



FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

POSGRADO EN PEDAGOGÍA

**LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ACCEDER
A UN TRABAJO DECENTE EN MÉXICO.**

HIDALIA SÁNCHEZ PÉREZ

PONENCIA PRESENTADA EN:

2009 HUMAN DEVELOPMENT AND CAPABILITIES ASSOCIATION CONFERENCE

PARTICIPATION, POVERTY AND POWER

SEPTIEMBRE 10-12, 2009

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ABSTRACT.

This paper analyzes the effect of Mexican economy's structural inequality in the opportunities to access a decent work. A cluster analysis was made for drawing a map which shows regional differences between groups of federative entities. The analysis also considers employed population's, sex, educational level and age. It was built a Decent Work Index (DWI) as a dependent variable based on Sen's human capabilities approach and ILO's notion of decent work. Results show that the opportunities to access a decent work are greater for employed population who lives in federative entities that have the highest rates of growth in tertiary sector. In turn, in poorest federative entities, where opportunities to access a decent work are lower, the inequality gaps between employed population with different educational levels are higher. Education plays an important role in enlarging people's opportunities to access a decent work, but, this is true particularly for women.

Keywords: inequality, education, decent work, economic structure.

LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ACCEDER A UN TRABAJO DECENTE EN MÉXICO.

HIDALIA SÁNCHEZ PÉREZ¹.

RESUMEN.

El objetivo del trabajo consiste en analizar el efecto de la desigualdad estructural de la economía mexicana en las posibilidades que tiene la población de acceder a un trabajo decente, considerando, asimismo, ciertos atributos de la población ocupada, tales como: sexo, nivel de escolaridad y edad. Para ello, en primer lugar, se lleva a cabo un análisis a fin de conformar un mapa que muestre las diferencias regionales entre grupos de entidades. Con base en los resultados de este análisis, posteriormente, se examina la distribución de oportunidades de acceder a un trabajo decente, considerando tanto los diferentes grupos de entidades como algunas características de la población ocupada, tales como: sexo, nivel de escolaridad y edad. Como variable dependiente se emplea un índice de trabajo decente (IDT), construido a partir del enfoque de las capacidades humanas propuesto por Amartya Sen y la noción de trabajo decente formulada por la OIT. La información utilizada en el trabajo proviene de los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México. Para el análisis de la información se utilizaron dos técnicas estadísticas: i) el análisis jerárquico de conglomerados para conformar los distintos grupos de entidades y, ii) el análisis de la varianza unifactorial (ANOVA) para establecer las diferencias entre los grupos de entidades y con respecto a las características de la población ocupada. De los resultados se desprende que las posibilidades de acceder a un trabajo decente son mayores para la población ocupada de las entidades que presentan el más alto crecimiento en el sector servicios. A su vez, en las entidades más rezagadas, donde las oportunidades de acceder a un trabajo decente son menores, las brechas de desigualdad entre la población ocupada con distintos niveles de escolaridad son mayores. La educación juega un papel importante en la ampliación de las oportunidades de la población para acceder a un trabajo decente, pero esto se observa en mayor proporción en el caso de las mujeres.

Palabras clave: desigualdad, trabajo decente, estructura económica.

¹ Estudiante de Doctorado en Pedagogía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Correo electrónico: hidalia_san@yahoo.com.mx

INTRODUCCIÓN.

Desde la perspectiva de Sen, la idea del desarrollo centrado en las libertades humanas implica no sólo que los seres humanos tengan libertad para hacer lo que juzgan que tiene valor, sino también contar con las oportunidades o condiciones para ello. La idea básica es poner atención en las capacidades que las personas pueden llegar a tener, las cuales dependen tanto de las características de las personas como de las oportunidades sociales. En este sentido, puede considerarse que las oportunidades que tienen los sujetos de vivir en libertad dependen tanto de características adscritas tales como el sexo y la edad, como de las adquiridas, como sería el caso de la educación, la cual es incluso considerada una capacidad básica. Asimismo, la libertad humana depende de factores externos a los individuos, que están en relación con las oportunidades que puede brindar el contexto social como, por ejemplo, la situación y el grado de desarrollo de la estructura económica (Sen, 2000; 2002).

La perspectiva basada en las libertades humanas ha sido reconocida y valorada como un marco normativo para evaluar el bienestar y la calidad de vida de la población, uno de cuyos ámbitos fundamentales lo constituye, sin duda, el trabajo. Sin embargo, es cada vez mayor el número de personas que no cuentan con las oportunidades para conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; es decir, un trabajo decente.

Considerando lo anterior, el objetivo del trabajo consiste en analizar, desde el enfoque de las capacidades humanas, el efecto de la desigualdad estructural de la economía mexicana en las posibilidades que tiene la población de acceder a un trabajo decente, tomando en consideración al mismo tiempo ciertas características de la población ocupada, tales como el sexo, el nivel de escolaridad y la edad. Para ello, en primer lugar, se lleva a cabo un análisis a fin de conformar un mapa que muestre las diferencias regionales entre grupos de entidades. Con base en los resultados de este análisis, posteriormente, se examina la distribución de oportunidades de acceder a un trabajo decente, considerando tanto los diferentes grupos de entidades como algunas características de la población ocupada, tales como: sexo, nivel de escolaridad y edad.

Para cubrir este objetivo, el trabajo se divide en cuatro apartados. En el primero, se presenta el marco conceptual que aborda de manera sintética algunos conceptos básicos del enfoque de las capacidades humanas y del trabajo decente. En el segundo, se describen los procedimientos metodológicos empleados en la construcción del índice de trabajo decente (ITD) y en los análisis de conglomerados

y de diferencias de medias empleadas en el desarrollo del trabajo, cuyos resultados se presentan en el tercer apartado. Finalmente, en el cuarto apartado se exponen las conclusiones y consideraciones finales.

I. MARCO CONCEPTUAL

EL ENFOQUE DE LAS CAPABILIDADES HUMANAS.

Para Sen, el éxito de una economía y de una sociedad no puede separarse de las vidas que tienen los miembros de la sociedad, ni de la libertad real de que disfrutan. Es decir, puesto que no solamente valoramos el vivir bien y en forma satisfactoria, sino que también apreciamos el tener control sobre nuestras propias vidas, la calidad de vida tiene que ser juzgada no solamente por la forma en que terminamos viviendo, sino también por las alternativas substanciales que tenemos. Pero además, debido a que la evaluación de la libertad puede ser susceptible tanto a lo que hace una persona como a las alternativas que tiene, la libertad proporciona una perspectiva más amplia al juzgar la ventaja humana, y por medio de ella, evaluar el éxito social. Este es el razonamiento básico que proporciona la base para considerar “el desarrollo como libertad” (Sen, 1999).

