

Análisis de las condiciones laborales de la jefatura de familia en México: precariedad compartida, necesidades diferenciadas

1. Iván Alejandro Salas Durazo

Ph. D. en Ciencias Económico Administrativas
Profesor Investigador, Universidad de Guadalajara
Zapopan, México
Grupo de investigación: Cuerpo Académico UDG-CA-831 Políticas Públicas para la Seguridad Humana
Rol del autor: intelectual
ivan.salas@ucea.udg.mx
<http://orcid.org/0000-0002-0188-7462>

3. Claudia Patricia Rivas Jiménez

Ph. D. en Historia de América Latina
Profesora Investigadora, Universidad de Guadalajara
Zapopan, México
Grupo de investigación: Cuerpo Académico UDG-CA-831 Políticas Públicas para la Seguridad Humana
Rol del autor: intelectual
rivasc@ucea.udg.mx
<http://orcid.org/0000-0003-2406-0561>

2. Rigoberto Soria Romo

Ph. D. en Estudios Organizacionales
Profesor Investigador, Universidad de Guadalajara
Zapopan, México
Grupo de investigación: Cuerpo Académico UDG-CA-831 Políticas Públicas para la Seguridad Humana
Rol del autor: intelectual
rsoria@ucea.udg.mx
<http://orcid.org/0000-0003-3367-4223>

Resumen: En el presente escrito se caracterizaron y contrastaron las condiciones laborales de mujeres y hombres jefes de familia mediante una tipología que consideró escolaridad, edad, tipo de empleo y estado civil. Con los grupos más representativos se analizaron las principales características laborales con la finalidad de valorar su precariedad laboral. Se empleó la metodología de análisis cualitativo comparado mediante la generación de tablas de verdad utilizando los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al primer trimestre de 2019. Como resultados, se identificó una precariedad generalizada en las y los jefes de familia explicada por los bajos niveles de escolaridad, en contraste con las necesidades que suponen los roles de género. Asimismo, se identificaron tres grupos de jefas de familia: i) trabajos por cuenta propia, salarios bajos y nulo acceso a prestaciones; ii) trabajos subordinados con brechas de género adversas, y iii) trabajos subordinados con bajos niveles de precariedad. Una implicación de este escalonamiento está en la superposición de la ocupación con la etapa reproductiva y de crianza. Cabe destacar que este trabajo se centró únicamente en las condiciones laborales, dejando de lado aspectos de la dinámica familiar.

Palabras clave: brechas de género, condiciones laborales, jefatura de familia, precariedad laboral, tipologías.

Citación sugerida: Salas D., I. A., Soria R., R., & Rivas J., C. P. (2022) Análisis de las condiciones laborales de la jefatura de familia en México: precariedad compartida, necesidades diferenciadas. *Innovar*, 32(85). En prensa. <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n85.101189>

Clasificación JEL: J16, J31, J81.

Recibido: 01/04/2020 **Aprobado:** 10/05/2021 **Preprint:** 01/01/2022

Introducción

Derivadas de la desregulación laboral materializada en México a través de la Reforma Laboral de 2012, se consolidaron en la Ley Federal del Trabajo múltiples formas para establecer relaciones laborales complementarias a las tradicionales. En ese sentido, el principal argumento a favor de la flexibilización era el control sobre la mano de obra, lo que da como resultado un aumento en la productividad al sustituir los empleos menos eficientes por otros más productivos. Sin embargo, este supuesto no es aplicable de manera homogénea entre países. Stiglitz (2015) señala que la liberalización de los mercados en algunos países en desarrollo –como lo es México– no tuvo el efecto esperado. Este diferencial es explicado fundamentalmente por dos variables: i) bajos niveles de educación y ii) ausencia de financiación bancaria. Lo anterior, desde la perspectiva de los trabajadores que conforman el esquema formal, significó una importante merma en las condiciones laborales, más allá de los bajos salarios, ya que se agregó a la ecuación la inseguridad en términos de estabilidad laboral.

Desde una perspectiva de género, y con base en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2004), durante la década de los noventa se presentó en Latinoamérica una masiva incorporación de la mujer al mercado laboral con tasas significativamente mayores a las masculinas. El grupo de mujeres pobres fue el que tuvo mayor tasa de crecimiento, a pesar de que su representación en el mercado laboral era la menor, ya que estuvo por debajo de mujeres no pobres y de hombres pobres y no pobres.

Esta mayor inclusión de la mujer al mercado laboral, en conjunto con la reconfiguración de la composición del modelo de familia, ha posibilitado el tránsito de un modelo en el que el hombre era considerado como el único proveedor hacia otras posibilidades en las que está incluida la jefatura femenina (Arriagada, 2007). Esto trae consigo diferentes arreglos familiares que rompen la asociación imaginaria de la jefatura femenina a un esquema monoparental de mujer sola con hijos.

De esta manera, el presente trabajo abona al campo de los estudios de gestión humana desde las condiciones laborales y las políticas públicas, debido a que profundiza en identificar y diferenciar las características laborales de los diversos subgrupos que componen a dos conjuntos que tradicionalmente son concebidos monolíticamente como “jefas y jefes de familia”.

Por largo tiempo, la literatura especializada indicó que las jefaturas de familia femeninas representaban los hogares más pobres. Sin embargo, propuestas de análisis más recientes muestran que la feminización de la pobreza, medida solamente por el ingreso en las jefaturas femeninas, oculta la complejidad del fenómeno, pues se pasan por alto otro tipo de carencias y privaciones económicas, sociales y culturales entre las mujeres que se extienden a diferentes tipologías familiares. Se reconoce que este estudio no puede cubrir aspectos cualitativos de la dinámica de pobreza entre las mujeres,

debido a la ausencia de información. Sin embargo, se contribuye con un análisis comparativo entre las jefaturas dirigidas por hombres y mujeres basado no solo en el sexo y el ingreso, sino también en la edad, el grado de escolaridad, el tipo de trabajo, el estado civil y las condiciones laborales.

Por esto, una aportación del presente escrito al entorno social mexicano versa en la identificación de conglomerados sociales con características y necesidades diferenciadas. Además, las acciones gubernamentales focalizadas en la atención de las jefas de familia desde la vulnerabilidad social podrían resignificarse hacia mecanismos e instrumentos focalizados, ya que, como señala Aguilar (2014), hay cierto tipo de problemas públicos que por su naturaleza son complejos, de escala e interdependientes con otros fenómenos. Derivado de lo anterior, se busca responder a la siguiente pregunta: “¿Cuáles son las diferencias en las condiciones laborales entre y al interior de las jefas y jefes de familia?”.

El objetivo del presente escrito consistió en caracterizar y contrastar las condiciones laborales de diferentes conglomerados de mujeres y hombres jefes de familia, derivados de la construcción de una tipología que consideró escolaridad, edad, tipo de empleo y estado civil. A partir de los grupos más representativos, se analizaron las principales características laborales: salario, tipo de contrato, duración de la jornada laboral y días trabajados, así como acceso a servicios de salud, fondo retiro, crédito para vivienda, guardería y tiempo para el cuidado de hijos, con la finalidad de valorar el grado de precariedad laboral e, implícitamente, la inequidad de género en cuanto al acceso a oportunidades y desarrollo de capacidades. Para llevar a cabo lo anterior, se emplearon los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) con información al primer trimestre de 2019 (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [Inegi], 2019). Se seleccionó este año para el análisis por dos razones: la primera, apoyada en el creciente interés en el estudio de la desigualdad y su focalización en las diferencias de género, mientras que la segunda refiere a la pertinencia de los resultados como un insumo para valorar las acciones implementadas desde la política pública con respecto a la erradicación de la discriminación laboral y la reducción de las brechas de género.

