

LA CALIDAD DEL EMPLEO EN MÉXICO DESDE LA BRECHA DE ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LAS DESIGUALDADES INTERESTATALES

IVÁN ALEJANDRO SALAS DURAZO

Resumen:

En el presente artículo se comparan, a nivel estatal, las diferencias en la calidad del empleo entre el grupo de ocupados con educación superior y los que cuentan con educación básica como grado máximo de estudios. El análisis se llevó a cabo mediante un índice multidimensional basado en conjuntos de lógica difusa empleando los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al primer trimestre de 2017. Como principal resultado se identificó que el valor de la educación superior en el mercado de trabajo es asimétrico interestatalmente, en particular en el salario. Sin embargo, su principal potencialidad radica en términos de estabilidad laboral y el acceso a prestaciones de corto y largo plazos.

Abstract:

The current article compares, at the state level, differences in the quality of employment among employees who have completed higher education and employees who have no education beyond middle school. The analysis was completed with a multidimensional index based on sets of fuzzy logic, and the use of microdata from Mexico's National Survey of Employment in 2017. The main finding was that the value of higher education in the job market is asymmetrical by state, particularly in terms of wage. However, the primary potential is in access to short- and long-term benefits.

Palabras clave: educación y trabajo, mercado de trabajo, nivel educativo, condiciones de trabajo, modelos matemáticos.

Keywords: education and employment, job market, educational level, mathematical models.

Iván Alejandro Salas Durazo: investigador de la Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, Departamento de Políticas Públicas. Periférico Norte 799, Núcleo Académico Los Belenes, 45100, Zapopan, Jalisco, México. CE: ivan.salas@cucea.udg.mx

Introducción

En México la política social se ha caracterizado por la creación y ampliación de programas públicos encaminados a reducir la pobreza en todas sus dimensiones. A lo largo de más de treinta años las diferentes intervenciones gubernamentales han planteado poblaciones objetivo y estrategias que van de lo nacional a lo local, de lo general a la cobertura de grupos específicos, de lo sectorial a lo transversal y de la distinción entre lo urbano y lo rural con diversos enfoques: género, protección de comunidades indígenas y grupos vulnerables. Sin embargo, sus resultados han sido insuficientes dado que no han contenido la ampliación de la brecha de desigualdad en el ingreso y el aumento de la pobreza (Narro, Moctezuma y De la Fuente, 2013).

La presencia de desigualdad y pobreza genera fuertes asimetrías entre grupos poblacionales en diferentes ámbitos que afectan su calidad de vida, entre otros: acceso a servicios públicos, alimentación, seguridad pública, salud, educación –tanto en calidad como en acceso a los diferentes niveles– y el tipo de empleos a los que acceden (Moreno y Flamand, 2015; Juárez, Márquez, Salgado, Pelcastre, Ruelas y Reyes, 2014; Cortés, 2013; Millán y Pérez, 2008). Por tal razón, se podría pensar que la reproducción social de la pobreza sigue vigente. Olaberría y Dugain (2015) demuestran que la movilidad social es un fenómeno poco esperado en nuestro país, estimaron que los hijos de padres pobres tienen una alta propensión a permanecer en la pobreza –35% en el primer quintil y 25% en el segundo– y prácticamente inalcanzable al último quintil, con una probabilidad menor a 10%. En contraparte, lo esperado para los hijos de padres ricos es pertenecer al quintil más alto (58%) y de menos de 3% de pertenecer al más bajo. Esto apunta a pensar que en el mejor de los casos la aspiración es escalar un peldaño social por generación.

Adicionalmente, está presente la componente regional como parte de la explicación del incremento de dichas brechas, ya que diversos estudios analizan las múltiples realidades que se presentan al interior de nuestro país. En principio, Pereira y Soloaga (2014) identifican longitudinalmente, a través de una caracterización geográfica por el tamaño de las poblaciones, que las zonas rurales y semirurales son las más propensas al rezago en factores como calidad de la vivienda, escolaridad dentro de la cohorte esperada y pobreza patrimonial. En términos de acceso a educación, Navarro y Favila (2013) demuestran que las brechas estatales en los niveles

medio superior y superior han permanecido prácticamente constantes a lo largo del tiempo. En ese sentido la mayor afectación se presenta en los estratos más bajos, comunidades indígenas y personas con algún tipo de discapacidad (Alcántara y Navarrete, 2014). López y Peláez (2015) lo hacen en términos de las diferencias en el empleo, particularmente entre las fronteras norte y sur, destacando cómo la cercanía con Estados Unidos influye directamente en el tipo y la calidad del empleo considerando el grado de afectación ante una crisis.

El objetivo del presente artículo consiste en estimar las diferencias a nivel estatal de la calidad del empleo en dos grupos de ocupados, aquellos con educación superior (ES) y los que cuentan con educación básica (EB) como grado máximo de estudios. Como principal aportación se agregan mayores matices a la discusión sobre los efectos de la inequidad en la calidad de vida de las personas. Complementariamente, se identifica el peso que tiene la educación superior como factor clave y no necesariamente homogéneo para el acceso a los empleos de mayor calidad. Para ello, se calculó un índice multidimensional basado en lógica difusa utilizando los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el primer trimestre de 2017.

Algunos elementos sobre la relación educación superior y empleo

Distintos organismos nacionales e internacionales destacan la vigencia de la educación superior como una de las principales vías para el desarrollo de las naciones. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2014) destaca que en el contexto actual, además de una preparación disciplinar, los trabajadores requieren de la capacidad para procesar información y habilidades genéricas tales como: comunicación interpersonal, capacidad autogestora y habilidad para aprender continuamente. Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) destaca el papel de la educación superior en América Latina como una vía para la mejora en la calidad de vida de las personas a través de la generación de empleos con mejores condiciones, reconociendo que su impacto absoluto ha sido insuficiente para generar cambios estructurales dada su baja cobertura y desvinculación con las empresas (Moreno y Ruiz, 2009). El propio Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (Gobierno de la República, 2013) reconoce en el diagnóstico del sistema educativo la baja capacitación del capital humano, así como la desvinculación de la formación

académica con las necesidades del sector productivo en detrimento de la calidad de vida de las personas. Por tal razón, se enfatiza en el desarrollo de la educación superior, particularmente del posgrado, como una vía para el desarrollo; asimismo, está presente la evaluación de la calidad con la intención de garantizar su pertinencia social y productiva.

Como resultado, las diferentes acciones gubernamentales para ampliar la matrícula de educación superior han tenido resultados contrastantes. En términos relativos, se ha ampliado la cobertura, se han implementado modelos de evaluación y acreditación de la calidad en pregrado y posgrado, se ha diversificado la oferta académica y se han desarrollado modalidades educativas alternas. Sin embargo, en términos absolutos, los esfuerzos han sido insuficientes para abatir el rezago histórico en materia de desigualdad social y pobreza que se presenta en nuestro país.

Paralelamente, el mercado de trabajo ha evolucionado hacia la flexibilidad laboral caracterizada por el control del capital humano con miras a elevar la productividad. En países desarrollados estos cambios han modificado el comportamiento de los profesionistas hasta el punto de ofrecer una especie de portafolios de servicios en los que el propio trabajador maximiza su tiempo y capacidades en diferentes fuentes de empleo (Atkinson, 2016). Sin embargo, en países con capital humano menos preparado tal premisa no necesariamente es masiva y tiene restricciones en su aplicación dado que está fundamentalmente planteado para empleos globalizados.

Desde su perspectiva, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) identifica que en México se han acrecentado las brechas salariales entre los ocupados en el primer y el noveno deciles entre el periodo comprendido entre 2000 y 2015. Profundizando en lo anterior, el concepto de calidad del empleo trasciende al salario al incorporar otros elementos. En esencia, se refiere al bienestar que obtienen los trabajadores por su labor e impacta en otros ámbitos como la estabilidad laboral, seguridad social y condiciones para la jubilación una vez terminada la trayectoria laboral (Salas y Flores, 2016a; Gómez, Galvis y Royuela, 2015; Farné 2003). La OIT define al empleo decente como:

Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar

la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores (OIT 1999).

En sintonía, la propia Ley Federal del Trabajo señala al respecto en el artículo segundo:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2015).