En este sentido, el enfoque de las capacidades humanas constituye un marco de evaluación normativo del bienestar de una población; por lo que el desarrollo debe ser medido según el grado de libertad efectiva de la cual dispone un individuo para ser y hacer lo que él valore como importante. La libertad, por tanto, no es solamente un objetivo del desarrollo, sino también un medio crucial para alcanzarlo. Esta consideración deriva del análisis empírico sobre las consecuencias e interconexiones entre libertades de diferentes tipos y como éstas, a su vez, contribuyen a promover otro tipo de libertades; esto es, las libertades que la gente disfruta dependen también de otros factores determinantes, tales como las instituciones sociales (por ejemplo, las instalaciones para la educación y el cuidado de la salud), las oportunidades económicas (por ejemplo, las condiciones del mercado laboral, las retribuciones salariales), así como también los derechos políticos y civiles (por ejemplo, la libertad de participar en la discusión y el escrutinio públicos). (Sen, 2002a).

Por lo demás, estas oportunidades son, en gran medida, mutuamente complementarias y tienden a reforzar la posibilidad de alcanzar y usar otras, tal es el caso de la educación que no sólo ha sido un medio efectivo para liberar a las personas de las restricciones del analfabetismo y la ignorancia, sino que además contribuye al desarrollo económico. Asimismo, la educación básica, en particular la

de las mujeres, está asociada a cambios demográficos, especialmente la reducción de la mortalidad infantil y el descenso en las tasas de fertilidad; las cuales, a su vez, son cruciales para el proceso de desarrollo. Sin embargo, para que los seres humanos estén en posibilidad de alcanzar o usar otras libertades, es menester contar también con las condiciones que les permitan hacer uso de las mismas para el desarrollo personal. Así, por ejemplo, la educación y el empleo remunerado de las mujeres no sólo incrementa su poder de decisión en relación con el tamaño de las familias, sino que también puede incidir en la reducción de las desigualdades de género.

En definitiva, para Sen (2002a) la idea del desarrollo basada en las libertades humanas ofrece una perspectiva de evaluación mucho más amplia del desarrollo. Además, debido a las interconexiones entre diferentes tipos de libertades, esta noción permite generar varias ideas instrumentales; por lo que es necesario determinar como pueden complementarse y reforzarse unas a otras. Asimismo, estas interconexiones generan las condiciones para que los seres humanos, como agentes libres, se constituyan como un motor efectivo del desarrollo.

Desde la perspectiva del desarrollo como libertad, la ampliación de las capacidades humanas para realizar actividades elegidas libremente y valoradas, reviste tanto una importancia directa como indirecta para la consecución del desarrollo.

“Indirectamente, dicha ampliación permite estimular la productividad, elevar el crecimiento económico, acrecentar las prioridades del desarrollo, y contribuye a controlar razonablemente el cambio demográfico; directamente, afecta el ámbito de las libertades humanas, el bienestar social y la calidad de vida, dada la importancia de dicha ampliación a nivel intrínseco e instrumental. Bajo esta visión, entonces, la educación al mismo tiempo que constituye un elemento de la calidad de vida, contribuye a su mejoramiento”.
(Sen, s/f:13)

El enfoque de las capacidades humanas ofrece, así, un marco normativo para conceptualizar y evaluar la calidad de vida de la población. El núcleo de la evaluación se centra en lo que los individuos son capaces de hacer y ser, buscando promover que se tenga libertad de vivir el tipo de vida que se tiene razones para valorar. Tres son los conceptos fundamentales del enfoque: la cualidad de agente o agencia (*agency*), los funcionamientos (*functionings*) y la capacidad (*capability*);

² Nebel y Flores Crespo (2008) señalan que la traducción del término de “*capability*” por “*capacidad*” representa un obstáculo para una comprensión auténtica del enfoque, ya que “*capability*” en inglés resulta de la crisis entre “*ability*” y “*capacity*” en el siglo XIX, formando un

en los que se centra el criterio normativo que permite la valoración del bienestar individual.

Por cualidad de agente o agencia, Sen designa la libertad que preside a la realización de la persona, es decir, la consecución de los objetivos y valores que el individuo considera como relevantes para su desarrollo como persona humana. En cuanto agente, el individuo se vale de su razón práctica para alcanzar los objetivos que se ha fijado. Para Sen: “la cualidad de agente como realización personal, consiste en la consecución de los objetivos y valores que tiene razones para valorar, que estén o no ligados a su bienestar. Nada obliga a un ser humano, en cuanto agente, a buscar exclusivamente en su bienestar personal, y su cualidad de agente, concebida en términos de realización, representa el éxito que tiene en la consecución de la totalidad de los fines y objetivos que se ha propuesto.” (Sen, 2000b)

En su cualidad de agente, el individuo no buscará exclusivamente la maximización de su bienestar, ya que puede considerar otros objetivos y otros valores como elementos del desarrollo humano. Mediante el concepto de agencia, Sen considera las acciones que no tienen necesariamente por fin una mejora de la felicidad propia. A esta distinción corresponde otra, entre libertad de agencia y libertad de bienestar. “La primera libertad de la cual dispone un individuo es la que le permite llevar a término lo que busca, valora y se propone realizar; la segunda libertad considera únicamente su libertad para buscar lo que constituye su bienestar” (Ibíd.)

Así, la idea de libertad de bienestar es parte de la libertad de agencia. La libertad para el bienestar es un concepto que se centra en la capacidad de una persona para disponer de varios funcionamientos y gozar de los correspondientes resultados de bienestar; en tanto que la libertad de agencia refiere a lo que la persona es libre de hacer y conseguir en la búsqueda de las metas y los valores que considere importantes. La libertad de agencia es, por tanto, la libertad para conseguir aquello que la persona juzga valioso.

El énfasis de este enfoque en la cualidad de agente o agencia permite considerar al individuo como un ser que formula juicios sobre su propio bienestar y es capaz de

neologismo que ha sido rápidamente integrado al inglés y es hoy en día de uso corriente. Resaltan que esta crisis agrega a la idea de poder realizar propia de “capacity” la noción de una destreza adquirida; lo que, sin duda, conviene a Sen, pues expresa la importancia del agente como elemento determinante de las realizaciones posibles o alcanzables (functionings). Asimismo, destacan que el propio Sen insiste en que no se confunda el término de “capability” con “capacity”.

tomar decisiones que le permitan adquirir control sobre su propia existencia. Así concebido, el agente es un ser autónomo y responsable, capaz de elegir, proponerse fines y buscar los medios más adecuados para lograrlos. La noción de agencia se relaciona directamente con el concepto de libertad en sentido positivo, es decir, con la posibilidad que deben tener las personas de manifestar sus preferencias pero también de juzgarlas y de valorarlas. El enfoque de capacidades se centra en la consecución libre del bienestar por el agente. Para ello, Sen acota esta libertad para el bienestar a través de los conceptos de funcionamientos y capacidad.

