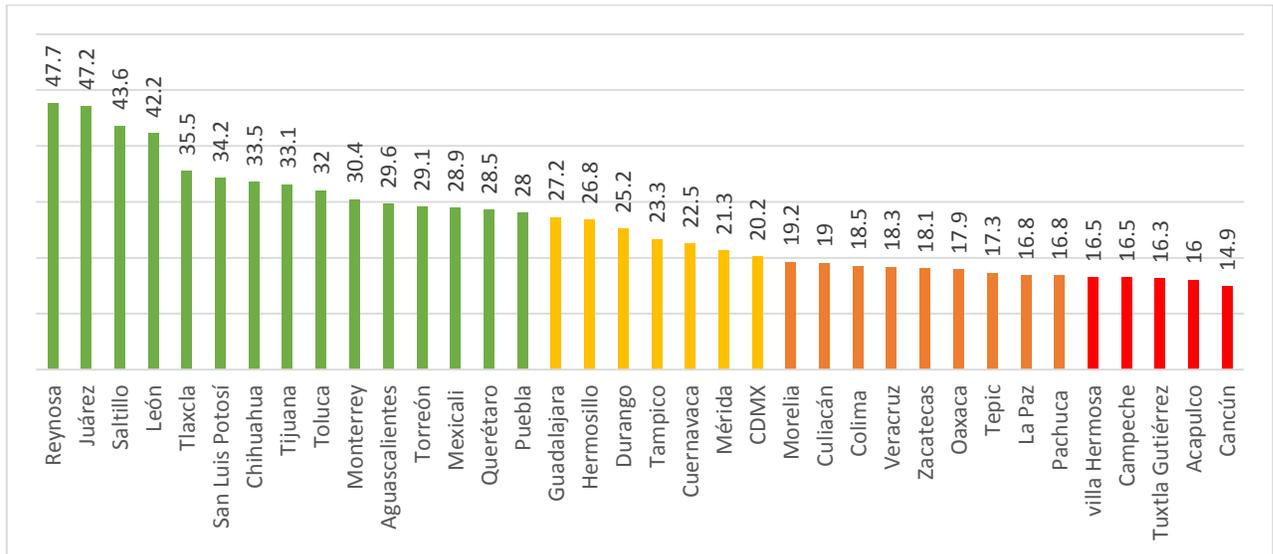
En México, como en la mayor parte del mundo, las ciudades concentran a dos de los tres grandes sectores productivos<sup>18</sup>, los cuales refieren al sector secundario y al sector terciario. El sector secundario, contempla a las actividades de la industria extractiva y de la electricidad, así como la industria de la transformación (industria manufacturera) y la industria de la construcción. Mientras que el sector terciario, contempla a las actividades del comercio y los servicios (INEGI, 2019). En la gráfica 1.5 y el mapa 1.3, se presentan la proporción y distribución de los ocupados en el sector secundario. Dicho sector concentra a una proporción agregada del 25.6%. Las ciudades con altos porcentajes de ocupados en dicho sector se concentran mayoritariamente en las regiones del centro-norte, noreste y noroeste; mientras que

---

<sup>18</sup> Los tres grandes sectores productivos son: primario, secundario y terciario. Sin embargo, el sector primario se concentra principalmente en las zonas rurales y sus complementos (INEGI, 2019); sus principales actividades son la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca. Cabe señalar que, por su ausencia en las zonas urbanas, el presente análisis se restringirá a la descripción de la ocupación en los sectores secundario y terciario.

las ciudades con menores porcentajes se concentran mayoritariamente en las regiones occidente, suroeste y sureste del país.

Gráfica 1.5 Proporción de los ocupados en el sector secundario, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

Mapa 1.4 Distribución regional de ocupados en el sector secundario, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.

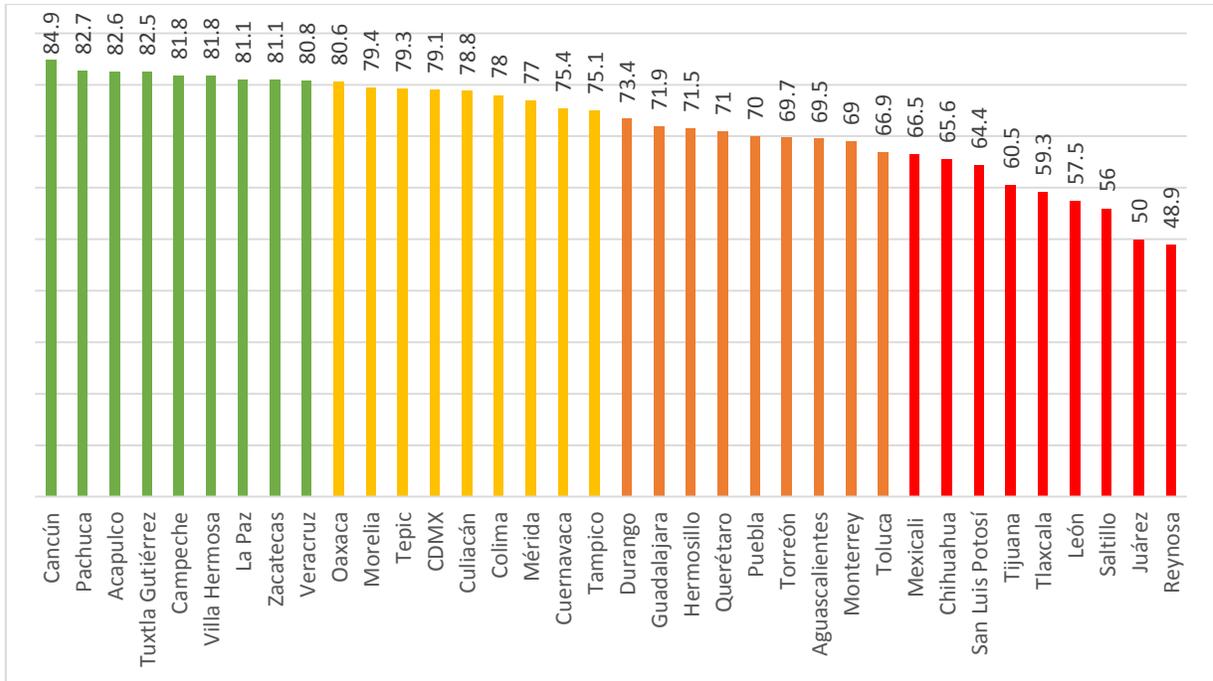


Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

Los ocupados en las ciudades del centro-norte y norte del país, trabajan principalmente en actividades de la industria extractiva y de la electricidad, así como la industria de la transformación (industria manufacturera) y la industria de la construcción.

Por otro lado, el sector terciario, concentra a una proporción agregada del 73.1% de los ocupados, porcentaje superior al 25.6% del sector secundario. Lo anterior, pone en evidencia que la estructura productiva de la mayoría de las ciudades en México concentra a los ocupados en actividades propias del sector terciario, sin embargo, un análisis regional permite tener una perspectiva mucho más amplia de lo argumentado. En ese sentido, se presentan a continuación en la gráfica 1.6 y en el mapa 1.5, la proporción y distribución de los ocupados en dicho sector, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE.

Gráfica 1.6 Proporción de los ocupados en el sector terciario, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

Mapa 1.5 Distribución regional de ocupados en el sector terciario, para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

En esencia, se aprecia que las ciudades con altos porcentajes de ocupados en dicho sector se concentran mayoritariamente en las regiones centro, oriente suroeste y sureste; mientras que las ciudades con menores porcentajes se concentran mayoritariamente en las regiones centro-norte, noroeste y noreste del país. En ese sentido, se puede argumentar que los ocupados en las ciudades del centro, oriente suroeste y sureste del país, trabajan principalmente en las actividades del comercio y los servicios.

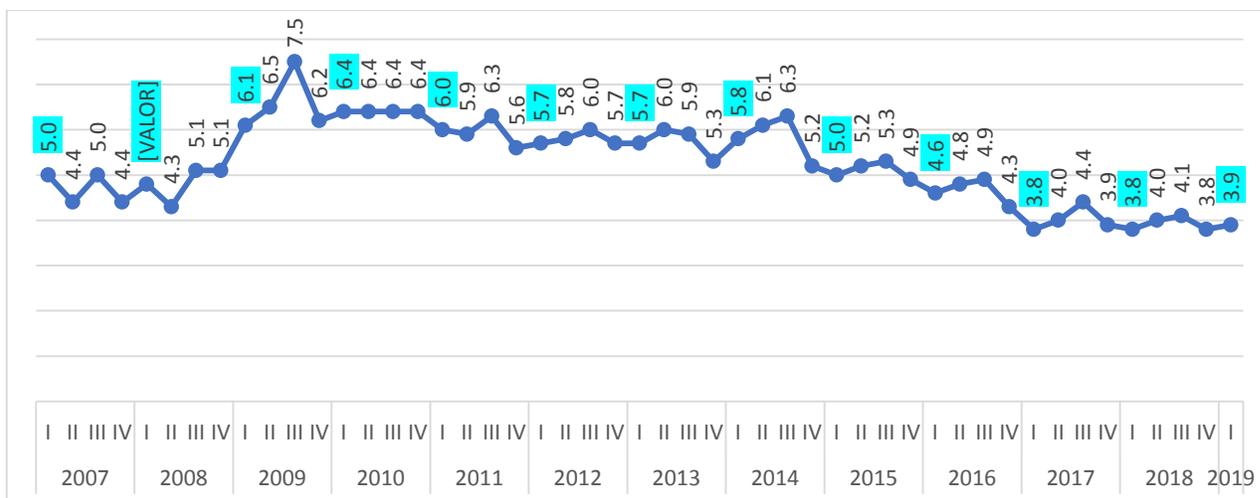
### 2.3.- Condiciones críticas de la fuerza de trabajo en México

En el apartado anterior, se planteó un contexto que expresa el tamaño y composición de la fuerza de trabajo, sin embargo, es necesario analizar las condiciones críticas de la misma para obtener un contexto más completo del mercado de trabajo en México. A continuación se presentan los principales indicadores de las condiciones críticas de la fuerza de trabajo, las cuales corresponden a la tasa de desocupación, la tasa de subutilización, la tasa crítica laboral y la tasa de informalidad. Dichos indicadores, se obtienen de la ENOE y sirven para dar cuenta de las condiciones adversas a las que se enfrenta la fuerza de trabajo en el mercado laboral en México.

#### 2.3.1.- Tasa de desocupación

Como ya se planteó en el apartado anterior, la población desocupada es entendida como aquella que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna diligencia para obtener empleo (INEGI, 2019). De acuerdo con la ENOE, para el primer trimestre de 2019, la tasa de desempleo se ubicó en 3.4% a nivel nacional y en 3.4% para el agregado de las 36 ciudades autorrepresentadas. A continuación se presenta una serie histórica de la tasa de desempleo, la cual abarca del primer trimestre de 2007 al primer trimestre de 2009.

Gráfica 1.7 Serie histórica de la tasa de desocupación del agregado de las ciudades  
2005-2019. \*



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

\*Agregado urbano a 36 ciudades a partir de I trimestre de 2019

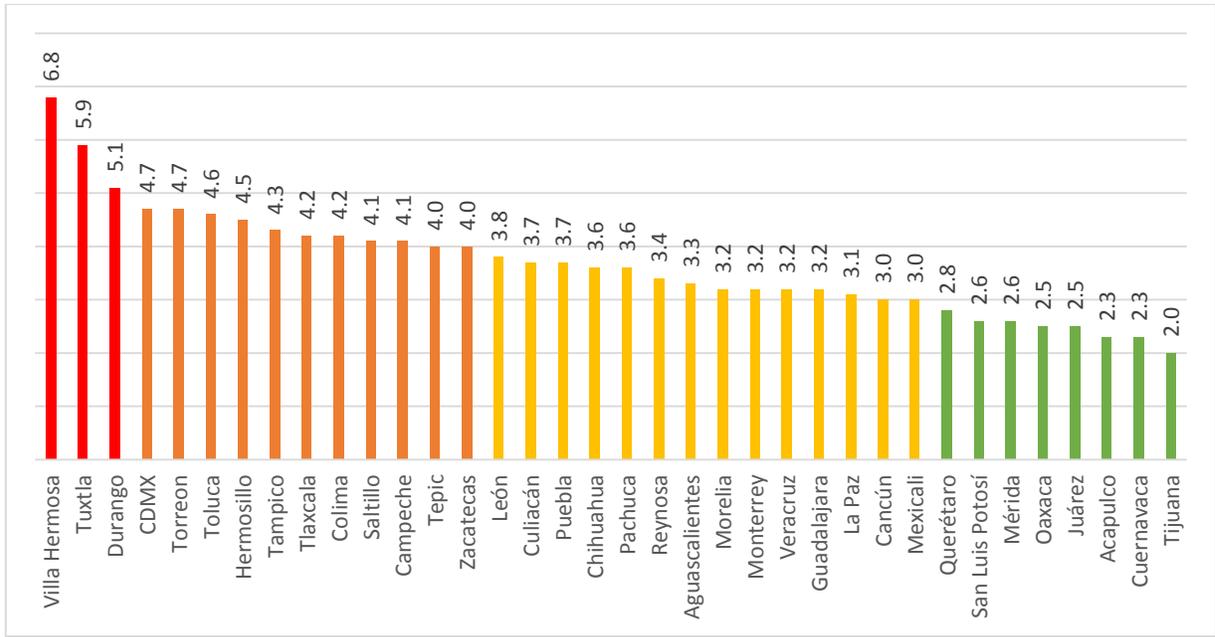
\*Agregado urbano a 33 ciudades a partir de II trimestre de 2017 al IV trimestre de 2018

\*Agregado urbano a 32 ciudades hasta I trimestre de 2017

La tasa de desocupación es baja, en promedio de 3.6% para todo el periodo, con marcados altibajos correspondientes a coyunturas de crisis o estancamiento económico que se han presentado en el país, tal y como se argumentó en el apartado anterior. El ejemplo más claro, corresponde al tercer trimestre de 2009, el cual presentó una máxima histórica en el periodo de referencia, con un incremento del 2.4% respecto al mismo trimestre de 2008, posicionándose así en 7.5% para 2009, respecto a un 5.1% en 2008.

Sin embargo, a partir del cuarto trimestre de 2009, dicho indicador presentó una tendencia decreciente con leves incrementos en 2011 y 2014. Así pues, se presentaron nuevos mínimos históricos a partir del primer trimestre de 2017 y hasta el primer trimestre de 2019, alcanzando tasas de 3.8% en dicho periodo. Lo anterior, refleja que el fenómeno del desempleo en México no ha representado un gran problema para el mercado de trabajo, sin embargo, es necesario analizar su comportamiento desde un enfoque regional. A continuación, se muestra la tasa de desocupación para las 36 ciudades autorrepresentadas en 2019.

Gráfica 1.8 Tasa de desocupación por ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

Mapa 1.6 Tasa de desocupación por ciudades autorrepresentadas en las regiones de México, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

En el mapa 1.5, se muestra la tasa de desocupación para las 36 ciudades autorrepresentadas. En sintonía con la tasa de ocupación, la tasa de desocupados se muestra de forma heterogénea para todas las regiones, sin mostrar un claro patrón de comportamiento.

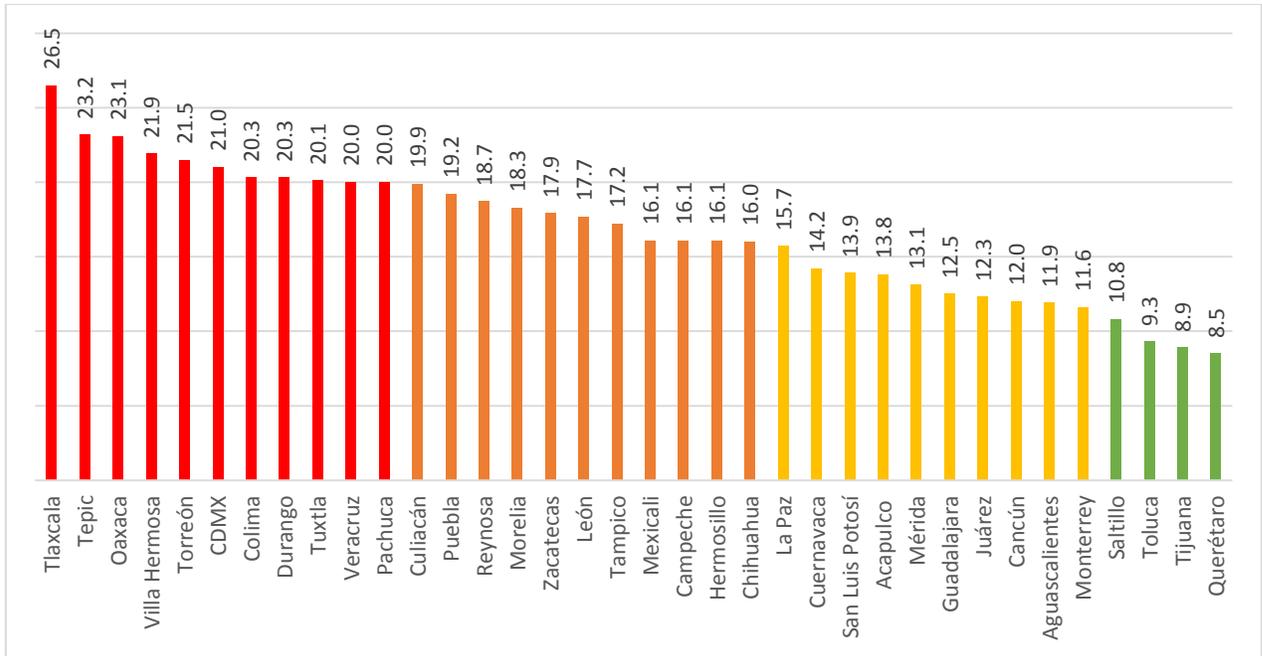
No obstante, se pueden observar ciertas particularidades; tal es el caso de las ciudades que se encuentran cercanas a la franja fronteriza del sur del país (Villa Hermosa, Tuxtla Gutiérrez y Campeche), las cuales presentan mayores tasas de desocupación respecto a las ciudades que se encuentran en la franja fronteriza al norte del país (Tijuana, Mexicali, Ciudad Juárez y Reynosa), las cuales se encuentran entre las ciudades con menores tasas de desocupación a nivel nacional.

#### 2.3.2.- Tasa de subutilización

La tasa de subutilización de la fuerza de trabajo refiere a la suma de los desocupados, los subocupados y los disponibles para trabajar, que han desistido de buscar empleo. En concreto, concentra al porcentaje de la población desempleada, al porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite, y a los desalentados de buscar empleo (INEGI, 2019).

De acuerdo con la ENOE, al primer trimestre de 2019, la tasa de subutilización representó el 17.3% de la PEA para el agregado de las 36 ciudades. A continuación, se muestra tanto la proporción, como la distribución regional de las ciudades para dicho indicador.

Gráfica 1.9 Tasa de subutilización por ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

Mapa 1.7 Tasa de subutilización por ciudades autorrepresentadas en las regiones de México, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

Se observa que el fenómeno se presenta con tasas altas y medias-altas en la mayor parte del territorio nacional, siendo las regiones oriente, occidente, suroeste y sureste las que mayor número de ciudades con altas tasas concentran; mientras que, las regiones centro-norte, noreste y noroeste concentran de forma heterogénea a las ciudades con tasas bajas y medias-altas de subutilización. Se observa que 32 de las 36 ciudades autorrepresentadas, presentan una tasa de subutilización de entre 11% y 26%, lo cual expresa que dicha proporción de la fuerza de trabajo no se encuentra en condiciones de una plena vida productiva y laboral.

### 2.3.3.-Tasa crítica laboral.

La tasa crítica laboral, refiere a la suma los subutilizados y los ocupados en condiciones críticas de ocupación<sup>19</sup>. Es decir, concentra a los desocupados, subocupados, desalentados, y/o a los ocupados que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado<sup>20</sup>, los que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y los que laboran más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos (conocidos como trabajadores en condiciones críticas de ocupación) (INEGI, 2019).<sup>21</sup>

Dicho indicador, busca captar situaciones adversas en el mercado de trabajo, las cuales se definen como *críticas* ya que son consideradas como criterio de diferenciación del trabajo pleno y productivo, de tiempo completo y con ingresos suficientes para cubrir el costo de una canasta normativa de satisfactores esenciales.

De acuerdo con la ENOE, al primer trimestre de 2019, la tasa crítica laboral representó el 28.0% de la PEA en las ciudades. A continuación, se muestra tanto la proporción, como la distribución regional de las ciudades para dicho indicador.

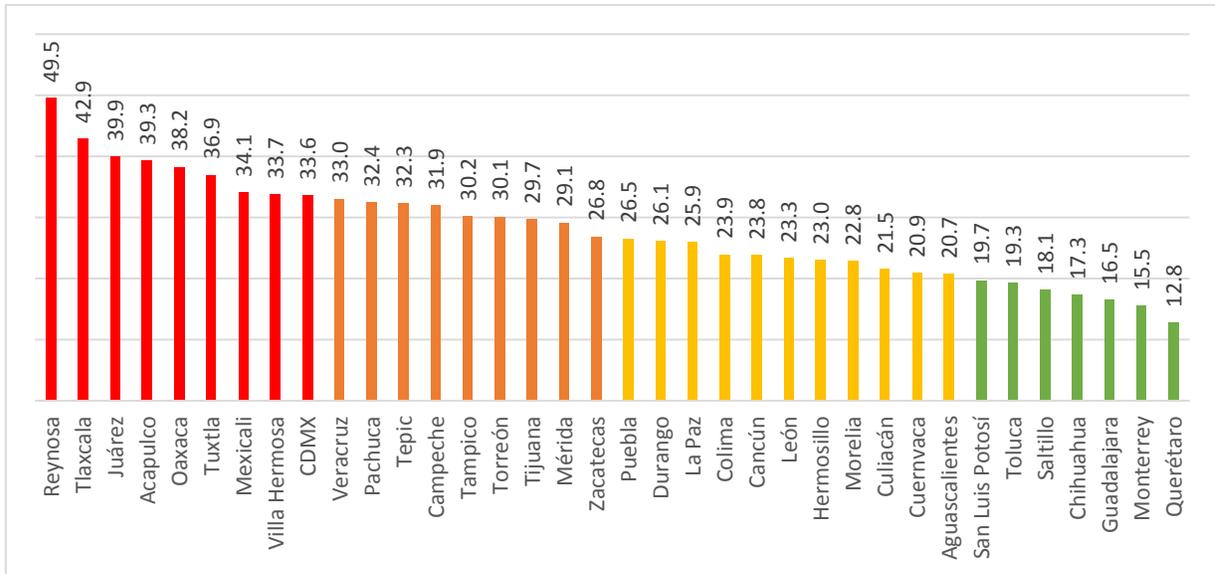
---

<sup>19</sup> La diferencia sustancial entre la *tasa crítica laboral* y la tasa de *condiciones críticas de ocupación* radica en que, la primera, concentra a los subutilizados y a los ocupados en condiciones críticas de ocupación, mientras que la segunda, concentra únicamente a los ocupados en condiciones críticas de ocupación excluyendo a los subutilizados.

<sup>20</sup> Las razones de mercado incluyen aspectos tales como, reducción de la jornada de trabajo por la crisis, falta de clientes, falta de financiamiento, falta de materia prima o maquinaria.

<sup>21</sup> Se ha decidido utilizar para el análisis a la tasa crítica laboral por dos principales razones: 1) expresa con mayor proporción a la población económicamente activa que se encuentra en condiciones adversas en el mercado de trabajo; y 2) el informe “Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE” sugiere el análisis de la tasa crítica laboral, ya que ofrece una mayor perspectiva crítica de la fuerza de trabajo en las ciudades.

Gráfica 1.10 Tasa crítica laboral por ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

Mapa 1.8 Tasa crítica laboral por ciudades autorrepresentadas en las regiones de México, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

En el mapa 1.8 se muestra la distribución regional de la tasa crítica laboral. En general, se observa una mayor concentración de ciudades con bajas tasas en las regiones noroeste, noreste y centro norte; sin embargo, no es el caso de las ciudades que se encuentran en los límites de la frontera norte, ya que estas presentan altas tasas de condiciones críticas laborales en dichas regiones. Mientras que, el resto de las ciudades con mayores tasas críticas laborales, se concentran principalmente en las regiones oriente, suroeste y sureste del país.

Así mismo, se observa que 29 de las 36 ciudades, presentan una tasa de condiciones críticas laborales por arriba del 20% y hasta el 49.%, lo cual expresa que dicha proporción de la fuerza de trabajo no se encuentra en condiciones de una plena vida productiva y laboral, y/o presenta condiciones adversas en cuanto al ingreso y la jornada de trabajo.

#### 2.3.4.-Tasa de informalidad laboral

La tasa de informalidad refiere al porcentaje de la población ocupada que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan y/o cuyo vínculo o dependencia laboral no le da acceso a la seguridad social o no es reconocido por su fuente de trabajo (INEGI, 2019).

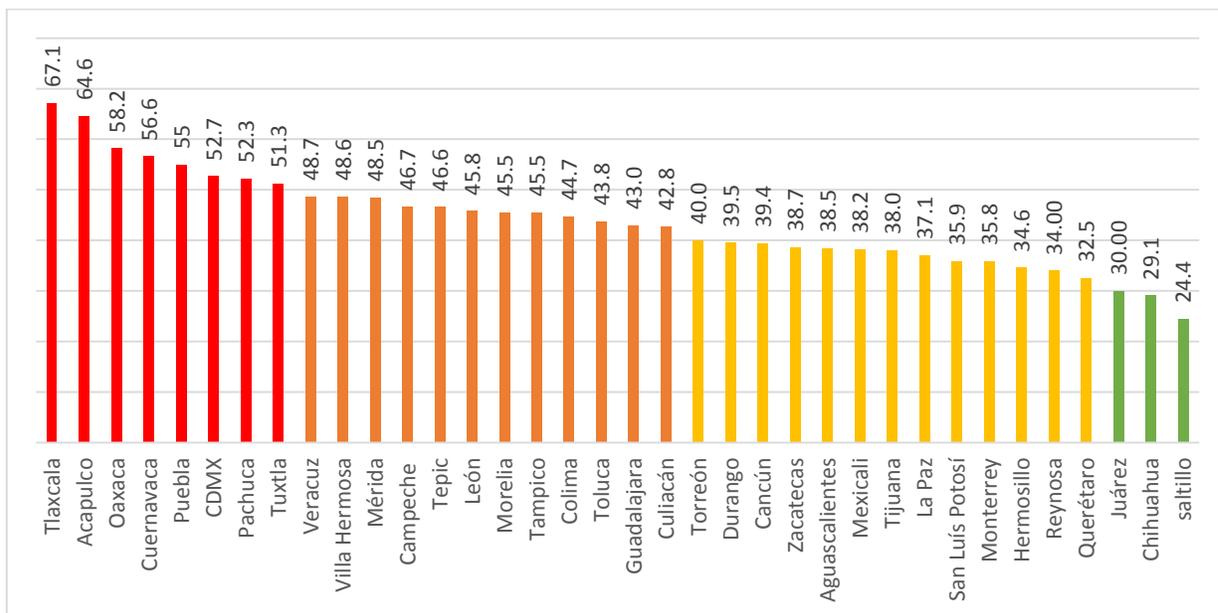
Dicho indicador, es considerado como un referente crítico de la calidad del empleo, ya que expresa la inseguridad y la desprotección de los trabajadores, posicionándolos en condiciones de vulnerabilidad social y económica<sup>22</sup>. Comúnmente, se da en empleos de baja productividad, con escaso capital físico y/o humano, y en actividades que se encuentran fuera de los marcos legales.

De acuerdo con la ENOE, al primer trimestre de 2019, la tasa de informalidad laboral representó el 46.1% de la PEA para el agregado de las 36 ciudades autorrepresentadas. A continuación, se muestra tanto la proporción, como la distribución regional de las ciudades para dicho indicador.

---

<sup>22</sup> Los empleos informales se caracterizan por no contar con acceso a seguridad social, ni a las prestaciones de la ley, además de estar relacionados con bajas remuneraciones en el salario (García B. , 2011).

Gráfica 1.11 Tasa de informalidad laboral por ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

Mapa 1.9 Tasa de informalidad laboral por ciudades autorrepresentadas en las regiones de México, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia, con base al informe: Principales indicadores laborales de las ciudades, 2019-1 de la ENOE.

Se puede observar una mayor concentración de ciudades con bajas tasas en las regiones noroeste, noreste y centro norte; mientras que, las ciudades con mayores tasas de informalidad se concentran principalmente en las regiones Occidente, centro, oriente, suroeste y sureste del país.

Así mismo, se observa que las ciudades, presentan una tasa de informalidad por arriba del 24%, y en ciudades como Tuxtla, Pachuca, CDMX, Puebla, Cuernavaca, Oaxaca, Acapulco y Tlaxcala, alcanzan tasas por arriba del 50%. Lo anterior expresa que una gran proporción de ocupados, que se encuentran en cada una de las 36 ciudades, se encuentra en condiciones de inseguridad y desprotección laboral, posicionándose así en una situación de vulnerabilidad social y económica.

#### 2.4.- La participación de los jóvenes en el mercado de trabajo

En los apartados anteriores, se planteó un breve panorama contextual del tamaño, composición y condiciones críticas de la fuerza de trabajo en México; para la estructura nacional y para las 36 ciudades autorrepresentadas que se distribuyen en las regiones del país, al primer trimestre

de 2019. A grandes rasgos, se ha dibujado un contexto heterogéneo y adverso del mercado de trabajo, del cual, dado el objeto de estudio de la presente investigación, resulta de especial interés la participación laboral de los jóvenes.

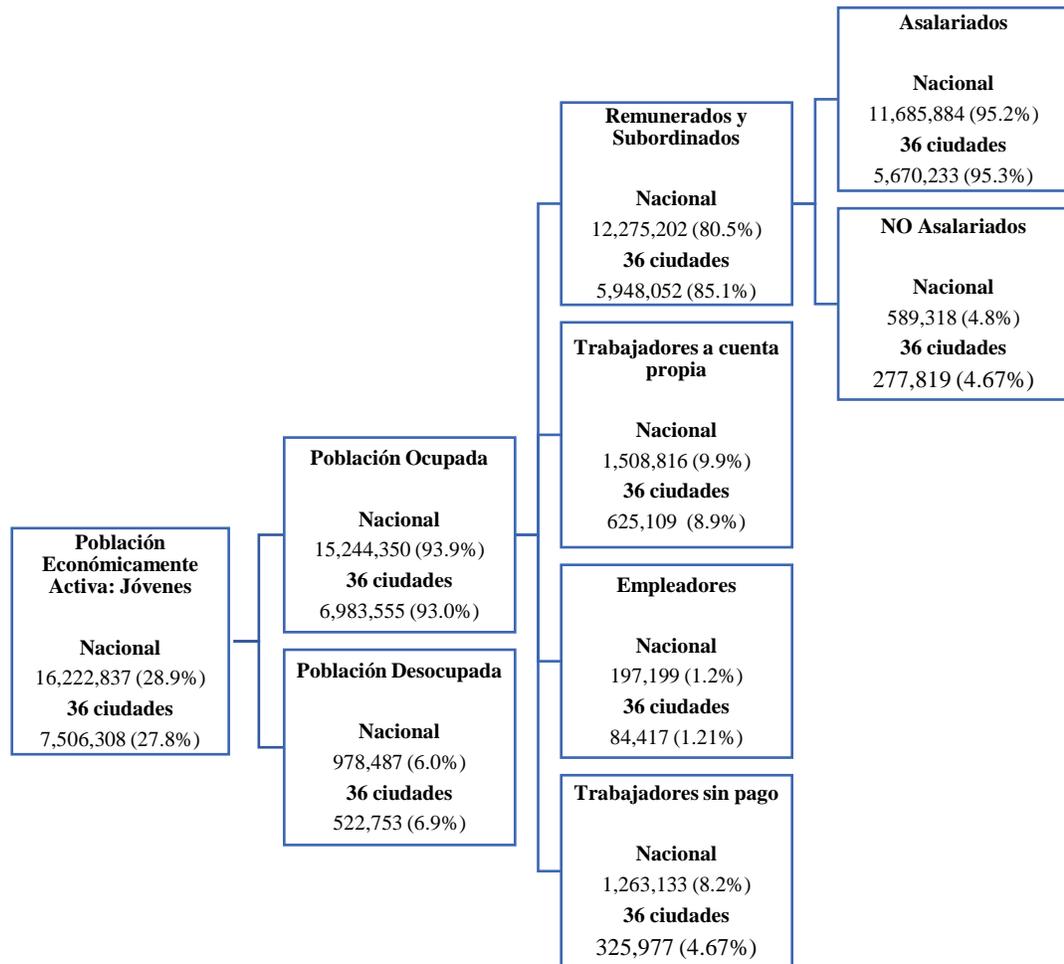
En ese sentido, a continuación se presentan los principales indicadores laborales para el grupo de jóvenes de entre 15 y 29 años. Dichos indicadores, fueron estimados mediante los microdatos de la ENOE y se presentan de manera agregada a nivel nacional, y para las 36 ciudades al primer trimestre de 2019.