En términos teóricos existen diferentes perspectivas que buscan explicar la relación entre educación y empleo. Desde la teoría del mercado dual, los profesionistas universitarios serían más propensos a acceder al estrato de empleos con mejores condiciones laborales, mientras que los ocupados con menor preparación académica estarían situados en el sector más precario, caracterizado por su baja tecnología y alta vulnerabilidad. Sin embargo, en contextos como el mexicano la transición de la educación superior al mercado laboral no siempre se realiza en las condiciones más óptimas. Muñoz Izquierdo (2006) señala al menos tres aspectos que inciden –y posiblemente distorsionan– la manera en la que los profesionistas se incorporan a la dinámica productiva: *a)* asimetrías espaciales entre la oferta educativa y la demanda laboral; *b)* información incompleta sobre los mercados laborales que conduce tanto a la “saturación” de profesiones como a la falta de capital humano en áreas específicas; y *c)* insuficiencia en las capacidades del propio sistema educativo para alinear la formación académica con las necesidades de los entornos social y productivo.

Al respecto, Sotelo (2015) advierte que la transición de empleos informales a formales de mayor calidad requiere de una serie de elementos que

en principio rebasan los alcances de la política laboral actual; destacando, entre otros: crecimiento económico local y regional, un marco legal laboral y social efectivo, representatividad de los diferentes grupos sociales, equidad en sus múltiples formas (de género, raza, edad, discapacidad), emprendimiento y financiamiento.

Bajo esta línea, una de las principales promesas de los estudios superiores radica en el acceso a los empleos de mayor calidad. Sin embargo, se asume que la relación positiva que existe entre una mayor preparación académica y la obtención de un empleo de mayor calidad es homogénea.

López Moguel (2009) cuestiona lo anterior al señalar que la calidad de los empleos de los profesionistas se ve afectada directamente por el grado de correspondencia entre formación y empleo. Solís y Blanco (2014) profundizan lo anterior al explicar las diferencias en las condiciones laborales entre profesionistas a través de la estratificación horizontal. Esto es, que a niveles educativos iguales se presentan diferencias en las condiciones de la formación como consecuencia de la masificación de la educación superior en México, que condujo a la diversificación de la oferta educativa. Al respecto, Alcántara y Navarrete (2014) señalan que la acción gubernamental a través de políticas y programas asociadas al nivel superior han sido incapaces de reducir la inequidad y exclusión social en el acceso y tránsito escolares. De tal manera, no podemos referirnos al subsistema educativo superior mexicano como un ente monolítico sino que, por el contrario, en el mejor de los casos será la suma de grupos de instituciones cuyos alcances están diferenciados en función de los estratos poblacionales a los que están dirigidos (Ruiz, 2011; Villa Lever y Flores Crespo, 2002).

Parecería existir un consenso sobre la posible relación entre masificación de la educación y la desvalorización de los grados académicos en el mercado laboral. La lógica detrás de lo anterior, desde el punto de vista de la educación, radica en que si bien el propio sistema educativo ha fomentado la inclusión de grupos sociales históricamente menos favorecidos, el tránsito por el subsistema superior no necesariamente garantiza el “éxito” al momento de la inserción laboral (De Vries, Vázquez y Ríos, 2013). Lo anterior puede ser atribuido, entre otros aspectos, a la débil correlación entre calidad y financiamiento en el sector público y a la expansión sin regulación de la oferta de educación superior privada (Acosta, 2014).

Estudios previos demuestran que el valor de educación superior está diferenciado de acuerdo con las características socioeconómicas de los estudiantes, el tipo de instituciones a las que acceden y las diferencias entre carreras al interior de las instituciones (Guzmán, 2017; Salas y Flores, 2016b; Planas, 2013; De Vries, Vázquez y Ríos, 2013; De Vries y Navarro, 2011; Villa Lever y Flores Crespo, 2002).

En la otra cara de este fenómeno, la estratificación laboral horizontal también está presente. Derivado de la flexibilización del trabajo y alineada con la denominada reforma laboral, suscitada en 2013, se han formalizado nuevas formas de contratación que, junto con configuraciones laborales emergentes, han atomizado todavía más la manera de clasificar el empleo. Actualmente ya está rebasado el ordenamiento entre lo formal e informal, puesto que también están presentes otros elementos que favorecen la dispersión dentro de segmentos similares. Sin tener como objetivo profundizar en ellos, podemos mencionar la subcontratación, trabajo por día, periodos de prueba, el denominado “empleo rosa”, teletrabajo, fomento a la cultura emprendedora, empleo para personas con discapacidad y trabajo por proyecto.

Desde la perspectiva de las diferencias regionales, la desregulación laboral supondría una reducción en los obstáculos –básicamente asociados a asimetrías en la información–, que posibilitaría una convergencia salarial bajo el supuesto de que a niveles educativos iguales los salarios son similares para cada sector. Sin embargo, en nuestro contexto esto no se presenta. Cortez (2005) identifica tres posibles causas que explican la disparidad salarial interestatal: *a)* variaciones en la demanda relativa de mano de obra calificada; *b)* diferencias en la oferta de mano de obra calificada; y *c)* cambios en el propio mercado de trabajo. Con respecto al primer aspecto, Hualde y Serrano (2005) identifican diferencias en la calidad del empleo entre profesionistas en Tijuana y la Zona Metropolitana de Monterrey, México, atribuibles en cierta medida a las vocaciones económicas propias de cada ciudad. Con respecto a la oferta de capital humano calificado, Ortega y Casillas (2013) identifican que en México existe una gran concentración de las instituciones de educación superior hacia las zonas metropolitanas, a la vez que están diferenciadas por el peso específico de cada estado, evidenciable a través del tamaño de sus universidades públicas. En cuanto a los cambios en el mercado de trabajo,

Camberos, Huesca y Castro (2013) validan la hipótesis de que existe un cambio tecnológico sesgado en términos regionales el cual repercute en las diferencias salariales, identificando que el mayor diferencial se presenta en los estados fronterizos del norte.

Complementariamente, también existe una relación directamente proporcional entre la escolaridad y la satisfacción de los individuos con respecto de su calidad de vida (Olaberría y Dugain, 2015). La lógica detrás de lo anterior puede ser explicada por el concepto de capacidades desarrollado por Sen (2000). En ese sentido resulta fundamental concebir la (buena) calidad del empleo como el conjunto de condiciones asociables a la actividad laboral que proporcionan a los trabajadores mayores grados de libertad no solo en términos económicos, sino también en aspectos tangibles como mayor tiempo libre para el ocio, estabilidad y condiciones de planeación al mediano y largo plazos, protección de los derechos laborales, acceso a prestaciones y bonos que complementen los beneficios del salario y capacidad de respuesta ante externalidades como accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Metodología

El estudio de la realidad social ha ido incorporado herramientas analíticas provenientes de otras áreas del conocimiento con la intención de complementar y robustecer la capacidad explicativa de los modelos tradicionales. Una vertiente emergente es el análisis cualitativo comparado (QCA, por sus siglas en inglés). A diferencia de los métodos hegemónicos, busca la mediación e integración de perspectivas cuantitativas y cualitativas tanto para su construcción como para su interpretación. Una de las principales bondades de esta aproximación consiste en la valoración integral de un fenómeno a partir de la combinación de un conjunto de condiciones. Esto difiere de la búsqueda por aislar los efectos netos de cada variable presentes en los métodos econométricos (Ragin, 2014).

Una de las ventajas de la lógica difusa es la incorporación de funciones con diferentes grados de pertenencia para explicar el comportamiento de una variable en conjunto con una serie de reglas que describen un fenómeno a partir la combinación de condiciones (Ragin, 2008; Yamasaki y Spreitzer, 2006). Flores y Lurhs (2013) lo complementan al señalar que el uso de este tipo de herramientas, particularmente de la lógica difusa, posibilita mayor flexibilidad en el análisis debido a que, por una parte,

asigna un papel central a la expresión lingüística y numérica de los expertos; mientras que, por la otra, es menos susceptible a ser afectado por la imprecisión de la información e incertidumbre intrínsecas al estudio de la realidad social.