El presente escrito está distribuido en seis apartados, después de esta introducción. En el primero, se discuten conceptualmente las diferencias entre la jefatura de familia y la feminización de la pobreza, ya que discrepamos de la idea de que las familias encabezadas por mujeres son necesariamente los hogares más pobres entre los pobres. El segundo apartado refiere a la vulnerabilidad social y su reflejo con la precariedad laboral, debido a que su conceptualización sigue siendo ambigua —y, en algunos casos, polisémica—, debido a que no existe consenso sobre sus múltiples dimensiones y afectaciones en la calidad de vida. El tercer apartado es sobre el diseño metodológico, en el cual se plantean dos aspectos fundamentales: i) la creación de una tipología para clasificar los diferentes grupos que conforman a los jefes de familia en México y ii) los criterios para valorar el grado de precariedad laboral a partir de un conjunto de variables asociadas a las condiciones laborales. El cuarto apartado versa sobre

el análisis en el que se presentan los principales resultados en cuanto a las condiciones laborales de los grupos estudiados y la valoración de su grado de precariedad laboral. Acto seguido, el quinto apartado desarrolla una breve discusión teórica derivada de los resultados presentados en la sección anterior. Finalmente, el trabajo cierra con las conclusiones en las que se enfatiza en las contribuciones del trabajo a la literatura, al campo de los estudios de gestión humana desde las condiciones laborales y las políticas públicas, y algunas implicaciones al contexto mexicano.

Jefatura de familia y feminización de la pobreza

El término *feminización de la pobreza* se basa principalmente en la precariedad del ingreso y parte de tres supuestos: i) determina que las mujeres son más pobres que los hombres, ii) que hay un incremento en la incidencia de la pobreza mayor entre mujeres que entre los hombres, y iii) que este incremento de la pobreza entre las mujeres está ligado a la feminización de las jefaturas de familia (Chant, 2015).

Definitivamente, existe un elemento de género en la situación de la mujer en la sociedad. Las mujeres tienen generalmente más responsabilidad u obligaciones en la gestión de las estrategias de subsistencia de los hogares, actividades que consumen tiempo y energía sin ninguna retribución económica, particularmente entre las jefas de familia. Por esto, actualmente existe una corriente que critica la simplificación del término *feminización de la pobreza*, como si fuera sinónimo de feminización de la jefatura del hogar, pues su análisis se enfoca simplemente en la pobreza de ingreso sin tomar en cuenta otro tipo de carencias y otras situaciones de privación entre las mujeres.

Lo anterior se debe, principalmente, a la falta de información suficiente que pruebe el incremento de la pobreza entre las mujeres en todas sus dimensiones, más allá de la pobreza monetaria, y evidencia la mayor vulnerabilidad de las mujeres. Este problema, como se sabe, entra como parte de la Agenda 2030, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como de interés público, por lo cual los gobiernos nacionales deben tomar acciones concretas para su combate (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2015, Objetivo 1: Fin de la pobreza).

El cambio en la tendencia demográfica actual ha incrementado el número de hogares encabezados por mujeres, a la vez que este incremento se asocia a una mayor pobreza entre las mujeres. Por esto, se define a las mujeres —especialmente, las jefas de familia— como un grupo vulnerable. Este trabajo, al igual que otros, rechaza la idea de que las familias encabezadas por mujeres son necesariamente los hogares más pobres entre los pobres (Bradshaw et al., 2017). Además, a partir de la evidencia presentada en este trabajo, se llega a la conclusión general de que, en la actualidad, la pobreza está igualmente extendida tanto entre las mujeres como entre los hombres.

Sin embargo, no se puede negar la existencia de diferentes dinámicas que pueden mostrar inequidad en la distribución de los recursos entre los miembros del hogar y que responden a patrones culturales tradicionales como, por ejemplo, que el hombre retiene una porción importante del ingreso para gastos personales en detrimento del resto de los miembros, especialmente entre mujeres y niños. A este fenómeno se le denomina “pobreza secundaria”, ya que viven en familias encabezadas por hombres que no se encuentran consideradas como en condición precaria, pero las mujeres padecen una situación de inequidad. Igualmente, se ha encontrado que en los hogares dirigidos por mujeres hay una distribución del ingreso y consumo más justo entre los géneros que podría propiciar una mayor equidad de género desde abajo, lo que evidencia elementos de transformación social (Klasen et al., 2015).

Actualmente, se reconoce que el término *feminización de la pobreza* debe considerar aspectos más amplios que trascienden la medición del ingreso de las jefaturas femeninas. De esta manera, debe incluir evidencia sobre otros aspectos, como, por ejemplo, la feminización de la responsabilidad y de las obligaciones dentro de la unidad doméstica, y la distribución del ingreso al interior del hogar (Chant, 2015). Pero, ante la ausencia de dicha información, se está obligado a partir de los datos actualmente disponibles. La ENOE, aunque no cubre aspectos relativos a lo que sucede dentro de cada hogar, recopila datos a nivel micro que permiten caracterizar las jefaturas de familia, no solo con base en el sexo e ingreso, sino también en otras variables como la edad, el grado de escolaridad, el tipo de trabajo y el estado civil.

Todos estos aspectos añaden una mayor complejidad al análisis comparativo entre las mujeres y los hombres. En este trabajo, aunque no se dilucida (por la limitación de los datos, pues solo se utilizó información del 2019) el incremento de la pobreza entre las mujeres con relación a la de los hombres, se puede mostrar que el nivel de ingresos entre mujeres y hombres es igual de bajo en la escala inferior. Obviamente, la información agregada de microdatos muestra un análisis cuantitativo, que deja fuera un análisis de corte cualitativo que podría mostrar la diversidad de circunstancias, pero que excede los objetivos de este trabajo.

Vulnerabilidad social y su reflejo en la precariedad laboral

En un sentido amplio, la vulnerabilidad social se refiere a la insuficiencia e incapacidad de reacción en términos de condiciones económicas, sociales y culturales de los sujetos y grupos, cuya afectación se refleja directamente en la calidad de vida. Un rasgo característico de la vulnerabilidad es la presencia de condiciones a nivel macro asociadas a la estructura de oportunidades sociales y a un nivel micro acotado por los activos de cada individuo (Filgueira, 2001).

En la actualidad, el estudio de la vulnerabilidad social carece de una perspectiva teórica única y de una aceptación generalizada. Por el contrario, se caracteriza por un amplio espectro de aproximaciones

tanto disciplinares como metodológicas. Conceptualmente, la vulnerabilidad está asociada a otros conceptos como la pobreza, la exclusión social, la marginación y la desigualdad social. Estudios previos focalizan el análisis en la caracterización de la población vulnerable y sus afectaciones en la calidad de vida, especialmente en determinados grupos como las jefas madres de familia (Farías et al., 2014), los adultos mayores (Flores Payán & Salas Durazo, 2018; Sánchez-González & Egea-Jiménez, 2011) y los migrantes (Salgado de Snyder et al., 2007).

La vulnerabilidad asociada a la jefatura femenina de familia trae consigo dos aspectos complementarios: i) aquellos claramente cuantificables y ii) aquellos asociados a prejuicios y estigmas sociales basados en los roles tradicionales de género. En contraste, Farías et al. (2014) señalan que, si bien la jefatura femenina se asocia a cierto grado de vulnerabilidad social, también trae consigo una autopercepción de capacidad en la toma tanto de decisiones como de proveeduría en el hogar, que en cierto sentido integra atributos masculinos y femeninos desde una perspectiva tradicional.

Complementariamente, la conceptualización de la precariedad laboral sigue siendo ambigua –y, en algunos, casos polisémica–, debido a que no existe consenso sobre sus múltiples dimensiones y afectaciones en la calidad de vida. En el mejor de los casos, se identifican en la literatura cinco ejes sobre los que se sustenta la precariedad: i) salarios bajos o insuficientes; ii) poca o nula cobertura de seguridad social; iii) inestabilidad e incertidumbre en términos temporales de la relación laboral; iv) indefensión en la protección de los derechos laborales, y v) limitado acceso a prestaciones y beneficios derivados de la ocupación (Bonilla, 2015; Guadarrama et al., 2012; Rubio, 2010; Salas Durazo & Flores Payán, 2017). En cualquier caso, la precariedad laboral se refiere a la insuficiencia en las condiciones laborales para atender las necesidades básicas y complementarias, así como la capacidad de contención de externalidades negativas asociadas a la inseguridad o desastres naturales, entre otros factores.

En el contexto mexicano, diversos estudios reafirman la existencia de una generalizada precariedad laboral que se ha focalizado en aspectos específicos, tales como desigualdad en la cobertura de seguridad social (Moreno & Flamand, 2015), inestabilidad laboral (García, 2010) y poca protección de los derechos laborales (Rubio, 2017). Asimismo, la precariedad laboral se evidencia de manera diferenciada en varios grupos sociales, como los jóvenes (De Oliveira & Mora Salas, 2008; Román-Sánchez & Sollova-Manenova, 2015), las mujeres (Cervantes, 2016), los estudiantes universitarios (De Vries & Navarro, 2011) y los adultos mayores (Flores Payán & Salas Durazo, 2018).