#### 2.4.1.- Tamaño y composición de la fuerza de trabajo

De acuerdo con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID, 2018), en México hay aproximadamente 30.7 millones (24.6%) de personas entre 15 y 29 años; es decir, uno de cada cuatro habitantes del país es joven.

Dicha población, al primer trimestre de 2019 representó a su vez 16.2 millones (28.8%) de la población económicamente activa nacional. De ellos, 15.2 millones (93.9%) tuvieron un empleo, es decir, fueron considerados como población ocupada, de los cuales el 63.7% fueron hombres y 36.3% mujeres. Mientras que, 978 mil (6.0%), no tuvieron una ocupación, es decir, fueron considerados como población desocupada, de los cuales 57.6% fueron hombres y 42.4% mujeres (ENOE, 2019). Es relevante comentar que del total de la PEA en jóvenes, el 46% (7.5 millones) se concentró en 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE (2019-1), de los cuales el 93% (6.9 millones) correspondieron a población ocupada, frente a un 6.9% (522 mil) correspondiente a población desocupada. Así pues, se observa de nueva cuenta que la dinámica ocupacional de las ciudades se muestra en consistencia a la dinámica nacional para el grupo de los jóvenes. A continuación, en el esquema 1.3, se muestra una perspectiva más amplia del tamaño y composición de la fuerza de trabajo de dicho grupo etario.

Esquema 1.3 Tamaño y composición de la fuerza de trabajo Joven en México: nacional y 36 ciudades autorrepresentadas, 2019 1T.



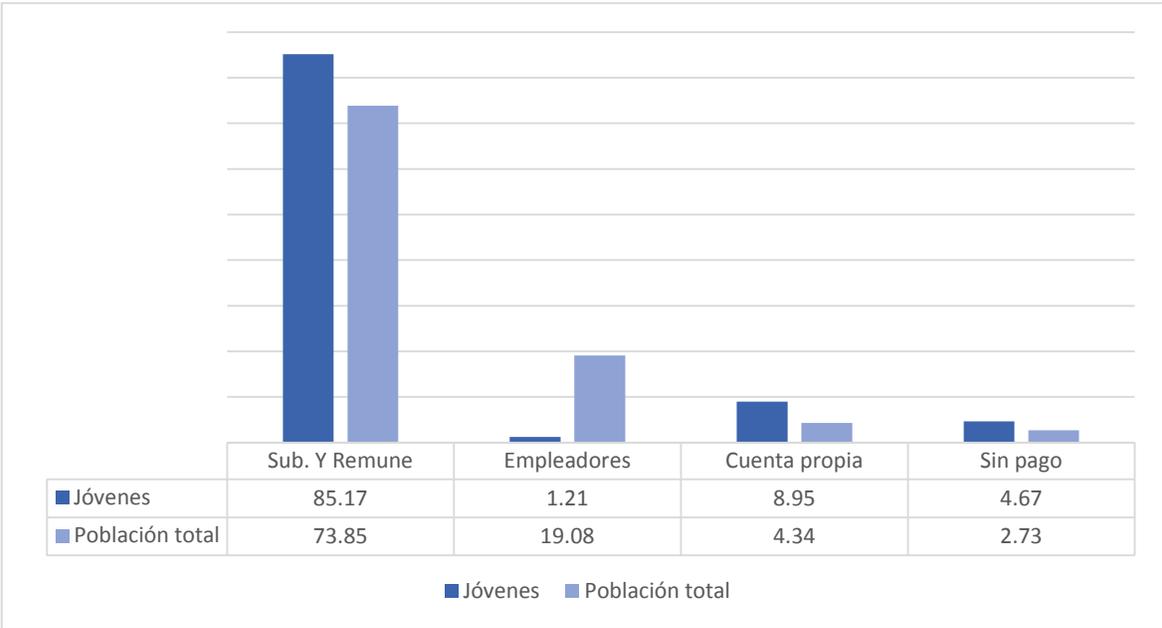
Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

La posición en la ocupación con una mayor concentración de jóvenes en las ciudades corresponde a los subordinados y remunerados, con una proporción de alrededor del 80%; seguida por los trabajadores a cuenta propia, con una proporción cercana al 9%; los empleadores con 1.2%; y finalmente, los trabajadores sin pago, con una proporción del 4.6%. De igual forma, se observa que la proporción de los subordinados y remunerados con percepciones salariales, alcanza una proporción del 95%; mientras que los remunerados y subordinados con percepciones no salariales es de tan solo el 4.6%.

En una perspectiva comparativa para las ciudades, entre el grupo de los jóvenes ocupados y el total de la población ocupada, se puede observar que los jóvenes presentan proporciones

marginalmente diferentes con el resto de la población. Para dar cuenta de ello, en la siguiente gráfica se presentan dichas comparaciones.

Gráfica 1.12 Comparación porcentual por posición en la ocupación, del grupo de jóvenes respecto a la población total, para el agregado de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

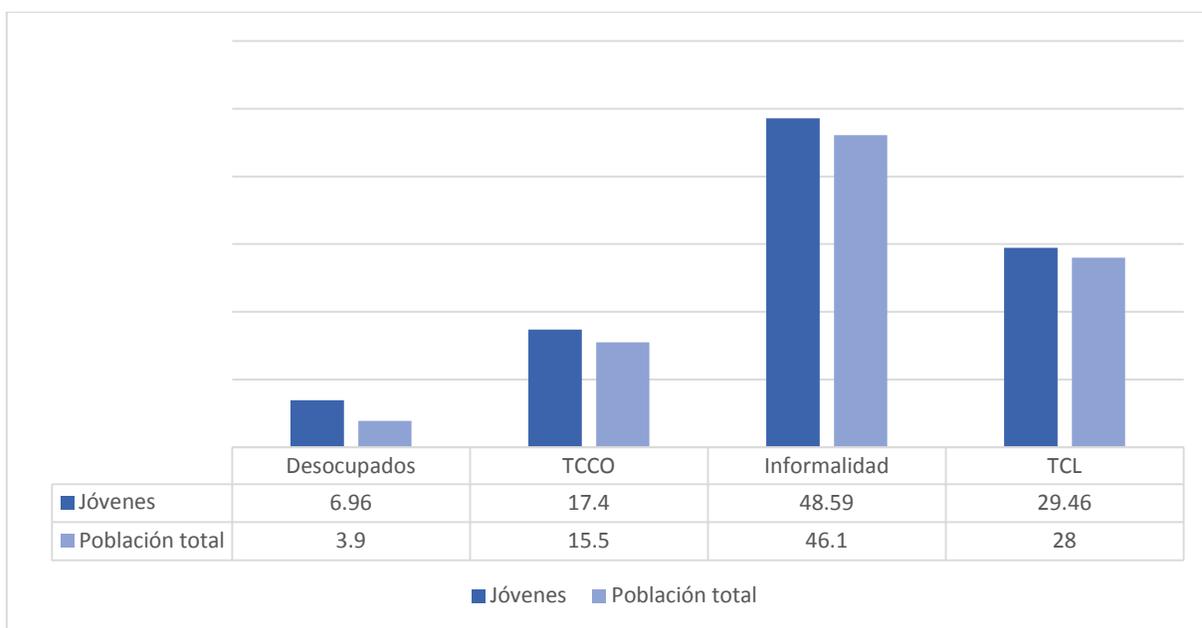
En la gráfica 1.12 se muestra la comparación porcentual de los jóvenes ocupados respecto a la población total ocupada, en las diferentes posiciones en la ocupación, para el agregado de las ciudades al primer trimestre de 2019. Se observa que los jóvenes contaron con una mayor proporción relativa, respecto a la población total, en las posiciones correspondientes a: los subordinados y remunerados, con una diferencia del 12%; a los trabajadores por cuenta propia, con una diferencia del 4%; y a los trabajadores sin pago, con una diferencia del 2%. En lo que respecta a los empleadores, los jóvenes contaron con una proporción relativa menor a la población total, con una amplia diferencia del 18%.

2.4.2.- Condiciones críticas de la fuerza de trabajo

En el apartado anterior, se describió de manera breve el tamaño y composición de la fuerza de trabajo de los jóvenes, en este apartado se analizan las condiciones críticas de la misma para obtener un contexto más completo de la participación de dicho grupo en el mercado de trabajo.

La gráfica 1.13, se presentan los indicadores correspondientes a la tasa de desocupación, la tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO), la tasa de informalidad y la tasa crítica laboral (TCL), del grupo de jóvenes ocupados en comparación con la población total ocupada, para el agregado de las 36 ciudades autorrepresentadas.

Gráfica 1.13 Comparación porcentual de indicadores críticos de la fuerza de trabajo, del grupo de jóvenes respecto a la población total, para el agregado de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019 1T.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

Se observa que los jóvenes presentaron de forma marginal mayores tasas relativas, respecto a la población total, para todos los indicadores críticos de la fuerza de trabajo. En primer lugar, se observa que los jóvenes presentan una mayor tasa de desocupación del 6.96%, respecto a un 3.9% de la población total; lo anterior expresa una mayor exposición por parte de los jóvenes al desempleo, o en su defecto, menores posibilidades de encontrar un trabajo que el resto de la población.

En lo que respecta a las condiciones críticas de ocupación, los jóvenes presentaron una mayor tasa con un 17.4%, respecto al 15.5% de la población total. De acuerdo con la ENOE (2019-1), la desagregación de dicho indicador (no presentada en la gráfica) muestra que, en la población ocupada juvenil y en el total de ocupados, está compuesta respectivamente por

0.16% y 0.18% por trabajadores que laboran menos de 35 horas por razones de mercado; 6.74% y 6.44% por los que laboran 35 o más horas a la semana con remuneraciones inferiores al salario mínimo; y finalmente, 10.44% y 8.93% por los que laboran más de 48 horas a la semana y reciben de uno a dos salarios mínimos mensuales.

Por su parte, el indicador correspondiente a la tasa informalidad laboral muestra que, los jóvenes presentaron una mayor tasa con un 48.59%, respecto al 46.1% de la población total. Lo anterior expresa dos situaciones: 1) la tasa de informalidad laboral se posiciona como el indicador con mayor proporción de todos los indicadores críticos de la fuerza de trabajo, y 2) los jóvenes se encuentran mayormente expuestos a condiciones de inseguridad y desprotección laboral, respecto al total de los ocupados.

Finalmente, el indicador correspondiente a la tasa crítica laboral muestra que los jóvenes presentan marginalmente una mayor tasa relativa con un 29.46%, respecto al 28.0% de la población total ocupada. En ese sentido, dicho indicador expresa que los jóvenes se encuentran mayormente expuestos a condiciones críticas laborales, tales como un bajo ingreso y/o jornadas de trabajo irregulares.

## 2.5.- Reflexiones finales

En el presente capítulo se analizó el panorama del tamaño, composición y condiciones críticas de la fuerza de trabajo en México, en contexto del primer trimestre de 2019. Dicho análisis, se realizó a partir de la descripción de la estructura nacional y mediante una descripción regional de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE. Así mismo, se analizó la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo, ya que se constituyen como objeto de estudio para la presente investigación.

A grandes rasgos, se ha dibujado un contexto heterogéneo del mercado de trabajo, a partir de los principales indicadores laborales; de los cuales es pertinente destacar al menos seis

aspectos relevantes. 1) El comportamiento de las ciudades en cuanto a los principales indicadores laborales, corresponde a la dinámica nacional, ya que se presentan prácticamente las mismas proporciones en cuanto a la PEA, PNEA, PO, PD y Posición en la Ocupación. 2) Se demostró que la tasa de ocupación se encuentra por arriba del 90% y que regionalmente se distribuye de forma heterogénea entre las ciudades. 3) Los subordinados y remunerados representan la mayor proporción con alrededor del 70% de los ocupados, siendo los hombres los que mayor participación tienen en el mercado de trabajo. 4) De los remunerados y subordinados, más del 90% corresponden a ocupados con percepciones salariales. 5) La distribución regional de las ciudades del centro-norte, noroeste y noreste del país, presentan marginalmente mayores proporciones de remunerados y subordinados con percepciones salariales y se concentran en actividades del sector secundario; mientras que, las ciudades del centro, sur y sureste presentan menores proporciones de remunerados y subordinados con percepciones salariales y se concentran principalmente en actividades del sector terciario. 6) Aunque en la presente investigación se demuestra que, el trabajo remunerado y subordinado con percepciones salariales se constituye como el predominante de la estructura ocupacional, no puede pensarse como un todo homogéneo, ya que, el trabajo se realiza en un marco heterogéneo de relaciones sociales que en lo concreto se expresa en diferentes formas y espacios laborales (Pacheco, 2014).

En cuanto a las condiciones críticas de la fuerza de trabajo, analizadas mediante los indicadores correspondientes a la tasa de desocupación, la tasa de subutilización, la tasa crítica laboral y la tasa de informalidad; se deben destacar cuatro aspectos relevantes: 1) la tasa de desocupación se posiciona como el indicador con menor proporción de la PEA, con una tasa promedio del 3.9% para el agregado de las 36 ciudades al 2019; 2) la tasa de subutilización se ubicó en un promedio de 17.3% para el agregado de las ciudades, representado en dicha proporción a la población económicamente activa que no se encuentra en condiciones de una plena vida productiva y laboral; 3) la tasa crítica laboral presentó una tasa promedio de 28.0% para el agregado de las ciudades, expresando así, una importante proporción de la fuerza de trabajo subutilizada que además se encuentra en condiciones adversas en cuanto al ingreso y la jornada de trabajo; y 4) la tasa de informalidad laboral, se posiciona como el indicador con mayor proporción de los ocupados, ya que se ubicó en una tasa promedio de 46.1%, representando en dicha proporción a los trabajadores que se encuentran en situaciones de

inseguridad y desprotección laboral, situándolos en una condición de vulnerabilidad social y económica.

Cabe mencionar, que el análisis descriptivo que se realizó a lo largo del capítulo da muestra de las diferencias regionales que hay en el mercado de trabajo en México. En específico, quedaron en evidencia los grandes contrastes que existen entre las ciudades de las regiones frontera norte y frontera sur, para la gran mayoría de los indicadores analizados. Tal es el caso de la tasa de ocupación, en la cual las ciudades de la región frontera norte presentaron las mayores tasas relativas respecto a las ciudades de la región frontera sur. Por su parte, la proporción de los ocupados en los sectores económicos revela que las ciudades de la región frontera norte presentan una alta proporción de los ocupados en el sector secundario, mientras que las ciudades de la región frontera sur presentan una mayor proporción en el sector terciario. En lo que respecta a las condiciones críticas laborales, se observa que las ciudades de la región frontera sur se encuentran entre las ciudades con mayores tasas de subutilización e informalidad, mientras que las ciudades de la región frontera norte se encuentran entre las ciudades con las menores tasas. Así pues, se justifica la relevancia en el análisis comparativo entre dichas regiones.

En conclusión, se constató que el mercado de trabajo se caracteriza por una heterogeneidad en la estructura ocupacional y productiva de la fuerza de trabajo, las cuales se presentan con diferencias regionales a lo largo del territorio nacional. Así mismo, se demuestra que el principal problema que enfrenta la fuerza de trabajo en el país no es la falta absoluta de ocupaciones, sino las condiciones críticas laborales, de subocupación e informalidad laboral en que se encuentra. Dichas condiciones, merman la vida productiva y ocupacional de los trabajadores, posicionándolos en condiciones de vulnerabilidad social y económica.

Es en dicho contexto adverso, que se da la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo. Se demostró, que estos aportan casi un 30% de la fuerza laboral, y sin embargo presentan mayores tasas de condiciones críticas laborales respecto al total de la población económicamente activa. Principalmente se encuentran expuestos a una mayor tasa de desempleo, la cual representó el doble que la tasa de la población total; mientras que, la tasa de informalidad, junto con las tasas de condiciones críticas laborales, se presentaron

marginalmente con una mayor intensidad en los jóvenes ocupados que en la población total ocupada.

En ese sentido, se considera pertinente el estudio de la precariedad laboral para el grupo de jóvenes asalariados, los cuales representan la mayor proporción de los ocupados y se caracterizan por presentar más condiciones críticas laborales.

## **CAPÍTULO II. ABORDAJE TEÓRICO DE LA PRECARIEDAD LABORAL**

### **2.1.- Introducción**

El estudio del trabajo como objeto de análisis, ha evolucionado con los cambios laborales y las transformaciones económicas y sociales, que son determinados por el tiempo y el espacio (Cuchcatla, 2016). En paralelo a los cambios ocurridos en el mercado de trabajo, también han evolucionado las perspectivas que estudian los fenómenos laborales.

Durante prácticamente todo el siglo XX, los estudios predominantes sobre el trabajo se enmarcaron en una línea que iba de los mercados de trabajo a los procesos laborales, a la regulación de la relación laboral y a las acciones colectivas vinculadas con el trabajo asalariado (De la Garza, 2011, pág. 49). En América Latina, la existencia de rasgos heterogéneos en el terreno de la ocupación han sido un elemento ampliamente reconocido en los estudios del trabajo (Rojas & Salas, 2011, pág. 117).

La literatura especializada en los estudios de trabajo en las últimas décadas ha partido siempre desde una visión heterogénea del mundo del trabajo. A partir de dicha visión, fueron acuñados conceptos tales como el de marginación, informalidad y subempleo desde la segunda mitad del siglo XX, los cuales pretendieron dar cuenta de condiciones adversas en las relaciones laborales y de nuevas formas de organización del mundo del trabajo. Posteriormente se tornó de suma importancia el estudio de los llamados trabajos *atípicos*, también denominados como no típicos, no estándar, no clásicos, o no estructurados (De la Garza, 2011; Reygadas, 2011).

A partir de ello, se generó una gran diversidad conceptual para captar las nuevas formas de trabajo no típicas, las cuales expresaban nuevas formas de exclusión, inseguridad y flexibilidad en el trabajo (De la Garza, 2011). Es en dicho contexto, que surge el concepto de precariedad laboral, como rasgo distintivo que afectaba principalmente a las ocupaciones asalariadas y que con el tiempo fue alcanzando nuevas formas atípicas de trabajo.

El presente capítulo constituye un esfuerzo por presentar las nociones, ejes y perspectivas del estudio de la precariedad laboral. En un primer momento, se parte de la descripción evolutiva de las perspectivas teóricas de los estudios del trabajo en todo el siglo XX, las cuales fueron abordadas desde una visión economicista a principios del siglo, hasta la visión sociológica de los mercados de trabajo en las últimas décadas. Posteriormente, se plantea la importancia de la heterogeneidad productiva y laboral que ha caracterizado a los mercados de trabajo en Latinoamérica y México. Finalmente se aborda al estudio de la precariedad laboral, como elemento medular de la presente investigación, planteando así las principales diferencias con el trabajo atípico, su definición y sus dimensiones de análisis.

2.2.- De la visión economicista a una visión sociológica de los mercados de trabajo.

A lo largo del siglo XX se generó en todo el mundo, un extenso debate entre los diversos enfoques teóricos que analizaban las dinámicas correspondientes a los mercados de trabajo. A principios de siglo, la teoría *económica neoclásica*, fue considerada como la corriente dominante en el estudio de la economía laboral y los mercados de trabajo. Dicha corriente de pensamiento sustentaba sus postulados teóricos en una lógica idealizada del funcionamiento del mercado de trabajo, en la cual existía información completa tanto para los empresarios, como para los trabajadores. Los individuos debían tomar sus decisiones de forma racional con base a la información disponible sobre los precios y los costos expresados en el salario, generando así, un equilibrio natural entre oferta y demanda en un mercado que asignaba de forma eficiente los recursos generados (Fernandez, 2010).

De acuerdo con Borjas (2013), la teoría neoclásica establece en sus supuestos básicos que, ante la competencia perfecta que debe darse en el mercado de trabajo, los factores de la producción (capital y trabajo) son de naturaleza homogénea, siendo el trabajo el único que puede variar en el corto plazo con perfecta movilidad. Se presenta una oferta y una demanda que se equilibra de manera correcta ya que existe información que fluye de forma simétrica entre los individuos, rompiendo así con la posible existencia de incertidumbre. Por tanto, existe pleno empleo ya que nadie se debe quedar fuera del mercado, pues este tiene la posibilidad de absorber en su totalidad a la fuerza de trabajo existente. Los trabajadores (de manera racional) deberán tomar la decisión de emplearse con base al precio de mercado, es decir, con base al salario que maximice su utilidad y tomar la decisión de trabajar o de dedicarse al ocio, generándose así un desempleo natural y voluntario que no necesariamente corresponda a fallas en el mercado.

Sin embargo, la teoría economicista neoclásica no lograba explicar las diversas dinámicas que se presentaban en el mercado laboral, ya que, en la realidad dicho mercado se mostraba de forma imperfecta y desequilibrada entre los actores. Es así, que a partir de los años treinta, surge una visión alternativa a la neoclásica, conocida como el enfoque Dual. Esta teoría contemplaba aspectos de corte sociológico, y rechazaba los supuestos básicos de la teoría neoclásica, argumentando que no existía un equilibrio natural entre oferta y demanda de trabajo, sino que eran las instituciones las encargadas de regular la permanencia y la salida de los individuos en el mercado de trabajo (Pries, 2000).

La teoría Dual-institucionalista, planteaba que el mercado de trabajo se organiza en dos sectores: un sector “primario”, en el que se encontraban las grandes empresas las cuales tenían la capacidad de generar condiciones a su favor; y un sector “secundario”, en el que se encontraban empresas chicas y grupos sin poder. El sector primario tenía la capacidad de ofrecer condiciones favorables de empleo para atraer, concentrar y estabilizar la mano de obra mejor preparada, manteniendo así una posición privilegiada en los mercados de trabajo; mientras que, el sector secundario se encontraba en un círculo vicioso de condiciones inestables y difíciles, ya que contaba con una baja capacidad tecnológico-productiva, condiciones laborales críticas y baja capacitación de la mano de obra (Fernández, 2010).<sup>23</sup>

A partir de los años cincuenta, surgen nuevas posturas de carácter sociológico para el estudio de los mercados de trabajo, tal es el caso de la teoría de la *Segmentación*, la cual establece que los modelos Duales-institucionalistas, aún contenían una visión muy cercana al pensamiento economicista, y que por ello era necesario replantear el enfoque. Dicha teoría, enfatizaba la importancia de considerar al conjunto de normas e instituciones sociales que rigen y estructuran al mercado laboral, como ente segmentado y heterogéneo en las interrelaciones entre la mano de obra y los puestos de trabajo (Pries, 2000). Se establece que las estructuras de los puestos de trabajo no se constituyen en elementos unitarios homogéneos, sino en conglomerados segmentados en los cuales las personas no tienen las mismas oportunidades para ocupar las mismas vacantes, debido a que presentan características diferenciadas en aspectos sociodemográficos, tales como la edad, su formación profesional, o su experiencia laboral.

Así, en los años ochenta se abrieron nuevas líneas de investigación empírica y teórica que reforzaron los enfoques sociológicos del mercado de trabajo. Tal es el análisis sobre la segregación por género, en el cual se estudiaban las diferencias salariales entre hombres y mujeres; o los estudios sobre los mercados de trabajo locales, en los cuales las características

---

<sup>23</sup> Cabe mencionar, que la visión Dual de los mercados de trabajo en América Latina fue determinante para el estudio del sector formal e informal. De acuerdo con Tokman (1987), en el sector formal se encuentran relaciones contractuales estables, seguridad social y estabilidad en el empleo; mientras que el sector informal, estaba caracterizado por condiciones de trabajo inestables, bajos ingresos, falta de seguridad social y una ausencia de legalidad en las actividades económicas.

territoriales, el arraigo familiar y los lazos sociales de los trabajadores, fueron determinantes en los niveles salariales y las tasas de ocupación y empleo.

En América Latina, los años ochenta representaron un parteaguas en términos económicos y sociales. La reestructuración productiva, ante el cambio de paradigma económico, vino a transformar las relaciones sociales y la estructura clásica del mercado (De la Garza, 2000). En ese contexto, se apuntaló el surgimiento de nuevos estudios sobre el mercado laboral en la región, los cuales (aunque no se redujeron al campo de la sociología, sino que se extendieron al campo de la antropología, la psicología, la medicina, la economía, entre otras disciplinas) se caracterizaron por un marcado enfoque sociológico en la investigación académica (De la Garza, 2000).<sup>24</sup>

La característica de los estudios sociológicos es que teóricamente se fundamenta en concepciones que sintetizan conceptos económicos y políticos para analizar, entender y explicar los mecanismos, las normas y las prácticas sociales que se configuran en el mundo del trabajo; y dan forma a ciertos fenómenos sociales tales como la exclusión, la marginación, la precariedad y las diferentes desigualdades que se generan en el mercado del trabajo (De la Garza, 2000; Pries, 2000).

#### 2.2.1.- La heterogeneidad como rasgo distintivo en América Latina.

América latina se ha caracterizado históricamente por contar con una importante heterogeneidad en su estructura productiva y de los mercados laborales. Dicha heterogeneidad, denota la existencia de una diversidad de actividades en los múltiples sectores económicos, con niveles desiguales de productividad y remuneraciones.

Lo anterior, se generó principalmente como resultado de las diferencias tecnológicas existentes entre un grupo reducido de actividades altamente productivas, cuyas prácticas se hallaban más próximas a la frontera del conocimiento, y un grupo numeroso de actividades en que predominaban ciertas condiciones tecnológicas atrasadas, que tenían como característica una baja productividad de los factores de producción (Capdevielle, 2005, p.101; Pérez-Sainz, 2014, p.162).

---

<sup>24</sup> Prueba de ello, fue el importante aporte académico coordinado por De la Garza (2000), en el *Tratado latinoamericano de la sociología del trabajo*, el cual reúne una amplia producción académica sobre los estudios del mercado de trabajo en América Latina.

Cabe mencionar que la heterogeneidad de la estructura productiva se ha manifestado a su vez en el mercado de trabajo desde mitades del siglo XX (Salvia & Vera, 2013, p. 5). Tal es el caso del sector informal, el cual ha tenido una fuerte presencia en América Latina desde los años sesenta, derivado de una segmentación del mercado de trabajo. Dicho fenómeno, se explicaba por la existencia de un grupo de trabajadores conformado por quienes laboran en un sector moderno, caracterizados por una alta productividad y elevados niveles de remuneración. Por otra parte, se encontraba a un segundo sector mucho más numeroso, constituido por trabajadores con media y baja productividad y con reducidos niveles de remuneración; dando el carácter estructural de la heterogeneidad del mercado de trabajo y la desigual distribución de los ingresos (Bárcena & Maninat, 2009, p.13).

A partir de los años ochenta las estructuras de trabajo que surgieron como resultado del proceso de globalización, estuvieron acompañadas de una flexibilización del trabajo asalariado como política de desregulación laboral, caracterizada por generar condiciones de inestabilidad e inseguridad (Pérez-Sainz, 2014).<sup>25</sup> En dicho contexto, es posible comprender ciertos problemas sociales tales como la informalidad, el subempleo y la precariedad laboral, cuya explicación radica en las condiciones productivas de la estructura económico-ocupacional de los países latinoamericanos.

En la actualidad, la heterogeneidad de los mercados de trabajo es cada vez más profunda, pues se han configurado una gran diversidad de condiciones y relaciones laborales provocadas en gran medida por las diferentes reformas estructurales en materia laboral que se han implementado en prácticamente todos los países de la región. En concreto, se ha utilizado el término *precariedad laboral* con el fin de dar cuenta a las carencias e inseguridades que enfrentan las y los trabajadores en dicho contexto (Pacheco, Valdez, Flores, & Borja, 2018, pág. 10). Sin embargo, una definición precisa del concepto resulta complicado, dados los

---

<sup>25</sup> La flexibilidad de la mano de obra ha modificado la jornada de trabajo en función de las necesidades de las empresas, ha generado incertidumbre e inestabilidad en los sistemas de contratación y remuneración, tocando los límites de la legalidad a través de la subcontratación para reducir costos laborales mediante trabajo en horarios atípicos, con intensas jornadas de trabajo, con bajo salario y con pausas obligatorias y no remuneradas (Neffa, 2010, p. 38).

distintos sentidos con que éste ha sido abordado en los múltiples estudios del trabajo. A continuación, se hace un esfuerzo por definir a la precariedad laboral, las dimensiones que la componen y la manera en que se ha abordado en México.

### 2.3.- Perspectivas teóricas de la precariedad laboral: un estado del debate.

El estudio de la precariedad laboral ha sido abordado generalmente mediante el enfoque teórico de la sociología del trabajo. La perspectiva analítica de la que se parte corresponde a la heterogeneidad de los mercados de trabajo, situación que ha configurado una gran diversidad de relaciones laborales, caracterizadas comúnmente por condiciones críticas de inestabilidad e inseguridad. El presente apartado, tiene como objetivo plantear los aspectos teóricos más relevantes contemplados en la literatura como elementos que giran en torno al estudio de la precariedad laboral.

#### 2.3.1.- De los límites entre el trabajo y el empleo.

Para comenzar, es pertinente aclarar que existe una diferencia sustancial entre las nociones de *trabajo* y *empleo*. De acuerdo con Castel (1997), el trabajo refiere a un estatuto meramente mercantil, mientras que el empleo denota un estatuto que incluye garantías, esquemas de protección y derechos laborales anclados a la condición del salario. Es decir, el trabajo deviene en empleo, solo cuando toma la condición salarial mediante una base de recursos y garantías sobre las cuales el trabajador puede apoyarse para lograr mejores condiciones de vida (Pérez-Sáinz, 2014).

Ariza & De Oliveira (2014), establecen que la precariedad laboral se asocia al deterioro de las condiciones de empleo asalariado, a partir de la instauración del nuevo modelo económico en los años ochenta, y que se rige por las exigencias económicas y tecnológicas inherentes a la evolución misma del capitalismo. En ese sentido, el empleo asalariado fue el blanco esencial de las transformaciones que sufrió el mundo del trabajo en el contexto de globalización (Castel, 1997).

Sin embargo, es necesario aclarar que en países como México, la sociedad salarial nunca fue el modelo predominante en el mercado de trabajo; lo que se observa son “diversas formas de precariedad laboral que durante la modernidad convivieron con el estado de bienestar y que, a partir de la crisis de dicho modelo en la década de los ochenta, se mezclaron con nuevas

formas de precariedad surgidas con la apertura de América Latina al mercado mundial” (Guadarrama, et.al., 2014, pág. 14).

Así pues, la precariedad laboral afecta de forma preponderante a los trabajadores asalariados, sin embargo, ésta alcanza en ocasiones también formas de trabajo no asalariado que se encuentran inmersas en el heterogéneo mundo del trabajo, tales como los *trabajos atípicos* o a cuenta propia, ubicados generalmente en la rama de los servicios y los cuales se diversifican con el rápido avance de la sociedad del conocimiento (Ariza & De Oliveira, 2014; Reygadas, 2011).

Con frecuencia la noción de trabajo atípico se ha utilizado como sinónimo de trabajo precario, no obstante, es necesario hacer la distinción, pues la idea de trabajos atípicos no implica necesariamente una connotación de precariedad. La noción de trabajo atípico alude a las nuevas y diversas formas de trabajo, cuya característica en común es ser distinto al trabajo típico asalariado, formal, del sector industrial, en grandes empresas, con contrato colectivo y acceso a seguridad social (De la Garza, 2011, p. 49; Reygadas, 2011, p.23).

De acuerdo con Reygadas (2011), entre las dimensiones del trabajo atípico se encuentran, la transición del trabajo industrial a una configuración más heterogénea del trabajo en la que predominan los servicios; con un modelo múltiple de producción en la cual ya no solo se contemplan las relaciones entre el obrero y el patrón, sino que inciden otros actores, tales como: el consumidor, el cliente, la unidad doméstica, el pequeño productor, el gobierno y muchos otros. Además, se muestra ante nuevas formas de interacción, como lo son las relaciones online o los call centers; presentándose ante una diversidad de esquemas de flexibilidad laboral, con contratos temporales, a tiempo parcial; así como la subcontratación con distintos esquemas de remuneración y prestaciones.

Aunque el trabajo atípico no deviene en empleo, no significa que deba necesariamente presentar condiciones de precariedad. Como establece Reygadas (2011, p. 23): “Se pueden encontrar combinaciones de diversa índole, por ejemplo, en algunos casos el trabajo se ha vuelto atípico sin volverse precario; en otros se ha precarizado sin que se alteren las maneras de trabajar; en otros no se ha presentado ninguna modificación importante, y en muchos casos más se ha modificado la naturaleza del trabajo al mismo tiempo que se vuelve más inestable,

inseguro y precario”. Por ello, es necesario dar una clara y concisa definición de la precariedad laboral, así como delimitar las dimensiones que lo configuran.

### 2.3.2.- Concepto y dimensiones de la precariedad laboral

El origen en el estudio de la precariedad laboral se remonta al contexto europeo de los años ochenta. De acuerdo con Rojas y Salas (2011, p.118), en 1982 Guy Caire mostró la existencia de un deterioro en las condiciones de los trabajadores en Francia, a partir de la eliminación de los derechos laborales a raíz de las transformaciones en los procesos productivos ante la salida de la crisis generalizada en los años sesenta.