Esto resulta particularmente útil al momento de construir índices multidimensionales que buscan reflejar fenómenos complejos como lo es la calidad del empleo. Desde esta lógica no se busca aislar las variables clave sino realizar una valoración que incluya todos los elementos disponibles. Dicho en otras palabras y alineado con la perspectiva de desarrollo de Sen (2000), solo se podrán valorar los grados de libertad que tienen los sujetos, en este caso derivados de su actividad laboral, en la medida en la que se consideren todos los elementos en juego. Para ejemplificar, consideremos la prestación asociada a tiempos de cuidado materno/paterno ya que, sin ser determinante para asociarla a un empleo “bueno” o “malo”, otorga al trabajador bienestar en un momento crítico en la crianza.

Sin embargo, existen varias formas para la construcción de índices multidimensionales, las cuales determinan su capacidad explicativa. En la literatura se identificaron índices para estimar la calidad del empleo sintéticos (Mora y Ulloa, 2011; Farné, 2003), basados en modelos estadísticos y econométricos (Ramos, Sehnbruch y Weller, 2015; Bertranou, Casanova, Jiménez y Jiménez 2014), y a partir de conjuntos de lógica difusa (Gómez, Galvis y Royuela, 2015; Flores y Salas, 2015). Se seleccionó la última perspectiva debido a su capacidad de integración de variables y su flexibilidad para la creación de subíndices proporcionando mayores elementos para el análisis, tal como lo demuestran Salas y Flores (2017). En un sentido general, en la tabla 1 se muestran las principales diferencias entre un índice sintético y uno elaborado a partir de conjuntos de lógica difusa.

Para clarificar sobre las ventajas analíticas que suponen los modelos basados en lógica difusa para estudios como este se pueden destacar los siguientes elementos:

1) *Los grados de pertenencia*. Esta perspectiva se caracteriza por matizar al interior de un conjunto de diferencias entre condiciones, otorgando mayor precisión en la valoración. Para ejemplificar, consideremos la variable vacaciones con goce de sueldo. En la lógica tradicional existirían dos posibilidades: clasificar a los trabajadores que cuenten o no con esta prestación. Sin embargo, no es igual en términos del bienestar que ob-

tiene un trabajador que recibe diez días por año de aquel que cuenta con cuarenta y cinco. A pesar de que ambos pertenecen al mismo conjunto, el primero tiene un menor grado de pertenencia que el segundo partiendo de la premisa de que las vacaciones posibilitan descanso físico y mental reduciendo la propensión a padecer el síndrome de *burnout*.

TABLA 1

Diferencias entre un índice sintético y uno basado en lógica difusa

Eje	Índice sintético	Índice difuso
Ponderación de las variables	Ponderaciones fijas entre variables y criterios de valoración discretos al interior de cada variable	Se basa en la combinación del comportamiento de cada variable y su interacción con las demás
Lógica de construcción	Dicotómica mutuamente excluyente	Polivalente basada en grados de pertenencia
Grado de complejidad	Aplicación directa a partir de los criterios	La complejidad está en función de la definición de las tablas de verdad y el número de variables
Creación de subíndices	Requieren de criterios de valoración vertical y horizontal particulares	Los subíndices se construyen a partir de tablas de verdad propias
Incorporación de variables nuevas	Requiere cambios en la ponderación vertical y en los criterios de ponderación horizontal	Recalibración de las tablas de verdad
Construcción del dato de salida	Basado en estratos, la salida toma valores discretos	La salida es continua debido a la integración multidimensional de valoración multivariable
Orientación analítica	Simplificación del comportamiento de un fenómeno empleando las variables más significativas	Busca explicar, a partir de la multidimensionalidad, la naturaleza compleja de la realidad social

Elaboración propia.

2) *La creación de etiquetas lingüísticas*. El estudio social parte de los principios de incertidumbre y complejidad, ya que es posible entender conceptos como capital social; sin embargo, resulta prácticamente imposible acotar de manera puntual todas las variables que lo componen por lo que existe una

simplificación de los conceptos para poder abordarlos. En ese sentido, esta herramienta permite establecer, a través de etiquetas lingüísticas, conjuntos que refieran a diferentes condiciones para contar con referencias más claras para efectos de clasificación. Esto resulta particularmente útil cuando no existe consenso en la literatura sobre cómo dimensionar el comportamiento de una variable en particular. Para ejemplificar, consideremos la duración de la jornada laboral. Empíricamente en nuestro contexto sería aceptable definir como una jornada “normal” aquella que ronda las cuarenta horas por semana. Por lo que de manera inicial podríamos definir al menos tres conjuntos: jornada “corta”, “normal” y “larga”. Cabe destacar que esta construcción es definida de acuerdo con los alcances del estudio por lo que si se buscara enfatizar en la precarización del empleo se podría definir un cuarto conjunto denominado “jornada excesivamente larga” como una condición que afecta directamente la salud de los trabajadores.¹

3) *Su naturaleza polivalente.* La lógica tradicional parte del principio dicotómico de mutua exclusión, “lo que es blanco no puede ser negro y lo que es negro no es blanco”. Sin embargo, la realidad social está presente en una escala de grises. La lógica difusa posibilita conjuntar el grado de pertenencia a uno o varios conjuntos de manera simultánea. Esto resulta particularmente útil en los valores que están cercanos a los límites de los conjuntos. Para clarificar, consideremos la variable salario. Si se tomara como referencia la línea de bienestar mínima –planteada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval)– por persona en 2017,² al menos un trabajador debería recibir 1,475.92 pesos para atender sus propias necesidades. Para este caso la lógica tradicional clasificaría un ingreso de 1,476 pesos como “por encima de la línea de pobreza desde el ingreso”, aunque en la práctica su condición no sería diferente a los integrantes del conjunto “por debajo de la línea de pobreza desde el ingreso”. Por su parte desde la perspectiva de la lógica difusa, ese valor tendría simultáneamente una alta pertenencia al conjunto “por debajo de la línea de pobreza desde el ingreso” y una baja pertenencia al conjunto “por encima de la línea de pobreza desde el ingreso”.

4) *La explicación de los fenómenos desde la combinación de condiciones.* Los modelos de inferencia difusa parten de la lógica booleana para declarar salidas a partir de la combinación de variables de entrada. Es decir, se establecen *a priori* las combinaciones en las variables de entrada para valorar los escenarios resultantes. Estas oraciones se denominan tablas de

verdad. Esto implica la posibilidad de que varias condiciones conduzcan a una misma salida. Esto significa que no existe una receta única para un empleo de “buena” calidad, sino que hay varias combinaciones que pueden ser valoradas como “buenas” sin que ello implique que sean iguales porque están implícitos los grados de pertenencia. Lo anterior difiere de los modelos econométricos tradicionales, cuya búsqueda se centra en aislar los efectos de cada variable para determinar cuál(es) son las más relevantes. En este caso los modelos basados en lógica difusa buscan integrar el conjunto de variables para el análisis.

Cabe matizar lo anterior señalando que esta metodología implica mayor complejidad en el manejo de datos debido a que requiere de la calibración de los modelos para no restar capacidad explicativa. Por tal razón, en los anexos se incluyen tanto las funciones como las reglas empleadas para el cálculo. Cabe destacar que para conceptos como la calidad del empleo esta aproximación resulta útil debido a que se deben considerar el mayor número de elementos puesto que cada uno otorga bienestar a los trabajadores desde diferentes vertientes complementarias. Por el contrario, buscar reducir la calidad del empleo a sus componentes estadísticamente significativos implicaría asumir que hay prestaciones que no son relevantes y eso en términos de la regulación laboral conllevaría a precarizar (más) el empleo al relegarlos de la agenda de protección de los derechos laborales.

Para efectos de este trabajo se construyó un índice multidimensional que permita estimar la calidad del empleo en México. Está conformado por cuatro subíndices los cuales buscan valorar las diferentes aristas asociadas con este concepto. Asimismo, la elección de variables está basada en dos criterios: *a)* su congruencia con la noción de empleo decente de la OIT, la cual ha permeado en la propia Ley Federal del Trabajo y *b)* la disponibilidad de información de la ENOE. Asimismo, los valores de salida están homologados a una escala de cero a cien para mayor facilidad en la interpretación. El índice y subíndices empleados están conformados de la siguiente manera:

Calidad del empleo =

(características de la remuneración, estabilidad laboral, prestaciones corto plazo, prestaciones largo plazo)

Donde:

Características de la remuneración =

(salario, duración de la jornada laboral, número de empleos)

Estabilidad laboral =

(tipo de contrato, capacidad de afiliación sindical)

Prestaciones corto plazo =

(acceso a servicios de salud, aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, reparto de utilidades, préstamos / caja de ahorros)

Prestaciones largo plazo =

(crédito para vivienda, fondo para el retiro, seguro de vida)

Para el análisis se utilizaron los microdatos provenientes de la ENOE al primer trimestre del 2017, los cuales corresponden al cuestionario ampliado. Como grupos de control se emplearon dos extremos en términos de preparación académica para estimar las brechas de inequidad. Por una parte, los ocupados que cuentan con ES como grado máximo de estudios; por la otra, el conjunto de ocupados con EB como grado máximo.³ Implica que del primer grupo superaron dos barreras: el acceso al subsistema de ES y haber concluido satisfactoriamente sus estudios profesionales.