Para Sen, la vida se considera como un conjunto de funcionamientos que se encuentran interrelacionados, consistentes en estados y acciones. El conjunto de funcionamientos son de tal importancia que la realización de una persona puede entenderse como la suma de sus funcionamientos, ya que éstos son las peculiaridades del estado de su existencia reflejando así las diversas cosas que puede hacer o ser. (Sen, 2000b)

Los funcionamientos representan aspectos diversos y múltiples de la vida que las personas valoran, de ahí que los funcionamientos se definan como “las diversas cosas que una persona puede valorar hacer o ser”. Estos se pueden clasificar en simples y complejos. Los funcionamientos simples son aquellas funciones más elementales, como estar bien alimentado, tener buena salud, no padecer enfermedades evitables ni mortalidad prematura, entre otros. Los funcionamientos complejos se representan por funciones de mayor complejidad como ser feliz, tener dignidad y ser capaz de participar en la vida de la comunidad, entre otros. (Sen, 2000a)

Pero además, puesto que los funcionamientos son constitutivos del estado de una persona, la evaluación de su bienestar debe tener presente lo que logra hacer o ser. Lo importante es que estos funcionamientos sean valorados por los individuos, es decir, que tengan un valor ante sus ojos y que puedan argumentar y defender dicho valor. En este sentido, los funcionamientos representan los “logros” de una persona, esto es, lo que consigue hacer o ser como estar bien alimentado, abrigado, educado o moverse libremente, por ejemplo.

Un tercer aspecto constitutivo del enfoque es la capacidad. Una capacidad es un conjunto de vectores de funcionamientos o una suma de vectores de estos funcionamientos, que reflejan la libertad de la persona para alcanzar aquello que valora. Para Sen, “la capacidad de una persona refiere a las diversas combinaciones de funcionamientos que ella puede conseguir. Por lo tanto, la

capacidad es un tipo de libertad: la libertad fundamental para conseguir distintas combinaciones de funcionamientos". Las capacidades son una manera de concebir la libertad como "libertad positiva", porque expresan la libertad o las oportunidades reales con que cuenta una persona para llevar el tipo de vida que considera valiosa, permitiendo la autodeterminación (Ibíd.).

Por lo demás, la capacidad proporciona un punto de vista desde el cual valorar las condiciones sociales, políticas y económicas que viven las personas al interior de una sociedad. Estas condiciones son importantes porque pueden llevar al desarrollo o al deterioro de los funcionamientos y las capacidades de la persona.

Ahora bien, la relación establecida entre los funcionamientos y las capacidades es bidireccional, porque los distintos funcionamientos entre los que se puede elegir constituyen una capacidad, y la ausencia de una capacidad reflejan el deterioro de los funcionamientos de una persona.

"De hecho, las relaciones entre funcionamientos y capacidades son mucho más complejas de lo que pueden parecer a primera vista. Las condiciones de vida son, en cierto modo, estados de existencia: ser esto o hacer aquello. Los funcionamientos, por su parte, reflejan los distintos aspectos de tales estados, y el conjunto de paquetes de funcionamiento viable es la capacidad de una persona. Sin embargo, entre las posibilidades de ser y de hacer están las actividades de escoger, y, así hay una relación bidireccional y simultánea entre los funcionamientos y las capacidades." (Sen, 2001:37)

La combinación de funcionamientos refleja la capacidad y los logros reales. El conjunto de capacidades representa la libertad para lograrlos, es decir, las distintas combinaciones de funcionamientos que se pueden realizar. La capacidad se juzga, por lo tanto, en función de los funcionamientos.

Y si la capacidad de una persona se refleja en la libertad para alcanzar funcionamientos valiosos; en tanto que el conjunto de capacidades representa la libertad general de una persona para alcanzar aquello que valora ¿Con qué criterio evaluar los funcionamientos o las capacidades? Sobre este problema Sen afirma:

"Lo primero que advertimos es que la capacidad se define en términos de las mismas variables focales que los funcionamientos. En el ámbito de los funcionamientos, cualquier punto representa un múltiplo n de funcionamientos. La capacidad es un conjunto de tal n -múltiplo de funcionamientos, que representan las diversas combinaciones alternativas de funcionamientos, entre las cuales la persona puede elegir una combinación. Una de las ventajas del enfoque de las capacidades es que nos aleja del ámbito

de los bienes, los ingresos, las utilidades, etc., para ahondar hasta el ámbito de los elementos constitutivos de la vida. Por ello, es especialmente importante advertir que no existe diferencia, en lo que se refiere al ámbito, entre el hecho de centrarnos en los funcionamientos o bien en las capacidades. Una combinación de funcionamientos es un punto en ese ámbito, mientras que la capacidad es un conjunto de tales puntos" (Sen, 2000b:50).

Desde el enfoque de las capacidades, los dos suministran diferentes tipos de información: los funcionamientos sobre las cosas que hace una persona y las capacidades sobre las cosas que tiene libertad para hacer (Sen, 1999).

Un conjunto de capacidades expresa información sobre el funcionamiento real de alguna función elegida como centralmente importante, por ejemplo, la capacidad de gozar de una buena salud, se encuentra entre una serie de funcionamientos viables como estar nutrido adecuadamente, no padecer enfermedades prevenibles, etc. La evaluación de un conjunto de capacidades se basa en la valoración de alguno o algunos de estos funcionamientos elegidos de este conjunto. Pero además, el enfoque de las capacidades no sólo promueve una evaluación del conjunto de capacidades de las personas sino que también insiste en la necesidad de hacerle una indagación al contexto. (Sen, 1999; 2002)

El enfoque de las capacidades propuesto por Sen reconoce que según cada persona y los diferentes contextos en los que las personas se desarrollan, algunos funcionamientos toman mayor criterio de valoración que otros. Pero las personas pueden diferir entre sí a la hora de la valoración de cada uno de los funcionamientos, por lo que al realizar una valoración de las ventajas individuales y sociales se deben tener presente estas variaciones de valoración sobre los funcionamientos que realiza cada persona. Asimismo, se debe tener presente que el contexto social lleva a resaltar aún más unos funcionamientos que otros (Sen, 2000a).

Los funcionamientos representan lo que una persona puede lograr hacer o ser, en tanto que las capacidades reflejan la libertad de las personas (oportunidades de tener diferentes combinaciones de funcionamientos) para elegir, de entre un conjunto de funcionamientos valiosos, la vida que desean y consideran valiosa (las libertades fundamentales que disfrutan para llevar el tipo de vida que tienen razones para valorar). El poder actuar libremente y ser capaz de elegir representan alcances significativos para su bienestar. En este sentido para Sen, "la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos". Como se mencionó algunos de estos funcionamientos son muy básicos, como estar bien nutrido, tener buena salud, tener una buena vivienda, escapar de

la morbilidad evitable y de la mortalidad prematura; en cambio otros pueden ser mucho más complejos como alcanzar la autodignidad o integrarse socialmente (Sen, 2002b:56).