En América Latina, dichos detrimentos en las condiciones laborales se profundizaron a partir de los procesos de reestructuración económica y productiva, desencadenados por la globalización y las políticas de cambio estructural, en los años ochenta. En ese contexto, el estudio de la precariedad laboral se constituyó como uno de los tópicos principales de referencia para los estudiosos de los mercados de trabajo (Mora, 2011, p. 161).

Se argumenta que el fenómeno de la precariedad laboral se presenta como el fenómeno más grave y preocupante de las transformaciones laborales en curso, ya que la situación de los trabajadores no ha mejorado a pesar del incremento en la productividad en las últimas décadas (Reygadas, 2011, p.33). Ante un contexto de desarrollo tecnológico, que ha permitido generar notables mejoras en la producción y una reducción en los costos del capital, el trabajo ha disminuido su remuneración afectando las condiciones de vida de los trabajadores (Pacheco, Valdez, Flores, & Borja, 2018).

En cuanto a las dimensiones de análisis, Rodgers (1989) establecía que la noción de precariedad laboral tenía un amplio alcance y propuso cuatro criterios para su definición: 1) el trabajo se consideraba precario ante un reducido horizonte temporal, o ante un alto riesgo de perder el empleo; 2) cuando la fuerza laboral no dispone del control sobre sus condiciones de trabajo; 3) ante una ausencia de seguridad social; 4) cuando las remuneraciones son bajas.

Para Guerra (1994), las dimensiones que conformarían a la precariedad laboral serían básicamente tres: 1) la inseguridad en el empleo, ante una desprotección social; 2) la

inestabilidad laboral, por una ruptura de los contratos a tiempo indefinido; y 3) la insuficiencia en los ingresos, generando un desequilibrio en la reproducción social de la fuerza de trabajo.

Un referente indispensable para la discusión desde el punto de vista metodológico, encaminado a identificar y hacer operativas las dimensiones de la precariedad, es el correspondiente a la propuesta del informe europeo de investigación ESOPE (2005), la cual fue retomada por Guadarrama et al. (2014, p. 21). Dicha propuesta se estructura mediante cuatro principales dimensiones:

- Temporal: grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Refiere al tipo de relación contractual y a los indicadores clave de la duración del empleo.
- Organizacional: control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo, en temas referentes a: condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago, salud y seguridad.
- Económica: pago suficiente y progresión salarial.
- Social: protección legal contra despidos injustificados, acceso a los beneficios de la seguridad social.

Así pues, considerando las diferentes dimensiones enunciadas, se concuerda con Mora (2011, p.164) en que “el común denominador en el deterioro de las condiciones del trabajo es la privación de los derechos laborales, es decir, la precarización del empleo asalariado sería un indicador de la ruptura entre los procesos de integración social y la dinámica de los mercados de trabajo”.

Dicho lo anterior, se puede definir a la precariedad laboral como una condición de inestabilidad e inseguridad en el empleo, que genera un incumplimiento de las garantías sobre los esquemas de protección, establecidos en la legislación laboral, transgrediendo así, los derechos laborales comprendidos en el empleo asalariado, protegido por la ley y las instancias de negociación colectiva (Pérez-Sáinz, 2014; Reygadas, 2011; De la Garza, 2011; Pacheco, 2011; Ariza y De Oliveira, 2014).

Por su parte, Guadarrama et. al. (2014, p. 18), reconocen a la precariedad laboral como un “fenómeno multidimensional, complejo y difícil de medir, que se manifiesta de manera particular según los mercados de trabajo y las regulaciones existentes en cada *país* o *región*”;

y como “un proceso evolutivo que tiende a perpetuarse por factores económicos, pero también depende de las políticas públicas, los marcos regulatorios y la acción de los agentes sociales, manifestándose de forma preponderante en los llamados nuevos pobres: los *jóvenes*, las *mujeres* y los *emigrantes*”.

#### 2.4.- Sobre los análisis empíricos de la precariedad laboral: un estado de la cuestión

Una vez expuesto el marco teórico, en cuanto a la definición, dimensiones y diferencias conceptuales de la precariedad laboral, se presentará a continuación, una breve recopilación de los estudios más sobresalientes que han sido realizados en las últimas décadas.

En tanto que la precarización de “las situaciones de trabajo”, tal y como lo mencionaba Castel (1997), se marcaba por la conmoción que en los años noventa afecta a la condición salarial, vale la pena recordar en primer lugar el estudio realizado por Castillo (2001). En dicho estudio, el autor analiza mediante análisis descriptivo las condiciones del mercado de trabajo en Panamá, y mediante el enfoque de la precariedad describe las tendencias en el mercado urbano entre 1982 -1999, encuentra que los mercados de trabajo mostraban una clara convergencia hacia el deterioro de las condiciones de trabajo, en las cuales los hombres mostraban una mayor exposición respecto a las mujeres, en sectores económicos poco dinámicos y con altos porcentajes de inestabilidad en los contratos.

En otro estudio, Mora (2006) constituye un esfuerzo por presentar y analizar las manifestaciones empíricas de la precarización laboral en Costa Rica, en un periodo de estudio correspondiente a los años en que tuvo lugar la reestructuración productiva en dicho país, de 1990 a 2000. A partir de la construcción de un índice de precariedad laboral y un análisis de regresión multinomial, argumenta que dicho fenómeno tiene mayor incidencia en los mercados rurales que en los urbanos; que el sector privado está ubicado en una posición más desfavorable que el público; que las micro y pequeñas empresas presentan un mayor nivel de precariedad; y que los puestos de trabajo no calificados, regularmente ubicados en la agricultura, los servicios y la construcción se encuentran en los niveles altos de la precariedad laboral.

Por su parte Rojas y Salas (2008), realizaron un estudio de la precariedad laboral y la estructura del empleo en México para el periodo 1995-2004. En este, los autores examinan en

qué consiste y cuáles son los alcances de la precariedad laboral para el caso mexicano a partir de una descripción del mercado de trabajo, mediante indicadores estadísticos de coyuntura laboral; se argumenta que la estructura del empleo en México se halla fuertemente polarizada en cuanto a las dimensiones de estabilidad en el empleo y la seguridad social, ya que existe prácticamente la misma proporción de trabajadores que cuentan con un contrato por escrito respecto a los que no, así como aquellos que cuentan con seguridad social y los que no. Sin embargo, encuentran que la baja remuneración de los salarios es una característica generalizada en la fuerza de trabajo mexicana, siendo esta la principal característica de la precariedad laboral en México.

Mora y De Oliveira (2009), analizan la precariedad laboral del empleo asalariado en Costa Rica y México a partir de un índice de precariedad laboral y un análisis estadístico multivariado. Tomando en cuenta variables sociodemográficas y sociolaborales, constatan que en México la precariedad laboral se encuentra más extendida y es más severa que en Costa Rica; resultado que se explica “por las diferencias en la estructura de las economías y los mercados de trabajo, y sobre todo por el mayor desarrollo de las instituciones laborales alcanzado por Costa Rica” (Mora y de Oliveira, 2009, p. 223). Concluyen que la presencia de las desigualdades en los factores sociolaborales explican en mayor medida a la precariedad laboral que los factores socioeconómicos; poniendo de manifiesto, que dichas desigualdades dejan fuertes “huellas” en la estructura de los mercados de trabajo.

Gaxiola Robles Linares (2012), estudia la precarización laboral de los trabajadores asalariados no agropecuarios en el año 2010, para las principales ciudades de México: Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey. A partir de análisis estadísticos, encuentra que la precariedad laboral se encuentra fuertemente arraigada en la Ciudad de México y Guadalajara, en comparación con Monterrey debido a que esta última presenta un mayor número de trabajadores en el sector industrial. Así, argumenta que la precariedad se presenta de manera diferenciada en los mercados urbanos del país, con base en su estructura productiva, siendo el sector de los servicios y la construcción los menos favorables en términos de las condiciones laborales.

Ariza y de Oliveira (2014), analizan la situación de precariedad laboral existente en el sector terciario en México, para el periodo 2005-2010. A partir de indicadores sintéticos evalúan las condiciones laborales de los trabajadores asalariados, así como los recursos humanos y

económicos de que disponen los trabajadores por cuenta propia para el desempeño de su actividad laboral en sector mencionado. Encuentran que ambas ocupaciones constituyen dos universos disímiles de la fuerza de trabajo, coexistiendo en un mismo sector, siendo los trabajadores por cuenta propia quienes presentan una mayor precarización.

Otro estudio importante, es el que realizan Pacheco, Valdez, Flores y Borja (2018). En este, los autores analizan las fortalezas y debilidades actuales del Mercado de Trabajo en México desde 2005 y hasta 2018. Encontraron que la precariedad laboral “ es una condición estructural que, si bien se intensifica en periodos de crisis económica, muestra cierta regularidad respecto a las condiciones de las y los trabajadores en el tiempo y en el país a lo largo del periodo de estudio” y que “a pesar de la existencia de dichas regularidades este fenómeno afecta de manera diferenciada a los individuos dependiendo de su sexo, así como del tipo de localidad y región de residencia” Pacheco et. al. (2018, p.8).

#### 2.4.1.- Los jóvenes ante la precariedad laboral

Si bien los diversos estudios sobre precariedad laboral dan cuenta de las complejas condiciones que afrontan los trabajadores en el mercado de trabajo, la situación para los jóvenes representa un problema aún mayor. Cabe aclarar que los jóvenes en sí mismos no constituyen el problema, aunque los múltiples y crecientes discursos en torno a dicho sector de la población, por parte de otros amplios sectores, así los representen (Saraví, 2009).

Es decir, “la juventud se constituye en problema en tanto y en cuanto es pensada e inserta en determinados procesos y estructuras sociales” (Saraví, 2009, pág. 9). Por ejemplo, la incertidumbre que genera la transición al trabajo, en un mercado laboral altamente desregulado impacta directamente en el curso de vida de los jóvenes.

La creciente inestabilidad laboral, la reducción de las prestaciones sociales y el aumento del desempleo, son los principales elementos de riesgo y desprotección (Mancini, 2014). Y es que si bien, típicamente encuentran dificultades para su inserción laboral, éstas se han recrudecido dramáticamente en las últimas décadas ante la falta de oportunidades laborales y la pérdida de calidad en los empleos (Yaschine, 2014, pág. 60).

En ese sentido, existen numerosos estudios sobre las condiciones laborales de los jóvenes, en cuanto a las transiciones vulnerables, la exclusión, la desigualdad y la precariedad laboral. En

lo que respecta al tema de estudio de la presente investigación, vale la pena enunciar algunos estudios sobre la precariedad laboral en jóvenes de México.

En primer lugar, un estudio pionero sobre la precariedad laboral en jóvenes, es el correspondiente a Navarrete (2001). La autora realiza un análisis descriptivo muy amplio sobre la participación laboral de los jóvenes en México a principios del siglo XXI. Argumenta que los jóvenes enfrentaban una posición particularmente desfavorable, debido a su aumento demográfico y al deterioro generalizado de las condiciones de vida en el país. Pone en contexto, los difíciles momentos por los que pasaba México entre la crisis de los años noventa, y argumenta que las nuevas generaciones de jóvenes tuvieron que insertarse en una edad muy temprana (entre 12 y 15 años) al mercado laboral, ante dicho contexto de incertidumbre.

Encuentra que el trabajo extradoméstico juvenil tiende a precarizarse en mayor medida que el adulto y destaca que hubo un incremento importante de trabajadoras familiares muy jóvenes, no remuneradas, sin prestaciones laborales y sin acceso a seguridad social. Así mismo, argumenta que los jóvenes de entre 15 y 19 años, tuvieron que insertarse en trabajos de baja calificación, en micronegocios y de baja remuneración para amortiguar el impacto de la crisis en sus familias. Concluye que, aunque el problema del empleo juvenil es un asunto de primer orden, las políticas públicas fueron insuficientes para enfrentar las características del deterioro de dicho empleo.

Otro estudio pionero fue el de De Oliveira (2006). Este estudio retoma específicamente el enfoque teórico de la precariedad laboral y analiza las condiciones de la población joven asalariada de México a inicios del siglo XXI. Se evalúa la calidad de la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo mediante la construcción de un índice de precariedad del empleo, y se examina la importancia relativa de diferentes tipos de factores en la explicación del mayor o menor grado de precariedad. Se destaca que los trabajadores que se encuentran en los micronegocios presentan mayores niveles de precariedad; que el trabajo calificado se encuentra en mejores condiciones que los no calificados y que los trabajadores de la agricultura presentan los mayores niveles de precariedad, respecto a la industria y los servicios.

Así mismo, encuentra que los jóvenes que trabajan en las regiones del Norte y Oeste del país presentan mejores oportunidades laborales que la región Centro, mientras que las regiones del

Sur y Sureste se encuentran más expuestas a situaciones críticas de ocupación. Por otra parte, argumenta que los jóvenes con mayores niveles de escolaridad (universidad y posgrado), presentan mejores condiciones laborales que los que llegan hasta primaria o secundaria.

Finalmente, un estudio más reciente sobre precariedad laboral en jóvenes es el de Román (2013). La autora identifica el efecto de los aspectos sociodemográficos y de características del mercado de trabajo sobre los niveles de precariedad laboral en población joven asalariada, y a partir de un modelo de regresión logística ordinal, obtiene resultados para los años 2005 y 2010. Se resalta que, los niveles altos o bajos de precariedad laboral están vinculados principalmente a la demanda de trabajo, es decir, a las decisiones y demanda de los empleadores y no tanto a las condiciones de la oferta de trabajo (condiciones sociodemográficas).

En ese sentido (y en sintonía con los estudios anteriores), se encontró que los jóvenes empleados en grandes establecimientos tienen mejores condiciones que aquellos contratados en microempresas. Así mismo, se establece que las ocupaciones no manuales de alta calificación presentan menores niveles de precariedad laboral que aquellas con baja calificación. Y que los jóvenes del sector de la industria manufacturera tendieron a ser más favorables para estar en mejores empleos en comparación con los del sector comercio y servicios.

## 2.5.- Reflexiones finales

En el presente capítulo se abordaron los aspectos en torno al estudio de la precariedad laboral. Se presentó la evolución de las diferentes perspectivas teóricas sobre los estudios del trabajo y se planteó la importancia de la heterogeneidad como rasgo distintivo de los mercados de trabajo en México y Latinoamérica. Así mismo se presentaron los principales enfoques de la precariedad laboral, así como las dimensiones de análisis y su concepto. Finalmente se realizó una breve recopilación de estudios sobre el fenómeno de estudio y se enfatizó sobre la incidencia que este tiene sobre los jóvenes.

A grandes rasgos, se planteó la pertinencia del enfoque sociológico del trabajo, el cual se fundamenta en concepciones y análisis que sintetizan las distintas escuelas y vertientes de las ciencias sociales. Se estableció que, por ser un enfoque multidisciplinario, permite entender y

analizar con un mejor lente los mecanismos y las practicas sociales que se configuran en el mundo del trabajo.

Por otra parte, se argumentó que a partir de los años ochenta las nuevas estructuras económicas y sociales que surgieron como resultado de proceso de globalización, devinieron en una importante heterogeneidad de la actividad productiva y del mundo del trabajo. En dicho contexto fueron identificados viejos y nuevos problemas sociales tales como la informalidad, la exclusión, el subempleo y la precariedad laboral.

Se aclaró la diferencia sustancial entre las nociones de trabajo y empleo, como elementos de suma importancia para delimitar las semejanzas y diferencias entre lo atípico y lo precario. Se argumentó que los trabajos atípicos aluden a las nuevas y diversas formas de trabajo, cuya característica es ser distinto al empleo asalariado, estable y con esquemas laborales claros; y aunque comúnmente se encuentra en los límites de la informalidad, no implica necesariamente una connotación de precariedad.

Por su parte, existe un amplio consenso en reconocer a la precariedad laboral como un fenómeno que afecta principalmente al empleo asalariado, bien remunerado y con claros esquemas de contrato y de protección social. A partir de las diferentes perspectivas teóricas, fueron identificadas al menos cuatro dimensiones de la precariedad laboral, la cuales refieren a: la inestabilidad en el contrato, la falta de acceso a seguridad social, ausencia de protección colectiva e individual y la baja remuneración en el ingreso. Cabe destacar que dichas dimensiones serán retomadas en el capítulo metodológico para la operacionalización del objeto de estudio de la presente investigación.

Finalmente, se constituyó un esfuerzo por exponer los principales estudios referentes a la precariedad laboral que han sido realizados en las últimas décadas. En general, los hallazgos coinciden en ubicar a la precariedad laboral con características tales como un menor nivel educativo, el género y los rangos de edad, entre los cuales son mayormente afectados los jóvenes de entre 15 y 29 años. Así mismo, se identificaron altos niveles de precariedad laboral en las micro y pequeñas empresas, en los sectores económicos de la agricultura, la construcción y los servicios, así como en los empleos de baja calificación. Elementos que fueron considerados para el planteamiento de hipótesis y que fueron presentadas en capítulo introductorio de la presente investigación.

### **CAPÍTULO III. DE LA TEORÍA AL ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA PRECARIEDAD LABORAL.**

3.1.- Introducción: los retos de la consistencia entre la teoría y el análisis cuantitativo del fenómeno de investigación.

En la actualidad, sigue representando un reto lograr consistencia entre los estudios teóricos y los estudios técnicos metodológicos, ya que, en ocasiones no suelen hacerse explícitos los vínculos que guardan las posiciones teóricas, la metodología y las técnicas de investigación, con los problemas que viven nuestras sociedades (Cortés, 2015, pág. 181). La pregunta recurrente es, ¿cuál método estadístico debe ser empleado para lograr dicha consistencia? De acuerdo con (Cortés & Rubalcava, 1993, pág. 227), la moda no es una buena consejera para la investigación científica y, por tanto, tampoco lo es para la selección de los instrumentos estadísticos. Lo conveniente es hacer uso de la técnica estadística que mejor se ajuste a las especificidades de las observaciones con que se cuenta, sin que ésta sea necesariamente novedosa.

En ese sentido, es indispensable que exista siempre una concordancia entre el objeto, las preguntas y las hipótesis de investigación con las observaciones, las variables y las técnicas que ofrecen diversos instrumentos estadísticos para el análisis empírico del fenómeno a investigar (Cortés & Rubalcava, 1993, pág. 230), satisfaciendo al menos dos condiciones básicas en el proceder metodológico: estar sustentado por un modelo teórico y ser totalmente transparente, es decir, que la comunidad científica pueda corroborar y replicar dicha construcción estadística (Sánchez, 2009).

Con base en los supuestos anteriores, en el presente capítulo se aborda la estrategia metodológica para el estudio empírico de la precariedad laboral en jóvenes asalariados que se encuentran en ciudades de las regiones de estudio. Tomando como insumo estadístico a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, para el primer trimestre de 2019, se pretende analizar los niveles y determinantes del fenómeno de estudio. La estructura del capítulo se organiza en seis apartados: 1) la descripción de la fuente de información, sus antecedentes y estructura; 2) la conformación del grupo de estudio y los criterios de regionalización; 3) la propuesta de operacionalización del fenómeno de estudio; 4) el modelo de análisis factorial exploratorio y confirmatorio, para la obtención del índice de precariedad laboral; 5) el modelo multinomial logístico ordenado generalizado, para estimar los determinantes de la precariedad laboral y 6) las reflexiones finales del capítulo. Cabe mencionar que, tanto el tratamiento de la base de datos, como la estimación de los modelos fueron realizados mediante los softwares estadísticos STATA.16 y MPLUS.7.

### 3.2.- Antecedentes y objetivos de la ENOE

En México se dio inicio a encuestas en hogares en el año de 1972 a cargo de la Dirección General de Estadística Nacional, la cual implementó una encuesta de propósitos múltiples llamada Encuesta Nacional en Hogares (ENH). De dicha encuesta Nacional, se desprendió poco después un módulo de información sobre empleo, dando origen en 1973 a la Encuesta Continua de Mano de Obra (ECMO), que a partir del año siguiente cambiaría solo de nombre por el de Encuesta Continua Sobre Ocupación (ECSO), implementada de 1974 a 1984. A partir de 1984 surgió una nueva encuesta denominada Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), la cual se aplicaría de forma paralela por unos años con la ECSO, contribuyendo a una mejora en el conocimiento y análisis del mercado de trabajo. Así pues, se aplicó un nuevo cuestionario en 1985 que profundizaba en ciertos temas, tales como, las condiciones de trabajo, el sector de propiedad y tipo de establecimiento, los asalariados que buscaron un segundo trabajo, entre muchos otros aspectos (INEGI, 2007, pág. 16).

La ENEU fue la encuesta más importante sobre empleo durante 20 años, durante los cuales en varias ocasiones se ajustaron los instrumentos de captación y se amplió la cobertura de ciudades. Al respecto, en México a diferencia de muchos países, en particular de los miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las encuestas de empleo en hogares iniciaron con una representatividad por ciudad y posteriormente pasaron a ser encuestas con cobertura Nacional, debido a la necesidad de contar con elementos que permitieran conocer con mayor determinación la situación de la ocupación no solo en el área urbana, sino también, en el área rural (INEGI, 2007).<sup>26</sup>

Desde 1988 se inició también el proyecto conocido como la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), que comenzó a difundir información bianual a partir de 1995 y hasta el año 2000. Dicha encuesta se realizó de forma anual, con levantamientos trimestrales, comenzando en el segundo trimestre de 2000 y hasta el cuarto trimestre de 2004. Consolidando así, un importante sistema nacional de información rural y urbano sobre el mercado de trabajo. De esa

---

<sup>26</sup> En México las encuestas de empleo en hogares han tenido desde su origen, un referente conceptual basado en las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Al igual que los estándares de calidad para la información emitidos por la OCDE, el Grupo de París, el Grupo Delhi, la ONU, entre otros.

manera, la ENE junto con la ENEU dieron origen en 2005 a la actual Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

La ENOE es la encuesta continua levantada en hogares más grande que se aplica en el país, y tiene como principal objetivo, garantizar información estadística básica con representación nacional sobre las características ocupacionales de la población. Además de proporcionar información sociodemográfica, que permita complementar el análisis de las características ocupacionales, y ampliar la oferta de indicadores para el conocimiento íntegro de la realidad nacional, lo que permitiría la toma de decisiones orientadas a la formulación de políticas públicas en materia laboral (INEGI, 2007, pág. 17).

### 3.2.1.- Estructura general de la ENOE, esquema de muestreo y la importancia del cuestionario ampliado.

La ENOE se constituye como uno de los proyectos permanentes a cargo de la Dirección General de Estadística, a través de la Dirección general Adjunta de Estadísticas Sociodemográficas del INEGI. Su diseño conceptual y metodología son definidos en las oficinas centrales del mismo, mientras que la fase operativa se efectúa de manera descentralizada en todas las oficinas locales a lo largo y ancho del territorio nacional, ya que es en estas en donde se planifica y ejecuta el levantamiento y procesamiento de la información recabada semana con semana (INEGI, 2007). Cabe mencionar que, en las acciones de las oficinas descentralizadas, intervienen dos instancias técnico-administrativas: las direcciones regionales del Instituto, las cuales se encargan de que la administración del proyecto se ejerza en tiempo y con forme a la normatividad; y las coordinaciones estatales, a las cuales les corresponde llevar a cabo y concretar los operativos a través de las oficinas operativas, en donde se realizan los procesos de levantamiento, supervisión, captura, procesamiento y crítica de la información, para su posterior elaboración, envío y publicación de los archivos y reportes (INEGI, 2007).

La base de datos de la ENOE está conformada por cinco tablas en las cuales se almacena toda la información captada por la encuesta, organizada de la siguiente manera (INEGI, 2019, pág. 2):

- a) La tabla de Vivienda: “almacenan los datos de identificación de las viviendas seleccionadas, así como la información el número de residentes de la vivienda y cuántos hogares lo conforman, todo esto es captado por las preguntas uno, dos y tres del cuestionario sociodemográfico”.
- b) La tabla de hogares: “almacena la identificación de cada uno de los hogares detectados en la vivienda, las fechas de levantamiento, el resultado de la entrevista tanto preliminar como definitiva”.
- c) La tabla sociodemográfica: “almacenan las características de los residentes de hogar, como es la condición de residencia, la edad, el sexo, etc., datos que son captados en las preguntas 5 a 23 del cuestionario sociodemográfico”.
- d) El cuestionario de Ocupación y Empleo (COE): “por su tamaño, se almacenan en dos tablas de datos que almacenan las características ocupacionales, COE1 y COE2. La primera tabla comprende de la pregunta 1 a la 5, y en la segunda el resto de las preguntas del cuestionario, de la pregunta 6 a 9 cuando se trata de la versión básica, o de la pregunta 6 a 11 de la versión ampliada”.

El tamaño de la muestra es de alrededor de 126,000 viviendas trimestrales, lo que representa un reto para las exigencias de organización de todos los procesos para lograr los objetivos de la encuesta. La unidad de análisis son los hogares y los residentes de la vivienda; la población objetivo está integrada por los residentes habituales de las viviendas. Para la caracterización económica, los datos captados incluyen a la población de 14 años o más, como económicamente activa (PEA) (ENOE, 2020).

La encuesta tiene representatividad nacional y por tanto se puede tener una estimación de la misma mediante el Factor de expansión (FAC)<sup>27</sup> a un 90% de confianza (ENOE, 2019, p.48), cubre localidades de menos de 2,500 habitantes, de 2,500 a 14,999 habitantes, de 15,000 a 99,999 habitantes y localidades de 100,000 o más habitantes; la encuesta es realizada a nivel estatal y cubre a 36 ciudades autorrepresentadas (ENOE, 2020).

---

<sup>27</sup> El factor de expansión es el coeficiente que le otorga determinado peso en la muestra en función de su representatividad de otros tantos casos similares a él tomando en cuenta su estrato socioeconómico y lugar de residencia. La base de datos de la ENOE contiene el factor de expansión en sus cinco tablas, dicho factor se encuentra en el campo "FAC", el cual almacena un valor numérico de 6 dígitos y este indica a cuantas personas (población) representa de la población total (ENOE, 2019, pág. 13).

Por último, cabe señalar que la estructura de la encuesta se organiza mediante la aplicación de un cuestionario ampliado y un cuestionario básico. Si se utiliza la base de datos del 1 trimestre (1T) de cualquier año a partir de 2009 en adelante, se obtendrán las cinco tablas y en específico se obtendrán los Cuestionarios de Ocupación y Empleo *ampliados*, los cuales incluyen preguntas adicionales a los básicos aplicados para el trimestre 2, 3 y 4. Por tanto, es sumamente importante contemplar al cuestionario *ampliado* para un análisis a profundidad de las características ocupacionales de los individuos (INEGI, 2019).

### 3.2.2.- Criterios generales para el uso de la ENOE

Con base en la estructura de la encuesta, en la presente investigación se hará uso del primer trimestre de la ENOE 2019, ya que se requiere de información estadística del cuestionario ampliado. Dicho lo anterior, se procedió a la unión de las cinco tablas que contienen toda la información estadística mediante el software estadístico Stata.16<sup>28</sup>, la unión se generó de manera ordenada por medio de una “llave principal”, la cual está conformada por varios campos en cada tabla que sirven para relacionarlas entre ellas. Con los datos de identificación (ID) de la vivienda, se pueden localizar los hogares que la conforman; con el ID de hogar, se puede identificar a sus residentes; y con los ID de los residentes, se puede localizar el cuestionario de ocupación y empleo para obtener la información que se requiera de los residentes de 15 años y más (INEGI, 2019). Los campos que conforman la llave principal se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro 3.1. Llave principal de los cuestionarios de ocupación y empleo

VARIABLE	NOMBRE
CD_A	Ciudad autorrepresentadas
ENT	Entidad
CON	Control

<sup>28</sup> Para la unión de tablas o bases de datos en Stata se obtiene mediante el comando “merge”. Para el caso de la unión de las tablas de la ENOE, se establece: merge m:m (la llave principal de manera ordenada) using (la tabla que se desea unir). Finalmente se eliminan las observaciones que no lograron la unión mediante el comando “drop”.

V_SEL	Vivienda seleccionada
N_HOG	Número de hogar
H_MUD	Hogar mudado
N_REN	Número de renglón

Fuente: elaboración propia con base al documento “Conociendo la base de datos de la ENOE (2019)”.

Posteriormente, es necesario que el resultado definitivo de la entrevista de los hogares sea considerada como *completa* para realizar la unión entre la tabla Hogar y la tabla Sociodemográfica, por lo cual se debe especificar el Resultado Definitivo de la Entrevista como *entrevista completa*.<sup>29</sup> Así mismo, para realizar la unión entre la tabla Sociodemográfica y las tablas de Ocupación y Empleo se requiere que la condición de residencia de los integrantes del hogar sea *habitual* o de *nueva residencia*.<sup>30</sup>

Por último, la relación entre las tablas anteriores (SDEM y COEs), requiere que los ocupantes del hogar sean residentes y a su vez deben tener una edad de 15 o más años<sup>31</sup>. Así mediante la base de datos, conocida como *concentrados* o *microdatos*, se pueden obtener todos los indicadores de ocupación y empleo de la ENOE a nivel nacional, entidad federativa y por ciudad. Tal y como los obtiene el INEGI para su publicación oficial en los sitios correspondientes para su uso y conocimiento común.<sup>32</sup> A continuación se muestra un cuadro con estimaciones a nivel nacional de los datos concentrados de la ENOE 1T, 2019:

Cuadro 3.2. Tamaño de la muestra y estimaciones ponderadas a nivel nacional de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019 1T.

INDICADOR	Muestra (n)	Ponderada (N)
I. Población total	321,402	125,489,149*
2. Población de 15 años y más	300,514	94,257,439

<sup>29</sup> En necesario excluir a las entrevistas no completas, ya que su secuencia termina en la tabla de Hogares y por tanto no proporcionan información adicional.

<sup>30</sup> Se debe de excluir al ausente definitivo, debido a que no se tiene información laborar o no se aplica el cuestionario de ocupación y empleo a los ausentes.

<sup>31</sup> Se estableció el criterio de 15 años, derivado de las recomendaciones de la OIT, ya que a partir de dicha edad se le debe considerar como económicamente activa, pues ya está en edad de trabajar.

<sup>32</sup> Es necesario comentar que, los datos publicados por INEGI pueden presentar mínimas diferencias a los obtenidos personalmente mediante la manipulación de los datos concentrados. Lo anterior debido a que INEGI ajusta los datos obtenidos de las encuestas en Hogares mediante las proyecciones poblacionales del Consejo Nacional Población (CONAPO).

Población económicamente activa (PEA)	182,205	56,038,471
Ocupada	175,901	54,152,266
Desocupada	6,304	1,886,205
Población no económicamente activa (PNEA)	118,309	38,218,968
Disponible	17,402	5,667,986
No disponible	100,907	32,550,982

\* Únicamente la estimación para la Población Total Ponderada se ajusta a la proyección de CONAPO, ya que la obtenida por la ENOE corresponde a 100, 916, 043.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

Cabe mencionar, que los datos estadísticos que se muestran en el cuadro 3.2 coinciden con los publicados por INEGI, sin embargo, el manejo responsable de los datos concentrados permite estimaciones específicas que no se obtienen fácilmente mediante las publicaciones oficiales de INEGI, tales como grupos por edad y sexo, o por condiciones muy concretas de ocupación y empleo, tal y como se muestra en los siguientes apartados.

### 3.3.- Criterios de regionalización y delimitación de los grupos de estudio.

En la presente investigación, se tiene por interés lograr un análisis regional de la precariedad laboral a partir de ciudades autorrepresentadas de la ENOE, por lo que se establecen dos momentos para lograr dicho análisis: a) se retoma la estratificación de regiones usada por la ENOE, con el fin de lograr un análisis del nivel de precariedad para todas las regiones del país al primer trimestre de 2019; y b) para un análisis más detallado del fenómeno, se delimitan dos subregiones de estudio ( Región ciudades frontera norte y Región ciudades frontera sur), las cuales son contrastantes tanto por su ubicación en el espacio, como por los niveles y determinantes de la precariedad.

#### 3.3.1.- Las regiones de México

Desde 1974, la ECMO-ECSO fue aplicada de forma trimestral para una muestra específica, obtenida del Marco Nacional de Hogares, la cual fue construida con información del censo de población de 1970 con el objetivo de obtener datos representativos para el Distrito Federal y las áreas metropolitanas de Guadalajara y Monterrey, donde dio inicio su levantamiento (INEGI, Estadísticas Laborales en México, 2003, pág. 11).

En los años posteriores, la cobertura geográfica se amplió de forma progresiva hasta lograr una muestra nacional a través de cinco grandes regiones<sup>33</sup> que comprenden a estados y ciudades del: Norte, Occidente, Oriente, Centro y Sur del país. Finalmente, para una mejor delimitación regional, dada la gran extensión del territorio, se organizaron a su vez en ocho subregiones: Noroeste, Noreste, Occidente, Oriente, Centro-Norte, Centro-Sur, Suroeste y Sureste, las cuales de forma organizada se extienden por el territorio nacional.