Para la primera parte del análisis se emplearon las observaciones provenientes de los encuestados que reportaron haber trabajado la semana previa a la aplicación del propio instrumento y que, por los factores de expansión planteados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), corresponden a los poco más de 50 millones de mexicanos ocupados. Para la segunda parte, en la que se relaciona el índice de calidad del empleo solo se consideraron a los ocupados subordinados dejando de lado a los que declararon trabajar por cuenta propia. Lo anterior se fundamenta en que este tipo de relación laboral es susceptible a la protección de los derechos laborales en congruencia con estudios previos como los de Flores y Salas (2015), López Moguel (2009), De Oliveira (2006), Hualde y Serrano (2005). Asimismo, en el anexo 1 se muestran los modelos empleados y sus correspondientes funciones de pertenencia y tablas de verdad. De igual forma, en el anexo 2 se especifican las variables empleadas para el cálculo de los índices.

Análisis

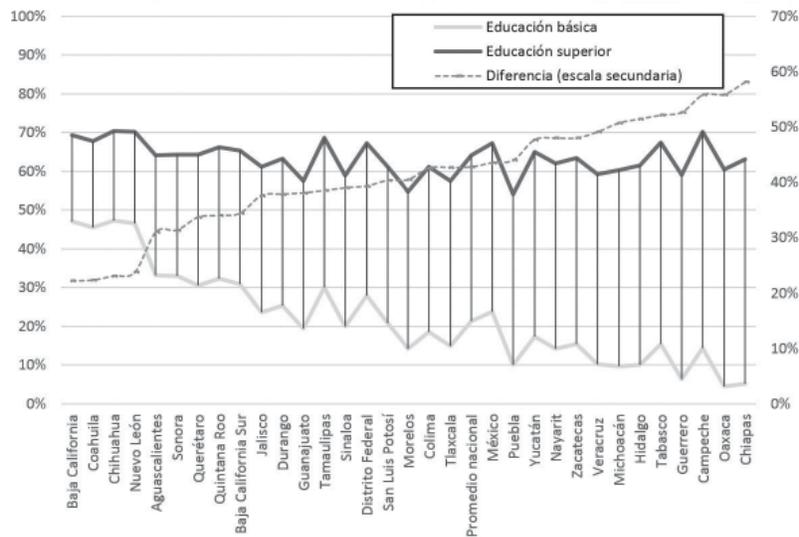
La realidad social mexicana se caracteriza por sus grandes contrastes, los cuales impactan en las condiciones laborales contribuyendo a ampliar las brechas de inequidad. Como punto de partida podemos destacar el bajo nivel de preparación académica de la masa productiva nacional, ya que de los poco más de cincuenta millones de ocupados en 2017, 56.15% cuenta con EB como grado máximo de estudios y solo 19.94%, con ES. Lo anterior tiene serias repercusiones en el tipo de empleos y consecuentemente con su calidad teniendo en cuenta que estas cifras se refieren al promedio nacional. Al detallar sobre las diferencias interestatales se observa un desequilibrio en la oferta de mano de obra calificada planteado por Muñoz Izquierdo (2006) y Cortez (2005). Más aún, en concordancia con Camberos, Huesca y Castro (2013), buena parte de los estados de la frontera norte están por encima del promedio nacional (Nuevo León, 24.72%; Sonora, 24.19%; Tamaulipas, 22.96% y Coahuila 22.14%); mientras que los estados del sureste están por debajo (Oaxaca, 12.80%; Chiapas, 12.99%; Guerrero, 16.16% y Tabasco, 17.93%).

En principio, uno de los parámetros más elementales para valorar el empleo es a través del grado de formalidad laboral, el cual puede ser indirectamente observado a través del tipo de contratación. Un contrato por escrito proporciona al trabajador un mayor nivel de protección ante un despido, acota las condiciones en las que se llevará a cabo la actividad, posibilita la planeación y potencialmente es la puerta de acceso a prestaciones y beneficios complementarios al salario. Sin embargo, su acceso es asimétrico y se relaciona con el grado de preparación académica. En la figura 1 se muestran las brechas entre los grupos estudiados.

Como se observa, sigue vigente el argumento de que contar con ES dota a los trabajadores de una mayor propensión para acceder a un empleo formal en concordancia por lo planteado por Salas y Murillo (2013). Más aún, esta aseveración se cumple a lo largo del territorio nacional cuyo rango oscila entre 53.99% (Puebla) y 70.33% (Chihuahua) teniendo como promedio 63.33%. Lo anterior contrasta con los ocupados con educación básica donde se observan diferencias más marcadas. En todos los casos el porcentaje de cobertura es menor y las brechas interestatales son más amplias entre el mayor (Baja California) y el menor (Chiapas). Lo anterior podría significar que para el caso de los profesionistas no existen diferencias importantes en términos interestatales en cuanto al porcentaje de acceso a un empleo

formal (medido indirectamente a través del contrato por escrito). Sin embargo, formalidad no es sinónimo de salarios altos o de calidad del empleo como se aborda más adelante. Asimismo, es evidente para este aspecto que las diferencias interestatales mayormente se refieren a los ocupados con EB. Como una posible explicación se podría considerar la influencia del mercado laboral estadounidense ya que para este grupo de ocupados los cuatro primeros estados con mayor proporción de empleos formales se sitúan en la frontera norte y complementariamente los cinco últimos en la región sureste.

FIGURA 1
Ocupados con contrato por escrito por nivel educativo (2017)

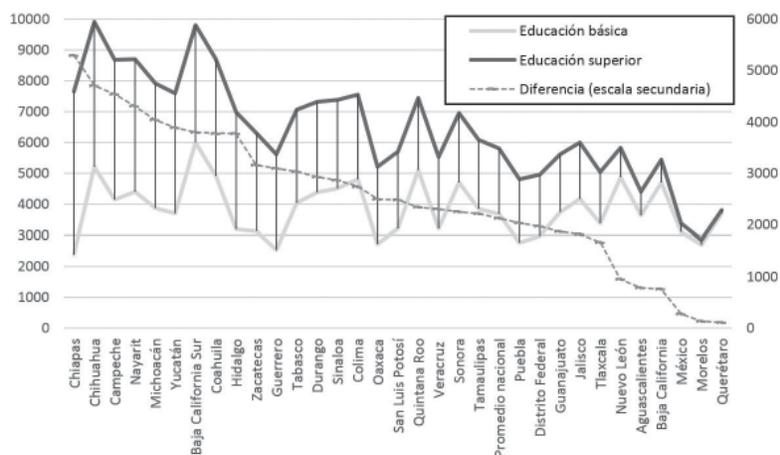


Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE, I trimestre 2017.

En complemento con el tipo de contrato está el salario como el otro pilar de la calidad del empleo. En ese sentido, las diferencias entre estados son más agudas a la vez de ser independientes del grado de escolaridad, como se ilustra en la figura 2.

Se observa una gran dispersión entre estados tanto en cantidad como en los diferenciales entre los grupos analizados. Esto es atribuible al contexto regional y es afectado por variables tales como la vocación económica, seguridad pública, calidad del gobierno y cercanía geográfica con Estados Unidos, entre otros.

FIGURA 2
Salario promedio de los ocupados en México (2017)



Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE, I trimestre 2017.

Para efectos analíticos vale la pena separar las diferencias salariales entre profesionistas de las brechas salariales entre grupos de ocupados. Con respecto al primer elemento se presenta evidencia para afirmar que la educación superior no cuenta con un valor homogéneo en el mercado laboral; por el contrario, en algunos casos no genera mayores beneficios en este aspecto que los obtenidos por el estrato menos preparado. Para contar con un punto de referencia, el Coneval reporta que la línea de bienestar por persona en noviembre de 2017⁴ era de 2,959.88 pesos para áreas urbanas y de 1,914.76 pesos para su contraparte rural. Esto supone precariedad en la calidad de vida ya que el salario generalmente es repartido entre los integrantes de las familias.