En suma, desde este enfoque se puede considerar que las oportunidades que tienen los individuos de vivir en libertad está en función de las capacidades que pueden llegar a tener. En el caso del acceso a un trabajo decente, estas capacidades dependen tanto de características adscritas de los individuos tales como el sexo y la edad, como de las adquiridas, como sería el caso de la educación; pero también dependen de las oportunidades que puede brindar el contexto social; en particular, de las condiciones que presenta la estructura de la economía.

EL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE.

La noción de trabajo decente fue formulada inicialmente por Juan Somavia, Director General de la OIT, en 1999 cuando postuló como objetivo prioritario la promoción de trabajo decente, el cual resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales:

“Se entiende como la oportunidad de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.” (OIT, 2002)

Para Sen (2007), la noción de trabajo decente propuesta por la OIT en 1999, comprende cuatro características importantes. La primera es que formula un objetivo general, el cual abarca a todos los trabajadores independientemente del modo y sector en el que trabajen, ya sea trabajador asalariado o por cuenta propia, ya sea en la economía formal o en la informal. La segunda es que parte de la idea de que existen algunos derechos fundamentales que deben reconocerse, mismos que aún cuando no estén proclamados en la legislación laboral vigente, son consustanciales a toda sociedad. La tercera es que sitúa las condiciones de contratación y de trabajo dentro de un extenso marco económico, político y social que, en última instancia, refieren a las libertades de los trabajadores como ciudadanos con voz y voto, capaces de influir en las decisiones políticas e institucionales. La cuarta es su sentido universal, lo que implica abordar las condiciones de la vida laboral, así como los intereses y derechos de los trabajadores más allá de los estrechos límites de las relaciones entre entidades nacionales.

Desde que fue enunciada por primera vez esta noción, varios estudiosos de las relaciones laborales han intentado precisar su contenido y alcance. Para Lanari, (Ibíd.) las distintas aproximaciones al término trabajo decente permite agruparlas en dos tipos de conceptualizaciones. Por una parte, se ubican las que entienden que es un término que aún debe llenarse de contenido y, por otra parte, se encuentran las que consideran que es un término nuevo para designar distintos ámbitos del terreno laboral que habían sido enunciadas previamente. No obstante, todas ellas comparten la visión acerca del carácter integrativo y ético del concepto, su universalidad y dinamismo.

En términos generales, estas últimas sostienen que se trata de un trabajo productivo, desarrollado en condiciones de libertad, equidad y seguridad de manera que no viole la dignidad intrínseca del ser humano; un trabajo con derechos, protegido en un marco de regulación legal y de diálogo y negociación entre las partes; en definitiva, un trabajo de calidad. Visto así, la noción de trabajo decente involucra al menos las siguientes dimensiones: a) el trabajo en sí mismo, b) los derechos en el trabajo, c) la seguridad en el mismo y, d) la representación y el diálogo (Majid, 2001; Espinoza, 2003; Rodgers, 2008).

A su vez, para Ermida (2001), trabajo decente es un concepto aún en construcción, de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo, al cual se le han atribuido las siguientes características: trabajo productivo y seguro; con respeto a los derechos laborales; con ingresos adecuados; con protección social; y con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

Para los propósitos de este trabajo, las oportunidades de la población de acceder a un trabajo decente son concebidas como una capacidad. Como se mencionó anteriormente, la capacidad de los individuos se refleja en la libertad para lograr funcionamientos valiosos; los cuales, a su vez, reflejan distintos aspectos de los estados de existencia de una persona. La capacidad de acceder a un trabajo decente, por lo tanto, se encuentra entre una serie de funcionamientos viables como:

- a) contar con un empleo estable y seguro;
- b) percibir una remuneración suficiente que le permita asegurar el bienestar económico propio;
- c) contar con acceso a sistemas de seguridad social y;
- d) tener posibilidades de expresar su opinión acerca de los asuntos laborales que le atañen.

II. METODOLOGÍA

El trabajo se sustenta en la información proveniente de las bases de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), correspondientes al cuarto trimestre de 2005, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de México.

Muestra

Para el análisis se retomaron únicamente los datos de la población ocupada. Tras realizar las ponderaciones correspondientes, la muestra quedó constituida por 41 836 879. La distribución de la población ocupada por sexo y nivel educativo se presenta en la tabla siguiente.

Tabla 1. Distribución de la muestra por sexo y nivel educativo.

	Hombres	Mujeres	Total
Primaria incompleta	5,757,130	2,887,959	8,645,089
	66.6	33.4	100.0
Primaria completa	6,426,700	3,406,408	9,833,108
	65.4	34.6	100.0
Secundaria completa	7,865,360	5,157,596	13,022,956
	60.4	39.6	100.0
Medio superior	2,297,305	1,295,339	3,592,644
	63.9	36.1	100.0
Superior	4,018,228	2,724,854	6,743,082
	59.6	40.4	100.0
Total	26,364,723	15,472,156	41,836,879
	63.0	37.0	100.0

Modelo de Análisis

El eje principal del análisis consiste en establecer la desigualdad en la distribución de oportunidades que tiene la población ocupada de acceder a un trabajo decente, dependiendo de las diferencias en el nivel de desarrollo de las distintas regiones del país. Asimismo, se busca examinar la relación que guardan estas variables respecto de ciertas características de los individuos (sexo, nivel de escolaridad y edad).

Tabla 2. Modelo de análisis.

Variable de agrupación	Variabes de control	Variable dependiente
Desigualdad estructural de la economía	Características del individuo	Índice de Trabajo Decente*
<i>Nivel de desarrollo de distintas entidades del país</i> Grupos 1 al 5	<i>Educación</i> (Niveles de escolaridad) <i>Sexo</i> <i>Edad</i>	Variable compuesta por tres subíndices: a) seguridad del empleo b) seguridad de ingresos c) seguridad de representación

* Variable construida a partir de la definición de Bonnet, et al. (2003) y Standing (2002).