En la actualidad, el INEGI se encarga de incorporar nuevas ciudades a la ENOE mediante el *Plan Regional de Incorporación de Nuevas Ciudades a la ENOE 2018-2022*, con el objetivo de seguir ampliando la oferta de información laboral para el progreso de la medición y caracterización de los mercados de trabajo urbanos, con el fin de mejorar el diseño y seguimiento de las políticas laborales (INEGI, 2018)<sup>34</sup>. Dicho proyecto, retoma las ocho subregiones antes mencionadas como criterios geográficos para una mejor ubicación de las zonas metropolitanas y ciudades a las que se debe asignar prioridad y atención en la generación de nueva información.

En ese sentido, en la presente investigación se realizará un breve análisis sobre el nivel de precariedad laboral para las 36 ciudades autorrepresentadas con las que cuenta la ENOE al primer trimestre del 2019, las cuales se extienden a lo largo y ancho de las ocho subregiones del país.

### 3.3.2.- Las regiones de estudio

A partir de las regiones retomadas por la ENOE, fueron delimitadas dos nuevas subregiones de estudio para un análisis más específico. Dichas regiones comprenden a las ciudades que se encuentran en la franja fronteriza norte y las ciudades que se encuentran cercanas a la franja fronteriza sur del país. De acuerdo con (INEGI, Red Nacional de Metadatos, 2019), se

---

<sup>33</sup> Las regiones fueron establecidas por la entonces “Secretaría de la Presidencia”, con base en factores naturales, demográficos y culturales (INEGI, Estadísticas Laborales en México, 2003, pág. 11).

<sup>34</sup> De acuerdo con (INEGI, 2018, pág. 1), desde el año 2005 la representatividad y cobertura geográfica de la ENOE no se había modificado, pues cubría a las 32 entidades federativas y a 32 ciudades autorrepresentadas (una por cada estado). Sin embargo, considerando la dinámica actual de los mercados urbanos de trabajo, han surgido diversas demandas de información sobre ciudades fuera de la cobertura de la encuesta, por lo que, a partir de 2017, surgió un convenio de colaboración con las oficinas regionales para el levantamiento de información en nuevas ciudades autorrepresentadas.

considera franja fronteriza a la delimitación geográfica del país, tanto la parte norte como sur, se especifica de la siguiente manera:

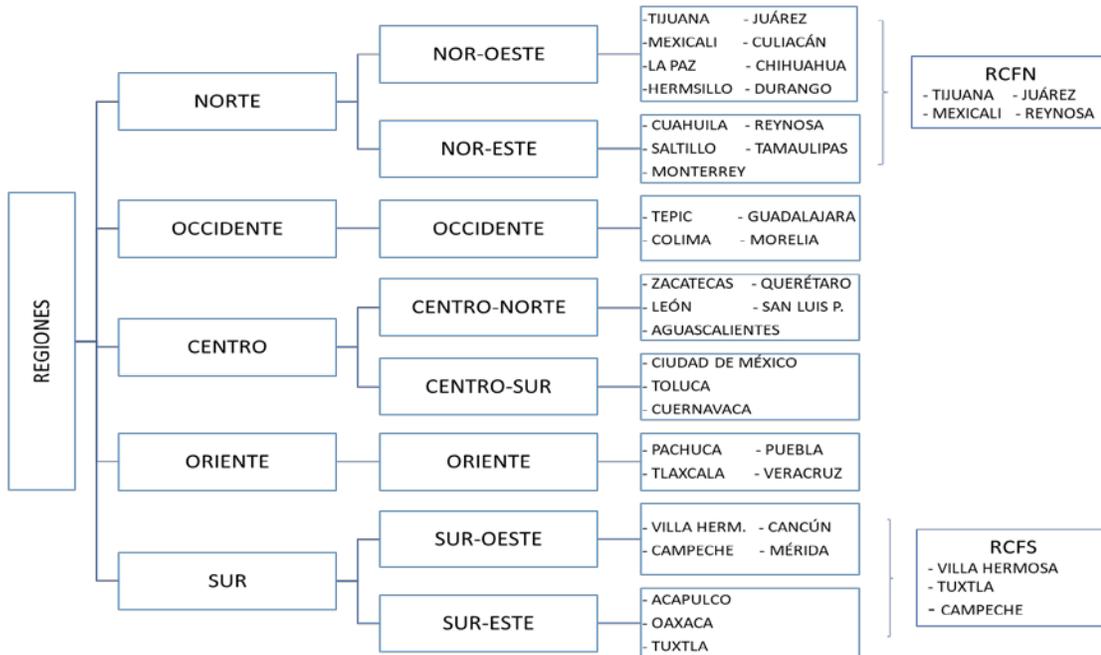
“Norte (Lado Norteamericano): Superficie comprendida en una extensión, de costa a costa, de 25 millas (40.225kms) hacia el norte de la línea divisoria México - Estados Unidos. Norte (Lado Mexicano): Superficie comprendida dentro de una extensión de 35 kilómetros hacia el sur de la frontera entre Estados Unidos y México, de costa a costa. Sur: Zona comprendida por el territorio de 20 kilómetros en paralelo a la línea divisoria internacional del sur del país, en el tramo comprendido entre el municipio Unión Juárez y la desembocadura del río Suchiate en el Océano Pacífico, dentro del cual se encuentra ubicada la ciudad de Tapachula, Chiapas, con los límites que geográficamente le corresponden.”

En ese sentido, la primera región comprende a las *ciudades* que se encuentran al límite de la frontera norte del país (RCFN), las cuales para el primer trimestre de 2019 corresponden a: Tijuana, Mexicali, Ciudad Juárez y Reynosa. Dichas ciudades, se encuentran en los estados de la Región Norte del país (compuesta a su vez por las subregiones Noreste y Noroeste), que tienen como particularidad, ubicarse en la franja fronteriza entre México y Los Estados Unidos de América.

Por otra parte, dadas las limitaciones de la ENOE al primer trimestre del 2019, aún no se tienen ciudades ubicadas al límite con la frontera sur del país, sin embargo, para tener contraparte en el análisis se decidió delimitar a la región con ciudades que se encuentran en los estados fronterizos del sur lo más cercanas al límite fronterizo. En ese sentido, la segunda subregión de estudio comprende a las Ciudades cercanas a la Frontera Sur (RCFS), correspondientes a: Tuxtla Gutiérrez, Villa Hermosa y Campeche.

A continuación, se muestran en el esquema 3.1 los criterios de regionalización antes mencionados y en el mapa 3.3 la distribución regional de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE al primer trimestre de 2019.

Esquema 3.1 Criterios de regionalización de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE 2019, y las dos regiones de estudio: RCFN y RCFS.



Fuente: elaboración propia con base a las regiones de la ENOE.

Mapa 3.1 Distribución regional de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 2019



Fuente: elaboración propia con base a las regiones de la EN

### 3.3.3.- Delimitación del grupo de estudio: jóvenes asalariados y las regiones de análisis.

Una vez establecidos los criterios generales para el correcto uso de la ENOE y los criterios de regionalización, se procedió a la delimitación del grupo de estudio, con base en el objeto de investigación. El grupo de interés corresponde a los “Jóvenes asalariados” que se encuentran en ciudades de las principales regiones del país, y específicamente en las subregiones: Frontera Norte ( Tijuana, Mexicali, Cd. Juárez y Reynosa), y Frontera Sur ( Tuxtla Gutiérrez., Villa Hermosa y Campeche).

Para la delimitación del grupo de estudio, aparte de considerar los filtros sugerido por la ENOE, se establecieron tres criterios:<sup>35</sup>

- a) El primer criterio obedece a la delimitación del rango de edad de 15 a 29 años, para identificar a los jóvenes con base a la norma de convenio internacional del trabajo, adoptada y recomendada por la OIT.
- b) Posteriormente se identificó a aquellos jóvenes que viven en alguna de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE. Cabe destacar, que para el análisis las ciudades se asocian a la región en que se ubican.
- c) Finalmente se retomó a los jóvenes que dentro de los tipos de ocupación trabajan como *remunerados* y *subordinados*, y dentro de estos, específicamente, a aquellos con percepciones salariales (*asalariados*).

Bajo esos criterios, el grupo de estudio quedó conformado por los jóvenes asalariados de entre 15 a 29 años que viven en alguna de las ciudades autorrepresentadas con que cuenta la ENOE. A continuación, se presentan los datos estadísticos de la población joven asalariada para la muestra a nivel nacional (agregada) y para la muestra de las subregiones de estudio RCFN y RCFS. Los resultados fueron obtenidos mediante el software estadístico STATA.16 con los datos concentrados de la ENOE 1T, 2019:

---

<sup>35</sup> Para establecer los nuevos criterios para la delimitación del grupo de estudio en Stata.16, se empleó el siguiente comando: `gen v1=(filtro==1 & CD_A<81 & (EDA>=15 & EDA<=29) & CLASE2==1)`. En donde “v1” es la variable que representa a nuestro grupo de estudio; “filtro” contiene a los criterios generales, “CD\_A” representa a las 36 ciudades autorrepresentadas excluyendo los complementos rural y urbano, “EDA” entre 15 y 29 años y “REMUNE2” representa a los asalariados.

Cuadro 3.3 Jóvenes asalariados: tamaño de la muestra y estimaciones ponderadas a nivel nacional y por ciudades de las regiones Frontera Norte y Frontera Sur, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2019.

<b>Asalariados</b>	<b>Muestra (n)</b>	<b>Ponderado (N)</b>
<b>Nacional</b>	<b>39,404</b>	<b>11,685,884</b>
36 ciudades	26,187	5,670,233
<b>Ciudades (RCFN)</b>	<b>3,415</b>	<b>538, 723</b>
Tijuana	680	182,678
Mexicali	635	85,472
Cd. Juárez	885	187,579
Reynosa	735	82,994
<b>Ciudades (RCFS)</b>	<b>2,120</b>	<b>156,407</b>
Tuxtla Gutiérrez	595	61,132
Villa Hermosa	577	39,993
Campeche	524	23,506

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

A partir de dichas muestras, se obtuvieron los estadísticos de la caracterización socioeconómica de los jóvenes asalariados para las regiones del país y para las dos regiones de estudio, los cuales serán presentados en el capítulo de resultados. Así mismo, se obtuvieron estimaciones específicas para las variables que componen a la precariedad laboral, las cuales se emplean en la elaboración de un índice que refleje el comportamiento del fenómeno de estudio en las regiones de interés.

La estimación de todos y cada uno de los indicadores en la presente investigación, cuentan con el marco muestral suficiente y son estadísticamente representativos. Lo anterior se verificó mediante precisiones estadísticas de los tabulados, a partir de umbrales y especificaciones de los Coeficientes de Variación (CV), los cuales expresan la significancia estadística de cada estimación obtenida de los microdatos.<sup>36</sup> Esto se realiza como recomendación del INEGI con el fin de hacer un correcto y responsable uso de la encuesta, y se efectúa mediante una semaforización con tres colores (blanco, amarillo y rojo), los cuales indican la significancia y validez de los datos. El color *blanco*, indica una *alta* precisión estadística de los datos con un

<sup>36</sup> De acuerdo con (INEGI, 2020, pág. 8): “a partir del segundo trimestre de 2018, se publican los indicadores de precisión estadística en la presentación de resultados en tabulados de todas las encuestas con muestreo probabilístico del INEGI: error estándar, intervalo de confianza y coeficiente de variación (CV). Adicionalmente se estandariza la significancia de los datos mediante una semaforización, para indicar el nivel de precisión de las estimaciones con base en el CV.

CV de 0 a 15 por ciento; *amarillo* indica una *moderada* precisión estadística con un CV de 15 a 30 por ciento; y *rojo* indica una *baja* precisión estadística con un CV de 30 por ciento en adelante (INEGI, 2020, pág. 9).

En ese sentido, fueron calculados mediante STATA.16 los CV de todas y cada una de las estimaciones expuestas a lo largo de la presente investigación, y en su caso, fueron señalados mediante la semaforización aquellos datos que presentaran un CV por arriba del 15%. Sin embargo, se tiene a bien mencionar que aproximadamente el 95% de las estimaciones, contaron con un CV de entre 0 y 15 por ciento (color blanco), lo cual expresa una alta precisión estadística de las estimaciones.

### 3.4.- Concepto, dimensiones y variables para la operacionalización de la Precariedad laboral.

Una vez que se ha definido y delimitado el grupo de estudio, es necesario retomar el concepto de precariedad laboral, definido en el apartado teórico, con la intención de establecer las dimensiones de análisis y así delimitar las variables que posibiliten su operacionalización. A continuación se presenta el concepto de PL, las dimensiones de análisis y las variables propuestas para cada dimensión.

#### a) Concepto de Precariedad laboral:

De acuerdo con Fernández (2014, p. 135) la precariedad laboral suele referirse a aquellos empleos que suponen un desvío del “empleo típico”, entendido como el empleo asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva. En ese sentido, se entiende como una condición de inestabilidad e inseguridad en el empleo, que genera un incumplimiento de las garantías sobre los esquemas de protección, establecidos en la legislación laboral, transgrediendo así, los derechos laborales comprendidos en el empleo asalariado, protegido por la ley y las instancias de negociación colectiva (Pérez-Sáinz, 2014; Reygadas, 2011; De la Garza, 2011; Pacheco, 2011; Ariza y De Oliveira, 2014).

#### b) Dimensiones de la Precariedad Laboral:

Para delimitar las dimensiones de la precariedad laboral, será empleada la propuesta del ESOPE, la cual fue retomada por Guadarrama et al. (2014, p. 21). Dicha propuesta se estructura mediante las siguientes cuatro dimensiones:

- Temporal: “Grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Refiere al tipo de relación contractual y a los indicadores clave de la duración del empleo”.
- Organizacional: “Control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo, en temas referentes a los derechos laborales”.
- Económica: “Pago suficiente y progresión salarial. Refiere a la cuestión de los ingresos”.
- Social: “Protección legal contra despidos injustificados, acceso a los beneficios de la seguridad social”.

c) Variables para la medición de la precariedad laboral:

Una vez establecidas las dimensiones que posibilitan la operacionalización del concepto de precariedad laboral, se plantean las variables y los indicadores para su medición. Cabe mencionar que dichas variables fueron seleccionadas mediante una revisión exhaustiva de la estructura de la ENOE, en la cual se presenta la información estadística de ocupación y empleo organizada por medio de códigos (mnemónicos) con nombre, tipo de dato (numérico o alfanumérico), longitud, códigos válidos y descripción referencial, los cuales representan a una variable precodificada o una pregunta específica del cuestionario (INEGI, 2019).

Cuadro 3.4 Operacionalización de la precariedad laboral.

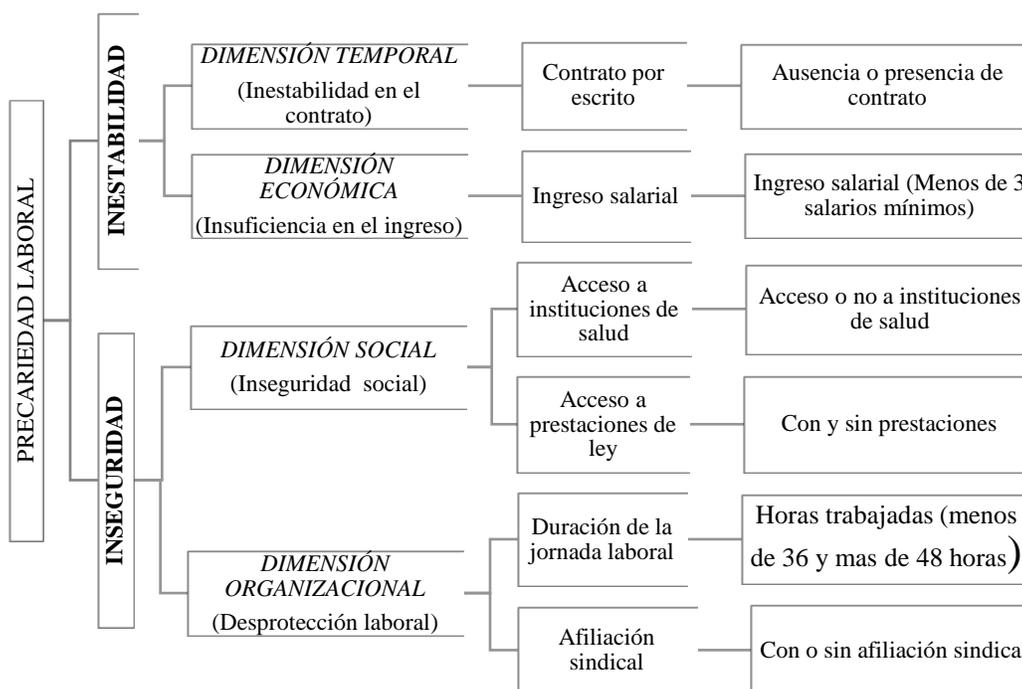
DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR
Temporal	Contrato por escrito	Ausencia o presencia de contrato
Económica	Ingreso salarial	Ingreso salarial
Social	Seguridad social	Acceso o no a instituciones de salud
	Prestaciones laborales	Acceso a prestaciones de la ley
Organizacional	Afiliación sindical	Con o sin afiliación sindical
	Duración de la jornada laboral	Horas trabajadas

Fuente: elaboración propia con base a las dimensiones del ESOPE y variables e indicadores de la ENOE.

En el cuadro 3.4 se muestran las dimensiones, las variables y los indicadores que posibilitan la operacionalización de la precariedad laboral. La primera dimensión que se muestra es la Temporal, la cual refiere al contrato por escrito e indica la presencia o ausencia del mismo, y por ende la estabilidad o inestabilidad en el trabajo. En lo que respecta a la dimensión Económica, la variable a utilizar es el ingreso salarial el cual indica el número de salarios mínimos que percibe el trabajador, y se establece que debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas. En la dimensión Social, se hace referencia al acceso de los trabajadores a instituciones de salud y a prestaciones de la ley que, de no ser el caso, se tomarían como indicadores de inseguridad, condición característica de la precariedad laboral. Finalmente, en la dimensión organizacional se establece la afiliación sindical, la cual indica la protección o desprotección de los trabajadores en temas referentes a derechos laborales; así como la duración de la jornada laboral, que indica las horas trabajadas a la semana, las cuales se espera que sean de 35 a 48 horas por ley.

Es así como las cuatro dimensiones que delimitan al fenómeno de la precariedad laboral se expresan mediante las seis variables que posibilitan la operacionalización del objeto de estudio, expresando la consistencia que existe entre el concepto teórico y los indicadores estadísticos. A continuación, en el esquema 3.2 se muestra dicha consistencia.

Esquema 3.2 Operacionalización del concepto, dimensiones y variables de la precariedad laboral.



Fuente: elaboración propia con base en literatura especializada y el documento “Estructura de la base de datos, ENOE (2019)”

Si bien el esquema anterior muestra la relación sistemática y consistente de la precariedad laboral, el reto de los estudios cuantitativos es lograr una medida que resuma y exprese al fenómeno de estudio mediante un indicador sintético. En ese sentido, Mora (2011) establece que en materia de precariedad laboral se han empleado múltiples estrategias en la construcción de indicadores para su medición, los cuales van desde construcción de índices mediante sumatorios simples, a indicadores más complicados con técnicas estadísticas cada vez más elaboradas como lo son los análisis factoriales y de componentes principales. Sin importar la técnica, lo que estrictamente se requiere es que la construcción de indicadores satisfaga al menos dos condiciones básicas: estar sustentado por un modelo teórico y ser totalmente transparente, es decir, que la comunidad científica pueda corroborar y replicar dicha construcción estadística (Sánchez, 2009).

Dicho lo anterior, en la presente investigación se elaboró un *índice de precariedad laboral* mediante la técnica estadística de *Análisis factorial confirmatorio*, partiendo del esquema teórico ya planteado y aplicado para jóvenes asalariados que se encuentran en las ciudades

autorrepresentadas de la ENOE 1T 2019, entre las cuales se encuentran las ciudades de las regiones de estudio.

### 3.5.- Estimación del índice de Precariedad laboral

En general los indicadores que han sido utilizados en las ciencias sociales como medidas de análisis en los diversos fenómenos sociales, se podrían clasificar en dos grupos: indicadores simples e índices (García M. C., 2010, pág. 3). Los indicadores simples utilizan una variable, considerada por el investigador como el mejor indicador (variable proxy o variable observada) para el análisis y descripción del fenómeno de estudio, sin embargo, este tipo de análisis desestiman la naturaleza “multiproducto” de rigor científico, reduciendo así, al análisis del fenómeno en un indicador único. En contraste, (García M. C., 2010) señala que otra aproximación a la medición de fenómenos sociales es la construcción de índices que se constituyen a su vez por varios indicadores conglomerados en una sola variable latente, la cual resume o sintetiza múltiples productos a partir de análisis factoriales, que permiten identificar el peso de cada indicador basado en la representatividad de los mismos en la variable latente.

Cabe señalar que la variable latente es un constructo intangible, no observable directamente y puede ser medido solamente a través de indicadores específicos (García M. C., 2010). Para el caso de la presente investigación, se construirá un índice mediante el análisis factorial tomando a los indicadores específicos de la precariedad laboral, que ya fueron previamente identificados en el apartado anterior.

#### 3.5.1.- El Análisis Factorial: AFE y AFC

El análisis Factorial tuvo origen en 1904 por Charles Spearman, poco después de que Karl Pearson sentara las bases para el análisis de componentes principales en 1901 (Rodríguez, 2019). Ambos métodos estadísticos, fueron desarrollados a partir del impulso del modelamiento de ecuaciones estructurales a principios del siglo XX, el cual deriva de un área de la Estadística multivariada, muy usada en diferentes áreas del conocimiento, tales como Psicología, Sociología, Ciencia Política, Economía, entre otras; y es utilizada como técnica exploratoria y confirmatoria para determinar una explicación válida y sintética de relaciones entre mediciones (Rodríguez, 2019).

El objetivo del análisis factorial es proporcionar una medida “resumen” para visualizar y comprender mejor el fenómeno de estudio a partir de los indicadores que lo componen. En ese sentido, el análisis factorial es una técnica de reducción de datos que sirve para encontrar grupos homogéneos de variables (fuertemente correlacionadas) a partir de un conjunto usualmente grande de variables (Fernández Aráuz, 2015, pág. 40). Mientras que la técnica de componentes principales trata de explicar la variabilidad total de las variables, el análisis factorial busca identificar la porción de la varianza total compartida por las variables formando un modelo con un número pequeño de factores comunes y un factor específico determinante.

En concreto, un factor es un constructo, también llamado variable latente o subyacente que representa a un fenómeno no observable y que se determina a partir de la correlación entre múltiples medidas observadas (Fernández Aráuz, 2015). En ese sentido, la condición de precariedad laboral de un individuo no es algo que se le pueda preguntar directamente en una encuesta, sino que, es un concepto que se debe construir a partir de sus múltiples dimensiones, variables e indicadores.

De acuerdo con (Brown Timothy, 2015), existen dos tipos de análisis factorial: el análisis factorial exploratorio (AFE) y el análisis factorial confirmatorio (AFC). Ambos tipos de análisis tienen por objeto la reducción de las variables observables en un pequeño grupo de variables latentes, pero se diferencian fundamentalmente por el número y naturaleza de las especificaciones a priori y restricciones hechas en el modelo de factores. Fernández Aráuz (2015), establece que el AFE se genera a partir del enfoque impulsado o explorado por la naturaleza de los datos, de tal manera que no se especifican el número de factores latentes, por el contrario, sirve para descubrir cuáles variables de medición son indicadores razonables para determinar los factores latentes en tanto que se desconoce.

Por su parte, en el AFC el investigador especifica el número de factores y el patrón de relación entre el indicador y las cargas factoriales, las cuales se conocen de antemano, así como otros parámetros. Por tanto, la diferencia entre el AFE y el AFC radica en contar a priori con una sólida base teórica o empírica para guiar la especificación y evaluación del modelo factorial (Fernández Aráuz, 2015, pág. 41). En consecuencia, el AFE se utiliza en la etapa previa del

proceso del desarrollo del constructo, mientras el AFC se utiliza en la etapa posterior, después de que la estructura subyacente ha sido previamente establecida a través de la base no solo teórica sino también empírica.

Dicho lo anterior, se procede a la ejecución del análisis factorial para obtener un indicador de la precariedad laboral mediante las variables que la componen. Con la intención de cumplir con el rigor metodológico que requiere dicho análisis, se empleó tanto el AFE como el AFC, siendo el AFC por medio del cual se obtuvo la variable latente a partir del factor extraído con AFE.

3.5.2.- Ejecución del Análisis Factorial: pruebas de bondad de ajuste y parámetros de los estimadores.

Para proceder con el análisis factorial, es necesario ordenar las variables que componen a la precariedad laboral mediante un orden binario y/u ordinal. Posteriormente, por medio del software estadístico STATA.16 se ejecuta el análisis factorial exploratorio, y mediante el software estadístico MPLUS 7 se ejecuta el análisis factorial confirmatorio. A continuación, en el cuadro 3.5 se muestra el ordenamiento de las variables:

Cuadro 3.5 Ordenamiento de las variables de estudio para la ejecución del análisis factorial

VARIABLE	INDICADOR	ORDEN
Contrato por escrito	Ausencia o Presencia de contrato	0= Presencia de contrato 1= Ausencia de contrato
Duración de la Jornada laboral	Horas trabajadas a la semana	0= De 35 a 48 horas/semana 1=Menos de 35 horas/semana 2= Más de 48 horas/semana
Ingreso Salarial	Salario Mínimo (sm)	0= Más de 2 sm 1=Entre 1 y 2 sm 2=Menos de 1 sm
Seguridad Social	Acceso o No a instituciones de salud	0= Con acceso a I. de salud 1= Sin acceso a I, de salud
Prestaciones laborales	Acceso o No prestaciones de la ley	0= Con prestaciones lab. 1= Sin prestaciones lab.
Afiliación sindical	Con o Sin afiliación sindical	0= Con afiliación 1=Sin afiliación

Fuente: elaboración propia con base en el documento “ENOE. Estructura de la base de datos, 2019”.

Una vez ordenadas las variables se procede a la ejecución del AFE y el AFC, y se obtuvieron los parámetros de validación. El primero consiste en buscar la mejor representación de las variables manifiestas  $X_1, X_2, \dots, X_p$  en un número reducido de factores  $F_1, F_2, \dots, F_m$ , sintetizando la estructura de covarianza de las variables en función de los factores y se establece una relación lineal entre los  $m$  factores y las  $p$  variables observadas con un término de error  $\varepsilon$ , donde  $m < p$  ( Antoine Delice, Vargas Chanes, & Donoso Jiménez, 2019, pág. 96). La generalización de lo expresado anteriormente se describe de la siguiente forma:

$$X = \alpha + AF + \varepsilon$$

Donde  $\alpha$ , es el vector de las intersecciones; A, es la matriz de cargas factoriales; F, es el vector de los factores asociados;  $\varepsilon$ , es el término de error.

En lo que respecta al AFC, este comprueba que los factores seleccionados en el AFE son estadísticamente significativos. Es necesario comentar que, aun teniendo los constructos estimados mediante ambos análisis factoriales, es necesario verificar la confiabilidad del modelo (bondad de ajuste) mediante pruebas de consistencia interna. En ese sentido, las pruebas para el AFE son esencialmente dos: el Coeficiente de Alfa de Cronbach (CAP)<sup>37</sup> y la prueba muestral Kaiser\_Meyer-Olkin (KMO)<sup>38</sup> ( Antoine Delice, Vargas Chanes, & Donoso Jiménez, 2019, pág. 96).

Adicionalmente, en el AFC se usan otras pruebas para valorar la bondad de ajuste del modelo (considerando los supuestos de normalidad en la distribución de las variables y usando el método de máxima verosimilitud), las cuales corresponden específicamente a tres índices: la Aproximación de la Raíz Cuadrada del Error Cuadrático Medio (RMSEA, por sus siglas en

---

<sup>37</sup> El coeficiente de Alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna expresada entre 0 y 1, como razón de la suma de covarianza entre los componentes de una combinación lineal, que estima la varianza de la suma de todos los elementos de la matriz de varianza-covarianza.

<sup>38</sup> La prueba KMO evalúa la bondad de ajuste del modelo propuesto, ya que compara los coeficientes de correlación suponiendo que un modelo óptimo tendrá un parámetro estadístico cercano a la unidad.

inglés)<sup>39</sup>, el Índice de Ajuste Comparativo (CFI)<sup>40</sup> y el Índice de Tucker-Lewis (TLI)<sup>41</sup> (Antoine Delice, Vargas Chanes, & Donoso Jiménez, 2019, pág. 97).

a) Resultados del AFE

El siguiente paso consiste en obtener y valorar estadísticamente los constructos descritos anteriormente para el AFE, los cuales siguen el siguiente orden: primero se obtuvo la matriz de correlaciones mediante “correlaciones policóricas”<sup>42</sup>; posteriormente, se presentan las pruebas de bondad de ajuste Alfa de Cronbach y KMO; y finalmente, se presentan la extracción de los factores principales para las variables de la precariedad laboral por el método de maximum-likelihood factor (factor de máxima verosimilitud)<sup>43</sup>.

A continuación, en la tabla 3.6 se presentan la matriz de correlaciones policóricas. Lo deseable es que las variables presenten entre sí, una correlación cercana a 1, lo cual expresaría una muy alta correlación, sin embargo, un parámetro por arriba del 0.4 es aceptable para este tipo de análisis. Se puede observar que la matriz contiene altas correlaciones para 5 de las 6 variables, siendo las variables “Jornada laboral” e “Ingreso salarial” las que presentan un débil comportamiento con respecto del resto de las variables, sin embargo, dichas variables son consideradas elementales por la base teórica de la precariedad laboral y por tanto serán consideradas para seguir con el análisis.

---

<sup>39</sup> La RMSEA es útil en modelos confirmatorios y muestras grandes para calcular el grado en que el modelo propuesto se ajusta razonablemente bien a la población, los valores menores que 0.05 son absolutamente deseables, sin embargo, valores entre 0.06 y 0.08 son aceptables.

<sup>40</sup> El CFI pertenece a una categoría de medidas de ajuste incrementales que comparan el modelo propuesto contra el modelo nulo. Este índice debe estar por arriba del nivel recomendado de 0.90 para proporcionar evidencia adicional ante la posible aceptación del modelo propuesto.

<sup>41</sup> El TLI cumple el mismo papel que el CFI y también se requiere que el rango de los valores sea mayores o iguales a 0.90.

<sup>42</sup> Dado que la mayoría de las variables utilizadas en el presente análisis son binarias y/o ordinales, hacer un análisis factorial tradicional (con correlaciones Pearson), violentaría los supuestos estadísticos de dicho análisis, el cual supone únicamente la continuidad de las variables. En ese sentido, se propone ejecutar el análisis factorial mediante correlaciones policóricas, las cuales permiten incorporar tanto variables binarias como ordinales al modelo factorial, generando así, factores al igual que un análisis factorial tradicional (Sánchez, 2009). Las correlaciones policóricas fueron desarrolladas por Kolenikov y Ángeles mediante el paquete estadístico de STATA (polychoric.do).

<sup>43</sup> El principio subyacente de la estimación vía máxima verosimilitud es encontrar las estimaciones de los parámetros del modelo que maximizan la probabilidad de observar los datos disponibles si los datos hubieran sido recolectados de la misma población en muestreos sucesivos. En otras palabras, la estimación por máxima verosimilitud tiene como propósito encontrar los valores de los parámetros que hacen que los datos observados sean más probables (Fernández Aráuz, 2015, pág. 50)

Cuadro 3.6 Matriz de correlaciones policóricas para las variables de estudio

	Jornada laboral	Ingreso salarial	Contrato por escrito	Seguridad social	Prestaciones laborales	Afiliación sindical
Jornada laboral	1	.	.	.	.	.
Ingreso salarial	.03537	1	.	.	.	.
Contrato por escrito	.2312	.3888	1	.	.	.
Seguridad social	.2169	.4126	.9315	1	.	.
Prestaciones laborales	.1917	.4314	.8665	.9171	1	.
Afiliación sindical	.1392	.1873	.5565	.6465	.6352	1

Fuente: elaboración propia mediante análisis factorial exploratorio en STATA.16 con datos de la ENOE 1T 2019.

Una vez presentada la matriz de correlaciones, con el objeto de cumplir con el rigor estadístico, se procede al análisis de confiabilidad de las variables que integran al modelo de análisis factorial exploratorio. A continuación, se presentan en el cuadro 3.7 las pruebas de bondad de ajuste del modelo correspondientes al Alfa de Cronbach y KMO:

Cuadro 3.7 Pruebas de bondad de ajuste: Alfa de Cronbach y KMO.

Variable	KMO	Alfa de Cronbach
Jornada laboral	0.8779	0.7348
Ingreso salarial	0.9141	0.6255
Contrato por escrito	0.7532	0.4875
Seguridad social	0.7090	0.4780
Prestaciones laborales	0.8160	0.5106
Afiliación sindical	0.9291	0.6275
Ajuste total	0.7700	0.7445

Fuente: elaboración propia mediante análisis factorial exploratorio en STATA.14 con datos de la ENOE 1T 2019.