En cuanto al diferencial entre grupos se observan todavía mayores contrastes. En todos los casos existe transitividad entre niveles educativos. Sin embargo, lo anterior no significa que el beneficio de la ES ocurra en la misma proporción para todos los estados. Asimismo, esta presenta una asimetría en los puntos de partida, por lo que se comienza a delinear la relación entre inequidad y precariedad en la cual se profundizará al abordarse la calidad del empleo. Esto muestra evidencia sobre las asimetrías en la demanda relativa de mano de obra calificada señalada por Cortez

(2005). Estudios posteriores se podrían centrar en identificar las vocaciones económicas de cada región para contrastarlas con oferta de mano de obra para contar con una explicación al respecto, aunque en principio la información presentada es contundente para validar la hipótesis de que el valor de la educación superior en cuanto a los salarios es heterogénea a lo largo del territorio nacional.

Como se señaló en la metodología, la realidad social requiere cada vez más de interpretaciones complejas que permitan entender el comportamiento de fenómenos por encima del correspondiente a las variables. En ese sentido, el índice y subíndices calculados representan el bienestar que obtienen los trabajadores por su labor en varias de sus dimensiones. Asimismo, posibilitan la comparación en términos de las diferencias entre grupos y regiones. En la tabla 2 se presentan los resultados. Cabe recordar que únicamente se emplearon los microdatos correspondientes a los ocupados subordinados. Esto obedece a que mayormente los trabajadores por cuenta propia carecen de contrato y prestaciones distorsionando la interpretación.

El cálculo de la calidad del empleo mediante esta técnica cuenta con dos ventajas analíticas. La primera radica en su capacidad para estimar consistentemente el bienestar que reciben los trabajadores subordinados por su labor más allá del salario o de la relación remuneración por hora trabajada. Una segunda ventaja es que esta técnica posibilita separar el fenómeno en sus dimensiones para identificar las fortalezas y debilidades del empleo.

Con respecto al primer elemento, la valoración multidimensional permite trascender al salario como el principal –y comúnmente malinterpretado como el único– factor que determina la calidad del empleo. Como se observa, las diferencias entre grupos de ocupados se vuelven más profundas, inclusive en los estados cuya brecha salarial es menor como se ilustra en la figura 2. Al considerar otros elementos asociables a la estabilidad, prestaciones y protección de los derechos laborales se observa que de manera general el beneficio de los profesionistas universitarios duplica al de los ocupados con el menor nivel de logro educativo. Esto sugiere importantes diferencias en la calidad de vida. Asimismo, dicho diferencial tampoco es homogéneo, sino que existen estados con mayor inequidad tal como se ilustra en la figura 3.

TABLA 2

Índice y subíndices de calidad del empleo para ocupados subordinados en México (2017)

Estado	Educación básica como nivel máximo de estudios					Educación superior				
	CR	EL	PCP	PLP	CE	CR	EL	PCP	PLP	CE
Aguascalientes	59	29	41	37	42	65	56	63	65	62
Baja California	65	42	54	47	52	67	61	68	63	65
Baja California Sur	69	28	41	37	44	76	58	70	72	69
Campeche	60	16	22	18	29	75	61	61	64	65
Coahuila	64	43	56	51	54	74	62	71	71	70
Colima	63	18	30	29	35	70	46	52	53	55
Chiapas	59	18	24	17	29	77	59	57	53	62
Chihuahua	67	41	56	47	53	80	60	73	66	70
Distrito Federal	59	27	33	28	37	63	58	63	63	62
Durango	63	25	37	33	39	72	61	66	70	67
Guanajuato	59	17	31	26	33	67	52	64	63	62
Guerrero	60	8	8	7	21	70	57	53	55	59
Hidalgo	59	10	13	11	23	69	56	55	57	59
Jalisco	64	22	31	26	36	70	56	61	61	62
México	58	23	26	24	33	61	57	61	61	60
Michoacán	64	10	14	13	25	75	58	59	65	64
Morelos	59	14	17	14	26	60	52	55	54	55
Nayarit	63	14	22	21	30	74	61	59	64	64
Nuevo León	65	42	53	48	52	64	67	77	78	71
Oaxaca	58	7	8	6	19	67	62	54	57	60
Puebla	59	10	13	11	23	66	52	51	54	56
Querétaro	61	28	35	31	39	61	58	64	67	62
Quintana Roo	63	28	35	32	40	71	55	63	65	64
San Luis Potosí	60	22	27	24	33	66	58	60	60	61
Sinaloa	64	19	32	24	35	72	53	60	58	61
Sonora	64	30	39	33	41	69	60	67	64	65
Tabasco	61	16	21	13	28	71	59	58	47	59
Tamaulipas	62	32	41	35	43	67	61	68	62	65
Tlaxcala	59	15	17	16	27	69	56	50	51	57
Veracruz	59	11	14	9	23	67	57	60	58	61
Yucatán	58	20	30	24	33	71	59	65	66	65
Zacatecas	61	16	24	19	30	68	60	61	59	62
Promedio nacional	61	22	28	24	34	67	58	62	62	62

CR: características de la remuneración, EL: estabilidad laboral, PCP: prestaciones corto plazo, PLP: prestaciones largo plazo, CE: calidad del empleo

Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE, I trimestre 2017.

FIGURA 3
Brechas en la calidad del empleo entre ocupados subordinados con ES y EB como grado máximo de estudios



Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE, I trimestre 2017.

Con respecto a las potencialidades del empleo subordinado en México, destaca que las diferencias no están en el salario sino en los factores complementarios que dotan de bienestar a este grupo de trabajadores. Esto tiene profundas implicaciones en la comprensión del valor y vigencia de la ES, ya que el bienestar que obtienen los trabajadores trasciende al salario. La mayor diferencia está en las prestaciones de largo plazo (crédito para vivienda, fondo para el retiro y seguro de vida). Esto significa que la capacidad de planeación de los trabajadores subordinados está determinada por su escolaridad. En otras palabras, la educación determina la posibilidad de disfrutar de una vejez digna mediante la adquisición de patrimonio propio y los recursos para satisfacer necesidades básicas y complementarias mediante el acceso a una pensión, tal como lo demuestran Salas y Flores (2018).

No muy alejadas se encuentran la estabilidad laboral y las prestaciones de corto plazo. Las implicaciones de estos elementos tienen una naturaleza distinta y se asocian al bienestar inmediato. Como se hizo evidente en la figura 2, los salarios en México son altamente precarios ya que en el mejor de los casos tampoco permiten un acceso irrestricto a bienes y

servicios (Chihuahua, 9,909 pesos mensuales en promedio para ocupados subordinados con ES). De tal manera, las prestaciones se vuelven fundamentales para neutralizar los efectos de una baja remuneración; por lo que la incapacidad para acceder a estos elementos repercute negativamente en diferentes ámbitos de la vida. Para ejemplificar, la carencia de acceso a servicios de salud implica la absorción de los costos por parte del trabajador o la afiliación obligada a programas de seguridad social tal como el Seguro Popular. Por su parte, el no contar con vacaciones con goce de sueldo significa sacrificar el escaso ingreso o aumentar el riesgo de padecer el síndrome de *burnout* a causa del cansancio físico y mental inherente al empleo. Por otra parte, la incapacidad de afiliación sindical reduce las expectativas de mejora en las condiciones laborales ya que no se pertenece a la negociación colectiva ni se cuenta con la protección ante un potencial despido injustificado.

Para profundizar en las diferencias interestatales en la calidad del empleo por grupo analizado, la dispersión de los datos planteados en la tabla 2 revela información contundente sobre el valor de la ES que no es posible observar con la variable salario. En la tabla 3 se muestran las desviaciones estándar para cada grupo por subíndice y el índice de calidad del empleo.

TABLA 3

Desviación estándar de los subíndices e índice de calidad del empleo por grupo de análisis

Subíndice/índice	Ocupados subordinados con EB	Ocupados subordinados con ES
Características de la remuneración	2.76	4.73
Estabilidad laboral	10.13	3.85
Prestaciones de corto plazo	13.36	6.37
Prestaciones de largo plazo	12.23	6.54
Índice de calidad del empleo	9.46	4.06

Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE, I trimestre 2017.