Metodología

El análisis de grupos sociales, lejos de ser unidimensional, se caracteriza por la compleja combinación de atributos que, en muchos casos, tienen fronteras borrosas. Desde esa perspectiva, se

requiere de la incorporación de técnicas y métodos que, en complemento con los modelos hegemónicos, permitan establecer explicaciones más robustas, en concordancia con la complejidad inherente del estudio social.

Para efectos del presente escrito, el diseño metodológico constó de dos fases: i) la creación de una tipología para clasificar los diferentes grupos que conforman los jefes de familia en México y ii) el análisis de las principales condiciones laborales que caracterizan los grupos identificados en el punto anterior para valorar su grado de precariedad laboral.

Para ello, se utiliza como universo para el análisis la información proveniente de la ENOE al primer trimestre de 2019. A partir de los factores de expansión empleados en dicha encuesta, de los 52.213.564 ocupados en México durante dicho periodo, el 37,68% (19.677.625) declararon ser jefes de familia, mientras que el 9,45% (4.935.120) son jefas de familia.

Considerando la primera fase de la metodología, el análisis cualitativo comparado (QCA) permite la creación de tipologías a partir de la combinación de variables. En ese sentido, su construcción parte del establecimiento de una serie de enunciados que describen las posibles combinaciones de las variables empleadas. Parten de la lógica booleana y tienen como principal elemento las denominadas tablas de verdad, que agrupan todo el espectro de escenarios en un continuo acotado por los diferentes atributos de cada variable.

En este caso, se escogieron cuatro variables, dada su importancia para describir las principales características de la jefatura de familia:

- 1) *Edad*. Identificada como una de las variables clave para explicar la transición de la juventud a la vida adulta, que incluye aspectos tales como la emancipación de los padres, la vida en pareja, la incorporación laboral y la etapa reproductiva (Casal et al., 2006).
- 2) *Nivel de escolaridad*. Referida para el caso mexicano como uno de los principales aspectos que diferencian las condiciones laborales de los trabajadores en aspectos relativos al salario y acceso a prestaciones (Salas Durazo, 2018).
- 3) *Tipo de empleo*. Este aspecto es clave para determinar el grado de precarización laboral pues se parte de los altos niveles de informalidad laboral que caracterizan al mercado laboral mexicano (Levy & Székely, 2016).
- 4) *Estado civil*. Empleado como una variable que permite identificar la configuración de los hogares, para así tratar de identificar las posibles necesidades de la jefatura de familia (Arriagada, 2007).

Cabe señalar que también se identificó en estudios previos que la presencia o ausencia de niños o menores dependientes es otro aspecto clave para explicar tanto la composición de los hogares como sus posibles necesidades (Aguilar-Barceló & López-Pérez, 2016). Sin embargo, aunque en la ENOE hay una variable que refiere al número de hijos dependientes, no se especifica si viven dentro del entorno familiar. Por tal razón, no se consideró este elemento para la construcción de la tipología. Como resultado de lo anterior, en la tabla 1 se muestran las variables empleadas y sus respectivas etiquetas.

Tabla 1.

Variables empleadas para la construcción de una tipología para clasificar la jefatura de familia que indican sus atributos.

Variable	Etiqueta	Características
Edad	Joven	15- 24 años
	Adulto	25 - 64 años
	Adulto mayor	65 años o más
Escolaridad	Educación básica o menor	Sin educación, preescolar, primaria, secundaria
	Educación media superior	Bachillerato o equivalente
	Educación superior	Licenciatura, maestría y doctorado
Tipo de empleo	Por cuenta propia	Por cuenta propia
	Subordinado	Subordinado
Estado civil	Soltera	Soltera
	En pareja	Casada, unión libre
	Alguna vez en pareja	Separada, divorciada, viuda

Fuente: elaboración propia.

La construcción de la tipología parte de la combinación de las variables en consideración de sus atributos –que se operativizan a través de etiquetas–, con base en la estructura que se muestra figura 1. Asimismo, en el anexo 1 se muestra la tabla de verdad resultante de la información de la tabla 1.

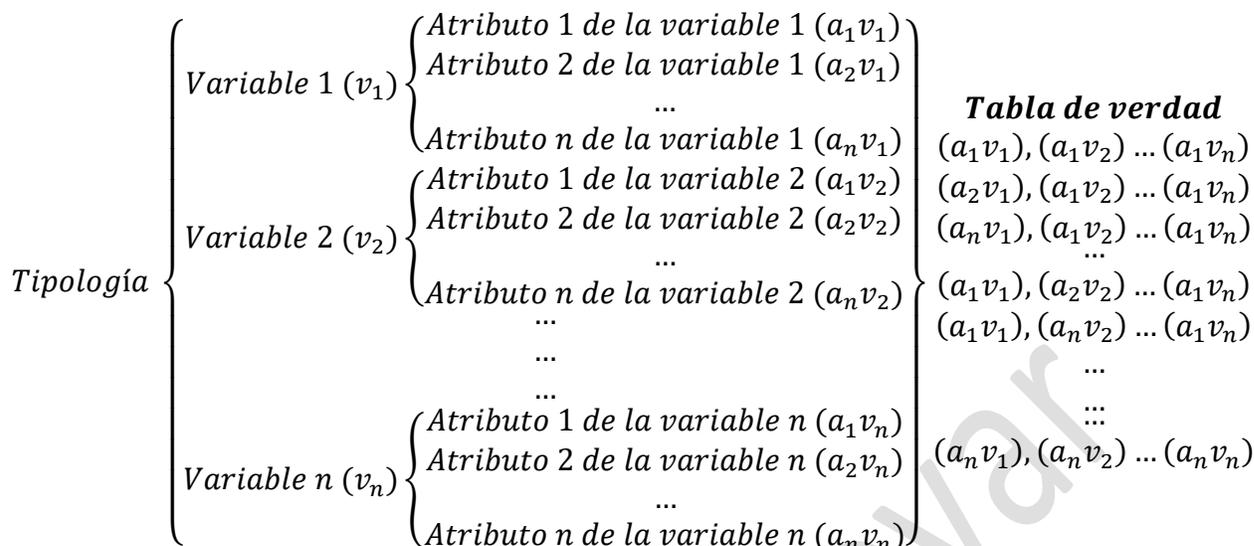


Figura 1. Estructura básica para la construcción de una tipología a partir del QCA. Fuente: elaboración propia.

En segunda instancia, se contrastaron las principales condiciones laborales de los grupos más representativos identificados en el punto anterior. De esta manera, se pudo valorar el grado de precariedad laboral. En la tabla 2, se muestran las variables empleadas para dicho propósito.

Tabla 2.

Aspectos considerados para valorar la precariedad laboral.

Eje de análisis	Variable	Etiqueta	Características
Remuneración	Salario	Bajo	Menor o igual al salario mínimo (\$3.080)
		Promedio	\$3.080-\$4.770
		Encima de la media nacional	Por encima de la media nacional (> \$4.770)
Tiempo de dedicación	Jornada laboral	Corto	Menor a 40 horas/semana; 5 días en promedio o menor
	Días trabajados	Normal	40-48 horas/semana; 5-6 días en promedio
		Largo	> 48 horas/semana; > 6 días en promedio
Seguridad social	Acceso a servicios de salud	Baja	> 30% de cobertura promedio en salud, fondo para el retiro y crédito para vivienda
	Fondo para el retiro	Media	30%-50% de cobertura promedio en salud, fondo para el retiro y crédito para vivienda
	Crédito para vivienda	Alta	> 50% de cobertura promedio en salud, fondo para el retiro y crédito para vivienda

Prestaciones asociadas a la jefatura de familia	Guardería	Baja	> 30% de cobertura promedio en salud, fondo para el retiro y crédito para vivienda
	Tiempo de cuidados maternos / paternos	Media	30%-50% de cobertura promedio en salud, fondo para el retiro y crédito para vivienda
		Alta	> 50% de cobertura promedio en salud, fondo para el retiro y crédito para vivienda

Fuente: elaboración propia.