Las pruebas anteriores varían entre 0 y 1, lo deseable es obtener valores cercanos a 1. Los resultados obtenidos para ambas pruebas se encuentran por arriba de 0.70, por lo cual indican que sigue siendo factible realizar el análisis de factores con las variables propuestas.

Finalmente, se procede a la extracción de los factores mediante factor de máxima verosimilitud, y posteriormente se establece una matriz rotada por medio del método promax, el cual maximiza la variación obtenida entre los elementos simplificando así la matriz de la columna de los factores. A continuación, en el cuadro 3.8 se presentan los factores del análisis factorial para las variables de la precariedad laboral:

Cuadro 3.8 Resultados de los factores para las variables de la precariedad laboral.

Factor	Varianza	Diferencia	Proporción de la varianza
F1	2.3095	1.0374	0.6961
F2	1.2721	0.5596	0.3834
F3	0.7125		0.2147

Fuente: elaboración propia mediante análisis factorial exploratorio en STATA.14 con datos de la ENOE 1T 2019.

El cuadro anterior, muestra que el primer factor alcanza una proporción de la varianza de 0.69, lo cual expresa que el fenómeno de estudio se explica principalmente por dicho factor, ya que la proporción de la varianza en los factores dos y tres, son decrecientes y se encuentran por debajo del 0.40. En ese sentido, se establece que la precariedad laboral se compone principalmente de un solo factor, lo cual da pie a la ejecución del AFC para confirmar los resultados obtenidos por el AFE.

#### b) Resultados del AFC

Como ya se comentó, el AFC es utilizado para la evaluación, y en su caso la confirmación, de un previo modelo teórico y/o empírico (como resultado de un análisis exploratorio). Bajo dicho supuesto, se ejecutó el AFC estableciendo un factor único de análisis para los constructos del modelo como determinación obtenida a partir del AFE. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el siguiente orden: primero se obtuvo la matriz de Varianzas y Covarianzas; posteriormente, se presentan las pruebas de bondad de ajuste RMSEA, FCI y TLI; finalmente, se presentan los estimadores estandarizados de la carga factorial única y el diagrama del modelo. A continuación, en la tabla 3.9 se presentan la matriz de varianzas y covarianzas:

Cuadro 3.9 Matriz de Varianzas y Covarianzas para el modelo de factor único

	Jornada laboral	Ingreso salarial	Contrato por escrito	Seguridad social	Prestaciones laborales	Afiliación sindical
Jornada laboral	1.000	.	.	.	.	.
Ingreso salarial	1.000	1.000	.	.	.	.
Contrato por escrito	1.000	1.000	1.000	.	.	.
Seguridad social	1.000	1.000	1.000	1.000	.	.
Prestaciones laborales	0.989	0.989	0.989	0.989	0.989	.
Afiliación sindical	1.000	1.000	1.000	1.000	0.989	1.000

Fuente: elaboración propia mediante análisis factorial confirmatorio en MPLUS.7 con datos de la ENOE 1T 2019.

En tanto que en el AFC se deben especificar el número de factores y el patrón de relación entre el indicador y las cargas factoriales, el factor de solución pre-especificado se evalúa en términos de lo bien que este reproduce la matriz de varianzas y covarianzas de la muestra en las variables medidas (Fernández Aráuz, 2015, pág. 41). Cabe mencionar que en el AFC dicha matriz no cuenta con estimadores que responden a una escala estandarizada (-1 a +1) como la matriz de correlaciones, sin embargo, muestra la dispersión y el sentido de la relación de las variables (Fernández Aráuz, 2015). La similitud en el comportamiento de las variables en cuanto a su valor y el sentido positivo, muestran la clara tendencia que existe en la relación lineal entre las mismas.

El siguiente paso en el análisis corresponde a la estimación y valoración de las medidas de confiabilidad (bondad de ajuste) del modelo. A continuación, en el cuadro 3.10 se muestra un resumen de las medidas de confiabilidad RMSEA, CFI y TLI:

Cuadro 3.10 Medidas de confiabilidad para el modelo de factor único

Prueba	Estimación
RMSA	0.031
CFI	0.999
TLI	0.999

Fuente: elaboración propia mediante análisis factorial confirmatorio en MPLUS.7 con datos de la ENOE 1T 2019.

Los índices de bondad de ajuste mostrados en el cuadro anterior confirman la fiabilidad en el ajuste del modelo, mediante estimadores que se encuentran dentro de los parámetros deseables de cada prueba. La prueba RMSA se encuentra cercana a cero (0.031), mientras que el CFI junto con el TLI, se encuentran muy cercanos a la unidad (0.999), lo cual expresa una buena bondad de ajuste del modelo con un factor único, y por tanto se puede continuar con el análisis.

Finalmente se presentan los estimadores estandarizados de la carga factorial única. En estos se definen las significancias de las variables que componen al modelo, las cuales se expresan en valores estandarizados con un parámetro de 0 a 1, donde uno es el valor deseable, sin embargo, a partir de 0.4 se consideran valores con fiabilidad estadística. A continuación, en el cuadro 3.11 se presentan los estimadores estandarizados de las variables en la carga factorial única:

Cuadro 3.11 Estimaciones estandarizadas de las variables en la carga factorial única.

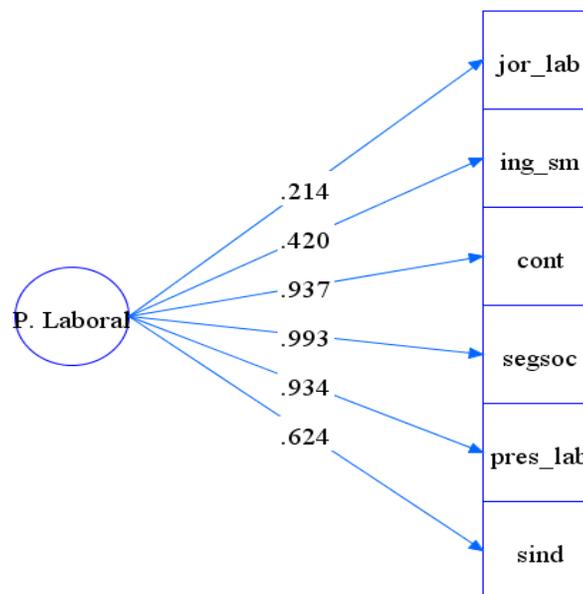
Variable	Estimación	Valor de P
Jornada laboral	0.214	0.000
Ingreso salarial	0.420	0.000
Contrato por escrito	0.937	0.000
Seguridad social	0.993	0.000
Prestaciones laborales	0.934	0.000
Afiliación sindical	0.624	0.000

Fuente: elaboración propia mediante análisis factorial confirmatorio en MPLUS.7 con datos de la ENOE 1T 2019.

Se observa una heterogeneidad en los estimadores de las variables que componen a la precariedad laboral. Cabe mencionar que, cinco de las seis variables cumplen con los parámetros de fiabilidad estadística para los estimadores de la carga factorial única.

A continuación, se presenta en el esquema 3.3 la representación gráfica de los estimadores del modelo, los cuales corresponden a cada variable de la carga factorial única que, a su vez, atañen al constructo de la variable latente para la precariedad laboral:

Esquema 3.3 Representación gráfica de las variables y estimadores de la variable latente para la precariedad laboral.



Fuente: elaboración propia mediante análisis factorial confirmatorio en MPLUS.7 con datos de la ENOE IT 2019.

Se puede observar nuevamente que la variable no ajustada a los parámetros de los estimadores (en consistencia con el AFE) es la correspondiente a la jornada laboral. Muy posiblemente, el que dicha variable no se ajuste estadísticamente a los parámetros, se deba a la subjetividad de la misma, sin embargo, la jornada laboral es de suma importancia en la base teórica de la precariedad laboral y por tanto se tomó la decisión de no excluirla del modelo y ser considerada en el índice de precariedad laboral.

### 3.5.3.- La variable latente como indicador de P.L.

Una vez concluido el análisis factorial (exploratorio y confirmatorio) para la precariedad laboral se obtuvo como resultado un constructo (factor), también llamado variable latente o índice que representa a dicho fenómeno.

Así pues, fue obtenido el índice de precariedad laboral para la muestra de jóvenes asalariados que se encuentra en ciudades autorrepresentadas de la ENOE 1T del 2019. Sin embargo, el índice por sí solo no es lo suficientemente claro como para expresar el comportamiento de la precariedad laboral, por lo cual se requiere una estratificación que exprese en niveles al fenómeno.

Mediante el análisis de Clúster<sup>44</sup> ejecutado en STATA.16, se definieron dos esquemas de estratificación. El primero consistió en organizar el índice de precariedad laboral en cinco categorías (Muy baja, baja, media, alta y muy alta) con el objetivo de presentar una comparación global entre las ciudades.<sup>45</sup> En el segundo se estratificó en tres categorías (Baja, media y alta) para la comparación entre regiones. Es así, como la variable latente adopta dos características fundamentales que deben tenerse presente para posteriores análisis, dichas características corresponden a: una variable *categorica* y *ordinal* (ordenada) jerárquica.

A continuación, en los cuadros 3.12 y 3.13 se muestran los estratos, la población y el porcentaje de la precariedad laboral para el análisis global e individual de las ciudades de estudio:

Cuadro 3.12 Estratificación global de la Precariedad laboral en jóvenes asalariados para 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE 1T, 2019.

<b>Precariedad laboral</b>	<b>Muy baja</b>	<b>Baja</b>	<b>Media</b>	<b>Alta</b>	<b>Muy alta</b>	<b>Total</b>
<b>N. Ciudades</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>36</b>
% de Jóvenes asalariados.	5.56	27.78	36.11	22.22	8.33	100.00

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

<sup>44</sup> El análisis de Clúster consiste en la formación de grupos que sean muy homogéneos al interior y muy heterogéneos del resto, respecto a una variedad de características, parámetros o atributos de un conjunto de observaciones.

<sup>45</sup> Para la comparación global entre las 36 ciudades autorrepresentadas, primero se obtuvo la media ponderada (del índice de precariedad laboral) para cada una de ellas, y posteriormente se aplicó la estratificación.

Cuadro 3.13 Estratificación de la Precariedad laboral en jóvenes asalariados para las regiones de estudio, a partir de ciudades autorrepresentadas de la ENOE 1T, 2019.

<b>Ciudades RCFN</b>		<b>Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Baja</b>	<b>Total</b>
<b>Tijuana</b>	<b>N</b>	<b>39,795</b>	<b>138,400</b>	<b>4,483*</b>	<b>182,678</b>
	%	21.78	75.76	2.45	100
<b>Mexicali</b>	<b>N</b>	<b>26,570</b>	<b>57,054</b>	<b>1,848*</b>	<b>85,472</b>
	%	31.09	66.75	2.16	100
<b>Cd. Juárez</b>	<b>N</b>	<b>42,900</b>	<b>135,065</b>	<b>9,614</b>	<b>187,579</b>
	%	22.87	72.0	5.13	100
<b>Reynosa</b>	<b>N</b>	<b>19,181</b>	<b>36,192</b>	<b>27,621</b>	<b>82,994</b>
	%	23.11	43.61	33.28	100
<b>Ciudades RCFS</b>		<b>Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Baja</b>	<b>Total</b>
<b>Tuxtla Gutiérrez</b>	<b>N</b>	<b>29,370</b>	<b>29,528</b>	<b>2,234*</b>	<b>61,132</b>
	%	48.04	48.30	3.65	100
<b>Villa Hermosa</b>	<b>N</b>	<b>16,670</b>	<b>20,469</b>	<b>2,854*</b>	<b>39,993</b>
	%	41.68	51.18	7.14	100
<b>Campeche</b>	<b>N</b>	<b>11,032</b>	<b>11,553</b>	<b>921*</b>	<b>23,506</b>
	%	46.93	49.151	3.92	100

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

\*Precisión moderada de las estimaciones con un CV de 15 a 30 por ciento.

Los cuadros anteriores muestran de forma resumida los estratos del índice de precariedad laboral de la población joven asalariada. Cabe mencionar que, el índice para las ciudades se encuentra en un rango natural de -0.1242 a 0.0626. Por su parte, el cuadro correspondiente al comportamiento de la precariedad laboral en las subregiones de estudio muestra a simple vista un contraste regional del fenómeno, con un índice que se encuentra en un rango natural de -.307 a 2.56. Dicho análisis, se demostrará y argumentará a mayor profundidad en el capítulo de resultados para las regiones del país y para las dos regiones de estudio.

### 3.6.- Estimación de los determinantes de la precariedad laboral

Una vez identificados los niveles de precariedad laboral en que se encuentran los jóvenes asalariados de las ciudades del país, y específicamente en las ciudades de las regiones de estudio, resulta necesario captar los determinantes que influyen en cada nivel del fenómeno.

Como ya fue establecido en el marco teórico, los determinantes de la precariedad laboral para cada nivel responden a las múltiples condiciones sociodemográficas y económicas, que se manifiesta de manera particular dependiendo del contexto de cada ciudad o región de estudio. Para el caso de esta investigación se retoman de las variables sociodemográficas: sexo, rango de edad y nivel de escolaridad; y de las económicas: rama de actividad económica y tamaño de la unidad económica.

Para el análisis de los determinantes de la precariedad laboral, generalmente han sido empleados métodos de “regresión estadística”, los cuales permiten estimar la relación probabilística que existe entre variables, y por tanto la determinación existente entre las mismas. De acuerdo con (Román Sánchez, 2013), los métodos que comúnmente han sido empleados en el estudio de la precariedad laboral son: la regresión lineal múltiple y la regresión multinomial logística. Sin embargo, la autora establece que la elección del modelo a utilizar debe estar basada en las características de la variable dependiente. En el presente estudio, la variable dependiente es el *nivel de precariedad*, que tiene como características ser una variable categórica y ordenada jerárquica. Los modelos antes mencionados no toman en cuenta la característica de que la variable cuente con un orden jerárquico.<sup>46</sup> En su lugar, se propone el método de regresión multinomial logística “ordenada generalizada”, el cual incorpora como fundamento estadístico la característica de orden jerárquico que tiene la variable dependiente.

Dicho lo anterior, para la presente investigación se tomó la propuesta empleada por (Román Sánchez, 2013), la cual consiste en un modelo de regresión multinomial logística ordenada generalizada. Cabe mencionar que, con base en el objeto de estudio y de acuerdo con las preguntas de investigación, se decidió aplicar el análisis únicamente para las subregiones contraste, correspondientes a las regiones frontera norte y frontera sur, y así obtener un análisis más específico y detallado de los determinantes de la precariedad laboral. En los siguientes subapartados, se hará una breve descripción del modelo empleado, de las variables

---

<sup>46</sup> El modelo de regresión lineal no parte del principio “categórico” de las variables dependientes, y aunque el modelo multinomial sí toma en cuenta dicho principio, no contempla por sí solo el ordenamiento de las categorías.

independientes seleccionadas, de la bondad de ajuste del modelo y de las estimaciones resultantes.

### 3.6.1.- Modelo Multinomial Logístico Ordenado Generalizado (MMLOG)

A partir de las características de la variable dependiente (categórica y ordinal jerárquica), el modelo que se toma como punto de partida es un modelo multinomial, el cual permite analizar variables dependientes categóricas (Cameron & Trivedi, 2009). Sin embargo, se requiere además, que el modelo multinomial considere el orden de las categorías de la variable dependiente, y por tanto, se debe especificar un modelo multinomial “ordenado”.

De acuerdo con (Mendoza Muños, 2019, pág. 70), existen fundamentalmente dos grandes tipos de modelos multinomiales ordenados para la estimación de variables categóricas jerárquicas, estos son el modelo *logit ordenado* y *probit ordenado*. En esencia, la diferencia entre ambos refiere a la función de distribución en la curva de normalidad acumulada, la cual tiene un comportamiento muy similar en ambos modelos, por lo que los resultados estimados solo difieren marginalmente entre sí. Sin embargo, para la elección del modelo se requirió de pruebas de bondad de ajuste con base en los criterios de Akaike y Bayesiano, los cuales demostraron tener un mejor ajuste al modelo de logit ordenado.

Ahora bien, la estimación de un modelo de regresión multinomial logística ordinal debe partir de probabilidades proporcionales, debido a que asume que los coeficientes del modelo para cada nivel o categoría de la variable dependiente son iguales; sin embargo, cuando dicho supuesto es violado se procede a un Modelo Multinomial Logístico Ordinal Generalizado (MMLOG) (Román Sánchez, 2013). Dicho lo anterior, en la presente investigación se optó por la aplicación de un modelo multinomial logístico ordenado generalizado, el cual, de acuerdo con (Williams, 2005) se expresa con la siguiente ecuación algebraica:

$$P(Y_i > j) = g(X\beta_j) = \frac{\exp(\alpha_j + X_i\beta_j)}{1 + \{\exp(\alpha_j + X_i\beta_i)\}}, j = 1, 2, \dots, M - 1$$

Donde:

M = número de categorías de la variable dependiente ordinal;  $X_i$  = variables independientes;  $\alpha_j$  = puntos de corte que son parecidos a las constantes;  $\beta_j$  = coeficientes de regresión

De lo anterior se puede determinar que las probabilidades que, Y tomará en cada uno de los valores 1, ..., M son iguales a:

$$P(Y_i = 1) = 1 - g(X_i\beta_1)$$

$$P(Y_i = j) = g(X_i\beta_{j-1}) - g(X_i\beta_j), j = 2, \dots, M - 1$$

$$P(Y_i = M) = g(X_i\beta_{M-1})$$

El modelo propuesto se estimó haciendo uso del comando `gologit2` mediante el software estadístico STATA.16, el cual fue desarrollado por Williams (2005), con la principal característica de que dos o más variables no cumplan con el supuesto de líneas paralelas. En cuanto a la evaluación sobre la bondad de ajuste de los modelos estimados, como resultado del rigor metodológico en la presente investigación, se sustentó en la significancia de los estadísticos para la prueba de máxima verosimilitud, prueba de Wald, pseudo R<sup>2</sup> y los criterios estadísticos Akaike y Bayesian.

### 3.6.2.- Selección de variables y pruebas de bondad de ajuste para el MMLOG

A continuación, se presentarán las variables que serán empleadas en el MMLOG y las pruebas de bondad de ajuste del modelo.

#### a) Selección de variables:

Con base en (Román Sánchez, 2013), fueron identificadas dos grupos de variables determinantes de la precariedad laboral: las variables sociodemográficas y las económicas-ocupacionales. A continuación, en el cuadro 3.14 se presentan las variables, el indicador y el orden en que serán empleadas para el MMLOG:

Cuadro 3.14 Descripción de variables para el Modelo Multinomial Logístico Ordinal Generalizado.

<b>Variable dependiente</b>		
<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Orden de la variable</b>
<b>Precariedad Laboral</b>	Niveles de precariedad	0=Alta, 1= Media, 0=Baja.
<b>Variables independientes: Sociodemográficas</b>		
<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Orden de la variable</b>
<b>Sexo</b>	Sexo	0=Mujer, 1= Hombre.
<b>Edad</b>	Edad quinquenal	0=De 14 a 19 años, 1=De 20 a 24 años, 2=De 25 a 29 años.
<b>Escolaridad</b>	Nivel de escolaridad	0=Sin educación, 1=Educación básica, 2=Media superior, 3=Superior.
<b>Variables independientes: Económicas-ocupacionales</b>		
<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Orden de la variable</b>
<b>Rama de actividad económica</b>	Clasificación por sector de actividad económica	0=Comercio, 1=Servicios, 2=Manufactura, 3=Construcción, 4= Agricultura y Otros.
<b>Tamaño de la unidad económica</b>	Clasificación según tamaño de la unidad económica	0=Gobierno, 1=Grandes establecimientos, 2=Medianos establecimientos, 3=Pequeños establecimientos, 4=Micronegocio 5=Otros.

Fuente: elaboración propia con base en el documento “ENOE. Estructura de la base de datos, 2019”.

El cuadro anterior muestra un resumen de las variables que serán empleadas en el MMLOG, el indicador y el orden de estas. Se reitera que dicho modelo se aplicó para la población joven asalariada que se encuentra en las ciudades de las regiones contraste, y en tanto que se aplicó para cada región por separado, a continuación, se muestra en el cuadro 3.15 el número total de observaciones de la muestra para las dos regiones:

Cuadro 3.15 Tamaño de la muestra correspondiente a jóvenes asalariados en ciudades de las regiones de estudio, ENOE T1 2019.

Jóvenes asalariados	Muestra (n)	Factor de Expansión (N)
<b>Ciudades RCFN</b>	<b>2,935</b>	<b>538,723</b>
Tijuana	680	182,678
Mexicali	635	85,472
Cd. Juárez	885	187,579
Reynosa	735	82,994
<b>Ciudades RCFS</b>	<b>1,696</b>	<b>124,631</b>
Tuxtla Gutiérrez	595	61,132
Villa Hermosa	577	39,993
Campeche	524	23,506

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

En el cuadro anterior se puede observar que la muestra de jóvenes asalariados con el factor de expansión, correspondiente a las ciudades de la región frontera norte, prácticamente triplica a la muestra de las ciudades en la región frontera sur. Dichas muestras fueron analizadas en MMLOG y los resultados obtenidos son desarrollados en el capítulo de resultados

b) Pruebas de bondad de ajuste

La evaluación sobre la bondad de ajuste de los modelos estimados se sustentó en la significancia de las pruebas de máxima verosimilitud, Wald, pseudo R<sup>2</sup> y los criterios estadísticos Akaike y Bayesian. A continuación, en el cuadro 3.6.2 se muestran las pruebas estimadas para las regiones de estudio:

Cuadro 3.16 Pruebas de bondad de ajuste del Modelo Multinomial Logístico Ordinal Generalizado para las regiones de estudio.

Pruebas	RCFN	RCFS
<b>Prueba de Wald Chi2 (30)</b>	1592.505	983.623
<b>Prob &gt; Chi2</b>	0.000	0.000
<b>Pseudo R2</b>	0.3390	0.275

<b>Log pseudo de Max. Verosimilitud</b>	-2349.075	-1786.797
<b>Akaike (AIC)</b>	3169.646	2653.971
<b>Bayesiano (BIC df= 42)</b>	3361.148	2827.924

Fuente: elaboración propia con base en el documento “ENOE. Estructura de la base de datos, 2019”.

Así pues, se obtuvieron finalmente los estadísticos de los modelos para la estimación de los determinantes de la precariedad laboral los cuales serán presentados y analizados con detenimiento en el capítulo de resultados. Cabe mencionar, que las estimaciones reflejan una buena bondad de ajuste de los modelos; en primer lugar, la prueba Wald muestra un coeficiente alto, con un P-value estadísticamente significativo de 0.000. En lo que respecta al coeficiente del Pseudo R2, el coeficiente muestra un buen ajuste con 0.33 y 0.27 respectivamente; y por su parte, el estadístico de máxima verosimilitud se llevó a cabo con un nivel de confianza del 95%. Finalmente, los criterios Bayesiano y Akaike muestran un mejor ajuste del estimador para el presente modelo, respecto a las diferentes opciones de modelos multinomiales.

La interpretación de este tipo de modelos se realiza tomando como base o referencia a una de las categorías de la variable dependiente. Dado que en el presente modelo la variable dependiente corresponde a la precariedad laboral, la cual presenta tres categorías (baja, media y alta), se toma como categoría base o de referencia al nivel bajo de la precariedad. Así, resultados que arrojen un valor positivo en los coeficientes de las variables explicativas para sus diferentes categorías, muestran que entre más alto sea el valor, mayor será la probabilidad de que dicha variable se encuentre en la categoría de referencia (precariedad baja), mientras que los coeficientes negativos indican lo contrario (Williams, 2005).

### 3.7. -Reflexiones finales

En el presente capítulo se establecieron los aspectos metodológicos que posibilitan el análisis empírico de la precariedad laboral para el grupo específico de estudio, correspondiente a los jóvenes asalariados que se encuentran en ciudades de las regiones de estudio. Se logró cumplir con los propósitos principales, planteados al inicio de la investigación: determinar los niveles de la precariedad laboral y estimar los determinantes de esta para el grupo de estudio. La estrategia metodológica se realizó siempre en sintonía con el objeto de investigación, las

técnicas estadísticas empleadas permitieron lograr la consistencia que debe existir entre los planteamientos teóricos y los resultados estadísticos que devienen en nueva evidencia empírica para el fenómeno de estudio.

El rigor estadístico se mantuvo como constante en el proceder metodológico, tanto en el correcto manejo de la base de datos de la ENOE, como en los criterios para la delimitación del grupo de estudio, la elección de las variables y la ejecución de los modelos. En el caso del modelo de análisis factorial, se obtuvo una exploración de los factores que componen a la precariedad laboral y se confirmó con una carga factorial única la adecuada especificación del modelo; se realizaron en total cinco pruebas de bondad de ajuste que dieron solidez a la estimación de la variable latente (índice de precariedad laboral), la cual finalmente fue estratificada para un mejor análisis que será presentado en el capítulo de resultados.

Por su parte, el modelo multinomial logístico ordenado generalizado, fue seleccionado a partir de las especificaciones tanto de la variable dependiente. como de las variables independientes que fueron consideradas como determinantes del fenómeno de estudio; dicho modelo, presentó una adecuada especificación a partir de 6 pruebas de bondad de ajuste, que dieron solidez a las estimaciones obtenidas para las dos regiones de estudio las cuales serán presentadas en el capítulo de resultados.

## **CAPÍTULO IV. CARACTERÍSTICAS REGIONALES DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN JÓVENES ASALARIADOS DE MÉXICO.**

4.1.- Introducción: la importancia del análisis regional para el fenómeno de estudio.

El análisis regional de los fenómenos sociales permite entre otras cosas, conocer las características particulares de un territorio, de su población y las actividades económicas, políticas y culturales que se desarrollan, así como los grandes problemas sociales que presenta para hacer frente a los desafíos del desarrollo social y económico en las regiones del territorio (Delgadillo & Torres, 2011).

Los estudios regionales sobre mercados de trabajo se configuran como un aspecto clave en el desarrollo de los países latinoamericanos. Específicamente en México, la gran heterogeneidad que existe en dichos mercados se manifiesta mediante marcadas diferencias regionales entre las áreas urbanas y rurales, los diversos sectores económicos, las empresas y los diferentes tamaños de los negocios. Así mismo, los mercados de trabajo muestran claras diferencias poblacionales en cuando a sus características sociodemográficas, tales como la edad, el sexo, nivel de escolaridad y la condición ocupacional (De Oliveira, El trabajo juvenil en México a principios del siglo XX, 2011).

La precariedad laboral, es considerada como uno de los grandes problemas sociales en México (Pacheco, De la Garza, & Reygadas, 2011; Guadarrama, Hualde, & López, 2014). La presencia del fenómeno responde a la heterogeneidad misma de los mercados de trabajo y a la diversidad regional que existe en el territorio, pues se presenta de manera diferenciada en el norte, el centro, el sur, el oriente y occidente; e incluso en los límites fronterizos al norte y al sur del país; tanto en sus niveles, como en su composición.

Dicho lo anterior, el presente capítulo constituye un esfuerzo por presentar y analizar la evidencia empírica de la precariedad laboral, resultante de las estimaciones estadísticas mencionadas en el capítulo metodológico, para jóvenes asalariados que trabajan en ciudades de las diferentes regiones del país.

El capítulo se estructura en 4 apartados. En el primero se presenta la descripción de los aspectos sociodemográficos y económico-ocupacionales. En el segundo, a partir de la estimación del índice de precariedad laboral, se analizan los niveles y composición de la precariedad. En el tercero, a partir del análisis multinomial, se presentan los resultados, a mayor profundidad, de los determinantes de la precariedad laboral para las subregiones de estudio (frontera norte y frontera sur). En el cuarto, se esbozan las reflexiones finales.

El análisis y descripción que se desarrolla a lo largo del capítulo se elaboran siempre en dos momentos, el primero aborda a las principales regiones del país<sup>47</sup> (norte, occidente, centro oriente y sur), las cuales nos permiten tener una perspectiva nacional del fenómeno de estudio; y el segundo aborda únicamente a las regiones correspondientes a la frontera norte y frontera sur, para un análisis comparativo entre los extremos regionales del territorio nacional.

Finalmente, es preciso comentar que en el presente capítulo serán resueltos los objetivos de la presente investigación, mediante la comprobación de las hipótesis presentadas al inicio del documento, derivadas de las preguntas de investigación que dieron origen al proyecto de tesis.

#### 4.2.- Radiografía de los mercados de trabajo en México: jóvenes asalariados en ciudades de las regiones del país.

Antes de proceder al análisis de la precariedad laboral, es necesario tener una radiografía de las principales características sociodemográficas y socioeconómicas del grupo de estudio, lo anterior con el objetivo de conocer las características de dicho grupo en forma independiente a su condición de precariedad. Es de interés, conocer para cada región el porcentaje de jóvenes

---

<sup>47</sup> Aunque el presente estudio se realiza por regiones, la unidad de análisis corresponde a los jóvenes asalariados que se encuentran en las ciudades de dichas regiones.

por sexo, nivel educativo, edad promedio, rama de actividad económica, tamaño de la empresa y condición de formalidad o informalidad en que se ocupan.

En un primer momento se describirá de manera extensa las condiciones para las principales regiones del país, las cuales nos permitirán tener una perspectiva macro de la población nacional de estudio y posteriormente se describirán de forma sucinta para las regiones frontera norte y frontera sur, las cuales nos permitirán tener una perspectiva micro de la población en los extremos regionales.

#### 4.2.1.- Características sociodemográficas y económico-ocupacionales para las principales regiones del país.

En los cuadros 4.1 y 4.2 se presentan los porcentajes de jóvenes asalariados para las principales regiones del país. El primero de ellos incluye los datos sociodemográficos para el total de la población y los desagrega por sexo, edad y nivel de escolaridad; mientras que el segundo, incluye los datos económico-ocupacionales por rama de actividad económica, tamaño de la empresa, y condición de formalidad e informalidad.

En el cuadro 4.1, se observa que la población total nacional de jóvenes asalariados que se encuentran en las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE es de: cinco millones seiscientos setenta mil. Los cuales se distribuyen regionalmente de la siguiente manera: la región que mayor número de asalariados concentra es la región centro con 44%, seguida por la región norte con 30%, la región occidente con 12% y finalmente las regiones sur y oriente con 7% y 6% respectivamente.

Cuadro 4.1 Características sociodemográficas de los jóvenes asalariados en principales regiones del país, 1T 2019.

INDICADOR	CARACTERÍSTICA	REGIONES					
		Nacional	Norte	Occidente	Centro	Oriente	Sur
<b>Población total</b>	N	5,670,233	1,692,516	689,041	2,487,151	356,764	444,761
<b>CONDICIÓN</b>		<b>%</b>					
<b>Sexo</b>	Mujeres	39.76	40.19	40.65	39.71	36.96	39.28
	Hombres	60.24	59.81	59.35	60.29	63.04	60.72
<b>Edad</b>	15-19	16.30	16.57	19.81	15.34	14.97	16.28
	20-24	38.42	39.77	37.02	37.89	39.32	37.64
	25-29	45.29	43.66	43.17	46.77	45.71	46.08
<b>Escolaridad</b>	Sin educación	1.06*	0.84*	1.52	0.95	1.39	1.63
	Básica	30.25	30.12	33.25	29.71	31.46	28.08

Media	36.30	34.76	33.18	38.59	34.11	35.97
Superior	32.39	34.28	32.25	30.76	33.04	34.32

Fuente: elaboración propia en STATA.14 con datos de la ENOE, 1T2019.

\*Precisión moderada de las estimaciones con un CV de 15 a 30 por ciento.

En lo que respecta a la distribución por sexo, las mujeres presentaron una menor proporción para todas las regiones de estudio, con un porcentaje alrededor del 40% de la población total, mientras que los hombres representan alrededor del 60%. En dicho ámbito, la región oriente muestra la mayor disparidad porcentual por sexo, con 36.89% de hombres y 63.04% de mujeres.

Por su parte, la distribución porcentual por rango de edad para todas las regiones muestra que los jóvenes asalariados se encuentran entre un 43% y 46% en el rango de 25 a 29 años; mientras que entre el 37% y 39% se encuentran en un rango de 20 a 24 años; y finalmente, entre el 16% y 18% se encuentran en un rango de 15 a 19 años. De lo anterior, se puede argumentar que los jóvenes asalariados se encuentran en su mayoría (70%), en un rango de entre 20 y 29 años, para todas las regiones del país.

Finalmente, la distribución porcentual por nivel educativo se presenta regionalmente de la siguiente manera: la región que concentra un mayor porcentaje de jóvenes asalariados que no cuenta con educación es la correspondiente a la región sur con un 1.63%, mientras que la región que concentra un menor porcentaje es la correspondiente a la región norte con 0.84%. En lo que respecta a la educación básica, la mayoría de las regiones concentran a un 30% de jóvenes asalariados con educación básica, excepto la región sur con un 28.08%. Por su parte, los jóvenes con educación media superior y superior, muestran una concentración porcentual muy parecida de entre 32% y 38% para todas las regiones, por lo cual se puede estimar que poco más del 60% de los jóvenes asalariados cuentan con por lo menos un nivel de educación media superior en todas las regiones.