Construcción del Índice de Trabajo Decente (ITD)

Para la construcción del índice de trabajo decente (ITD) se analizaron las propuestas metodológicas de Bonnet, et al., 2003; Anker, et al., 2003; Lanari, 2005; Bescond, et al., 2003 y; Ghai, 2003, optándose por retomar el planteamiento formulado por Bonnet, et al. (2003). Estos autores presentan diferentes índices compuestos cuyo propósito es valorar las distintas facetas de la seguridad en los niveles macro (país), meso (empresa) y micro (trabajador individual). En términos generales, la idea que subyace a esta propuesta es que la seguridad es la esencia del trabajo decente; por lo tanto, los índices propuestos refieren a: i) seguridad del mercado de trabajo, ii) seguridad (estabilidad) del empleo; iii) seguridad profesional; iv) seguridad en el trabajo; v) seguridad de formación profesional; vi) seguridad de ingresos y; vii) seguridad de representación.

A nivel micro, los autores presentan un índice de trabajo decente (ITD) que se basa sólo en seis formas de seguridad, empleando tanto indicadores subjetivos como objetivos. Consideran que “si una persona tiene buena seguridad de ingresos, buena seguridad de formación, buena seguridad profesional, buena seguridad de representación y buena seguridad en el trabajo, podrá decirse que tiene un trabajo decente”; asimismo, señalan que podría añadirse la seguridad del empleo (Bonnet, et al. 2003:258).

Para la elaboración del índice de trabajo decente a partir de la información contenida en las Encuestas Nacionales de Ocupación y Empleo elaborada por el INEGI de México, únicamente se retomó la propuesta de indicadores objetivos en tres de las seis facetas de seguridad: i) seguridad del empleo, ii) seguridad de ingresos y, iii) seguridad de representación. La asignación de los valores para la construcción de los subíndices se realizó tomando en cuenta la propuesta de Standing (2002), tal como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 3. Construcción del índice de trabajo decente (IDT)

Propuesta de Bonnet et al. (2003)	Propuesta de Standing, (2002)	Propuesta del índice a partir de la información de las bases de datos de la ENOE, México.
<p>Índice de seguridad del empleo Para el índice de seguridad del empleo el indicador subjetivo es el grado de confianza de la persona en que mantendrá el que ahora es su trabajo principal. Los indicadores objetivos valoran el tipo de contrato y el tamaño del establecimiento en el que trabaja.</p>	<p>Índice de seguridad del empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Primero, se asigna un valor de 2 cuando la persona reporta sentirse "muy segura" en su trabajo principal, 1 si se siente "bastante seguro" ", y 0 en caso contrario ▪ Segundo, considerando la seguridad implícita en varios contratos o situaciones laborales, se asigna un valor de 1 cuando es un trabajador asalariado en una empresa o granja, es un trabajador por cuenta propia o trabaja en una cooperativa. . Un valor de 0 se da, si es un trabajador eventual, peón a contrato, trabajador a destajo o para saldar una deuda ▪ Tercero, se asigna un valor de 1 si trabaja para una empresa mediana o grande, una organización pública, o una cooperativa con más de cinco empleados, y 0 en caso contrario. ▪ Cuarto, se asigna un valor de 1 si el empleo principal se realiza en una oficina, tienda o fábrica, un valor de 0 si se otorga si se realiza en el hogar o en el campo, y un valor de -1, si se realiza en la calle. ▪ Por último, se asigna un valor de 1 si el establecimiento donde labora tiene más de cinco empleados, 0 en caso contrario. <p>El rango de valores posibles antes de la normalización es de -1 a 6.</p>	<p>Índice de seguridad del empleo Posición en la ocupación Trabajadores subordinados y remunerados Asalariados : 1 Con percepciones no salariales (comisiones, honorarios, destajo, propinas, etcétera) : 0 Empleadores : 1 Trabajadores por cuenta propia : 1 Trabajadores no remunerados : -1</p> <p>Tipo de contrato Con contrato escrito Temporal :1 De base, planta o por tiempo indefinido: 2 Contrato de tipo no especificado : 1 Sin contrato escrito : 0</p> <p>Ámbito y tamaño de la unidad económica Ámbito agropecuario: 1 Micronegocios Sin establecimiento : -1 Con establecimiento : 0 Pequeños establecimientos: 1 Medianos establecimientos: 2 Grandes establecimientos: 2 Gobierno: 2 Otros : 0</p> <p>Tipo de unidad económica Empresas y negocios: 1 Instituciones : 1 Sector de los hogares : 0</p> <p>El rango de valores posibles antes de la normalización es de -2 a 6.</p>

Propuesta de Bonnet et al. (2003)	Propuesta de Standing, (2002)	Propuesta del índice a partir de la información de las bases de datos de la ENOE, México.
<p>Índice de seguridad de ingresos La seguridad de ingresos se define en términos de tener un ingreso adecuado, razonablemente bueno en términos relativos, un ingreso regular asegurado, y el acceso a prestaciones no salariales.</p> <p>El indicador subjetivo es si la persona se considera o no "en buena situación económica" en comparación con otras que viven y trabajan en la misma zona. Los indicadores objetivos valoran la suficiencia de los ingresos, la estabilidad de éstos, y si la persona tiene o no acceso a prestaciones y derechos que complementen los ingresos o los sustituyan.</p>	<p>Índice de seguridad de ingresos El ingreso seguro se mide a través de dos componentes: la recepción real de los ingresos a los cuales la persona tiene derecho a través del trabajo, y la regularidad de los ingresos percibidos del trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se asigna un valor de 1 si el trabajador considera que sus ingresos son suficientes o más que suficientes para satisfacer sus necesidades básicas de vida, y un valor de 0 en caso contrario. ▪ Se asigna un valor de 0,5 si todos los ingresos que se adeudan se reciben y un valor de 0 en caso contrario. ▪ La regularidad de los ingresos, se mide asignando un valor de 1 si el ingreso mensual del trabajador fue "regular" en los últimos 12 meses, un valor de 0,5 si "ha fluctuado", y un valor de 0 si es "muy irregular". ▪ La suficiencia relativa de los ingresos se mide por una variable subjetiva, que asigna un valor de 2 si el trabajador considera que sus ingresos están "mejor que" en comparación con otras personas que viven y trabajan en su localidad, un valor de 1 se asigna si los considera como "promedio", y un valor de 0 si éstos son considerados como "por debajo de" ▪ El indicador de acceso a beneficios no salariales contempla alimentos subvencionados, licencia por enfermedad, seguro médico, vacaciones pagadas y transporte subvencionado, entre otros; y se define como el número de beneficios recibidos. <p>El rango de valores posibles antes de la normalización es de 0 a 8.5.</p>	<p>Índice de seguridad de ingresos</p> <p>Suficiencia de los ingresos Se calculó en múltiplos de líneas de pobreza patrimonial para población rural y urbana.</p> <p>Acceso a prestaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sin prestaciones : 0 ▪ Sólo acceso a instituciones de salud: 1 ▪ Acceso a instituciones de salud y otras prestaciones (aguinaldo, vacaciones con sueldo y reparto de utilidades): 2 ▪ No acceso a instituciones de salud pero si a otras prestaciones: 0.5 <p>El rango de valores posibles antes de la normalización es de 0 a 382.</p>