A diferencia de la tipología para clasificar la jefatura de familia, para el caso de la valoración de la precariedad laboral los atributos de las variables –y sus respectivas etiquetas– respetan el principio de transitividad; es decir, están ordenados de una condición menos favorable a la más favorable. Esto permite organizar todos los enunciados de la tabla de verdad. Para efectos del presente trabajo, se emplearon cinco grados de valoración: “muy alta precariedad”, “alta precariedad”, “precariedad intermedia”, “baja precariedad” y “muy baja precariedad”. En la tabla 3, se muestran los extremos de la valoración y en el anexo 2 se muestra la tabla de verdad completa.

Tabla 3.

Extremos en la valoración de la precariedad laboral.

	Salario	Tiempo de dedicación	Seguridad social	Prestaciones asociadas a la jefatura de familia	Valoración
Peor escenario	Bajo (Menor o igual al salario mínimo \$3.080)	Largo (jornada laboral mayor a 48 horas por semana en combinación una dedicación al trabajo de 6 días o mayor)	Baja (menor al 30% de cobertura promedio en salud, fondo para el retiro y crédito para vivienda)	Baja (menor al 30% de cobertura promedio en salud, fondo para el retiro y crédito para vivienda)	Muy alta precariedad
Mejor escenario	Encima de la media nacional (salario mensual mayor a \$4.770)	Corto (jornada laboral menor a 40 horas por semana en combinación una dedicación al trabajo de 5 días o menor)	Alta (mayor 50% de cobertura promedio en salud, fondo para el retiro y crédito para vivienda)	Alta (mayor al 50% de cobertura promedio en salud, fondo para el retiro y crédito para vivienda)	Muy baja precariedad

Fuente: elaboración propia.

Resultados

Como punto de partida, es necesario identificar los cambios en el tiempo de la configuración de las características de la jefatura de familia, con la finalidad de entender los posibles cambios estructurales. Para ello, se emplearon como referencia los datos provenientes del periodo 2009, para así contrastarlos con los del 2019 a partir de la tipología planteada en la sección anterior. En las figuras 2 y 3 se muestra la evolución de la jefatura de familia por género.

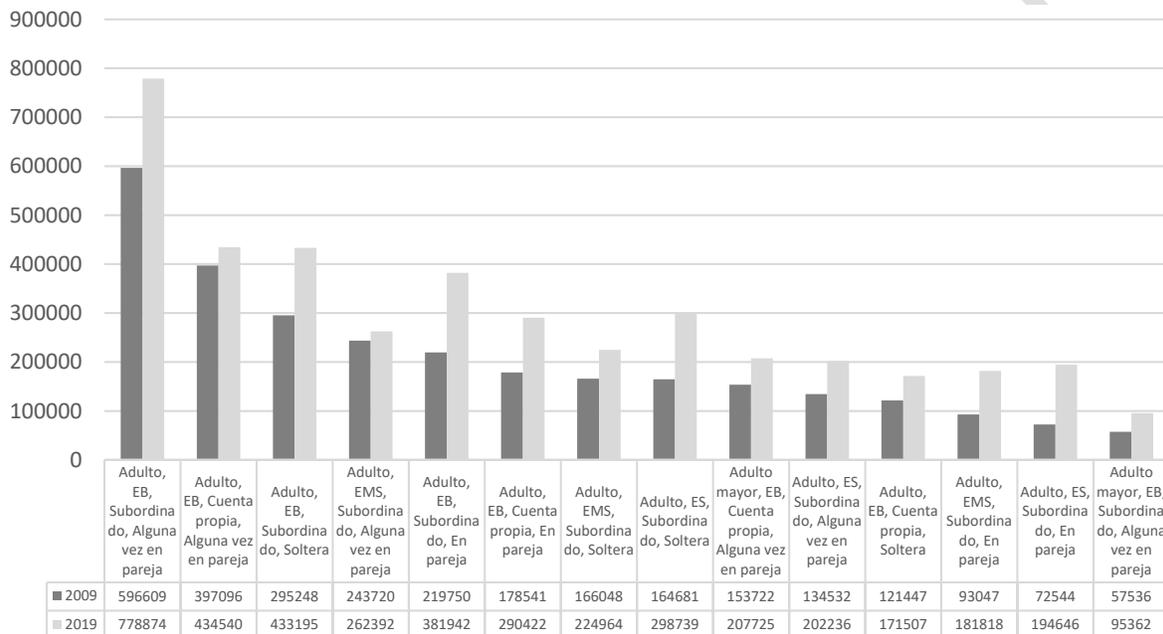


Figura 2. Distribución de las mujeres jefas de familia en México (2009-2019). Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE (2009, 1.º trimestre, y 2019, 1.º trimestre).

En lo que respecta a las jefas de familia, se identifica una sustitución del grupo con menores niveles educativos hacia los grupos con mayor escolaridad —educación media superior y educación superior—. Esto es reflejo de los efectos que tuvo una mayor incorporación de la mujer al subsistema de educación superior durante la década de los noventa y, consecuentemente, a su presencia en el mercado de trabajo (Ordorika, 2015). Asimismo, otra parte de la explicación puede atribuirse a las acciones de reafirmación positiva planteadas desde la esfera pública a través de políticas y programas públicos orientados a reducir y erradicar la discriminación por género, sin dejar de reconocer que son susceptibles a ser mejoradas (Revilla, 2015).

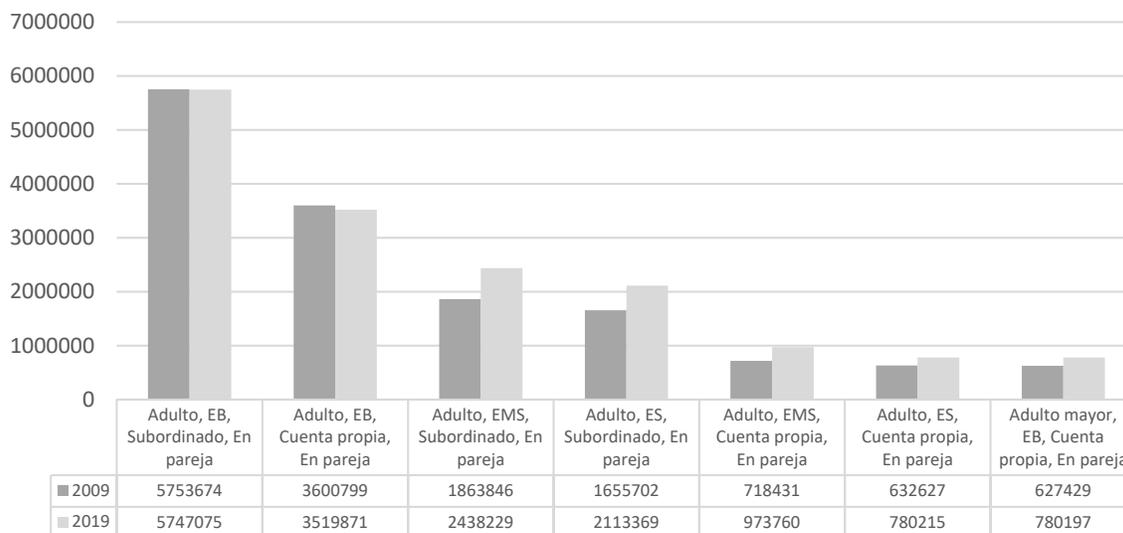


Figura 3. Distribución de los hombres jefes de familia en México (2009-2019). Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE (2009, 1.º trimestre, y 2019, 1.º trimestre).

Para el caso de los jefes de familia, se observa que, al igual que sus contrapartes femeninas, los grupos que presentaron incrementos en términos relativos son aquellos con mayores niveles educativos —educación media superior y educación superior—, que sustituyeron a otros grupos con menor preparación académica. Esto podría significar que existe una incidencia directa que asocia la composición de los jefes de familia con la tendencia positiva y sostenida de la cobertura de educación superior, que en 2019 ronda un valor cercano al 40% de captación de jóvenes de 19-24 años.