Dicha medida de dispersión se puede interpretar de manera inicial para conocer la variación entre estados con respecto de la media. Asimismo, el uso de modelos basados en lógica difusa permite el análisis parcial de un fenómeno y a partir de la combinación de variables, lo cual no es posible con otras técnicas para realizar índices multidimensionales.

El primer elemento a destacar de los ocupados subordinados con EB es la menor dispersión para el subíndice de características de la remuneración con respecto de los demás. Recordemos que su construcción se compone por el salario, duración de la jornada laboral y número de empleos. De tal manera, poca dispersión podría significar que la combinación de estos elementos es relativamente homogénea –y precaria por sus bajos valores⁵– a lo largo del territorio. Donde sí existen diferencias importantes es en los demás ejes. Esto se puede interpretar desde el beneficio que obtienen los ocupados por su trabajo en todos los aspectos complementarios al salario. Entonces, para los ocupados en este grupo dichos beneficios dependen del estado en el que laboran, cobrando sentido la vocación económica, particularmente en este caso para el segmento de empleos que requieren poca preparación académica. Lo anterior afecta directamente la calidad de vida de las personas ya que ante bajos salarios las prestaciones mitigan la precariedad.

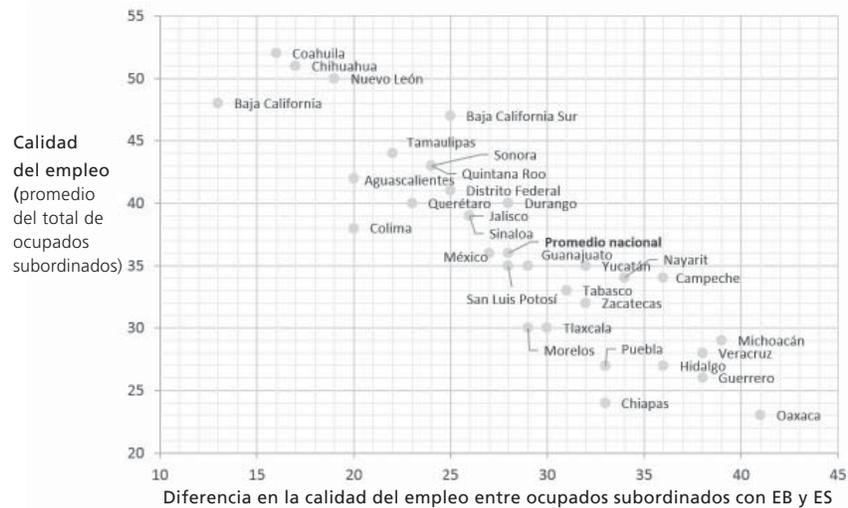
Complementariamente, para el grupo de los ocupados subordinados con ES la dispersión es comparativamente menor en todos los subíndices e índice de calidad del empleo. Esto muestra que más allá de las diferencias salariales mostradas en la figura 2, el valor que tienen los estudios profesionales en el trabajo subordinado se refiere a la obtención de elementos complementarios que abonan a mejorar la calidad de vida de las personas. Esta afirmación parece permanecer relativamente constante a lo largo del territorio. Asimismo, en términos absolutos, se reafirma la vigencia de la ES en el mercado laboral.

Por lo anterior, un factor a considerar para el estudio interestatal de la calidad del empleo son las diferencias entre grupos de ocupados para matizar con mayor precisión el peso relativo que tienen los estudios superiores –al menos para el trabajo subordinado– como se ilustra en la figura 4.

En este punto es necesario reconocer la complejidad que supondría una explicación sobre qué significa exactamente dicha relación por lo que solo se plantean algunas reflexiones al respecto, las cuales requerirán ser validadas en estudios posteriores.

FIGURA 4

Relación entre la calidad del empleo promedio y la diferencia en la calidad del empleo entre ocupados subordinados con EB y ES



Elaboración propia.

En principio, la gráfica puede representar la baja calificación de la masa laboral en el sector subordinado, dejando entrever que la expansión de la cobertura de educación superior ha sido positiva y sostenida en términos relativos, pero en absolutos no ha impactado en sentido estructural. Esto explicaría por qué en los estados con mayor volumen de ocupados con EB los empleos cuentan, en promedio, con la menor calidad del empleo. Para ejemplificar lo anterior, Oaxaca es el estado con mayor proporción de ocupados con EB (71.57%) y tiene la menor calidad del empleo promedio (23/100); mientras que Coahuila cuenta con la segunda mayor proporción de trabajadores con ES (22.14%) y la mayor calidad del empleo promedio (52/100). Esta tendencia no se revertirá en los próximos años ya que, de acuerdo con cifras de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en 2017 estaba presente una importante brecha en la cobertura de ES entre ambos estados⁶ (Coahuila, 31.20%; Oaxaca, 16.40%).

Por otra parte, también habrá que prestar atención al componente espacial, ya que el mayor grupo de estados que presentan la mayor calidad del empleo promedio para ocupados subordinados y la menor diferencia

en la calidad del empleo entre los ocupados subordinados con EB y ES se encuentra en la frontera norte. Esto puede ser interpretado desde la influencia del mercado laboral norteamericano para asignar el valor que tienen los profesionistas universitarios coincidiendo con lo planteado por López y Peláez (2015). Millán y Pérez (2008) señalan que una posible explicación sobre la disparidad entre y al interior de los estados obedece a que la regionalización se basa en criterios asociables al desarrollo y vocaciones económicas dejando en segundo plano aspectos sociales y de bienestar de la población.

Conclusiones

A partir de la evidencia presentada es posible afirmar que el valor de la educación superior en el mercado de trabajo, lejos de ser homogénea, presenta a lo largo del territorio una gran cantidad de matices, particularmente en términos salariales. Sin embargo, al realizar el análisis, multidimensionalmente es posible identificar que los estudios superiores otorgan mayor bienestar a los trabajadores debido a que tienen mayor propensión a contar con más prestaciones al corto y largo plazos, a la vez que pueden tener mayor estabilidad laboral. Esto tiene serias implicaciones en la calidad de vida ya que el acceso a los empleos de mayor calidad está más acotado al pequeño grupo que cuenta con educación terciaria. Al respecto, es necesario matizar, al recordar que los valores presentados son promedio y que al interior de cada grupo existe dispersión; sin embargo, permiten entender las diferencias entre grupos de ocupados.

Complementariamente, al cruzar variables se identificó la fuerte correlación que hay entre la inequidad en la calidad del empleo entre los grupos de trabajadores con la menor y mayor preparación académica y la precariedad laboral. Este hallazgo, lejos de resultar sorprendente, solo representa una cara de la asociación entre pobreza e inequidad existente en nuestro país. Sin embargo, este matiz pudo ser observado a través de una construcción multidimensional. Esto abona a entender el valor de la educación desde la perspectiva de capacidades y ampliación de libertades, ya que operativamente se estimó el bienestar que obtienen los trabajadores por su labor. Esto implica el uso de herramientas analíticas que permitan explicaciones más robustas a través del análisis global de un fenómeno social y que, a la vez, permitan matizar sus características a través de los elementos que la integran.

Desde esta perspectiva se abonan mayores matices al entendimiento de la relación educación (superior) y empleo, abriendo como línea de trabajo en futuras investigaciones profundizar sobre los factores que ocasionan las asimetrías identificadas que, en principio, tendrían naturaleza distinta de acuerdo con el propio contexto. Asimismo, los resultados hacen suponer que al interior de los estados se presentan comportamientos similares entre zonas metropolitanas y ciudades medias y pequeñas, así como las potenciales diferencias entre sectores económicos y sociales.

Asimismo, se podría pensar que la flexibilización laboral efectivamente no ha eliminado las barreras de información que conducirían a una convergencia salarial entre sectores, ya que se identifica una gran dispersión entre estados. Lo anterior habrá que tomarlo con todas las reservas que esto amerite, ya que en el presente escrito no se analizan sectores económicos. Sin embargo, sí se observa que el valor de la educación superior varía entre estados, por lo que es loable pensar que también lo será entre sectores.