Propuesta de Bonnet et al. (2003)	Propuesta de Standing, (2002)	Propuesta del índice a partir de la información de las bases de datos de la ENOE, México.
<p><i>Índice de seguridad de representación</i> El indicador subjetivo es si la persona cree que las organizaciones existentes representan sus intereses en la esfera del trabajo. Los indicadores objetivos son si pertenece o no a un sindicato; si funciona o no un sindicato en su centro de trabajo, y si hay o no otro órgano que represente los intereses de los trabajadores.</p>	<p><i>Índice de seguridad de representación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En primer lugar, un valor de 1 se otorga si el trabajador pertenece a una organización que espera represente sus intereses en el empleo, 0 en caso contrario. ▪ En segundo lugar, se asigna un valor de 1 cuando existe un sindicato en el lugar de trabajo, 0 en caso contrario. ▪ En tercer lugar, se asigna un valor de 0,5 si el trabajador pertenece a alguna asociación u organización que no sea un sindicato y que pueda representar sus intereses en el trabajo o en la vida en general. <p>El rango de valores posibles antes de la normalización es de 0 a 2.5.</p>	<p><i>Índice de seguridad de representación</i></p> <p><u>Si están sindicalizados o no.</u> Sindicalizados: 1 No sindicalizados: 0</p> <p>El indicador sólo contempla dos valores 0 y 1.</p>

Para la normalización del índice de trabajo decente (ITD) se siguió el procedimiento propuesto por estos autores, el cual es igual al establecido por el PNUD para su índice de desarrollo humano:

$$\text{Valor normalizado } X = \frac{[\text{valor real} - \text{valor mínimo}]}{[\text{valor máximo} - \text{valor mínimo}]}$$

Donde:

El valor real es la puntuación alcanzada por el individuo en un determinado indicador, el valor mínimo es el valor más bajo de todos los individuos y el valor máximo es el valor más alto de todos los individuos.

Seguidamente se calculan los valores medios de todos los índices de seguridad normalizados, y el resultado se normaliza para confeccionar una escala de índice de trabajo decente que va de 0 (la cifra más baja o peor) a 1 (la cifra más alta o mejor).

Técnica de Análisis

Para analizar la desigualdad estructural de la economía mexicana se llevó a cabo un “*análisis jerárquico de conglomerados*”, el cual es una técnica aglomerativa que parte de los elementos más próximos (es decir, los dos más similares en términos de distancia) y los agrupa en un conglomerado. El conglomerado resultante es indivisible a partir de ese momento, por ello el nombre de jerárquico; sucesivamente, se van agrupando los elementos en conglomerados cada vez más grandes y más heterogéneos hasta llegar al último paso en el que se fusionan todos los elementos de la muestra en un único conglomerado global. El método utilizado fue el de *vinculación entre grupos* y se emplearon puntuaciones “Z” para que la métrica original de las variables no afectara el análisis.

Lo relevante de este procedimiento es que informa de todos los pasos realizados en el análisis, lo que permite valorar la heterogeneidad de los conglomerados que se van fundiendo en cada etapa y tomar la decisión sobre cuál es el número idóneo de conglomerados para representar la estructura interna de los datos.

Ahora bien, para establecer las características distintivas entre los grupos se llevó a cabo un análisis de la información a través de la técnica estadística “*análisis de la varianza unifactorial (ANOVA)*” y se empleó la prueba de Scheffé para identificar los grupos entre los cuales se establecían las diferencias estadísticamente significativas $\alpha \leq 0.05$.

Este mismo procedimiento estadístico se utilizó para examinar la distribución de oportunidades de acceder a un trabajo decente que tiene los habitantes entre los distintos grupos de entidades.

III. RESULTADOS

a) Resultados del análisis jerárquico de conglomerados para la conformación de grupos de entidades.

Para este análisis se incorporaron un total de 21 indicadores agrupados en los siguientes conjuntos de variables por entidad federativa: a) la tasa de desocupación trimestral de la población económicamente activa, para 2005; b) la tasa media de crecimiento anual del PIB 2005-2006 para los sectores primario, industrial y de servicios; c) el valor del índice de desarrollo humano (IDH) de 2000 a 2004 y; d) la participación porcentual de las actividades económicas en el PIB estatal, para 2005

A partir de los resultados de este análisis fue posible definir cinco grupos de entidades (ver Tabla 4), cuyas características principales difieren entre sí. Es importante señalar, asimismo, que prácticamente todas las variables incluidas en el análisis resultaron útiles desde el punto de vista de la clasificación de las 32 entidades federativas que conforman el país. (Ver Cuadro 1)

Tabla 4. Conformación de los distintos grupos de entidades.

Conglomerado	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Entidades	1:AGS 5:COAH 14:JAL 15:MEX 19:NL 22:QRO 29:TLAX	2:BC 3:BCS 6:COL 8:CHIH 23:QROO 26:SON	4:CAMP 9:DF 27:TAB	7:CHIS 10:DGGO 12:GRO 13:HGO 16:MICH 17:MOR 18:NAY 20:OAX 25:SIN 30:VER 32:ZAC	11:GTO 21:PUE 24:SLP 28:TAMPS 31:YUC
Total por grupo	7	6	3	11	5

Como se mencionó líneas arriba, con el propósito de identificar las características distintivas de cada grupo de entidades, se llevó a cabo un análisis de comparación de medias y de diferencias entre los mismos, a partir de cuyos resultados fue posible definir los distintos conglomerados.

En el grupo 1, se ubican siete entidades que se caracterizan por tener importantes zonas de desarrollo industrial. De hecho, en el periodo 2005-2006, este grupo registra una de las más altas tasas de crecimiento anual del PIB en el sector industrial. Asimismo, la participación porcentual de la industria manufacturera al PIB estatal es, en promedio, la más alta, incluso difiere significativamente de las entidades aglutinadas en los grupos 2, 3 y 4. Por otra parte, también es importante destacar que este grupo de entidades presenta las más altas tasas de desocupación en 2005, estableciéndose diferencias estadísticamente significativas con los grupos 2 y 4. (Ver Cuadro 1)

El conglomerado 2 está constituido por seis entidades donde el sector servicios es el más dinámico. Como se observa en el Cuadro 1, la tasa media de crecimiento anual del PIB, en el periodo 2005-2006, para este grupo de entidades registra el valor más alto en el sector servicios; situación por la cual difiere significativamente de los conglomerados 3 y 4. Igualmente, la participación porcentual de las actividades comerciales al PIB estatal es, en promedio, la más alta, y también se observan diferencias estadísticamente significativas con las entidades del grupo 4. Por lo demás, estas entidades registran, en promedio, uno de los valores más altos en la evolución del índice de desarrollo humano, para el periodo 2000-2004.