En ambos casos, esto trae consigo beneficios estructurales, tangibles e intangibles, que mejoran la calidad de vida de las personas, tales como mayor productividad a través de la mayor habilitación del capital humano, reducción de las brechas de inequidad y mejores condiciones para el desarrollo democrático (Guzmán-Valenzuela, 2017). Sin embargo, habrá que matizar lo anterior al enfatizar en la baja representatividad de estos grupos en términos absolutos, ya que como se detallará más adelante, en México buena parte de los empleos se caracterizan por sus altos niveles de precariedad.

Al margen de lo anterior, se identifican diferencias significativas en la composición misma de los grupos que conforman la jefatura de familia. Para el caso de la jefatura de hogar masculina, existe poca dispersión en términos de sus características, destacando que la mayoría tiene un estado civil en pareja —casado, unión libre—. Sin embargo, para el caso de las mujeres está presente un abanico de grupos cuyas necesidades están diferenciadas, ya que no existe un grupo representativo del concepto de “jefa madre de familia”, sino que por el contrario cohabitan diversos conglomerados.

Abordando la situación laboral de las y los jefes de familia en México, en las tablas 4 y 5 se muestra el concentrado de los principales aspectos asociados a las condiciones laborales diferenciados por género, empleando como referencia la tipología propuesta para caracterizar los diferentes grupos que los componen.

Tabla 4.

Condiciones laborales de las mujeres jefas de familia en México, 2019.

Tipología	Salario promedio	Contrato por escrito (%)	Jornada laboral	Días trabajados	Acceso a salud	Fondo para retiro (%)	Crédito de vivienda (%)	Guardería (%)	Tiempo de cuidado (%)	Valoración
Adulto, EB, Subordinado, Alguna vez en pareja	3.639	33	44,7	5,6	35	29,6	30,1	8,1	7,3	Precariedad intermedia
Adulto, EB, Cuenta propia, Alguna vez en pareja	2.779	0	47,3	5,9	0	0	0	0	0	Alta precariedad
Adulto, EB, Subordinado, Soltera	3.805	39	46,0	5,5	42	35,2	34,8	10,3	9,2	Precariedad intermedia
Adulto, EMS, Subordinado, Alguna vez en pareja	4.630	66	44,1	5,5	68	59,6	60,0	24,1	23,8	Baja precariedad
Adulto, EB, Subordinado, En pareja	3.847	37	42,3	5,2	39	33,4	33,2	10,1	9,4	Precariedad intermedia
Adulto, EB, Cuenta propia, En pareja	2.986	0	44,1	6,1	0	0	0	0	0	Muy alta precariedad
Adulto, EMS, Subordinado, Soltera	4.562	75	44,3	5,5	72	63,3	63,2	25,3	23,7	Baja precariedad
Adulto, ES, Subordinado, Soltera	6.784	85	41,8	5,3	85	73,8	74,0	31,8	31,5	Muy baja precariedad
Adulto mayor, EB, Cuenta propia, Alguna vez en pareja	1.893	0	44,8	6,1	0	0	0	0	0	Muy alta precariedad
Adulto, ES, Subordinado, Alguna vez en pareja	6.707	84	38,8	5,1	81	75,4	74,9	35,4	34,1	Muy baja precariedad
Adulto, EB, Cuenta propia, Soltera	2.549	0	41,6	5,9	0	0	0	0	0	Alta precariedad

Adulto, EMS, Subordinado, En pareja	4.520	59	43,4	5,4	59	53,1	50,3	20,0	18,4	Baja precariedad
Adulto, ES, Subordinado, En pareja	6.574	85	38,2	5,1	83	74,8	73,9	39,3	42,2	Muy baja precariedad
Adulto mayor, EB, Subordinado, Alguna vez en pareja	2.365	6	38,3	5,5	6	3,3	3,7	1,28	1,2	Alta precariedad

Nota. EB: Educación básica o inferior; EMS: Educación Media Superior; ES: Educación superior.

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE (2019, 1.º trimestre).

Tabla 5.

Condiciones laborales de los hombres jefes de familia en México, 2019.

Tipología	Salario promedio	Contrato por escrito (%)	Jornada laboral	Días trabajados	Acceso a salud (%)	Fondo para retiro (%)	Crédito vivienda (%)	Guardería (%)	Tiempo de cuidado (%)	Valoración
Adulto, EB, Subordinado, En pareja	5.166	41,1	51,3	5,8	45,0	36,8	36,2	5,4	5,6	Precariedad intermedia
Adulto, EB, Cuenta propia, En pareja	3.899	0	51,6	6,1	0	0	0	0	0	Muy alta precariedad
Adulto, EMS, Subordinado, En pareja	5.950	71,2	52,2	5,7	73,0	64,0	64,7	12,3	12,9	Precariedad intermedia
Adulto, ES, Subordinado, En pareja	7.603	87,4	46,3	5,4	85,0	77,3	76,8	19,0	20,3	Muy baja precariedad
Adulto, EMS, Cuenta propia, En pareja	5.273	0	51,3	6,0	0	0	0	0	0	Alta precariedad
Adulto, ES, Cuenta propia, En pareja	6.963	0	50,1	5,9	1,0	0	0	0	0	Alta precariedad
Adulto mayor, EB, Cuenta propia, En pareja	2.218	0	46,3	6,1	1,0	0	0	0	0	Muy alta precariedad

Nota. EB: Educación básica o inferior; EMS: Educación Media Superior; ES: Educación superior.

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE (2019, 1.º trimestre).

En todos los casos, se evidencia una brecha de género adversa para las jefas de familia, independientemente de sus características. La mayor brecha en términos absolutos se presenta en un grupo que cuenta con educación superior. Al margen de lo anterior, el valor de la educación terciaria en el mercado laboral mexicano no solo se refleja en el salario, sino también en la propensión a contar con

un empleo formal, como lo señalan Salas Durazo y Murillo García (2013). De esta manera, para este grupo de mujeres, el 85% tiene contrato por escrito, mientras que su contraparte masculina cuenta con el 87,4%.

En el otro extremo, la menor diferencia salarial entre géneros se presenta en el grupo de adultos mayores. En este caso, la precariedad es homogénea, ya que combina dos factores relacionados con la vulnerabilidad: i) edad avanzada, que se asocia a disminución de capacidades físicas y mentales, y ii) poca escolaridad y, por tanto, baja productividad, reflejada a través del trabajo por cuenta propia o subordinada, que en ambos casos está más cercano a la precariedad que a un empleo de buena calidad. Este grupo puede asociarse al tipo de informalidad de subsistencia planteado por Pérez (1996), ya que, además de bajos salarios –ceranos al mínimo tampoco tienen acceso a prestaciones que neutralicen la condición de vulnerabilidad.

Concentrándose en las diferencias horizontales entre las jefas de familia, están presentes elementos que reafirman la existencia de un mercado dual, en el que cohabita un segmento altamente precario con otro grupo en mejores condiciones; explicado mayormente para el caso mexicano por el nivel educativo.

En cuanto a la duración de la jornada laboral, en todos los casos los hombres jefes de familia dedican más tiempo al trabajo que sus contrapartes femeninas, en valores que fluctúan entre 8 y 16 horas por semana; esto representa un diferencial equivalente a un día laboral. Así, las mujeres jefas de familia se acercan más a cinco días y los hombres a seis días. Sin embargo, en la mayoría de los casos, las mujeres jefas de familia tienen una jornada laboral que se clasifica como de tiempo completo, pues está dentro del rango de 40 a 48 por semana. Mientras tanto, para los hombres jefes de familia, la jornada laboral promedio supera las 48 horas por semana y, en algunos casos, está cercana a las 60 horas por semana, umbral clasificado por la Organización Internacional del Trabajo como excesivamente larga con implicaciones en la salud mental y física de los trabajadores. En ese sentido, el grupo de jefes de familia son susceptibles a un mayor desgaste, derivado del tiempo de dedicación a la actividad laboral. Sin embargo, hay que considerar el trabajo no remunerado que efectúan las jefas de familia en sus hogares, que no solo se puede considerar como una jornada extendida, sino una doble jornada.