A grandes rasgos, las regiones presentan de forma equilibrada la concentración porcentual de los jóvenes asalariados en las tres características sociodemográficas, en sintonía con la dinámica nacional. En resumen, hay cuatro aspectos que se deben resaltar: 1) poco más del 70% de los jóvenes asalariados se concentran en las regiones centro y norte del país; 2) los hombres representan alrededor del 60% de la población, para todas las regiones; 3) el 70% de los jóvenes se encuentra en un rango de edad entre los 20 y 29 años; 4) poco más del 60%

cuenta con un nivel de educación media superior y alrededor del 30% cuenta con educación superior. A continuación, se presenta la información correspondiente a las características económicas-ocupacionales.

Cuadro 4.2 Características económicas-ocupacionales de los jóvenes asalariados en principales regiones del país, 1T 2019.

INDICADOR	CARACTERÍSTICA	REGIONES					
		Nacional	Norte	Occidente	Centro	Oriente	Sur
Rama de actividad económica	Agricultura y otros	1.09	1.31	1.37*	0.79*	1.39*	1.18
	Manufactura	22.81	31.18	19.23	20.79	23.50	7.23
	Comercio	20.97	19.11	23.25	21.31	19.95	23.41
	Servicios	48.07	42.42	49.11	49.89	45.87	59.54
	Construcción	7.06	5.98	7.05	7.21	9.29	8.64
Tamaño de la unidad económica	Otros	9.22	10.14	5.41	10.44	10.74	13.43
	Micronegocio	25.22	17.81	28.35	27.47	36.41	27.03
	Pequeño est.	26.85	24.97	35.71	25.12	26.36	30.4
	Mediano est.	18.88	17.0	18.24	21.88	13.19	14.8
	Grande est.	15.83	27.54	9.89	11.43	10.82	9.16
	Gobierno	3.22	2.25	2.39	3.66	2.50	5.18
Condición de empleo	Formal	60.27	72.43	59.43	55.58	45.34	53.43
	Informal	39.73	27.57	40.56	44.42	54.66	46.57

Fuente: elaboración propia en STATA.14 con datos de la ENOE, 1T2019.

\*Precisión moderada de las estimaciones con un CV de 15 a 30 por ciento.

El cuadro 4.2 muestra la heterogeneidad del mercado de trabajo en cuanto a la ocupación regional por rama de actividad económica. A diferencia de las características sociodemográficas, las económicas-ocupacionales no presentan una sintonía equilibrada en los datos a nivel nacional con respecto a las regiones.

En lo que respecta a la distribución porcentual de los jóvenes asalariados por rama de actividad económica, se distribuyen de la siguiente manera: la rama de la agricultura y la construcción concentran un bajo porcentaje de la población, de alrededor del 1% a nivel nacional, y para todas las regiones. Por su parte, los servicios es la rama de actividad que mayor población joven asalariada concentra a nivel nacional y para todas las regiones, siendo la región sur la de mayor concentración con un 59.54%, seguida por la región centro y occidente con un 49.89% y 49.11 respectivamente, la región oriente con un 45.87% y finalmente la región norte con un 42.42%. De forma inversa, la manufactura concentra al

31.18% de la población joven asalariada en la región norte, seguida por la región oriente con un 23.5%, la región centro con 20.79%, la región occidente con 19.23% y finalmente la región sur con tan solo un 7.23%. Por último, el comercio concentra alrededor de un 20% de los jóvenes asalariados a nivel nacional y para todas las regiones.

En lo correspondiente a la distribución porcentual de los jóvenes asalariados por tamaño de la unidad económica, se presenta de la siguiente forma: la región norte concentra a un 44% de los jóvenes asalariados en grandes y medianos establecimientos; mientras que el resto de las regiones concentran a más del 50% de los jóvenes en pequeños y micro establecimientos.

Finalmente, la distribución porcentual en las condiciones de formalidad e informalidad en el empleo muestra el siguiente comportamiento: la región que mayor concentración de jóvenes asalariados en condición de formalidad presenta es la correspondiente a la región norte con un 72.43%, seguida por la región occidente con un 59.43%, la región centro con 55.58% y finalmente las regiones sur y oriente con un 53.43% y un 45.34% respectivamente.

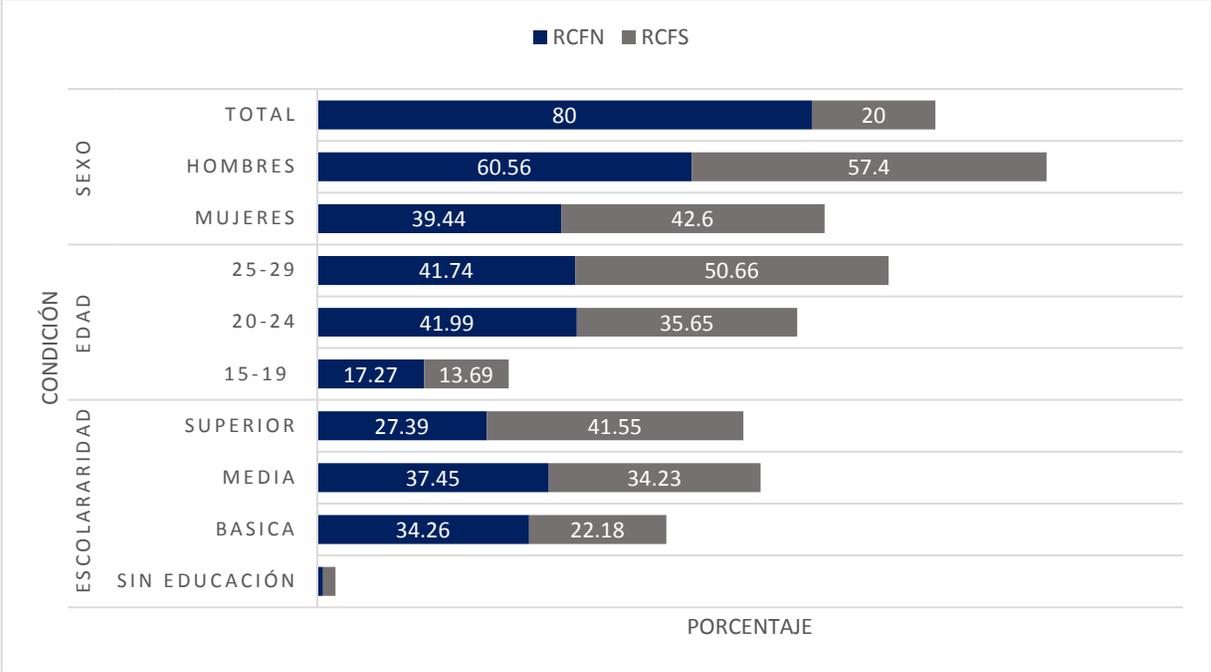
A grandes rasgos, se evidenció la heterogeneidad que existe en las condiciones económicas-ocupacionales de los jóvenes asalariados que se encuentran en ciudades de las principales regiones del país. En resumen hay tres aspectos que se deben resaltar: 1) la rama de servicios es la actividad que mayor concentración de jóvenes asalariados presenta, por arriba del 40% para todas las regiones, mientras que la manufactura es relativamente alta para la región norte con un 32.18 y baja para región sur con tan solo un 7.23%; 2) los pequeños y micro establecimientos concentran a más del 50% de los jóvenes en prácticamente todas las regiones, solo en la región norte se concentra al 45% de los jóvenes en grandes y medianos establecimientos; 3) las regiones norte, occidente, centro y sur concentran a más del 50% de los jóvenes asalariados en condición de formalidad, mientras que la región oriente concentran apenas al 45% de los jóvenes en dicha condición.

#### 4.2.2 Características sociodemográficas y económicas en las subregiones a nivel frontera norte y frontera sur.

El segundo nivel de análisis se centra en estudiar las subregiones fronteras norte y frontera sur. En el presente apartado, se presenta una descripción de estas, con el objetivo de resaltar sus principales diferencias y obtener así una perspectiva micro para los dos extremos regionales.

Así pues, en las gráficas 4.1 y 4.2 se muestran los porcentajes correspondientes a las regiones frontera norte y frontera sur. En la primera se muestran los datos sociodemográficos por sexo, edad y nivel de escolaridad; mientras que el segundo, incluye los datos económico-ocupacionales por rama de actividad económica, tamaño de la empresa, y condición de formalidad e informalidad.

Gráfica 4.1 Características sociodemográficas de los jóvenes asalariados en las regiones frontera norte y frontera sur, 1T 2019.

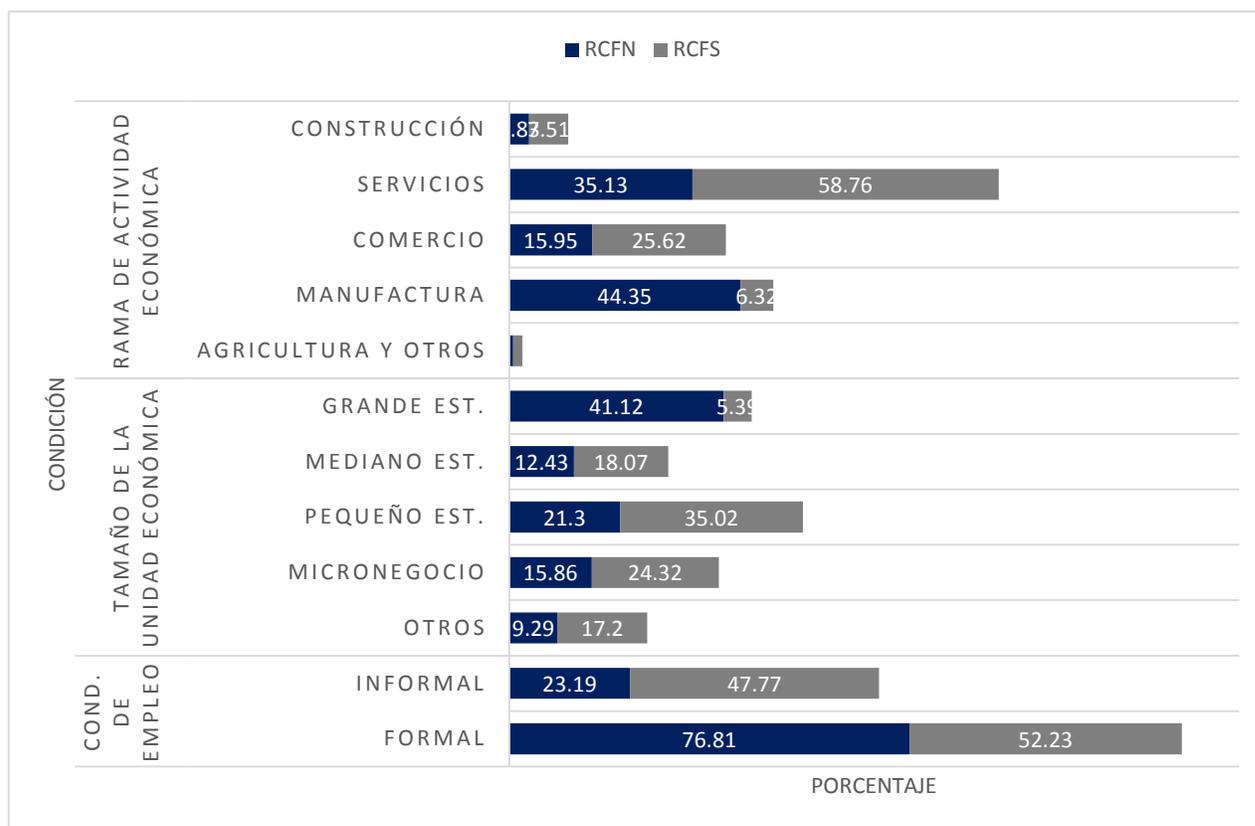


Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T2019.

La gráfica 4.1 muestra los contrastes regionales en la concentración porcentual de los jóvenes asalariados para las tres características sociodemográficas. De manera sucinta, hay cuatro aspectos que se deben resaltar: 1) entre las dos regiones hay un total de 663,354 jóvenes asalariados, de los cuales alrededor del 80% se concentran en la región frontera norte y tan solo el 20% se encuentran en la región frontera sur, 2) los hombres representan alrededor del 60% de la población en las dos regiones, 3) el 80% de los jóvenes se encuentra en un rango de edad entre los 20 y 29 años en ambas regiones, y 4) poco más del 60% cuenta con al menos un nivel de educación media superior, sin embargo, en la región frontera sur el 41.55% cuenta con educación superior frente a un 27.39% en la región frontera norte.

A continuación, se presenta la información correspondiente a las características económico-ocupacionales para las dos subregiones contraste.

Gráfica 4.2 Características económicas-ocupacionales de los jóvenes asalariados en las regiones frontera norte y frontera sur, 1T 2019.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T2019.

La gráfica 4.2, deja en evidencia los grandes contrastes que existe en las condiciones económico-ocupacionales de los jóvenes asalariados en ciudades de los extremos regionales. A grandes rasgos, hay tres aspectos que se deben resaltar: 1) Las regiones presentan una gran diferencia en la concentración de jóvenes por rama de actividad económica; por un lado, la región frontera norte concentra a un 44.35% de los jóvenes en actividades de manufactura, frente a un 6.32% en la región frontera sur; y por otro lado, la región frontera sur concentra a un 58.77% de los jóvenes en actividades de servicios, frente a un 35.12 en la región frontera norte. 2) Por otra parte, los pequeños y micro establecimientos concentran alrededor del 60% de los jóvenes en la región frontera sur, frente a un 36% de los jóvenes en la frontera norte;

mientras que, los grandes y medianos establecimientos concentran a poco más del 50% de los jóvenes en la región frontera norte, frente a un 20% de los jóvenes en la región frontera sur; 3) finalmente, la región frontera sur concentra a cerca del 50% de los jóvenes asalariados en condición de informalidad, mientras que las región frontera norte concentran apenas al 23.19% de los jóvenes en dicha condición.

En conclusión, la radiografía de los jóvenes asalariados que se encuentran en ciudades de las diferentes regiones del país muestra en una perspectiva macro, un relativo equilibrio en la composición sociodemográfica por sexo, edad y nivel educativo. No obstante, en la composición económica-ocupacional por rama de actividad económica, tamaño del establecimiento y condición de formalidad e informalidad, se evidenció una importante heterogeneidad en la distribución porcentual de los jóvenes asalariados resultado de las estructuras productivas que han caracterizado históricamente a las regiones.

Sin embargo, es importante señalar que la radiografía de los jóvenes asalariados que se encuentran en ciudades de las regiones frontera norte y frontera sur, muestran en una perspectiva micro, grandes diferencias en la composición económica-ocupacional, ya que los jóvenes que se ubican en la región frontera norte se encuentran mayoritariamente concentrados en actividades de manufactura, en grandes y medianos establecimientos y con una baja condición de informalidad; mientras que los jóvenes ubicados en la región frontera sur, se concentran en actividades de servicio, en pequeños y micronegocios y con un condición de informalidad de alrededor del 50% de los jóvenes.

#### 4.3.- Caracterización de la precariedad laboral en las regiones de México: niveles y composición del fenómeno.

En el presente apartado se procede al análisis y descripción de los niveles precariedad laboral, analizando la relación que guarda con los factores sociodemográficos y económico-espaciales, y posteriormente se refiere a la composición del fenómeno a partir de sus dimensiones. En la misma lógica que el apartado anterior, se describe primero a la precariedad laboral para las cinco regiones a nivel nacional, y posteriormente se describe de manera breve para las subregiones frontera norte y frontera sur.

##### 4.3.1.- Niveles y composición de la precariedad laboral para las regiones a nivel nacional.

Como ya se argumentó, el fenómeno de la precariedad laboral responde a los elementos heterogéneos del mercado de trabajo, tales como los contextos sociales y económicos de las regiones en el territorio. En ese sentido, no existe un único patrón de precariedad laboral, más bien hay múltiples expresiones del fenómeno por nivel y composición, en el deterioro de las condiciones del empleo asalariado. A continuación, se describirá el nivel de precariedad laboral para las regiones de estudio<sup>48</sup>.

a) Los niveles de la precariedad laboral

De acuerdo con Mora (2011), la intensidad que puede asumir la precariedad laboral abre espacio a una multiplicidad de niveles y situaciones laborales que se presentan en el mercado de trabajo, lo cual indica que los términos de precariedad mínima y extrema, o en su defecto precario y no precario, caracterizan las posiciones polares en un espectro laboral que suele presentar diferentes intensidades, en congruencia con las heterogeneidades del mercado de trabajo. Dicho lo anterior, en la gráfica 4.3 se muestra la intensidad de la precariedad laboral agrupada en tres niveles (baja, media y alta), para las regiones del territorio nacional.<sup>49</sup>

El primer nivel, denominado como *precariedad baja*, corresponde a trabajadores cuyos empleos presentan al menos una dimensión de la precariedad laboral, y son considerados trabajadores que cumplen con el acceso a un nivel de bienestar social mínimo. En el segundo nivel, denominado como *precariedad media*, destaca el grupo de empleados que muestran un grado de precarización moderada; dicho nivel se caracteriza por presentar deficiencias en más de una de las dimensiones de la precariedad laboral, y por tanto existe una diversidad de situaciones de precarización posible. Finalmente, el tercer nivel se denomina *precariedad alta*, y se constituye como el nivel en el cual los trabajadores reportan la mayoría de las dimensiones de precariedad laboral, manifestando así, un deterioro generalizado en las condiciones de trabajo básicas.<sup>50</sup>

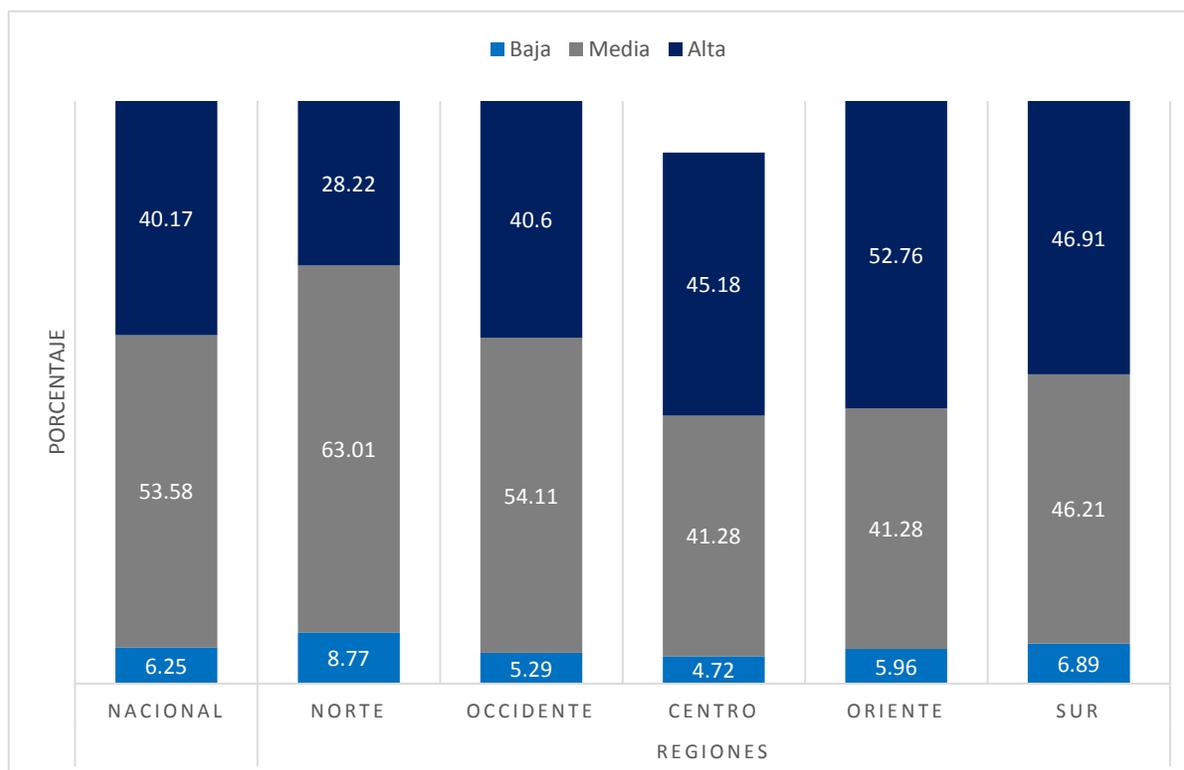
---

<sup>48</sup> El nivel de precariedad laboral se obtuvo a partir de la estimación del índice de precariedad laboral mediante el análisis factorial confirmatorio, el cual posteriormente fue estratificado en tres niveles. Para más información, revisar el capítulo metodológico.

<sup>49</sup> De acuerdo con (Mora, 2011), el nivel de precariedad laboral refiere a la intensidad con que dicho fenómeno puede expresarse en un plano empírico.

<sup>50</sup> La estratificación y definición de los niveles de la precariedad laboral están basados en (Mora, 2011, págs. 166-167).

Gráfica 4.3 Niveles de precariedad laboral en las principales regiones de México, 1T 2019.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

La gráfica 4.3 muestra que la menor proporción de jóvenes se concentra en un nivel *bajo* de precariedad para todas las regiones con una proporción entre 4% y 8%. No obstante, en lo que respecta a los niveles *medio* y *alto* se observa una heterogeneidad en la distribución porcentual entre las regiones; siendo las regiones norte y occidente las que mayor porcentaje de jóvenes asalariados concentran en el nivel *medio* de precariedad laboral, con un 63% y 54% respectivamente; frente a las regiones sur, centro y oriente, las cuales concentran una menor proporción con una proporción del 45% y 41% respectivamente.

En lo que respecta al nivel *alto* de la precariedad, la región oriente es la que mayor proporción de jóvenes asalariados concentra con un 52%, seguida por la región sur con 46%, la región centro con 45%, la región occidente con 40% y finalmente la región norte con un 28%, siendo

esta última la que menor proporción de jóvenes asalariados concentra en un nivel alto de la precariedad laboral.

Así pues, se puede resumir a grandes rasgos que los jóvenes asalariados presentan una concentración heterogénea, pero mayoritariamente en los niveles *medio* y *alto* de la precariedad laboral. Siendo la región norte la que mayor proporción de jóvenes concentra en el nivel medio y bajo, mientras que las regiones oriente y sur concentran una mayor proporción de jóvenes en el nivel alto. Por su parte, la región centro muestra una distribución similar para ambos niveles de la precariedad laboral, con un 40% en el nivel medio y 44% en el nivel alto.

La descripción anterior, nos muestra una perspectiva regional relevante de la precariedad laboral, sin embargo, se constituye aún como una descripción sumamente general del fenómeno, sin mostrar el comportamiento específico de cada una de las ciudades que se distribuyen en las diferentes regiones del territorio. En ese sentido, la gráfica 4.4 muestra el nivel de precariedad para las ciudades, en orden jerárquico, con base a su índice de precariedad laboral<sup>51</sup>. Cabe señalar que, para una mejor representación del fenómeno, para el análisis de las ciudades se consideran cinco niveles de precariedad laboral (muy baja, baja, media, alta y extrema). <sup>52</sup>

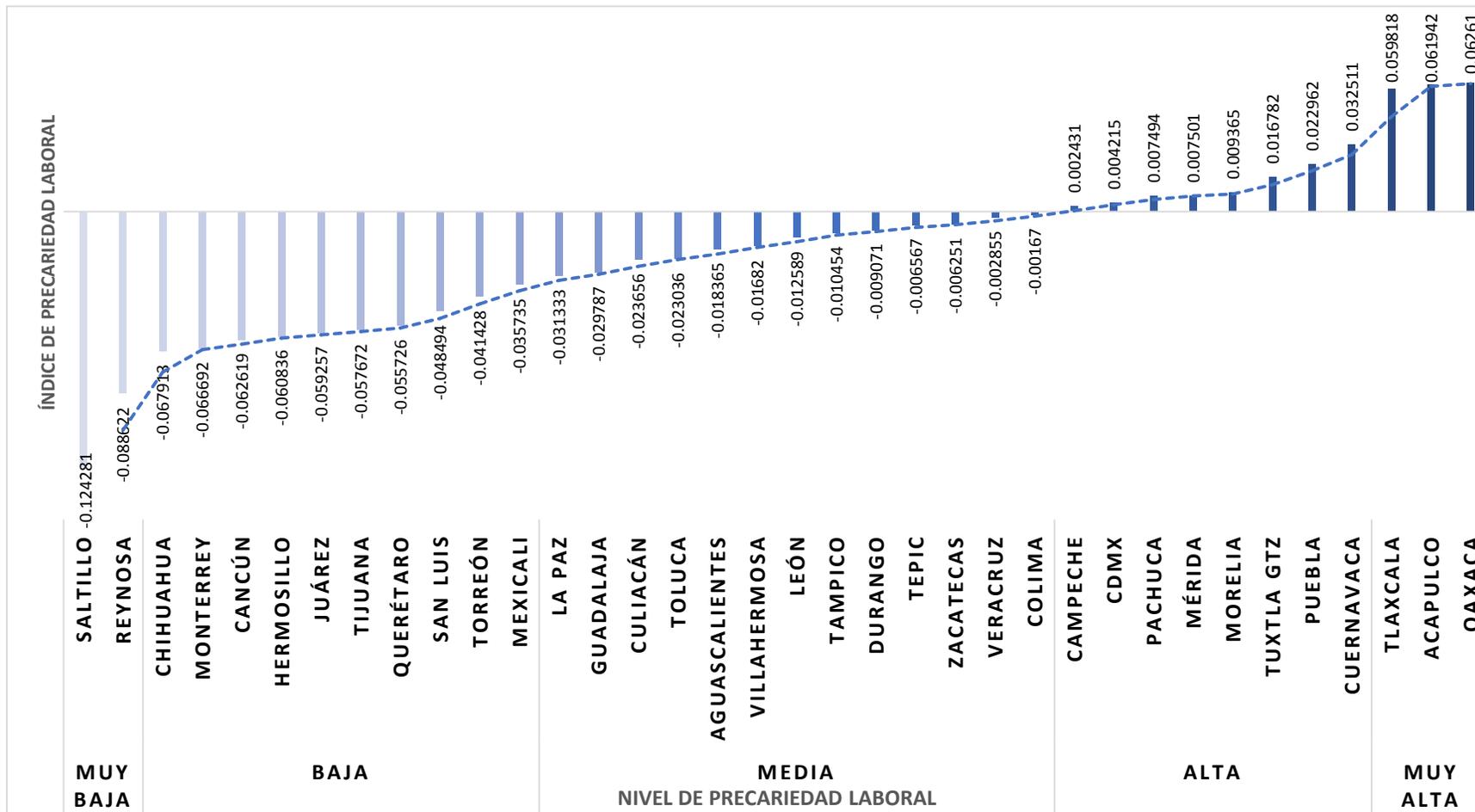
---

<sup>51</sup> El índice de precariedad laboral fue obtenido mediante el análisis factorial exploratorio. Para el caso específico de las ciudades, se obtuvo mediante la media ponderada correspondiente a cada ciudad.

<sup>52</sup> Se decidió ampliar los niveles de precariedad laboral, únicamente para el análisis de las ciudades, dado el número de elementos a analizar (36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE). Así, se podrá tener una mejor representación de las ciudades por región y nivel de precariedad laboral. Sin embargo, dicha ampliación se encuentra en sintonía con la estratificación presentada para los tres niveles (bajo, medio y alto), basados en Mora (2011).



Gráfica 4.4 Índice y niveles de precariedad laboral para las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 1T 2019.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

Se observa, en consistencia con el análisis por regiones, que en el nivel de *baja* y *muy baja* precariedad laboral se encuentran concentradas 12 de las 36 ciudades, las cuales corresponden en su mayoría a la región norte del país; por su parte, el nivel *medio* concentra a 13 de las 36 ciudades, correspondientes en su mayoría a las regiones centro, norte y occidente; mientras que, los niveles *alto* y *muy alto* concentran a 11 de las 36 ciudades, las cuales corresponden en su mayoría a las regiones centro, oriente y sur del país.

Dicho lo anterior, las ciudades con niveles bajo de precariedad laboral se concentran en menor proporción al resto, y corresponden en su mayoría a la región norte del país; mientras que las ciudades con niveles medio y alto de precariedad laboral concentran a la mayor proporción de las ciudades y corresponden a las regiones centro, occidente, oriente y sur del país.

A continuación, se muestra en el mapa 4.1 la distribución de las ciudades por región y por nivel de precariedad laboral. Para una mejor delimitación regional, dada la gran extensión del territorio nacional, se presentan en el mapa las ocho subregiones del país<sup>53</sup> (Noroeste, Noreste, Occidente, Oriente, Centro-Norte, Centro-Sur, Suroeste y Sureste), las cuales fueron presentadas en los criterios de regionalización en el capítulo metodológico.

---

<sup>53</sup> Dichas subregiones son presentadas únicamente para el mapa 4.1, con el objetivo de obtener una mejor representación gráfica de la distribución regional de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE.

Mapa 4.1 Niveles de precariedad laboral y distribución regional de las 36 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, 1T 2019.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

Se confirma una vez más que la precariedad laboral responde a las diferencias regionales que existen en el territorio y a la heterogeneidad misma del mercado de trabajo en México. La población joven asalariada enfrenta una situación laboral más precaria en ciudades de las regiones centro-sur, sureste y suroeste; en comparación con las regiones noroeste, noreste y centro-norte. Sin embargo, algunas de las ciudades en las regiones occidente y oriente, presentan una condición de precariedad laboral más crítica en comparación con las ciudades de la región centro.

Lo anterior, sucede en concordancia con las condiciones económicas-ocupacionales de los jóvenes asalariados; ya que, como se describió en apartados anteriores, las regiones norte, occidente y centro concentran en más del 55% de los jóvenes asalariados en condición de formalidad, mientras que las regiones sur y oriente concentran en menor proporción al 45% de los jóvenes en dicha condición.

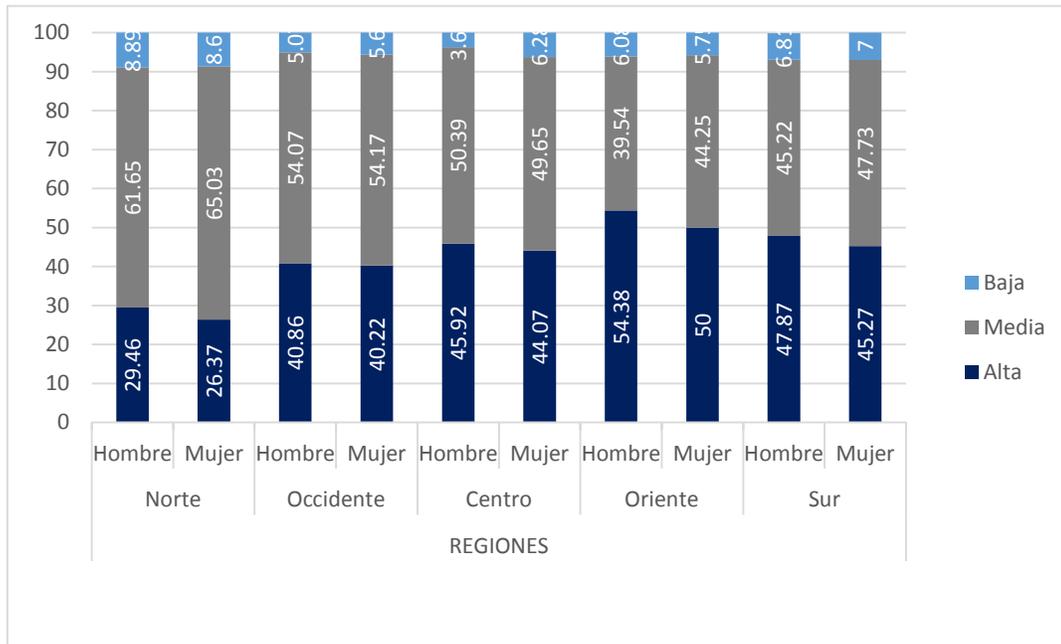
Por otra parte, los jóvenes en las regiones centro, oriente, occidente y sur se concentran en un 50% en pequeños y micro establecimientos los cuales, de acuerdo con la bibliografía especializada, aumentan la exposición de los trabajadores a condiciones de precariedad debido a la necesidad de adaptación a modificaciones en los mercados laborales, como resultado de su mayor flexibilidad productiva y laboral (Mora, 2011; De Oliveira, 2011). Mientras que la región norte concentra al 45% de los jóvenes en grandes y medianos establecimientos, en los cuales disminuye la exposición a condiciones de precariedad laboral debido a su mayor producción y competitividad en el mercado, lo que posibilita una mayor estabilidad y seguridad de la fuerza de trabajo en comparación con los micro establecimientos (De Oliveira, 2011).