Finalmente, valdría la pena rescatar algunos de los elementos que están en juego en el estudio de la relación educación-empleo que, explícita o implícitamente, fueron abordados en este trabajo. Desde la perspectiva del subsector de educación superior podríamos destacar:

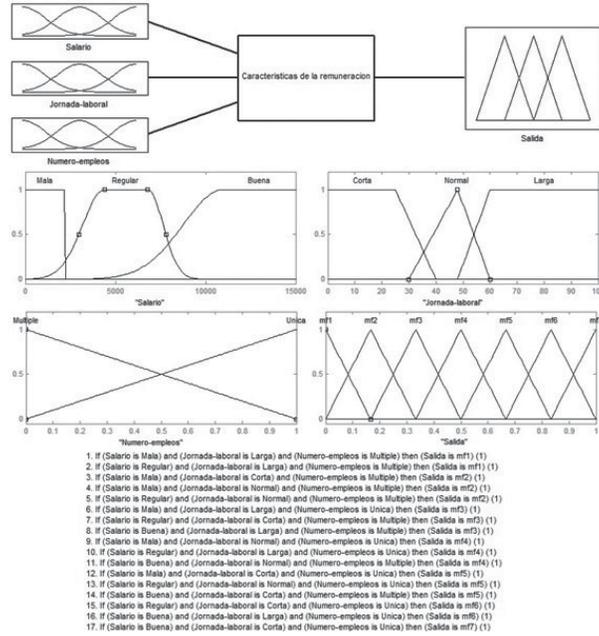
- a) la importancia de la ampliación de la cobertura de ES como medida para elevar la calidad de los empleos. Para ello, no habrá que descuidar la regulación de la calidad para que los resultados impacten en todo el mercado laboral y no solo en los sectores tradicionalmente ocupados por los profesionistas;
- b) repensar la orientación de la política educativa hacia el desarrollo del sistema mismo y no como un esquema que premia a las instituciones más aptas y margina a las menos aptas con la intención de reducir la inequidad interestatal; y
- c) contar con sistemas de información confiables y sencillos que permitan a los jóvenes tomar mejores decisiones sobre su formación profesional considerando su contexto regional.

Anexos

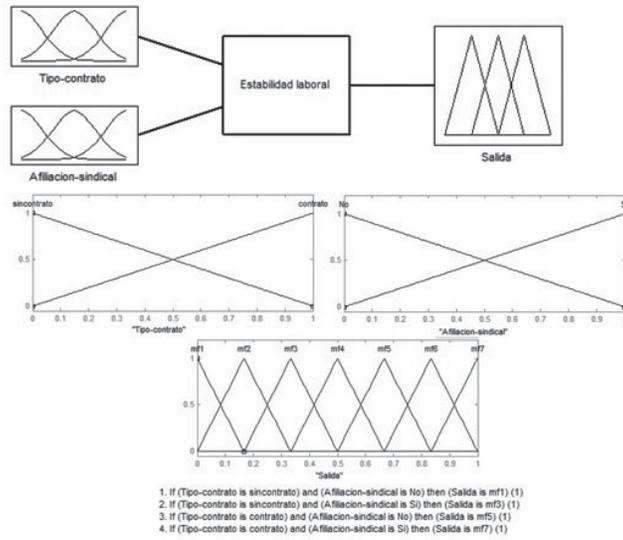
ANEXO 1

Modelos empleados para el cálculo de los subíndices de calidad del empleo

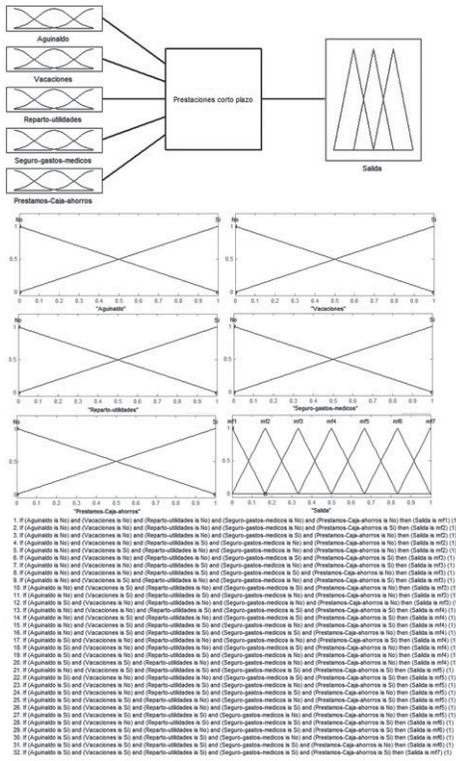
a) Características de la remuneración



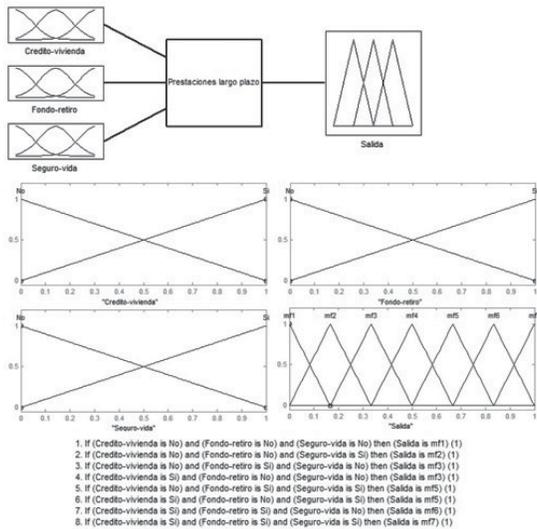
b) Estabilidad laboral



c) Prestaciones de corto plazo



d) Prestaciones de largo plazo



Elaboración propia.

ANEXO 2

Variables empleadas para el cálculo de los índices

Subíndice	Variable	Correspondencia con la ENOE	
Características de la remuneración	Salario	P6B6	Salario de la ocupación principal
		P7GCAN	Salario de la ocupación secundaria
	Duración de la jornada laboral	P5E_THRS	Jornada laboral de la ocupación principal
		P7F_HORAS	Jornada laboral de la ocupación secundaria
	Número de empleos	P1	Laboró durante la semana anterior a la aplicación de la ENOE
		P7	Cuenta con una segunda ocupación
Estabilidad laboral	Tipo de contrato	P3J	Cuenta con contrato por escrito en la ocupación principal
		P3K1	Tipo de contrato
	Capacidad de afiliación sindical	P3I	Capacidad de afiliación sindical
Prestaciones corto plazo	Acceso a servicios de salud	P6D	Acceso a servicios de salud por la ocupación principal
		P9K	Acceso a servicios de salud por la ocupación secundaria
	Aguinaldo	P3L1	Aguinaldo
	Vacaciones con goce de sueldo	P3L2	Vacaciones con goce de sueldo
	Reparto de utilidades	P3L3	Reparto de utilidades
	Préstamos/ caja de ahorros	P3M7	Préstamos personales/caja de ahorros
Prestaciones largo plazo	Crédito para vivienda	P3M1	Crédito para vivienda
	Fondo para el retiro	P3M4	Fondo para el retiro
	Seguro de vida	P3M5	Seguro de vida

Elaboración propia.

Notas

¹ Que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo se presenta en jornadas mayores a 60 horas por semana.

² Valor para una zona urbana considerando solo la canasta alimentaria a noviembre de 2017.

³ Sin estudios, preescolar y primaria (incompleta y terminada).

⁴ Considerando la canasta alimentaria y la no alimentaria.

⁵ Significando baja remuneración, jornadas laborales extensas y mayor propensión a la ocupación múltiple.

⁶ Cobertura de educación superior incluyendo posgrado en la cohorte de 18-23 años.