En relación con las variables asociadas a las condiciones laborales, se identifica que, para ambos géneros, el tipo de trabajo por cuenta propia es reflejo de precariedad, ya que al margen de los bajos salarios esta condición trae consigo la falta de prestaciones y estabilidad laboral que tiene como consecuencia afectaciones en la calidad de vida al corto y largo plazo. En ese sentido, la remuneración entre los jefes y las jefas de familia es similar, debido a que compensa, para el caso de los hombres, un salario mayor en combinación con jornadas laborales más largas, mientras que para las mujeres refiere

a un salario menor, pero con menor tiempo de dedicación al trabajo asalariado. No obstante, en ambos casos el resultado es de alta precariedad, ya que, al no recibir prestaciones, este tipo de trabajadores son incapaces de obtener beneficios complementarios que compensen los bajos salarios. Esto apunta a pensar que esta condición refleja alta precariedad y no presenta diferencias sustanciales entre géneros.

Por otra parte, el tipo de trabajo subordinado refleja realidades diferenciadas. Es posible identificar dos estratos a partir del nivel educativo, particularmente del medio superior y superior con respecto a los que tienen educación básica. El grupo de jefas de familia con menor escolaridad presenta valores intermedios de calidad del empleo, sustancialmente mayores a sus contrapartes por cuenta propia, pero inferiores a las que cuentan con mayor escolaridad. Para estos grupos, la principal diferencia radica en contar con un tipo de contratación por escrito, que trae consigo el acceso a prestaciones. Al margen de lo anterior, para estos grupos de ocupados con tipo de empleo subordinado, se identifican diferencias por género.

En cuanto al grupo de ocupados subordinados con menor preparación académica y clasificada como adulto, se presenta una brecha adversa para las jefas de familia en cuanto a las condiciones laborales para los subgrupos *en pareja* y *alguna vez en pareja*. Esto refleja una mayor precariedad laboral, dado que las prestaciones están concebidas como un elemento que, en alguna medida, contrarreste los bajos salarios de los trabajadores.

En complemento con lo anterior, el grupo de trabajadores subordinados, clasificados como adultos y con educación superior, presentan características similares y favorables para las jefas de familia en las prestaciones de guardería y tiempo de cuidados para los hijos. Lo anterior concuerda con estudios previos en los que se señala que en México la educación superior es un factor clave para la obtención de un empleo con condiciones laborales más favorables y, para este grupo, la mujer obtiene un beneficio adicional en cuanto al acceso a ciertas prestaciones (Flores Payán & Salas Durazo, 2015; Rodríguez & Limas, 2017).

Discusión

Los resultados anteriores refieren la existencia de características comunes y particulares asociadas a las jefas de familia con respecto a sus condiciones laborales. Sin embargo, desde la perspectiva de este trabajo se destaca la inexistencia de un grupo monolítico que pueda ser etiquetado como “jefa de familia”. Como prueba de lo anterior, a partir de la tipología mostrada en la tabla 3, se evidencia una gran dispersión de grupos que no está presente para el caso de los jefes de familia y que, a su vez, refleja realidades diferenciadas.

En cuanto a las características compartidas, se destaca que la mayoría de las jefas de familia se encuentran en el estrato de edad de 25 a 59 años de edad. Esto da cuenta de la responsabilidad que implica la jefatura del hogar y que va acorde a la edad, similar a lo que le sucede a su contraparte masculina. En cuanto a aspectos laborales, se destacan dos elementos clave: el primero es que en todos los casos se presenta un diferencial salarial adverso para las mujeres que evidencia posibles discriminaciones asociadas al género; segunda instancia, está la duración de la jornada laboral, que es menor a la de los jefes de familia. Sin embargo, lo anterior no significa poca dedicación al trabajo, puesto que mayormente superan las 40 horas por semana asociadas a una jornada de tiempo completo, además del trabajo no remunerado que se efectúa en el manejo del hogar.

En contraparte, se identificaron diferencias entre los subgrupos de jefas de familia. El primer aspecto por destacar es el relativo al estado civil, que no está reservado exclusivamente a esquemas monoparentales, sino que, por el contrario, se identificaron múltiples configuraciones familiares acordes a los cambios sociales suscitados en los últimos años. En aspectos asociados a las condiciones laborales, se identificaron dos grandes grupos de ocupados por tipo de trabajo. Las jefas de familia por cuenta propia se encuentran en una condición altamente precaria, dado que no cuentan con prestaciones que neutralicen los bajos salarios. Sin embargo, esta condición no es exclusiva de las mujeres, ya que está presente de manera similar entre los jefes de familia, hecho que borra la brecha de género para este estrato. Por su parte, para las jefas con un tipo de empleo subordinado, se identificaron al interior dos grupos: el primero con baja preparación académica, en la que se observa una brecha de género asociado al salario desfavorable con respecto de los jefes de familia; el segundo con estudios superiores, que obtiene mejores condiciones laborales promedio que los demás grupos estudiados y que está en ventaja en cuanto a la cobertura de ciertas prestaciones con respecto a sus contrapartes masculinas, al margen del diferencial salarial negativo.

Conclusiones

Desde una perspectiva general, este estudio aporta elementos al estudio de la feminización de la pobreza, al presentar un análisis comparativo entre las jefaturas de mujeres y de hombres. Las variables analizadas muestran otras dimensiones más allá del sexo e ingreso de la jefatura familiar. Se añadieron diferentes categorías de análisis como edad, nivel de escolaridad, tipo de empleo, estado civil y condiciones laborales que muestran un panorama multidimensional acerca de la pobreza. En particular, este estudio contribuye al estudio de la gestión humana desde las condiciones laborales para el diseño de políticas públicas, a partir de un conocimiento más preciso de la potencial población objetivo.

Derivado de la información del presente escrito, se puede afirmar que, desde la perspectiva de las condiciones laborales, no existe un grupo único asociado a las jefas de familia, sino que, por el contrario,

y a diferencia de sus contrapartes masculinas, presentan una gran dispersión evidente a partir de la construcción de una tipología que relacionó edad, escolaridad, tipo de empleo y estado civil. Además, mientras que para los hombres jefes de familia se consolidaron siete tipologías, para las mujeres fue un total de 14 diferentes tipologías. A pesar de esto, se identificaron elementos comunes entre los diferentes subgrupos como un diferencial adverso en términos salariales y una menor dedicación promedio en cuanto a la jornada laboral que los jefes de familia, aunque su dedicación al trabajo se clasifica como de tiempo completo, ya que mayormente supera las 40 horas a la semana, además del trabajo no remunerado en el hogar.

En complemento de lo anterior, se identificaron tres grandes grupos de jefas de familia. El primero se asocia a un grupo con empleos por cuenta propia, caracterizados por el nulo acceso a prestaciones que complementen los bajos salarios. En este sector no se evidencian brechas de género significativas, dado su alto nivel de precarización. Existe un segundo grupo, con empleos subordinados, pero con baja escolaridad, en el que se presentan diferencias entre géneros, ya que, a pesar de recibir prestaciones y contar con mayor estabilidad laboral, existe una brecha salarial adversa para las jefas de familia. Este grupo se podría clasificar con una precariedad intermedia. Finalmente, está un grupo con empleos subordinados y mayor preparación académica –de nivel superior– que cuenta con un bajo nivel de precariedad, ya que, si bien cuentan con salarios menores, también cuentan con mayor acceso a algunas prestaciones asociadas a la jefatura de familia (acceso a guardería y tiempos de cuidado a los hijos) que sus contrapartes masculinas.

De esta manera, para el primer grupo la vulnerabilidad se explica por qué la calidad del empleo se debe de manera exclusiva a la relación ingreso/duración de la jornada laboral. En el segundo grupo –subordinado con baja escolaridad–, la precariedad se podría asociar a la (in)estabilidad laboral y poca cobertura de prestaciones de largo plazo. Finalmente, el tercer grupo de jefas de familia –subordinadas con educación superior– presenta mayores valores y equilibrio, pudiéndolos clasificar como empleos con bajo nivel de precariedad.

Lo apremiante de este escalonamiento radica en el traslape de la actividad laboral con la etapa reproductiva y de crianza, ya que la mayoría de las jefas de familia –con valores cercanos al 90%– reporta tener hijos. Así, un grupo mayoritario cuenta con necesidades específicas para combinar ambas facetas, particularmente en lo que se refiere a la obtención de empleos con mayor estabilidad, acceso a servicios de salud tanto para las trabajadoras como para sus familias, y prestaciones de largo plazo que les permitan mejorar sus condiciones de vida a través de la adquisición de vivienda.