Finalmente, aunque la rama de servicios es la actividad que mayor concentración de jóvenes asalariados presenta para todas las regiones, por arriba del 40%, la rama de manufactura es substancialmente alta para la región norte con un 32.18 y baja para región sur con tan solo un 7.23%. De acuerdo con (Mora, 2011) la rama de servicios, especialmente de servicios ligados a actividades de reparación, limpieza, aseo y turismo, suele aumentar la exposición a condiciones de precariedad laboral.

Sin embargo, aunque los niveles de precariedad laboral coincidan regionalmente con las condiciones económico-ocupacionales, no significa necesariamente que las segundas sean características determinantes de las primeras. Por ello, serán abordadas con mayor precisión en el apartado 4.4, el cual tiene como propósito inferir específicamente en los determinantes sociodemográficos y económico-ocupacionales de la precariedad.

Dicho lo anterior, continuamos con el análisis de los niveles del fenómeno de estudio. A continuación, se presenta en la gráfica 4.5 los niveles de precariedad laboral de los jóvenes asalariados por sexo para las principales regiones del país.

Gráfica 4.5 Niveles de precariedad laboral y distribución porcentual por sexo en las principales regiones de México, 1T 2019.

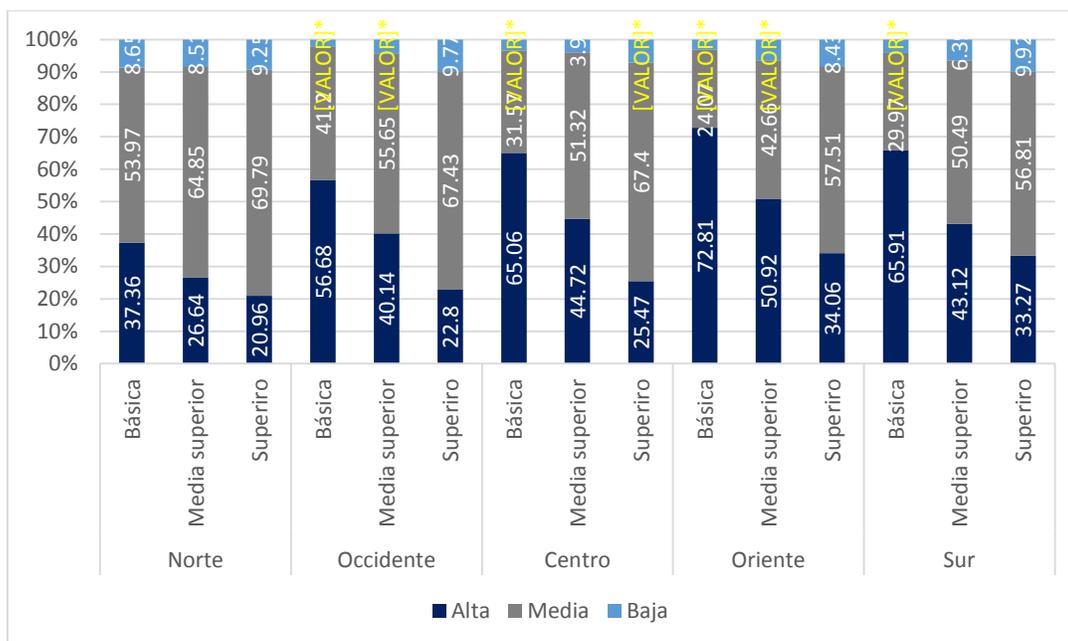


Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

Se muestra que no existen marcadas diferencias por sexo respecto a los niveles de precariedad para todas las regiones, sin embargo, existe una marginal diferencia que pone en desventaja a los hombres en los tres niveles de precariedad laboral. En lo que sí se muestra diferencia, es en la distribución porcentual de los niveles entre las regiones, ya que la región norte muestra una mayor proporción de jóvenes en el nivel medio de precariedad laboral para ambos sexos, mientras que el resto de las regiones presentan una mayor concentración porcentual de los jóvenes en el nivel alto de la precariedad para ambos sexos.

A continuación, en la gráfica 4.6 se presentan los niveles de precariedad laboral de los jóvenes asalariados por nivel educativo para las principales regiones del país.

Gráfica 4.6 Niveles de precariedad laboral y distribución porcentual por nivel educativo en las principales regiones de México, 1T 2019



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

\*Precisión moderada de las estimaciones con un CV de 15 a 30 por ciento.

La gráfica 4.5 muestra la distribución porcentual por nivel educativo de los jóvenes asalariados para cada nivel de precariedad laboral en las principales regiones del país. Se muestra que el nivel alto de la precariedad laboral se concentra principalmente en los jóvenes asalariados que cuentan con educación básica para todas las regiones, sin embargo, en las regiones oriente, sur, centro y occidente, dicho nivel alcanza entre el 60% y 70% de los jóvenes con educación básica. Mientras que el nivel medio de la precariedad laboral se concentra principalmente en los jóvenes asalariados que cuentan con un nivel medio y superior para todas las regiones, siendo la región norte la que mayor proporción concentra, con alrededor del 64% y 69% de los jóvenes con educación media y superior respectivamente. Finalmente, el nivel bajo de precariedad se concentra en los jóvenes con un nivel superior de educación, específicamente para las regiones oriente y occidente, con un 39% en cada una.

En conclusión, los jóvenes asalariados que cuentan con educación básica se concentran en niveles altos de la precariedad laboral, mientras que los jóvenes que cuentan con educación media y superior se concentran en niveles medios y bajos de la precariedad laboral. Sin

embargo, al igual que las condiciones económicas-ocupacionales, las condiciones sociodemográficas deberán ser abordadas con mayor detenimiento en el apartado 4.4, el cual tiene como propósito inferir específicamente en los determinantes de la precariedad laboral.

b) Los componentes de la precariedad laboral

Una vez analizados los niveles de la precariedad laboral, se procede a la descripción del fenómeno a partir de las dimensiones que la componen.

Si retomamos el concepto de precariedad laboral, recordaremos que refiere a la condición de inestabilidad e inseguridad en el empleo, que genera un incumplimiento de las garantías sobre los esquemas de protección, establecidos en la legislación laboral, transgrediendo así, los derechos laborales comprendidos en el empleo asalariado, protegido por la ley y las instancias de negociación colectiva (Pérez-Sáinz, 2014; Reygadas, 2011; De la Garza, 2011; Pacheco, 2011; Ariza y De Oliveira, 2014). En ese sentido, cabe aclarar que la condición de inestabilidad refiere principalmente a la ausencia de un contrato por escrito, mientras que la condición de inseguridad se asocia a la falta de acceso a seguridad social.

En lo que respecta a los derechos laborales, de acuerdo con el artículo 123 de la CPEUM y con el artículo 90 de la Ley federal del trabajo, el salario deberá ser siempre remunerador y suficiente para satisfacer las necesidades normales en el orden material, social y cultural de los trabajadores; así mismo, la jornada laboral no debe de exceder las 48 horas a la semana y los trabajadores tendrán derecho a la libre asociación para la defensa de sus intereses comunes. De no cumplirse con lo estipulado, se incumplirían las garantías sobre los esquemas de protección, establecidos en la legislación laboral, transgrediendo así, los derechos laborales, protegidos por la ley y las instancias de negociación colectiva.

A continuación, en el cuadro 4.3 se presentan los indicadores de las dimensiones que componen a la precariedad laboral para las principales regiones del país.

Cuadro 4.3 Distribución porcentual de los indicadores de la precariedad laboral en las principales regiones de México, 1T 2019

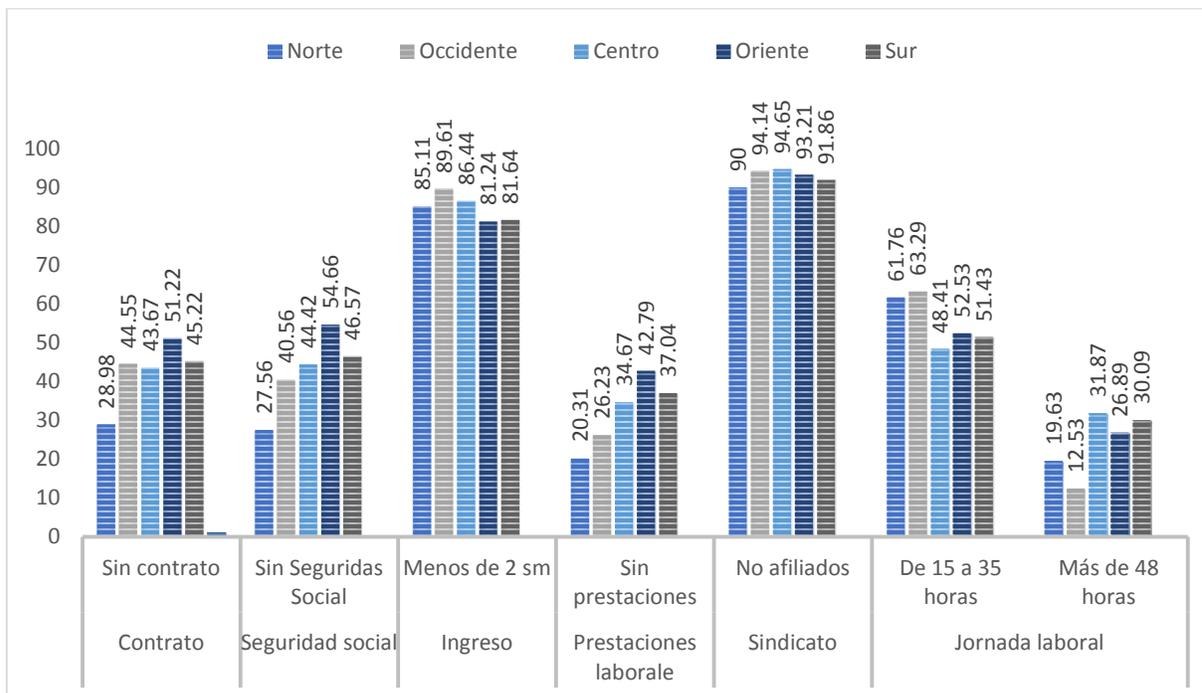
INDICADOR	CARACTERÍSTICA %	REGIONES					
		Nacional	Norte	Occidente	Centro	Oriente	Sur
Contrato	Con contrato	60.01	71.02	55.45	56.33	48.78	54.78
	Sin contrato	39.99	28.98	44.55	43.67	51.22	45.22
Seguridad social	Con S.S.	60.27	72.43	59.44	55.58	45.34	53.43
	Sin S.S.	39.73	27.56	40.56	44.42	54.66	46.57
Salario	Hasta 1 sm	31.13	30.14	38.64	30.75	26.30	29.30
	Hasta 2 sm	54.59	54.97	50.97	55.69	54.94	52.34
	Más de 2 sm	14.28	14.89	10.39	13.56	18.76	18.37
Prestaciones	Con prestaciones	69.25	79.69	73.77	65.33	57.21	62.96
	Sin prestaciones	30.05	20.31	26.23	34.67	42.79	37.04
Sindicato	Afiliados	7.11	10.00	5.86	5.35	6.79	8.14
	No afiliados	92.89	90.00	94.14	94.65	93.21	91.86
Jornada	De 15 a 35 horas	54.88	61.76	63.29	48.41	52.53	51.43
	De 35 a 48 horas	19.71	18.61	24.18	19.32	20.58	18.47
	Más de 48 horas	25.41	19.63	12.53	31.87	26.89	30.09

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

Se muestra la distribución porcentual de los indicadores que componen a la precariedad laboral para jóvenes asalariados que se encuentran en ciudades de las principales regiones del país. A nivel nacional, pareciera que no se presentan altos porcentajes en los indicadores críticos de la precariedad laboral, ya que el 60% de los jóvenes asalariados cuenta con un contrato por escrito y con acceso a seguridad social, cerca del 70% percibe hasta dos y más salarios mínimos, alrededor del 70% cuenta con prestaciones laborales y tan solo el 25% excede una jornada laboral de 48 horas. Sin embargo, dichos porcentajes se presentan de forma heterogénea para las distintas regiones del país, y cambian de acuerdo con el ángulo y categoría con que se analicen.

A continuación, en la gráfica 4.7 se muestra la distribución porcentual para los indicadores críticos de la precariedad laboral en las diferentes regiones del país, la cual, en conjunto con el cuadro 4.3 permite un mejor análisis de la composición de la precariedad laboral.

Gráfica 4.7 Distribución porcentual de los indicadores críticos de la precariedad laboral en las principales regiones de México, 1T 2019



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

En lo que respecta al análisis regional de la inestabilidad laboral, se observa que entre el 40% y el 50% de los jóvenes asalariados no cuentan con un contrato por escrito en la mayoría de las regiones, siendo la región oriente la que presenta una mayor proporción de jóvenes en dicha situación con un 51%, seguida por la región sur con un 45%, la región occidente con 44%, la región centro con 43% y finalmente la región norte con 29%. En lo correspondiente a la inseguridad laboral, la distribución porcentual de los jóvenes asalariados sin acceso a las instituciones de salud se presenta en forma muy similar al indicador anterior, con un 51% para la región oriente, 45% en la región sur, 44% en la región centro, 43% occidente, y finalmente un 27% en la región norte.

Por otra parte, se observa que la proporción de jóvenes asalariados que reciben entre uno y dos salarios mínimos se encuentra por arriba del 80% para todas las regiones, en contraste con el 20% de los jóvenes que perciben más de dos salarios mínimos. La proporción de jóvenes asalariados que no cuentan con prestaciones laborales se encuentra por debajo del 50% para todas las regiones, sin embargo, la región oriente se encuentra muy cercana a dicha proporción

con 42.79% de los jóvenes, seguida por las regiones sur y centro con 37% y 34% respectivamente y con una menor proporción, se encuentran regiones occidente y norte con un 26% y 20%.

En lo que respecta al tema de la libre asociación, el indicador correspondiente al porcentaje de jóvenes asalariados que no cuentan con una afiliación sindical es alarmante, ya que para todas las regiones se encuentra por arriba del 90%. Finalmente, aunque el porcentaje de jóvenes asalariados que exceden la jornada laboral de 48 horas a la semana alcanza tan solo al 30% para todas las regiones, llama la atención el alto porcentaje de jóvenes que cumplen con una jornada de entre 15 y 35 horas, ya que en regiones como la norte y occidente alcanzan hasta un 60% de la proporción de jóvenes en dicha condición.

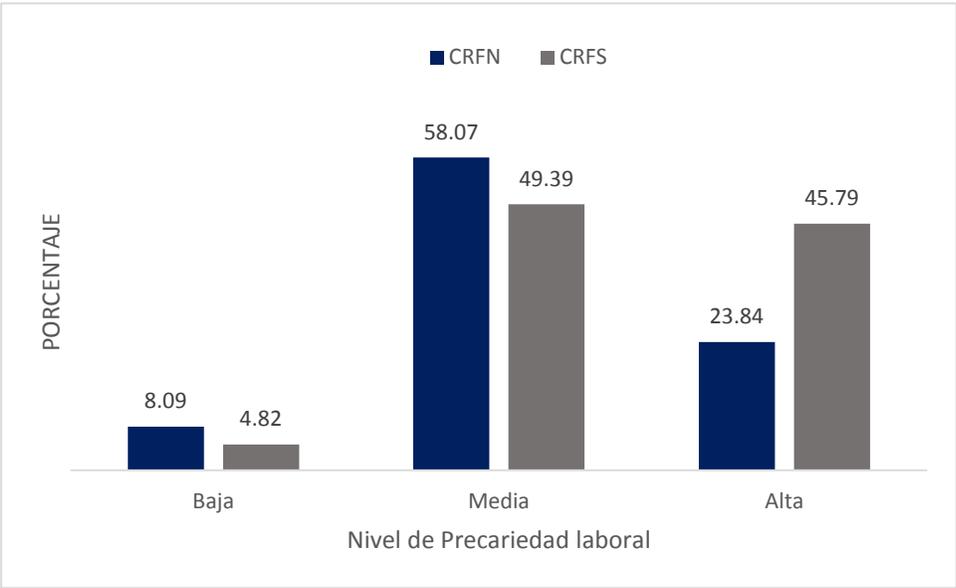
En conclusión, la precariedad laboral se presenta de forma heterogénea en su composición. Las regiones oriente y sur muestran una mayor proporción para todos los indicadores críticos del fenómeno, en contraste con la región norte, la cual mostró menores proporciones para la mayoría de los indicadores. A grandes rasgos, se pueden resaltar al menos tres aspectos: 1) los jóvenes asalariados siguen presentando altos porcentajes de inestabilidad e inseguridad laboral, ya que, para la mayoría de las regiones, alrededor del 50% no cuenta con un contrato por escrito y no tiene acceso a instituciones de salud; 2) en lo que respecta al ingreso, alrededor del 80% de los jóvenes no perciben más de 2 salarios mínimos para todas las regiones, mientras que 90% no se encuentran afiliados a un sindicato, lo cual habla de condiciones críticas de precariedad por ingresos y de una alarmante falta de asociación en instancias de negociación colectiva; y 3) llama la atención la gran proporción de jóvenes que presentan una jornada laboral de entre 15 y 35 horas por semana, ya que dicha jornada puede representar una condición de subempleo, dadas las bajas remuneraciones en ingreso.

- c) Niveles y composición de la precariedad laboral en las regiones frontera norte y frontera sur.

En tanto las subregiones frontera norte y frontera sur se encuentran autocontenidas en la descripción para las regiones norte y sur del país, se realiza a continuación una breve descripción sobre el nivel y composición de la precariedad laboral en las regiones fronterizas, con el objetivo de resaltar sus principales diferencias. Así pues, en las gráficas 4.8 y 4.9 se muestran los niveles de precariedad correspondientes a las regiones frontera norte y frontera

sur. En la primera se muestra la diferencia porcentual de los tres niveles de precariedad laboral por región, y en la segunda se muestran los datos del índice de precariedad laboral para las ciudades.

Gráfica 4.8 Niveles de precariedad laboral en las regiones frontera norte y frontera sur de México, 1T 2019.



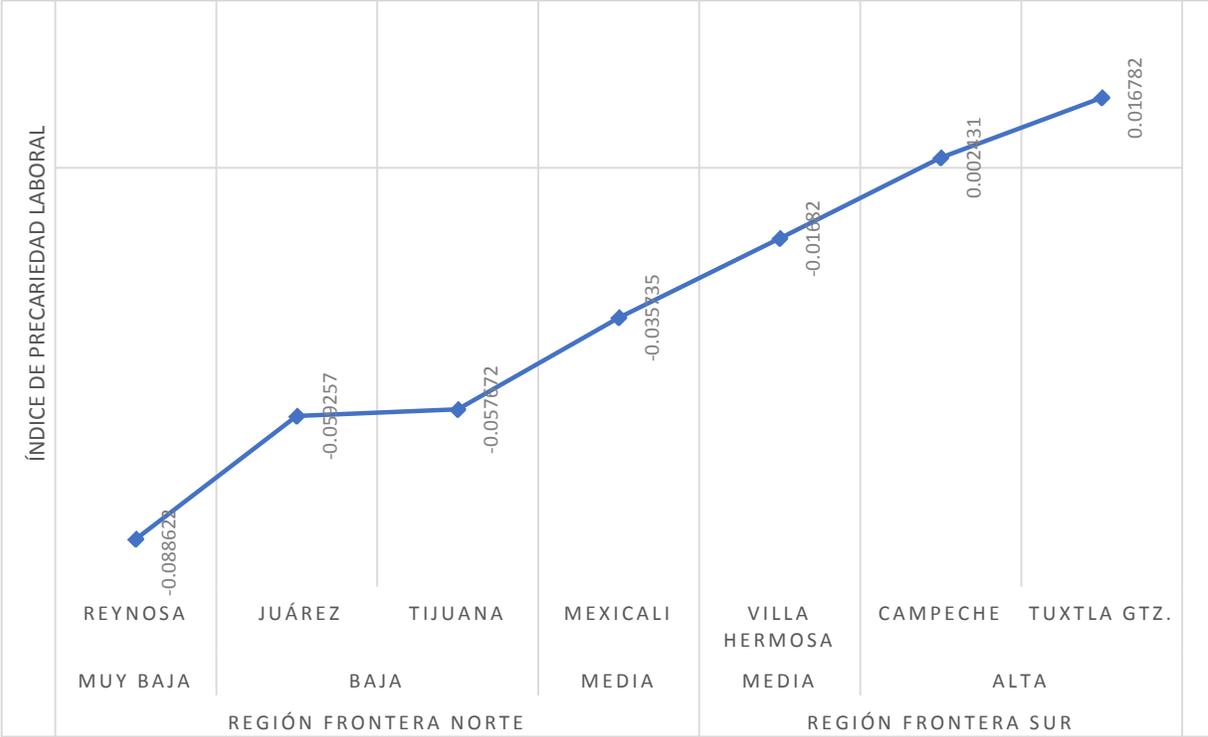
Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

Se puede observar, que los jóvenes asalariados que se encuentran en las ciudades de los extremos del territorio muestran una importante disparidad regional correspondiente a los niveles *medio* y *alto* de la precariedad laboral. Siendo la región norte la que mayor proporción de jóvenes concentra en el nivel medio con un 58.07% frente a un 49.39% de la región sur, mientras que, en el nivel alto de la precariedad laboral es la región sur la que concentra una mayor proporción de jóvenes asalariados con un 45.79%, frente a un 23.84% de la frontera norte.

Aunque la descripción anterior nos muestra una perspectiva contrastante de los niveles de la precariedad laboral en las regiones fronterizas, se constituye aún como una descripción sumamente general del fenómeno, ya que no muestra el comportamiento específico de las 7 ciudades autorrepresentadas que se distribuyen en ambas regiones. En ese sentido, la gráfica

4.9 muestra el nivel e intensidad de la precariedad para las 7 ciudades, en orden jerárquico, con base a su índice de precariedad laboral.

Gráfica 4.9 Índice y niveles de precariedad laboral para las 7 ciudades autorrepresentadas de la ENOE, ubicadas en las regiones fronterizas, 1T 2019.



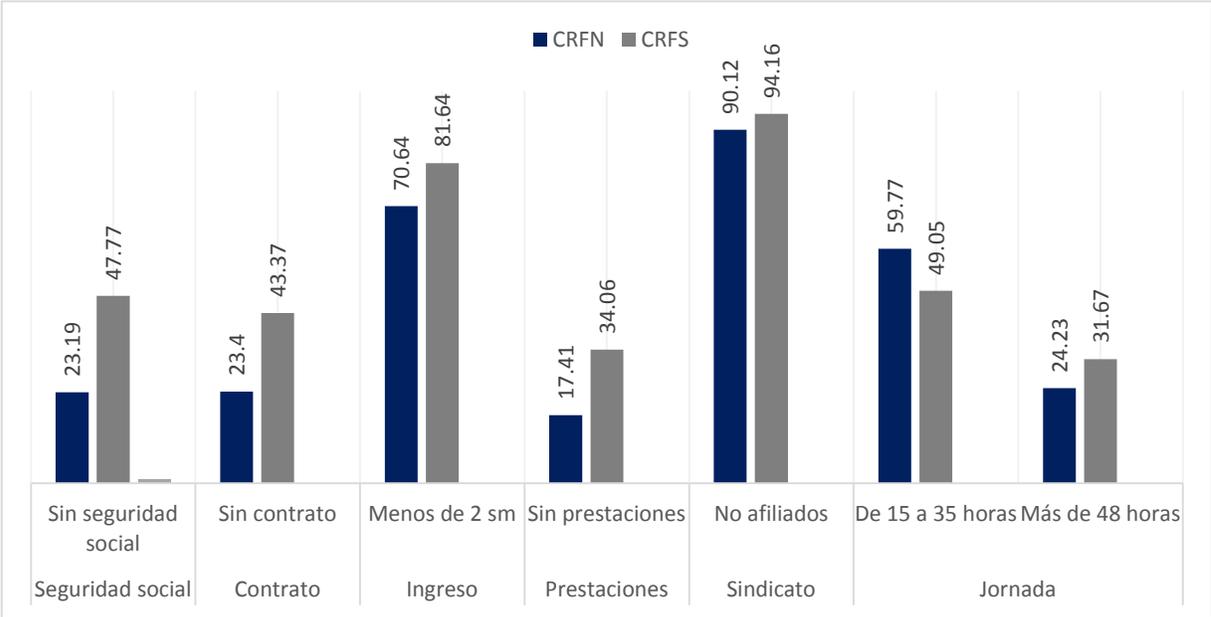
Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

Se muestra una vez más el índice de precariedad laboral, esta vez en un rango que va de -0.08 a 0.01, siendo estos los valores extremos en la intensidad de la precariedad laboral para las 7 ciudades autorrepresentadas. Así mismo, se muestran los tres niveles de precariedad laboral y las regiones en que se ubican dichas ciudades.

Se observa, en una clara tendencia de que las ciudades con bajos niveles de baja precariedad laboral se concentran en su mayoría en la región frontera norte del país; mientras que las ciudades con altos niveles de precariedad laboral se concentran en la región frontera sur. Lo anterior confirma, una vez más, que el fenómeno de la precariedad laboral responde a los elementos heterogéneos del mercado de trabajo, tales como los contextos sociales y económicos de las regiones en el territorio.

Una vez analizados los niveles de la precariedad laboral, se procede a la descripción del fenómeno a partir de las dimensiones que la componen. A continuación, en la gráfica 4.10 se presenta la distribución porcentual para los indicadores críticos que componen a la precariedad laboral en las regiones fronterizas.

Gráfica 4.10 Distribución porcentual de los indicadores críticos de la precariedad laboral en las regiones frontera norte y frontera sur de México, 1T 2019.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, 1T 2019.

En lo que respecta al tema de la inestabilidad laboral, se observa una marcada diferencia entre las regiones, ya que el 43% de los jóvenes asalariados en la región frontera sur no cuentan con un contrato por escrito, frente a un 23% en la frontera norte. En lo correspondiente a la inseguridad laboral, la distribución porcentual de los jóvenes asalariados sin acceso a las instituciones de salud se presenta en forma muy similar al indicador anterior, con un 51% para la región frontera sur y un 27% en la región norte.

Por otra parte, la proporción de jóvenes con percepciones de entre uno y dos salarios mínimos, se encuentra en un 70% para la región frontera norte, y hasta un 80% en la región frontera sur. Por su parte, la proporción de jóvenes asalariados que no cuentan con prestaciones laborales se encuentra por debajo del 35% para las dos regiones, sin embargo, la región sur se encuentra

muy cercana a dicha proporción con 34% de los jóvenes, mientras que la región frontera norte concentra tan solo a un 17%.

En lo que respecta al tema de la libre asociación, el porcentaje de jóvenes asalariados sin afiliación sindical es alarmante, ya que se encuentra por arriba del 90% en ambas regiones. Finalmente, de nuevo llama la atención el alto porcentaje de jóvenes que cumplen con una jornada de entre 15 y 35 horas, con alrededor del 60% en la región frontera norte y alrededor del 50% en la frontera sur.

En conclusión, la precariedad laboral se presenta de forma desigual y contrastante entre las subregiones frontera norte y frontera sur, siendo la región frontera sur, la que presenta una mayor proporción para todos los indicadores críticos del fenómeno. En sintonía con el análisis de las regiones a nivel nacional, se pueden resaltar al menos tres aspectos contrastantes entre las regiones fronterizas: 1) los jóvenes asalariados de las subregión frontera sur presentan altos porcentajes de inestabilidad e inseguridad laboral respecto a los jóvenes de la región frontera norte, ya que alrededor del 50% de los jóvenes en la frontera sur no cuenta con un contrato por escrito y no tiene acceso a instituciones de salud, frente a un 20% en la frontera norte; 2) en lo que respecta al ingreso, alrededor del 80% de los jóvenes en ambas regiones no perciben más de 2 salarios mínimos, mientras que 90% no se encuentran afiliados a un sindicato, lo cual habla de condiciones críticas de precariedad por ingresos y de una alarmante falta de asociación en instancias de negociación colectiva; y 3) al igual que las regiones a nivel nacional, llama la atención la gran proporción de jóvenes que presentan una jornada laboral de entre 15 y 35 horas por semana en las regiones fronterizas, ya que dicha jornada puede representar una condición de subempleo, dadas las bajas remuneraciones en ingreso.

4.4.- Los determinantes de la precariedad laboral en las subregiones frontera norte y frontera sur.

A pesar de las especificidades que se han mostrado sobre el fenómeno de precariedad laboral en los jóvenes asalariados, es necesario analizar los rasgos empíricos que asume el empleo precario como *determinantes* de sus niveles y composición. De acuerdo con (Mora, 2011), la evidencia empírica nos confronta con el desarrollo de formulaciones teóricas de alcance regional que permiten sintetizar dichos determinantes en poblaciones de estudio específicas.

El objetivo del presente apartado consiste en identificar los determinantes del empleo precario y definir los *rostros*<sup>54</sup> (en un sentido figurado) de los jóvenes que se encuentran en dicha condición, con base en las características sociodemográficas y económico-ocupacionales. Como ya se ha argumentado a lo largo de los últimos capítulos, se decidió tomar a los extremos regionales fronterizos para el análisis de los determinantes de la precariedad laboral principalmente porque se consideró pertinente analizar a las subregiones fronterizas, debido a los contrastes presentadas tanto en el espacio, como en la caracterización del mercado de trabajo, y lo más importante, debido a las diferencias en los niveles y composición de la precariedad laboral.

A partir del modelo de regresión multinomial logística ordenada generalizada, se obtuvieron los resultados para las subregiones de estudio. A continuación, en el cuadro 4.4 y 4.5 se muestran los resultados del modelo.

Cuadro 4.4 Determinantes sociodemográficos y económico-ocupacionales para el **nivel alto** de la precariedad laboral en las regiones frontera norte y frontera sur de México, 1T 2019.

<b>DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS: NIVEL ALTO DE PRECARIEDAD LABORAL.</b>							
<b>INDICADOR</b> <b>R</b>	<b>CARACTERÍSTICA</b> <b>A</b>	<b>Región ciudades frontera norte</b>			<b>Región ciudades frontera sur</b>		
		<i>Coefficientes</i>	Momios de probabilidad	P>z	<i>Coefficientes</i>	Momios de probabilidad	P>z
<b>Sexo</b>	<b>Hombres</b>	0.229	1.023	0.029	-0.319	0.726	0.000
<b>Edad</b>	<b>20-24</b>	1.1888	3.283	0.000	1.342	3.827	0.000
	<b>25-29</b>	1.5216	4.579	0.000	1.838	6.286	0.000
<b>Escolaridad</b>	<b>Básica</b>	-1.600	0.201	0.000	0.191	1.210	0.000
	<b>Media</b>	-1.358	0.257	0.000	0.653	1.921	0.000
	<b>Superior</b>	-1.342	0.261	0.000	0.673	1.960	0.000
<b>DETERMINANTES ECONÓMICOS-OCUPACIONALES: NIVEL ALTO DE LA PRECARIEDAD LABORAL.</b>							
<b>INDICADOR</b> <b>R</b>	<b>CARACTERÍSTICA</b> <b>A</b>	<b>Región ciudades frontera norte</b>			<b>Región ciudades frontera sur</b>		

<sup>54</sup> La idea de llamar “rostros de la precariedad laboral”, está basada en el trabajo de (Ariza & De Oliveira, 2014).

		<i>Coeficiente s</i>	Momios de probabilida d	P>z	<i>Coeficiente s</i>	Momios de probabilida d	P>z
<b>Rama de actividad económica</b>	<b>Manufactura</b>	0.303	1.354	0.00 0	0.545	1.725	0.00 0
	<b>Servicios</b>	-0.304	0.737	0.00 0	-0.616	0.540	0.00 0
	<b>Construcción</b>	-1.316	0.268	0.00 0	-0.775	0.460	0.00 0
<b>Tamaño de la unidad económica</b>	<b>Micronegocio</b>	-2.843	0.058	0.00 0	-4.661	0.009	0.00 0
	<b>Pequeño estab.</b>	-0.650	0.521	0.00 0	-2.580	0.75	0.00 0
	<b>Mediano estab.</b>	0.857	2.357	0.00 0	-0.620	0.537	0.00 0
	<b>Grande estab.</b>	3.307	27.314	0.00 0	-0.986	0.372	0.00 0

Fuente: elaboración propia mediante el modelo multinomial logístico ordenado generalizado, con datos de la ENOE, 1T 2019.

Cuadro 4.5 Determinantes sociodemográficos y económico-ocupacionales para el **nivel medio** de la precariedad laboral en las regiones frontera norte y frontera sur de México, 1T 2019.