En el grupo 3, se reúnen las tres entidades que experimentan las menores proporciones de cambio en las tasas de crecimiento anual del PIB, para el periodo 2005-2006. En efecto, el valor promedio que registran estas entidades en las tasas de crecimiento de los distintos sectores de la economía resulta ser el más bajo (sector industrial) o bien se sitúa entre los más bajos (sectores primario y de servicios). Inclusive, se observa que este conjunto de entidades difiere significativamente del grupo 5 en el sector industrial y de los conglomerados 1 y 2 en el sector servicios (ver cuadro 1). Es importante señalar, por otra parte, que este grupo está conformado por dos entidades petroleras (Campeche y Tabasco), por lo que no es de extrañar que la participación porcentual de las actividades mineras al PIB estatal presente un valor muy superior al del resto de los grupos, con los cuales se establecen diferencias estadísticamente significativas. Asimismo, el valor más alto que se observa respecto de la evolución del índice de desarrollo humano (IDH), en el periodo 2000-2004, tiene que ver con la presencia del Distrito Federal en este grupo, entidad que presenta el IDH más alto del país.

En el conglomerado 4, se encuentran varias de las entidades más rezagas del país (Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Oaxaca y Veracruz); de hecho, este conglomerado registra el valor promedio más bajo en relación con la evolución del índice de desarrollo humano, para el periodo 2000-2004. Asimismo, este grupo aglutina a entidades eminentemente agrícolas, como es el caso de Sinaloa, lo que se refleja en la participación porcentual de las actividades agropecuarias al PIB estatal, que presenta un valor medio muy superior al del resto de los grupos, con los cuales establece diferencias estadísticamente significativas (ver Cuadro 1). Conviene destacar, por otra parte, que si bien estas entidades registraron las menores tasas de desocupación en 2005, también es cierto que constituyen un grupo con las más altas proporciones de población rural migrante, ya sea hacia las entidades del norte del país o hacia los Estados Unidos.

Cuadro 1. Resultados del análisis de la varianza unifactorial y diferencias entre grupos.

Variables	Conglomerado	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Sig. de F
	Casos	7	6	3	11	5	
Tasa de desocupación trimestral en 2005							
Trimestre I	Medias	4.60	2.88	3.92	2.69	3.76	0.002
	Dif. Gpos.	2,4	1		1		
Trimestre II	Medias	4.50	2.36	3.67	2.48	3.20	0.000
	Dif. Gpos.	2,4	1		1		
Trimestre III	Medias	4.88	2.73	4.26	2.59	3.51	0.000
	Dif. Gpos.	2,4	1		1		
Trimestre IV	Medias	4.01	2.39	3.22	2.25	2.68	0.000
	Dif. Gpos.	2,4	1		1		
Tasa media de crecimiento anual del PIB, 2005-2006							
Sector Primario	Medias	2.69	1.72	0.96	2.11	0.51	0.001
	Dif. Gpos.	5			5	1,4	
Sector Industrial	Medias	4.04	3.69	1.37	2.25	5.16	0.000
	Dif. Gpos.			5	5	3,4	
Sector Servicios	Medias	4.04	4.30	2.32	2.32	3.42	0.000
	Dif. Gpos.	3,4	3,4	1,2	1,2,5	4	
Valor del Índice de Desarrollo Humano							
IDH 2000	Medias	0.804	0.822	0.822	0.752	0.775	0.000
	Dif. Gpos.	4	4	4	1,2,3		
IDH 2001	Medias	0.806	0.823	0.825	0.756	0.778	0.000
	Dif. Gpos.	4	4	4	1,2,3		
IDH 2002	Medias	0.808	0.823	0.826	0.759	0.781	0.000
	Dif. Gpos.	4	4	4	1,2,3		
IDH 2003	Medias	0.810	0.825	0.828	0.762	0.784	0.000
	Dif. Gpos.	4	4	4	1,2,3		
IDH 2004	Medias	0.813	0.829	0.830	0.765	0.788	0.000
	Dif. Gpos.	4	4	4	1,2,3		
Participación porcentual de las actividades económicas al PIB estatal en 2005, a precios de 1993.							
Agrop, silvi-cultura y pesca	Medias	4.24	6.04	3.58	14.64	6.20	0.000
	Dif. Gpos.	4	4	4	1,2,3,5	4	
Minería	Medias	0.72	1.81	18.71	1.20	0.66	0.003
	Dif. Gpos.	3	3	1,2,4,5	3	3	
Industria manufacturera	Medias	28.89	10.66	7.11	11.81	22.75	0.000
	Dif. Gpos.	2,3,4	1	1	1		
Construcción	Medias	2.98	3.25	4.69	4.84	5.78	0.014
	Dif. Gpos.						
Electricidad, gas y agua	Medias	1.36	3.77	2.11	3.26	2.51	0.511
	Dif. Gpos.						
Comercio, rest. y hoteles	Medias	20.72	28.65	18.57	17.54	19.64	0.022
	Dif. Gpos.		4		2		
Transporte y comunicaciones	Medias	13.35	13.60	10.54	11.42	13.35	0.225
	Dif. Gpos.						
Servicios financieros	Medias	14.07	17.63	17.68	17.54	15.25	0.502
	Dif. Gpos.						
Servs. comuna. socs. y pers.	Medias	15.48	16.02	22.09	19.13	15.57	0.007
	Dif. Gpos.						

El grupo 5, está constituido por cinco entidades que presentan la tasa de crecimiento anual del PIB, para el periodo 2005-2006, más alta en el sector industrial, en tanto que la más baja en el sector primario y una tasa media en el sector servicios (ver Cuadro 1). Es importante señalar, sin embargo, que cuando se analizan las proporciones de cambio individuales en las tasas medias de crecimiento para cada uno de estos sectores por separado, se observa que dichas proporciones son muy similares entre las distintas entidades. Es decir, son entidades muy homogéneas en términos del comportamiento de, estos indicadores, por ejemplo, en el sector primario se ubican no sólo las entidades con las tasas más bajas de crecimiento, sino también aquellas entidades que registran un decrecimiento para el periodo considerado, como son Guanajuato y Tamaulipas.

En forma resumida, podríamos caracterizar los distintos conglomerados de la siguiente manera:

- *Grupo 1.* Entidades con alto crecimiento del sector industrial.
- *Grupo 2.* Entidades con más alto crecimiento del sector servicios.
- *Grupo 3.* Entidades con menores tasas de crecimiento en todos los sectores de la economía.
- *Grupo 4.* Entidades más rezagadas, pero con más alta participación de las actividades agropecuarias al PIB estatal.
- *Grupo 5.* Entidades con más alto crecimiento del sector industrial, pero bajo crecimiento o decrecimiento del sector primario.