Cabe señalar que el presente trabajo se centró en las condiciones laborales, por lo que se dejaron de lado aspectos asociados a la percepción de los trabajadores. Lo anterior obedece a la inexistencia de

información nacional al respecto y que en su momento podría complementar el análisis. Asimismo, al referirse solo a los ocupados, se dejaron de lado a las mujeres que se asumen como jefas de familia pero no se encuentran laborando.

Declaración de conflicto de interés

Los autores no manifiestan conflictos de intereses institucionales ni personales.

Referencias bibliográficas

- Aguilar-Barceló, J. G., & López-Pérez, N. (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *Ciencia UAT*, 11(1), 37-48.
<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v11i1.609>
- Aguilar, L. F. (Ed.). (2014). Estudio introductorio. *Problemas públicos y agenda de gobierno* (pp. 15-72). Miguel Ángel Porrúa.
- Arriagada, I. (2007). Familias latinoamericanas: cambiantes, diversas y desiguales. *Papeles de Población*, 13(53), 9-22. <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v13n53/v13n53a2.pdf>
- Bonilla, R. (2015). Informalidad y precariedad laboral en el Distrito Federal. La economía de sobrevivencia. *Economía Informa*, 391, 69-84. <https://doi.org/10.1016/j.ecin.2015.05.005>
- Bradshaw, S., Chant, S., & Linneker, B. (2017). Gender and poverty: What we know, don't know, and need to know for Agenda 2030. *Gender, Place and Culture*, 24(12), 1667-1688.
<http://doi.org/10.1080/0966369X.2017.1395821>
- Casal, J., García, M., Merino, R., & Quesada, M. (2006). Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición. *Papers*, 79, 21-48.
<http://doi.org/10.5565/rev/papers/v79n0.798>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (2004). *Caminos hacia la equidad de género en América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/16577/1/S2004062_es.pdf
- Cervantes, J. J. (2016). Análisis comparativo de la situación laboral de las mujeres en México (1995-2014). *Revista de Ciencias Sociales*, 22(4), 56-74.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28056724005/html/>
- Chant, S. (2015, marzo 2). The 'feminization of poverty': A reflection 20 years after Beijing. UNRISD.
<https://www.unrisd.org/beijing+20-chant>
- De Oliveira, O., & Mora Salas, M. (2008). Desigualdades sociales y transición a la adultez en el México contemporáneo. *Papeles de Población*, 14(57), 117-152.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v14n57/v14n57a6.pdf>

- De Vries, W., & Navarro, Y. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 2(4), 3-27. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2011.4.34>
- Farías, S., Salazar, M., Monjardin, F., & Calleja, N. (2014). Jefas de familia en México: caracterización y rasgos instrumentales-expresivos. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 6(1), 87-96. <https://www.revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.com/index.php/RMIP/article/view/187>
- Filgueira, C. (2001, septiembre 20-21). *Estructura de oportunidades y vulnerabilidad social. Aproximaciones conceptuales recientes* [Conferencia]. Seminario Internacional Las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, Chile.
- Flores Payán, L., & Salas Durazo, I. A. (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa. *Análisis Económico*, 30(75), 89-112. <https://www.redalyc.org/pdf/413/41343702004.pdf>
- Flores Payán, L., & Salas Durazo, I. A. (2018). Calidad del empleo en grupos socialmente vulnerables en México. El caso de los adultos mayores. *Economía Sociedad y Territorio*, 18(56), 1-33. <https://est.cmq.edu.mx/index.php/est/article/view/1066/1322>
- García, B. (2010). Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 25(1), 73-101. <http://doi.org/10.24201/edu.v25i1.1368>
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v74n2/v74n2a2.pdf>
- Guzmán-Valenzuela, C. (2017). Tendencias globales en educación superior y su impacto en América Latina: desafíos pendientes. *Lenguas Modernas*, 50, 15-32. <https://analesfcfm.uchile.cl/index.php/LM/article/view/49248/53098>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Inegi). (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Primer trimestre de 2019*. Inegi.
- Klasen, S., Lechtenfeld, T., & Povel, F. (2015). A feminization of vulnerability? Female headship, poverty, and vulnerability in Thailand and Vietnam. *World Development*, 71, 36-53. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2013.11.003>
- Levy, S., & Székely, M. (2016). ¿Más escolaridad, menos informalidad? Un análisis de cohortes para México y América Latina. *El Trimestre Económico*, 83(332), 499-548. <http://doi.org/10.20430/ete.v83i332.232>
- Moreno, C., & Flamand, L. (2015). Towards health-care equality? The performance of Seguro Popular in México (2003-2013). *Journal of Public Governance and Policy: Latin American Review*, 1(2), 5-31.
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(174), 7-17. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.06.001>

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/poverty/>
- Pérez, J. P. (1996). Los nuevos escenarios laborales en América Latina. *Nueva Sociedad*, 143, 20-29.
<https://www.nuso.org/articulo/los-nuevos-escenarios-laborales-en-america-latina/>
- Revilla, T. (2015). Políticas públicas para la igualdad de género: acciones afirmativas en México, ¿generadoras de igualdad o políticas sexistas? *Revista Estado, Gobierno, Gestión Pública*, 25, 93-167.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5818548>
- Rodríguez, R. E., & Limas, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios Sociales*, 27(49), 123-150. <http://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v27n49/0188-4557-estsoc-27-49-00121.pdf>
- Román-Sánchez, Y. G., & Sollova-Manenova, V. (2015). Precariedad laboral de jóvenes asalariados en la ciudad de Toluca, 2005-2010. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 67, 129-152.
<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i67.2185>
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques*, 8(13), 77-87. http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/138/pdf_12
- Rubio, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Región y Sociedad*, 29(68), 37-75.
<https://doi.org/10.22198/rys.2017.68.a247>
- Salas Durazo, I. A. (2018). Análisis de las trayectorias laborales en México desde la perspectiva de la calidad del empleo. *Nova Scientia*, 10(21), 576-604. <http://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1477>
- Salas Durazo, I. A., & Flores Payán, L. (2017). Aplicación de conjuntos difusos para crear índices multidimensionales. Una aproximación para cuantificar la calidad del empleo. *Acta Universitaria*, 27(2), 65-82. <http://doi.org/10.15174/au.2017.1183>
- Salas Durazo, I. A., & Murillo García, F. (2013). Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías. *Revista de la Educación Superior*, 42(165), 63-81.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v42n165/v42n165a4.pdf>
- Salgado de Snyder, N., González, T., Bojórquez, I., & Infante, C. (2007). Vulnerabilidad social, salud y migración México-Estados Unidos. *Salud Pública de México*, 49, 8-10.
- Sánchez-González, D., & Egea-Jiménez, C. (2011). Enfoque de vulnerabilidad social para investigar las desventajas socioambientales. Su aplicación en el estudio de los adultos mayores. *Papeles de Población*, 17(69), 151-185. <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v17n69/v17n69a6.pdf>
- Stiglitz, J. (2015). *El malestar en la globalización*. Penguin Random House.

Anexos

Anexo 1.