<b>DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS: NIVEL MEDIO DE PRECARIEDAD LABORAL.</b>							
<b>INDICADO R</b>	<b>CARACTERÍSTIC A</b>	<b>Región ciudades frontera norte</b>			<b>Región ciudades frontera sur</b>		
		<i>Coeficiente s</i>	Momios de probabilida d	P>z	<i>Coeficiente s</i>	Momios de probabilida d	P>z
<b>Sexo</b>	<b>Hombres</b>	-0.009	0.990	0.24 6	-0.014	0.985	0.31 1
<b>Edad</b>	<b>20-24</b>	1.032	2.807	0.00 0	0.502	1.652	0.00 0
	<b>25-29</b>	1.157	3.182	0.00 0	1.053	2.866	0.00 0
<b>Escolaridad</b>	<b>Básica</b>	0.634	1.886	0.00 0	0.683	1.981	0.00 0
	<b>Media</b>	0.896	2.451	0.00 0	1.545	4.689	0.00 0
	<b>Superior</b>	0.647	1.911	0.00 0	1.427	4.169	0.00 0
<b>DETERMINANTES ECONÓMICOS-OCUPACIONALES: NIVEL MEDIO DE PRECARIEDAD LABORAL.</b>							
<b>INDICADO R</b>	<b>CARACTERÍSTIC A</b>	<b>Región ciudades frontera norte</b>			<b>Región ciudades frontera sur</b>		
		<i>Coeficiente s</i>	Momios de probabilida d	P>z	<i>Coeficiente s</i>	Momios de probabilida d	P>z

			d			d	
<b>Rama de actividad económica</b>	<b>Manufactura</b>	0.461	1.585	0.00 0	-0.118	0.888	0.00 2
	<b>Servicios</b>	-0.325	0.722	0.01 0	-0.877	0.416	0.00 0
	<b>Construcción</b>	-0.749	0.472	0.00 0	-0.557	0.572	0.00 0
<b>Tamaño de la unidad económica</b>	<b>Micronegocio</b>	-3.616	0.026	0.00 0	-3.845	0.021	0.00 0
	<b>Pequeño estab.</b>	-1.104	0.331	0.00 0	-1.003	0.366	0.00 0
	<b>Mediano estab.</b>	0.037	1.038	0.27 0	-0.181	0.834	0.00 0
	<b>Grande estab.</b>	0.980	2.666	0.00 0	0.038	1.039	0.36 7

Fuente: elaboración propia mediante el modelo multinomial logístico ordenado generalizado, con datos de la ENOE, 1T 2019.

En el cuadro 4.4 se muestran los resultados de las características sociodemográficas y económica-ocupacionales para la categoría de *contraste*, referente al *nivel alto* de la precariedad laboral, respecto a la categoría de *referencia* correspondiente al *nivel bajo*; mientras que en el cuadro 4.5 se muestran las mismas características, pero en esta ocasión se toma como categoría de *contraste* al *nivel medio* de la precariedad laboral, respecto a la misma categoría de *referencia*, correspondiente al *nivel bajo*.

En general, las estimaciones obtenidas para cada coeficiente fueron estadísticamente significativas con un  $P > z$  de 0.000 a un nivel de confianza del 95%, y el sentido e intensidad se presentan en concordancia con los supuestos teóricos y empíricos planteados en apartados anteriores. Se debe recordar que, la interpretación de este tipo de modelos se realiza tomando como base o referencia a una de las categorías de la variable dependiente, la cual, para el presente modelo refiere al nivel bajo de la precariedad laboral.

Así mismo, la interpretación del modelo se realiza con base al signo de los coeficientes y mediante las probabilidades de los momios relativos a cada categoría de análisis (Williams, 2005). Por ejemplo, los determinantes sociodemográficos muestran un coeficiente positivo para el nivel alto de la precariedad laboral, en referencia a la variable *sexo* para la región frontera norte y negativo para la región frontera sur; mientras que dicho coeficiente se presenta

negativo en el nivel medio de la precariedad laboral para ambas regiones de estudio. Lo cual significa que los hombres se encuentran ante una mayor probabilidad de ubicarse en condiciones de alta precariedad respecto a las mujeres en la región frontera norte, pero no en la frontera sur; mientras que, las probabilidades de ubicarse en condiciones de precariedad media para los hombres son mayores en ambas regiones.

Sin embargo, realizar una interpretación de ese tipo puede resultar confuso, ya que debe hacerse para cada una de las categorías de las diferentes variables, tanto de los determinantes sociodemográficos como de los determinantes económico-ocupacionales, para ambas regiones y para las categorías media y alta de la precariedad laboral. En respuesta a ello, se opta por una alternativa viable y mucho más concreta, la cual consiste en la estimación de las probabilidades marginales de ocurrencia para cada categoría, en cada una de las variables y para cada nivel de precariedad laboral.<sup>55</sup>

A continuación, en el cuadro 4.5 se muestran las probabilidades estimadas para cada una de las categorías de las variables determinantes, respecto a cada uno de los niveles de precariedad laboral.<sup>56</sup> Cabe señalar, que el cuadro se debe leer de forma vertical, por nivel de precariedad y para cada grupo de categoría, empezando por sexo *hombre* y terminando por tamaño de la unidad económica *Grande establecimiento*. Dado que, el objetivo final es construir un perfil de los jóvenes con base en los determinantes de la precariedad laboral, se presenta en color gris las probabilidades altas de ocurrencia en cada categoría por nivel de precariedad.

Cuadro 4.6 Probabilidades marginales de los determinantes de la precariedad laboral en las regiones frontera norte y frontera sur de México, 1T 2019.<sup>57</sup>

DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS									
VARIABLE	CATEGORIA	Región ciudades frontera norte				Región ciudades frontera sur			
		Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total
Sexo	Hombres	0.721	0.132	0.145	1.000	0.475	0.213	0.311	1.000
	Mujeres	0.722	0.129	0.147	1.000	0.477	0.251	0.271	1.000

<sup>55</sup> Dicha alternativa, se tomó de la propuesta de (Sánchez, 2009), para la interpretación de modelos multinomiales.

<sup>56</sup> Las estimaciones de las probabilidades se realizaron al 95% de confianza.

<sup>57</sup> Las probabilidades marginales fueron determinadas a partir del modelo multinomial logístico ordenado generalizado en STATA.14.

<b>Edad</b>	<b>15-19</b>	0.610	0.150	0.239	1.000	0.353	0.156	0.490	1.000
	<b>20-24</b>	0.737	0.130	0.132	1.000	0.436	0.272	0.290	1.000
	<b>25-29</b>	0.750	0.140	0.108	1.000	0.525	0.248	0.225	1.000
<b>Escolaridad</b>	<b>Básica</b>	0.711	0.128	0.160	1.000	0.372	0.290	0.337	1.000
	<b>Media</b>	0.740	0.146	0.141	1.000	0.493	0.210	0.276	1.000
	<b>Superior</b>	0.713	0.117	0.140	1.000	0.512	0.232	0.274	1.000
<b>DETERMINANTES ECONÓMICOS-OCUPACIONALES</b>									
<b>Rama de actividad económica</b>	<b>Manufactura</b>	0.783	0.108	0.107	1.000	0.650	0.263	0.185	1.000
	<b>Servicios</b>	0.696	0.152	0.150	1.000	0.433	0.246	0.319	1.000
	<b>Comercio</b>	0.735	0.136	0.127	1.000	0.567	0.187	0.244	1.000
	<b>Construcción</b>	0.641	0.119	0.238	1.000	0.484	0.174	0.340	1.000
<b>Tamaño de la unidad económica</b>	<b>Micronegocio</b>	0.194	0.303	0.501	1.000	0.082	0.294	0.622	1.000
	<b>Pequeño estab.</b>	0.716	0.162	0.121	1.000	0.558	0.232	0.208	1.000
	<b>Mediano estab.</b>	0.880	0.087	0.032	1.000	0.727	0.230	0.042	1.000
	<b>Grande estab.</b>	0.948	0.048	0.002	1.000	0.765	0.175	0.058	1.000

Fuente: elaboración propia mediante el modelo multinomial logístico ordenado generalizado, con datos de la ENOE, 1T 2019.

Se muestra la probabilidad marginal de ocurrencia en que un joven asalariado por región se encuentre en alguno de los tres niveles de precariedad laboral, dadas sus características sociodemográficas y económico-ocupacionales. El análisis se realiza en dos momentos, el primero consiste en la descripción de los determinantes para la subregión frontera norte, respecto a los tres niveles de la precariedad laboral; y el segundo, consiste en la descripción de los determinantes para la subregión frontera sur:

- a) Los jóvenes asalariados en condición de precariedad laboral, que viven en ciudades de la *subregión frontera norte*, presentan las siguientes características determinantes:
- *Nivel bajo precariedad laboral*: Mujeres y Hombres, entre 25 y 29 años, con educación media superior, ocupadas en la rama de manufactura y en grandes empresas.

- *Nivel medio de precariedad laboral:* Hombres, entre 15 y 19 años, con educación media superior, empleados en la rama de servicios y que se encuentran en micro y pequeñas empresas.
- *Nivel alto de precariedad laboral:* Hombres y Mujeres, entre 15 y 19 años, con educación básica, empleados en la rama de la construcción y se encuentran en micronegocios.

b) Los jóvenes asalariados en condición de precariedad laboral, que viven en ciudades de la *subregión frontera sur*, presentan las siguientes características determinantes:

- *Nivel bajo de la precariedad laboral:* Hombres y Mujeres, entre 25 y 29 años, con educación superior, empleados en la rama de la manufactura y que se encuentran en grandes empresas.
- *Nivel medio de la precariedad laboral:* Mujeres, entre 20 y 24 años, con educación básica, empleados en la rama de manufactura y que se encuentran en micronegocios.
- *Nivel alto de la precariedad laboral:* Hombres, entre 15 y 19 años, con educación básica, empleados en la rama de la construcción y que se encuentran en micronegocios.

Los resultados obtenidos en el modelo multinomial ordenado generalizado muestran que los determinantes de la precariedad laboral en las regiones de estudio son en lo general consistentes con los supuestos teóricos y empíricos argumentados en apartados anteriores. A grandes rasgos, se deben resaltar al menos tres aspectos relevantes:

1) los jóvenes asalariados que se encuentran en ciudades de las regiones fronterizas presentan las mismas características respecto al nivel *bajo* de la precariedad laboral, tales como el sexo (mujeres y hombres), la edad (25-29 años), el nivel de educación (media superior), la rama de actividad económica (manufactura) y el tamaño de la empresa (grandes empresas).

2) En lo que respecta al nivel *medio* de la precariedad laboral, la característica regional que se presenta en común corresponde únicamente el tamaño de unidad económica (micronegocios). Mientras que los aspectos en que contrastan son el sexo, ya que en la región frontera norte se presenta principalmente en hombres, y en la frontera sur se presenta en mujeres; la edad, pues en la frontera norte se presenta entre 15 y 19 años, mientras que en la frontera sur se presenta entre los 20 y 24 años; la escolaridad, en la frontera norte se presenta en la media superior y en la frontera sur se presenta en la educación básica; y finalmente, contrastan en la rama de actividad económica, ya que en la frontera norte se emplean principalmente en servicios, mientras que en la frontera sur se emplean en manufactura.

3) En cuanto al nivel alto de la precariedad laboral, se presentan características mayoritariamente en común, pues en ambas regiones se presenta para la misma edad (15-19 años); nivel de educación (básica); rama de actividad económica (construcción) y tamaño de la unidad económica (micronegocios); la única característica que sí presenta diferencias es el sexo, ya que la región frontera norte se presenta en mujeres, mientras que en la frontera sur se presenta en hombres.

#### 4.5.- Reflexiones finales.

En el presente capítulo, se analizó la condición de precariedad laboral de los jóvenes asalariados que se ocupan en ciudades de las diferentes regiones del país, con énfasis en las subregiones frontera norte y frontera sur. Dicho análisis fue realizado mediante un enfoque regional, el cual permitió conocer algunas de las características particulares de la precariedad laboral en el mercado de trabajo en México, de la población joven asalariada y de las principales actividades económicas en que se ocupa. Se parte de la idea de que los estudios regionales se configuran como un aspecto clave en el análisis de los grandes problemas que

enfrentan los mercados de trabajo en México, tales como el fenómeno de la precariedad laboral, el cual representa un obstáculo para lograr el desarrollo social y económico en las regiones del país.

A partir del análisis descriptivo, se confirmó la gran heterogeneidad que existe en las condiciones económicas-ocupacionales de los jóvenes asalariados. A grandes rasgos, se observa que la rama de servicios es la actividad que mayor concentración de jóvenes asalariados presenta para todas las regiones, mientras que la manufactura es relativamente alta para la región norte y baja para región sur. Los pequeños y micro establecimientos concentran a más de la mitad de los jóvenes asalariados en las regiones occidente, centro y oriente, mientras que en la región norte se concentran mayoritariamente en grandes y medianos establecimientos. En lo que respecta a la condición formal del empleo, las regiones norte, occidente y centro presentan a poco más del 50% de los jóvenes asalariados en dicha condición, mientras que las regiones sur y oriente concentran apenas al 45%.

A partir de los resultados obtenidos para el índice de precariedad laboral, se observa que las ciudades con bajos niveles de precariedad laboral se concentran en menor proporción al resto, y corresponden en su mayoría a la región norte del país; mientras que las ciudades con altos niveles de precariedad laboral concentran a la mayor proporción de las ciudades y corresponden en su mayoría a las regiones oriente y sur.

En lo correspondiente a los componentes de la precariedad laboral, se observa que las regiones oriente y sur, muestran una mayor proporción para todos los indicadores críticos del fenómeno; en contraste con la región norte, la cual mostró menores proporciones para la mayoría de los indicadores. A grandes rasgos, se establece que los jóvenes asalariados siguen presentado altos porcentajes de inestabilidad e inseguridad laboral para todas las regiones del país, pues alrededor del 50% no cuenta con un contrato por escrito y no tiene acceso a instituciones de salud; la mayoría no perciben más de 2 salarios mínimos, y una inmensa mayoría no se encuentran afiliados a un sindicato, lo cual habla de condiciones críticas de precariedad por ingresos y de una alarmante falta de asociación en instancias de negociación colectiva.

Finalmente, los resultados obtenidos mediante el modelo multinomial ordenado generalizado muestran que los determinantes de la precariedad laboral en las regiones de estudio son en lo general consistentes con otras investigaciones (Martínez & Tokman, 1999; De Oliveira, 2006; Mora, 2011; Ariza & De Oliveira, 2014). Sin embargo, la evidencia empírica que se aporta en la presente investigación, refiere que la precariedad laboral se presenta de manera muy similar en las regiones de estudio para los niveles altos y bajos. No así, para el nivel medio de la precariedad laboral, en el cual se presentan importantes contrastes regionales, ya que en la región frontera norte se presenta principalmente en los hombres, de entre 15 y 19 años, con educación media superior, que se ocupan en la rama de los servicios y los micronegocios; mientras que en la frontera sur, se presenta principalmente en mujeres, de entre 20 y 25 años, con educación básica, que se ocupa en la rama de la manufactura y en pequeños establecimientos.

## **V.- CONCLUSIONES GENERALES**

La precariedad laboral se constituye como uno de los rasgos particulares del mercado de trabajo en México y el mundo. Fenómeno que ha resultado de las políticas de desregulación laboral, como consecuencia del proceso de globalización y reestructuración productiva. Se caracteriza por generar una condición de inestabilidad e inseguridad en empleo, que conducen

a riesgos sociales y económicos en amplios sectores de la sociedad, donde los jóvenes se constituyen como el grupo más vulnerable.

En la presente investigación se planteó como objeto de investigación, estudiar los niveles y configuración de la precariedad laboral en los jóvenes asalariados que se encuentran en las ciudades de México, a partir de un análisis regional comparativo, con énfasis en las regiones frontera norte y sur del país, para el año 2019. Se desarrolla mediante un análisis regional ya que dicha perspectiva permite conocer las características particulares del fenómeno en el territorio, para ello se agrupó a las ciudades en función de la región a la que pertenecen.

Se plantearon tres preguntas de investigación, las cuales fungieron como guía del presente estudio. La primera, se centró en describir las características sociodemográficas y económico-ocupacionales de los jóvenes que conformaron el grupo de interés. La segunda, en mostrar los niveles y configuración de la precariedad en las regiones de estudio. Y la tercera, en analizar sus determinantes en función de las características socioeconómicas y ocupacionales.

Partiendo de la heterogeneidad del mundo del trabajo, el enfoque teórico con el que se abordó el tema de investigación corresponde a los estudios sociológicos del trabajo. Dicho enfoque se caracteriza por ser multidisciplinario al incorporar elementos de las distintas escuelas del pensamiento en las ciencias sociales que han ahondado en los estudios del mercado laboral.

Para dar respuesta a las preguntas de investigación, el estudio se desarrolló mediante el método de análisis cuantitativo, tanto de inferencia estadística como causal. La fuente de información que se empleó corresponde a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el primer trimestre de 2019. Se establecieron los criterios del correcto uso de la ENOE, así como los criterios de regionalización. La estrategia metodológica se realizó siempre en sintonía con el objeto de estudio y las técnicas estadísticas se llevaron a cabo cumpliendo el rigor de los parámetros estadísticos.

Se realizó un análisis descriptivo de la población de estudio para lo que se implementaron tres técnicas estadísticas. La primera consistió en la elaboración de un índice de precariedad laboral a partir de las dimensiones que lo componen. La segundo, correspondió a un análisis de clúster multivariado, para la estratificación en tres y cinco niveles del índice de precariedad.

Mediante la tercera se aplicó una regresión logística multinomial para analizar los determinantes de la precariedad laboral.

Con base en la literatura revisada se buscó probar cuatro hipótesis de investigación. La primera establecía que la precariedad laboral se presenta de forma heterogénea en las regiones mostrando una menor intensidad en la región norte del país. La segunda refirió que los jóvenes que se ubican en el sector económico de los servicios y la construcción presentan mayores niveles de precariedad que el resto de los sectores. La tercera planteo que la precariedad presenta mayores niveles en los jóvenes que se emplean en las micro y pequeñas empresas. Finalmente, la cuarta sostenía que los determinantes de la precariedad se presentan de manera diferenciada por sexo y nivel educativo afectando en mayor medida a las mujeres y al grupo de jóvenes con educación básica que se encuentran en la región sur del país.

A partir del capítulo contextual se realizó una caracterización del mercado de trabajo en México para el año 2019. Se analizó el tamaño, composición y condiciones críticas de la fuerza de trabajo en las 36 ciudades de la ENOE. A grandes rasgos se dibujó un contexto heterogéneo en las regiones del país. Alrededor del 70 por ciento de los ocupados se constituyen como *subordinado y o remunerados*, siendo los hombres los que mayor participación tienen en el mercado de trabajo. De dicha proporción, más del 90% corresponden a ocupados con percepciones salariales. Las ciudades de la región norte y occidente del país presentan, marginalmente, mayores proporciones de ocupados en actividades del sector secundario, mientras que las regiones del centro y sur se concentran en actividades del sector terciario.

Se encontró que el principal problema que enfrenta la fuerza de trabajo en el país no es la falta absoluta de empleo, sino las condiciones críticas laborales, de subocupación e informalidad laboral en que se encuentra. Dichas condiciones merman la vida productiva y ocupacional de los trabajadores y los posiciona en condiciones de vulnerabilidad social y económica. Es en dicho contexto adverso en el que se insertan los jóvenes, los cuales aportan casi un 30% de la fuerza laboral. Sin embargo presentan mayores tasas de condiciones críticas laborales, informalidad y subempleo respecto al resto de la población ocupada y la PEA. Finalmente a lo largo del capítulo quedaron en evidencia los grandes contrastes que existen específicamente

entre las ciudades de las regiones frontera norte y frontera sur, para la gran mayoría de los indicadores analizados.

En lo referente al capítulo teórico se presentó la evolución de las diferentes perspectivas teóricas sobre los estudios del trabajo desde principios del siglo XX. Se argumentó que la teoría sociológica de los mercados de trabajo surge a partir de las limitaciones que presentaban la teoría neoclásica y la teoría de la segmentación para analizar los amplios espectros del mundo del trabajo. Se enfatizó a la heterogeneidad productiva y laboral como rasgo distintivo en los mercados de trabajo en México y Latinoamérica, agudizándose a partir de los años 80's en contexto de la globalización y reestructuración productiva; profundizando viejos y nuevos problemas tales como la informalidad, la exclusión, el subempleo y la precariedad laboral.

En cuanto a los estudios de la precariedad laboral se presentaron los principales enfoques, las dimensiones de análisis y su definición. Se reconoce a la precariedad laboral como una condición de inestabilidad e inseguridad en el empleo que genera un incumplimiento de las garantías sobre los esquemas de protección establecidos en la legislación laboral. A partir de las diferentes perspectivas teóricas se identificaron cuatro dimensiones de análisis las cuales refieren a: la inestabilidad en el contrato, la falta de acceso a seguridad social, una ausencia de protección colectiva e individual y una baja remuneración en el ingreso.

A partir del análisis descriptivo, en el capítulo de resultados, se encontró que poco más del 70% de los jóvenes se concentran en las regiones centro y norte del país; que de la población total los hombres representan alrededor del 60% en todas las regiones; el 70% tiene entre 20 y 29 años; y que poco más del 60% cuenta con educación media superior y alrededor del 30% con educación superior. Por otra parte, se identificó que los jóvenes se concentran por arriba del 40% en los servicios para todas las regiones; mientras que la manufactura es relativamente alta para la región norte y baja para la frontera sur. Los pequeños y micro establecimientos concentran a más del 50% de los jóvenes en prácticamente todas las regiones, solo en la región norte se concentran en grandes y medianos establecimientos en un 40% de los jóvenes. Para el caso de las subregiones de estudio se muestra un comportamiento similar al de la composición regional nacional, en la cual la subregión frontera norte concentra mayoritariamente a los jóvenes en actividades manufactureras, en grandes y medianos establecimiento y con una baja condición de informalidad; mientras que los jóvenes de la subregión sur se concentran en

actividades de servicio, en pequeños y microestablecimientos y con una condición de informalidad de alrededor del 50%.

En cuanto a la precariedad laboral, se encontró que los jóvenes asalariados siguen presentando altos porcentajes de inestabilidad e inseguridad laboral, ya que para la mayoría de las regiones alrededor del 50% no cuenta con un contrato por escrito y no tiene acceso a instituciones de salud; siendo las regiones oriente y sur las más desfavorecidas en dichos indicadores. En lo que respecta al ingreso, alrededor del 80% no percibe más de dos salarios mínimos en todas las regiones, siendo las regiones occidente y centro las que mayor proporción de jóvenes concentran bajo dicha condición. En esencia, se observan condiciones críticas de precariedad por ingresos y de una alarmante falta de asociación a instancias de negociación colectiva, el 90% no se encuentra afiliado a un sindicato. Por último, llama la atención que más del 60% de los jóvenes presentan una jornada laboral menor a 35 horas por semana, lo cual habla de una condición de subempleo.

En cuanto a las subregiones se observa una clara tendencia de ciudades con bajos niveles de precariedad en la región frontera norte, en contraste, con los niveles medios y altos de precariedad en la región frontera sur. Así mismo, la región frontera norte presenta un 50% de jóvenes que no cuenta con un contrato por escrito y no tiene acceso a servicios de salud, frente a un 20% en la frontera norte.

En los determinantes de la precariedad en ambas regiones se encontraron características similares respecto al nivel bajo de la precariedad laboral, ya que afecta a hombres y mujeres por igual con una edad de 25 a 29 años, con un nivel de educación media superior y en la rama de la manufactura, empleados en grandes y medianas empresas. De igual forma, en el nivel alto de la precariedad laboral se presentan características muy similares con una edad entre 15 y 19 años, con nivel de educación básica, ubicados en la construcción y en los micronegocios; siendo el sexo la única característica que presenta diferencias ya que en la región frontera norte afecta a las mujeres mientras que en la frontera sur se presenta en hombres. Finalmente, en lo que respecta al nivel medio de la precariedad laboral la única característica en común que se presenta en ambas regiones es la correspondiente a la unidad económica ya que se presenta principalmente en micro y pequeñas empresas; sin embargo, contrastan aspectos como el sexo ya que en la región frontera norte se presenta principalmente en hombres y en la frontera sur

en mujeres; la edad de entre 15-19 años en la frontera norte y 20-24 en la sur; la escolaridad que en la frontera norte se presenta en la media superior y educación básica en la frontera sur.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Antoine Delice, P., Vargas Chanes, D., & Donoso Jiménez, J. (2019). Capítulo 4. Encuesta de percepciones de violencia en Guerrero 2018: validación y resultados. En D. V. (Coordinador), *Aspectos metodológicos para la investigación social: modelos de ecuaciones estructurales* (págs. 83-129). Cd.Mx.: UNAM- PUED.
- Ariza, M., & De Oliveira, O. (2014). Viejos y nuevos rostros de la precariedad laboral en el sector terciario, 1995-2010. En C. (. Rabell Romero, *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico* (págs. 672-703). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Brown Timothy, A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: Guilford Publications, Inc.
- Cameron , C. A., & Trivedi, P. K. (2009). *Microeconometrics using STATA*. Texas, USA: STATA Press.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2003). *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires:: Fondo de Cultura Económica.
- Castells, M. (2000). *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Volumen 1, La Sociedad Red* (2da ed.). Madrid: Alianza.
- Castillo, D. (2001). Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres? Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999. (U. A. México, Ed.) *Papeles de población*, 99-145.
- Castillo, D., Arzate, J., & Arcos, S. (2019). *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México*. Ciudad de México: Siglo XXI.

- CEPAL. (2009). *Crisis en los mercados laborales y respuestas contracíclicas*. CEPAL.
- Cortés, F. (2015). Desarrollo de la metodología en ciencias sociales en América Latina: posiciones teóricas y proyectos de sociedad. *Perfiles Latinoamericanos*, 23(45), 181-202.
- Cortés, F., & Rubalcava, R. (1993). Consideraciones sobre el uso de la estadística en las ciencias sociales. Estar a la moda o pensar un poco. En I. M. (Coords), *Matemáticas y Ciencias Sociales* (págs. 227-267).
- Cuchcatla, C. (2016). *La precariedad del empleo en México: un análisis comparativo entre Baja California y Oaxaca*. Tijuana, B.C.: El colegio de la Frontera Norte.
- De la Garza, E. (2011). Trabajo atípico, ¿identidad o fragmentación? Alternativas de análisis. En E. Pacheco, E. De la Garza, & L. Reygadas, *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (págs. 49-108). D.F.: El Colegio de México; Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales.
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12(49), 37-73.
- De Oliveira, O. (2011). El trabajo juvenil en México a principios del siglo XX. En E. Pacheco, E. De la Garza, & L. Reygadas, *Trabajo atípicos y precarización del empleo* (págs. 199-228). México D.F.: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- Delgadillo, J., & Torres, F. (2011). *Estudios regionales en México. Aproximaciones a las obras y sus autores*. México D.F.: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas.
- ENADID. (2018). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica*. Obtenido de ENADID: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2018/>

- ENOE. (2020). *Diseño Estadístico y cobertura geográfica*. Ciudad de México: INEGI. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Documentacion>
- Fernández Aráuz, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/rce.v33i2.22216>
- Fernandez, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas del futuro. *Investigación económica*, LXIX(273), 115-150.
- García, B. (2011). Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. En E. Pacheco, E. De la Garza, & L. Reygadas, *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (págs. 81-108). D.F.: El Colegio de México; Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales.
- García, M. C. (2010). El estudio de productividad académica de profesores universitarios a través de análisis factorial confirmatorio: el caso de psicología en Estados Unidos de América. *Universidad Psychol*, 9(1), pp. 13-29.
- Gaxiola Robles Linares, S. C. (2012). Análisis comparativo de la precariedad laboral en las tres principales metrópolis mexicanas para 2010. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 131-146.
- George, B. (2013). *Labor economics*. New York: MCGRAW-Hill 6ta ed.
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2014). *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. Tijuana: El colegio de la Frontera Norte; D.F. Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Cuajimalpa.
- Guerra, P. (1994). La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización. En *El empleo precario y el empleo atípico: revisión bibliográfica y propuestas para el debate*. Santiago de Chile: PET.

- IBERO. (8 de Junio de 2018). *Informe del observatorio de salarios 2018. Los jóvenes y los mercados laborales*. Obtenido de <http://www.redsalarios.org/app/uploads/5af0fa8540a6a.pdf>
- INEGI. (2003). *Estadísticas Laborales en México*. Distrito Federal: INEGI.
- INEGI. (2007). *Cómo se hace la ENOE. Métodos y procedimientos*. D.F.: INEGI.
- INEGI. (2018). *Consulta pública de la ENOE 2018. Plan Regional de Incorporación de Nuevas Ciudades a la ENOE 2018-2020*. CDMX: INEGI.
- INEGI. (2019). *Conociendo la base de datos de la ENOE. Datos ajustados a proyecciones de población 2010*. Ciudad de México: INEGI.
- INEGI. (2019). *ENOE. Estructura de la base de datos*. Ciudad de México: INEGI.
- INEGI. (05 de Mayo de 2019). *Glosario*. Obtenido de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>
- INEGI. (2019). *Principales indicadores laborales de las ciudades*. Ciudad de México: ENOE.
- INEGI. (Diciembre de 2019). *Red Nacional de Metadatos*. Obtenido de México - Encuestas de Viajeros Internacionales 2019, Encuesta de Viajeros Fronterizos, datos al mes de diciembre: <http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/479>
- INEGI. (2020). *Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE)*. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística e Información .
- Mancini, F. (2014). El impacto de la incertidumbre laboral sobre el curso de vida durante la transición a la adultez. En M. Mora Salas, & O. De Oliveira, *Desafíos y paradojas. Los jóvenes frente a las desigualdades sociales* (págs. 147-181). Ciudad de México: El Colegio de México.
- Mendoza Muños, T. (2019). *Impacto del programa oportunidades en la movilidad educativa intergeneracional*. Ciudad de México: UNAM.

- Mora Salas, M., & De Oliveira, O. (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. *Papeles de población*, 195-231.
- Mora, M. (2011). El empleo precario asalariado y globalización: enseñanzas desde Costa Rica. En E. Pacheco, E. De la Garza, & L. Reygadas, *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (págs. 161-195). México D.F.: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales.
- Navarrete, E. L. (2001). *Juventud y trabajo: un reto para principios de siglo*. Zinacantepec: El Colegio Mexiquense.
- Pacheco, E. (2014). El mercado de trabajo en México a inicios del siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual. En R. Guadarrama, A. Hualde, & S. López, *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados* (págs. 45-89). Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte, México; D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Cuajimalpa.
- Pacheco, E., & De la Garza, E. (2011). Presentación. En E. Pacheco, E. De la Garza, & L. Reygadas, *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (págs. 13-19). D.F.: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales.
- Pacheco, E., De la Garza, E., & Reygadas, L. (2011). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México D.F.: EL Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales.
- Pacheco, E., Valdez, C., Flores, R., & Borja, M. (2018). *Fortalezas y debilidades actuales del mercado de trabajo en México 2005-2018*. Ciudad de México.
- Pérez Sáinz, J. (2014). *Mercados y barbaros. La persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina*. San José, Costa Rica: FLACSO.
- Pérez Sáinz, J., & Mora Salas, M. (2005). De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral: desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo. (U. Iztapalapa, Ed.) *Alteridades*, XIV(28), 37-49.

- Pries, L. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. En E. De la Garza, *Tratado latinoamericano del trabajo* (págs. 511-539). D.F.: El Colegio de México, FLACSO, UNAM, Fondo de Cultura Económica.
- Reygadas, L. (2011). Introducción: trabajos atípicos , trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda? En E. Pacheco, E. De la Garza, & L. (. Reygadas, *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (págs. 21-43). México D.F.: El Colegio de México.
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Ginebra: International Institute for Labor Studies, OIT.
- Rodriguez, C. E. (2019). Capítulo 1. Historia Abreviada del Modelamiento de Ecuaciones Estructurales. En D. V. (Coordinador), *Aspectos metodológicos para la investigación social: Modelos de ecuaciones estructurales*. (págs. 15-33). Cd.Mx: UNAM - PUED.
- Rojas , G., & Salas, C. (2011). Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2004. En E. Pacheco, E. De la Garza, & L. Reygadas, *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (págs. 117-159). D.F.: El Colegio de México; Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales.
- Román Sánchez, Y. G. (2013). Impáctos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral en México. (E. C. Sonora, Ed.) *Región y sociedad*, XXV(58), 165-202.
- Sánchez, J. C. (2009). *Los pequeños trabajadores en México de 2009*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO sede México, Maestría en Población y Desarrollo. D.F.: FLACSO.
- Saraví, G. (2009). *Transiciones vulnerables: juventud, desigualdad y exclusión en México*. México, D.F.: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Standing, G. (2011). *The precariat: the new dangerous class*. Londres y Nueva York: Bloomsbury Academic.

- Williams, R. (2005). *Gologit2: A program for generalized Logistic Regresión/ Partial Proportional Odds Models for Ordinal dependent variables*. *Satata Journal*.
- Yaschine, I. (2014). Impacto del programa oportunidades en el logro ocupacional de jóvenes de origen rural en México. En M. Mora, & O. De Oliveira, *Desafíos y paradojas. Los jóvenes frente a las desigualdades sociales* (págs. 191-238). D.F.: El Colegio de México; Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales.
- Yaschine, I. (2015). *Grandes problemas ¿Oportunidades? Política social y movilidad intergeneracional en México*. México, D.F.: El Colegio de México; Universidad Nacional Autónoma de México.