Referencias

- Acosta, Adrián (2014). “El futuro de la educación superior”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. 5, núm. 13, pp. 91-100.
- Alcántara, Armando y Navarrete, Zaira (2014). “Inclusión, equidad y cohesión social en las políticas de educación superior en México”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 19, núm. 60, pp. 213-239.
- Atkinson, Anthony (2016). *Desigualdad ¿Qué podemos hacer?*, Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Bertranou, Fabio; Casanova, Luis; Jiménez, Maribel y Jiménez, Mónica (2014). “Empleo, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina”, *Revista de Economía Laboral*, núm. 11, pp. 24-64.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2015). “Ley Federal del Trabajo”, *Diario Oficial de la Federación*, 12 de junio, Ciudad de México: Secretaría de Gobernación.
- Camberos, Mario; Huesca, Luis y Castro, David (2013). “Cambio tecnológico y diferencial salarial en las regiones de México: un análisis de datos de panel para el sector servicios”, *Estudios Fronterizos*, vol. 14, núm. 28, pp. 187-211.
- Cortés, Fernando (2013). “Medio siglo de desigualdad en el ingreso en México”, *Economía UNAM*, vol. 10, núm. 29, pp. 12-34.
- Cortez, Willy Walter (2005). “Dispersión y estabilidad de las diferencias salariales interestatales en México, 1984-2000”. *Investigación Económica*, vol. 64, núm. 253, pp. 123-158.
- De Oliveira, Orlandina (2006). “Jóvenes y precariedad laboral en México”, *Papeles de Población*, núm. 49, pp. 37-73.
- De Vries, Wietse y Navarro, Yadira (2011). “¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior* (México), vol. 2, núm. 4, pp. 3-27.
- De Vries, Wietse; Vázquez, Rebeca y Ríos, David (2013). “Millonarios o malparados: ¿de qué depende el éxito de los egresados universitarios?”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. 4, núm. 9, pp. 3-20.
- Farné, Stefano (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*, Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Flores, Lucio y Lurhs, Margarita (2013). “Evaluación de programas públicos en el marco de la realidad social. Metodología basada en la lógica difusa como instrumento para el

- análisis de fenómenos sociales”, *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, núm. 5, pp. 8-23.
- Flores, Lucio y Salas, Iván (2015). “Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa”, *Análisis Económico*, vol. 30, núm. 75, pp. 89-112.
- Gobierno de la República (2013). “Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018”, *Diario Oficial de la Federación*, 20 de mayo, Ciudad de México: Secretaría de Gobernación.
- Gómez, Mónica; Galvis, Luis y Royuela, Vicente (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso, serie* Documento de trabajo sobre Economía Regional núm. 230, Cartagena: Banco de la República/Centro de Estudios Económicos Regionales.
- Guzmán, Carlota (2017). “Las nuevas figuras estudiantiles y los múltiples sentidos de los estudios universitarios”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 46, núm. 182, pp. 71-87.
- Hualde, Alfredo y Arcelia Serrano (2005). “La calidad del empleo de asalariados con educación superior en Tijuana y Monterrey”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 10, núm. 25, pp. 345-374.
- Juárez, Clara; Márquez, Margarita; Salgado, Nelly; Pelcastre, Blanca; Ruelas, María Guadalupe y Reyes, Hortensia (2014). “La desigualdad en salud de grupos vulnerables de México: adultos mayores, indígenas y migrantes”, *Revista Panamericana Salud Pública*, vol. 35, núm. 4, pp. 284-290.
- López, Jorge y Peláez, Oscar (2015). “El desigual impacto de la crisis económica de 2008-2009 en los mercados de trabajo de las regiones de México: la frontera norte frente a la región sur”, *Contaduría y Administración*, núm. 60, pp. 195-218.
- López Moguel, María del Rosario (2009). “Efectos de la correspondencia entre educación y empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo mexicano”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 14, núm. 42, pp. 863-887.
- Millán, Henio y Pérez, Rigoberto (2008). “Desigualdad social y pobreza en el Estado de México: ¿convergencia o divergencia?”, *Economía y Sociedad*, núm. 21, pp. 17-39.
- Mora, Jhon y Ulloa, María (2011). “Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación”, *Revista de Economía Institucional*, vol. 13, núm. 25, pp. 163-177.
- Moreno, Carlos y Flamand, Laura (2015). “Towards health-care equality? The performance of Seguro Popular in México (2003-2013)”, *Journal of Public Governance and Policy: Latin American Review*, vol. 1, núm. 2, pp. 5-31.
- Moreno, Juan Carlos y Ruiz, Pablo (2009). *La educación superior y el desarrollo económico en América Latina*, serie Estudios y Perspectivas 106, Ciudad de México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Naciones Unidas.
- Muñoz Izquierdo, Carlos (2006). “Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla”, *Papeles de Población*, núm. 49, pp. 75-89.
- Narro, José, Moctezuma, David y De la Fuente, Diego (2013). “Descalabros y desafíos de la política social en México”, *Revista Problemas del Desarrollo*, vol. 174, núm. 44, pp. 9-34.

- Navarro, José y Favila, Antonio (2013). “La desigualdad de la educación en México, 1990-2010: el caso de las entidades federativas”, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 15, núm. 2, pp. 21-33.
- OCDE (2014). *OECD Factbook 2014: Economic, Environmental and Social Statistics*, París: OECD Publishing.
- OIT (1999). *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2017). *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Olaberria, E. and V. Dugain (2015), “Sharing the Fruits of Growth with all Mexicans”, *OECD Economics Department Working Papers*, núm. 1197, París: OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/5js4h5njs131-en
- Ortega, Juan Carlos y Casillas, Miguel (2013). “Nueva tendencia en la educación superior, la oferta en zonas no metropolitanas”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 42, núm. 167, pp. 63-95.
- Pereira, Mariana y Soloaga, Isidro (2014). *Trampas de pobreza y desigualdad en México 1990-2000-2010*, serie Documentos de trabajo núm. 134, Santiago: RIMISP-Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural.
- Planas, Jordi (2013). “Los itinerarios laborales de los universitarios y la calidad de su inserción profesional”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 42, núm. 165, pp. 31-62.
- Ragin, Charles (2008). *Redesigning social inquiry: fuzzy sets and beyond*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Ragin, Charles (2014). *The comparative method: moving beyond qualitative and quantitative strategies*, Oakland: University of California Press.
- Ramos, Joseph; Sehnbruch, Kirsten y Weller, Jürgen (2015). “Calidad del empleo en América Latina. Teoría y datos empíricos”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 134, núm. 2, pp. 187-212.
- Ruiz, Estela (2011). “La educación superior tecnológica en México. Historia, situación actual y perspectivas”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. 2, núm. 3, pp. 35-52.
- Salas, Iván y Flores, Lucio (2016a). “Análisis de las condiciones laborales de los estudiantes de dos carreras de una universidad pública mexicana. Una aproximación basada en conjuntos de lógica difusa”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. 7, núm. 20, pp. 21-41.
- Salas, Iván y Flores, Lucio (2016b). “Modelado de conjuntos difusos para cuantificar la calidad del empleo. Una aproximación conceptual”, *Revista Ciencia y Universidad*, núm. 34, pp. 7-36.
- Salas, Iván y Flores, Lucio (2017). “Aplicación de conjuntos difusos para crear índices multidimensionales. Una aproximación para cuantificar la calidad del empleo”, *Acta Universitaria*, vol. 27, núm. 2, pp. 5-82.
- Salas, Iván y Flores, Lucio (2018). “Calidad del empleo en grupos socialmente vulnerables en México. El caso de los adultos mayores”, *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. 18, núm. 56, pp. 1-33.

- Salas, Iván y Murillo, Favio (2013). “Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 42, núm. 165, pp. 63-81.
- Sen, Amartya (2000). *Desarrollo y Libertad*, Ciudad de México: Editorial Planeta Mexicana.
- Solís, Patricio y Blanco, Emilio (2014). “La desigualdad en las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes de la Ciudad de México: un panorama general”, en E. Blanco, P. Solís y H. Robles (coords.), *Caminos desiguales. Trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México*, Ciudad de México: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación/El Colegio de México, pp. 21-37.
- Sotelo, Adrián (2015). *El precariado, ¿nueva clase social?*, Ciudad de México: MA Porrúa.
- Villa Lever, Lorenza y Flores Crespo, Pedro (2002). “Las universidades tecnológicas en el espejo de los institutos universitarios de tecnología franceses”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 7, núm. 14, pp. 17-49.
- Yamasaki, Sakura y Spreitzer, Astrid (2006). “Beyond methodological tenets. The world of QCA and SNA and their benefits to policy analysis”, en B. Rihoux y H. Grimm (eds.), *Innovative comparative methods for policy analysis*, Nueva York: Springer, pp. 95-120.

Artículo recibido: 29 de junio de 2017

Dictaminado: 4 de diciembre de 2017

Segunda versión: 16 de enero de 2018

Aceptado: 25 de enero de 2018