Tabla de verdad asociada a la tipología de la jefatura de familia

Edad	Escolaridad	Tipo de empleo	Estado civil
Joven	Educación básica o menor	Por cuenta propia	Soltera
Joven	Educación básica o menor	Por cuenta propia	En pareja
Joven	Educación básica o menor	Por cuenta propia	Alguna vez en pareja
Joven	Educación básica o menor	Subordinado	Soltera
Joven	Educación básica o menor	Subordinado	En pareja
Joven	Educación básica o menor	Subordinado	Alguna vez en pareja
Joven	Educación media superior	Por cuenta propia	Soltera
Joven	Educación media superior	Por cuenta propia	En pareja
Joven	Educación media superior	Por cuenta propia	Alguna vez en pareja
Joven	Educación media superior	Subordinado	Soltera
Joven	Educación media superior	Subordinado	En pareja
Joven	Educación media superior	Subordinado	Alguna vez en pareja
Joven	Educación superior	Por cuenta propia	Soltera
Joven	Educación superior	Por cuenta propia	En pareja
Joven	Educación superior	Por cuenta propia	Alguna vez en pareja
Joven	Educación superior	Subordinado	Soltera
Joven	Educación superior	Subordinado	En pareja
Joven	Educación superior	Subordinado	Alguna vez en pareja
Adulto	Educación básica o menor	Por cuenta propia	Soltera
Adulto	Educación básica o menor	Por cuenta propia	En pareja
Adulto	Educación básica o menor	Por cuenta propia	Alguna vez en pareja
Adulto	Educación básica o menor	Subordinado	Soltera
Adulto	Educación básica o menor	Subordinado	En pareja
Adulto	Educación básica o menor	Subordinado	Alguna vez en pareja
Adulto	Educación media superior	Por cuenta propia	Soltera
Adulto	Educación media superior	Por cuenta propia	En pareja
Adulto	Educación media superior	Por cuenta propia	Alguna vez en pareja
Adulto	Educación media superior	Subordinado	Soltera
Adulto	Educación media superior	Subordinado	En pareja
Adulto	Educación media superior	Subordinado	Alguna vez en pareja
Adulto	Educación superior	Por cuenta propia	Soltera
Adulto	Educación superior	Por cuenta propia	En pareja

Adulto	Educación superior	Por cuenta propia	Alguna vez en pareja
Adulto	Educación superior	Subordinado	Soltera
Adulto	Educación superior	Subordinado	En pareja
Adulto	Educación superior	Subordinado	Alguna vez en pareja
Adulto mayor	Educación básica o menor	Por cuenta propia	Soltera
Adulto mayor	Educación básica o menor	Por cuenta propia	En pareja
Adulto mayor	Educación básica o menor	Por cuenta propia	Alguna vez en pareja
Adulto mayor	Educación básica o menor	Subordinado	Soltera
Adulto mayor	Educación básica o menor	Subordinado	En pareja
Adulto mayor	Educación básica o menor	Subordinado	Alguna vez en pareja
Adulto mayor	Educación media superior	Por cuenta propia	Soltera
Adulto mayor	Educación media superior	Por cuenta propia	En pareja
Adulto mayor	Educación media superior	Por cuenta propia	Alguna vez en pareja
Adulto mayor	Educación media superior	Subordinado	Soltera
Adulto mayor	Educación media superior	Subordinado	En pareja
Adulto mayor	Educación media superior	Subordinado	Alguna vez en pareja
Adulto mayor	Educación superior	Por cuenta propia	Soltera
Adulto mayor	Educación superior	Por cuenta propia	En pareja
Adulto mayor	Educación superior	Por cuenta propia	Alguna vez en pareja
Adulto mayor	Educación superior	Subordinado	Soltera
Adulto mayor	Educación superior	Subordinado	En pareja
Adulto mayor	Educación superior	Subordinado	Alguna vez en pareja

Fuente: elaboración propia.

Anexo 2.

Tabla de verdad para valorar la precariedad laboral

Remuneración	Tiempo de dedicación	Seguridad social	Prestaciones asociadas a la jefatura de familia	Valoración
Bajo	Largo	Baja	Baja	Muy alta precariedad
Bajo	Largo	Baja	Media	Muy alta precariedad
Bajo	Largo	Baja	Alta	Muy alta precariedad
Bajo	Largo	Media	Baja	Muy alta precariedad
Bajo	Largo	Media	Media	Alta precariedad
Bajo	Largo	Media	Alta	Alta precariedad
Bajo	Largo	Alta	Baja	Alta precariedad

Bajo	Largo	Alta	Media	Alta precariedad
Bajo	Largo	Alta	Alta	precariedad intermedia
Bajo	Normal	Baja	Baja	Alta precariedad
Bajo	Normal	Baja	Media	Alta precariedad
Bajo	Normal	Baja	Alta	Alta precariedad
Bajo	Normal	Media	Baja	precariedad intermedia
Bajo	Normal	Media	Media	precariedad intermedia
Bajo	Normal	Media	Alta	precariedad intermedia
Bajo	Normal	Alta	Baja	precariedad intermedia
Bajo	Normal	Alta	Media	precariedad intermedia
Bajo	Normal	Alta	Alta	Baja precariedad
Bajo	Corto	Baja	Baja	Alta precariedad
Bajo	Corto	Baja	Media	Alta precariedad
Bajo	Corto	Baja	Alta	precariedad intermedia
Bajo	Corto	Media	Baja	precariedad intermedia
Bajo	Corto	Media	Media	precariedad intermedia
Bajo	Corto	Media	Alta	precariedad intermedia
Bajo	Corto	Alta	Baja	precariedad intermedia
Bajo	Corto	Alta	Media	Baja precariedad
Bajo	Corto	Alta	Alta	Baja precariedad
Promedio	Largo	Baja	Baja	Muy alta precariedad
Promedio	Largo	Baja	Media	Alta precariedad
Promedio	Largo	Baja	Alta	Alta precariedad
Promedio	Largo	Media	Baja	Alta precariedad
Promedio	Largo	Media	Media	Alta precariedad
Promedio	Largo	Media	Alta	precariedad intermedia

Promedio	Largo	Alta	Baja	precariedad intermedia
Promedio	Largo	Alta	Media	precariedad intermedia
Promedio	Largo	Alta	Alta	precariedad intermedia
Promedio	Normal	Baja	Baja	Alta precariedad
Promedio	Normal	Baja	Media	precariedad intermedia
Promedio	Normal	Baja	Alta	precariedad intermedia
Promedio	Normal	Media	Baja	precariedad intermedia
Promedio	Normal	Media	Media	Baja precariedad
Promedio	Normal	Media	Alta	Baja precariedad
Promedio	Normal	Alta	Baja	Baja precariedad
Promedio	Normal	Alta	Media	Baja precariedad
Promedio	Normal	Alta	Alta	Baja precariedad
Promedio	Corto	Baja	Baja	precariedad intermedia
Promedio	Corto	Baja	Media	precariedad intermedia
Promedio	Corto	Baja	Alta	precariedad intermedia
Promedio	Corto	Media	Baja	Baja precariedad
Promedio	Corto	Media	Media	Baja precariedad
Promedio	Corto	Media	Alta	Baja precariedad
Promedio	Corto	Alta	Baja	Baja precariedad
Promedio	Corto	Alta	Media	Baja precariedad
Promedio	Corto	Alta	Alta	Muy baja precariedad
Encima de la media nacional	Largo	Baja	Baja	Alta precariedad
Encima de la media nacional	Largo	Baja	Media	Alta precariedad
Encima de la media nacional	Largo	Baja	Alta	precariedad intermedia
Encima de la media nacional	Largo	Media	Baja	precariedad intermedia

Encima de la media nacional	Largo	Media	Media	precariedad intermedia
Encima de la media nacional	Largo	Media	Alta	precariedad intermedia
Encima de la media nacional	Largo	Alta	Baja	precariedad intermedia
Encima de la media nacional	Largo	Alta	Media	Baja precariedad
Encima de la media nacional	Largo	Alta	Alta	Baja precariedad
Encima de la media nacional	Normal	Baja	Baja	precariedad intermedia
Encima de la media nacional	Normal	Baja	Media	precariedad intermedia
Encima de la media nacional	Normal	Baja	Alta	Baja precariedad
Encima de la media nacional	Normal	Media	Baja	Baja precariedad
Encima de la media nacional	Normal	Media	Media	Baja precariedad
Encima de la media nacional	Normal	Media	Alta	Muy baja precariedad
Encima de la media nacional	Normal	Alta	Baja	Muy baja precariedad
Encima de la media nacional	Normal	Alta	Media	Muy baja precariedad
Encima de la media nacional	Normal	Alta	Alta	Muy baja precariedad
Encima de la media nacional	Corto	Baja	Baja	precariedad intermedia
Encima de la media nacional	Corto	Baja	Media	Baja precariedad
Encima de la media nacional	Corto	Baja	Alta	Baja precariedad
Encima de la media nacional	Corto	Media	Baja	Baja precariedad
Encima de la media nacional	Corto	Media	Media	Muy baja precariedad

Encima de la media nacional	Corto	Media	Alta	Muy baja precariedad
Encima de la media nacional	Corto	Alta	Baja	Muy baja precariedad
Encima de la media nacional	Corto	Alta	Media	Muy baja precariedad
Encima de la media nacional	Corto	Alta	Alta	Muy baja precariedad

Fuente: elaboración propia.

Borrador-Innovar