Una vez conformados los grupos, se procedió a analizar la forma como se distribuyen las oportunidades de acceder a un trabajo decente entre la población ocupada que reside en los distintos grupos de entidades.

b) Resultados del análisis sobre la distribución de oportunidades de acceder a un trabajo decente.

En este apartado se presentan los resultados del análisis de comparación de medias (ANOVA) entre los distintos grupos de entidades. Cabe señalar, que en todos los casos se observaron diferencias estadísticamente significativas entre los conglomerados, así como entre las distintas categorías de las variables referidas a las características de la población ocupada (sexo, nivel de escolaridad y edad).

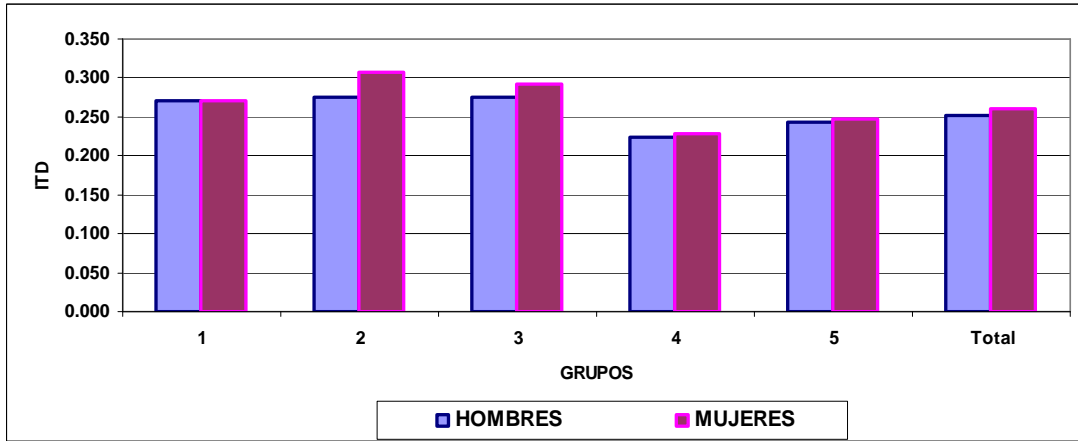
Como puede apreciarse en la Gráfica 1, el valor más alto que toma el índice de trabajo decente (ITD) corresponde a la población ocupada de las entidades que presentan el más alto crecimiento en el sector servicios (grupo 2); seguido por los habitantes de las entidades que registran las menores tasas de crecimiento en todos los sectores (grupo 3). Un poco más abajo se encuentra la población de las entidades con un alto crecimiento del sector industrial (grupo 1); en tanto que los valores más bajos se observan entre quienes habitan en las entidades con más alto crecimiento del sector industrial, pero bajo crecimiento o decrecimiento del sector primario (grupo 5) y en las entidades más rezagadas del país (grupo 4).

La distribución de oportunidades de acceder a un trabajo decente entre hombres y mujeres muestra, por otra parte, una situación más favorable para las mujeres. Esta circunstancia es más notoria en el caso de las entidades agrupadas en los conglomerados 2 y 3. Este hallazgo es consistente con los resultados de un trabajo previo³, en el cual se emplearon modelos de regresión lineal múltiple a fin de determinar los efectos de los individuos y de la estructura económica en las probabilidades de contar con un trabajo decente. Un aspecto que sobresale de este análisis es el coeficiente negativo que adquiere la variable “hombre”, cuando se incorpora al modelo de regresión como variable “DUMMY”.

En ese estudio, los resultados se interpretaron de la siguiente manera: *bajo igualdad de condiciones con respecto a los hombres, el hecho de ser mujer aumenta las posibilidades de acceder a un trabajo decente*. Esto no quiere decir que las mujeres en su mayoría tengan una mejor situación, sino únicamente que al controlar los otros factores incluidos en la ecuación de regresión ser mujer implica una ventaja. No obstante, hay que tener presente que los hombres son los que en mayor proporción acceden al mercado de trabajo y los que en mayor medida cubren los requerimientos (posición en las categorías de otras variables) que posibilitan el acceso a un trabajo decente. Las mujeres que acceden al mercado de trabajo mejoran en mayor proporción sus condiciones de empleo con respecto a otras mujeres cuando cubren los requerimientos que posibilitan el acceso a un empleo decente. Aunque el número de mujeres que lo logra, es mucho menor al número de hombres (37% vs. 63%).

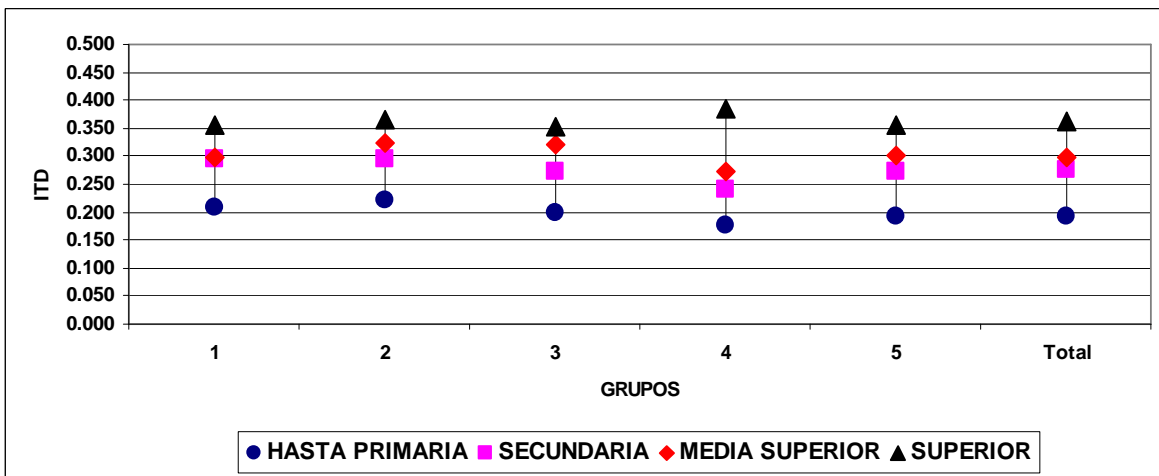
³ Sánchez Pérez, Hídalía (2009). *Análisis de la influencia de las características de los sujetos y de la estructura económica en las oportunidades de acceder a un trabajo decente*. Ponencia aceptada en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa, a realizarse del 21 al 25 de septiembre de 2009, en Veracruz, Veracruz. México.

Gráfica 1. Diferencias en los valores medios del índice de trabajo decente (ITD) entre hombres y mujeres, según conglomerado de pertenencia.



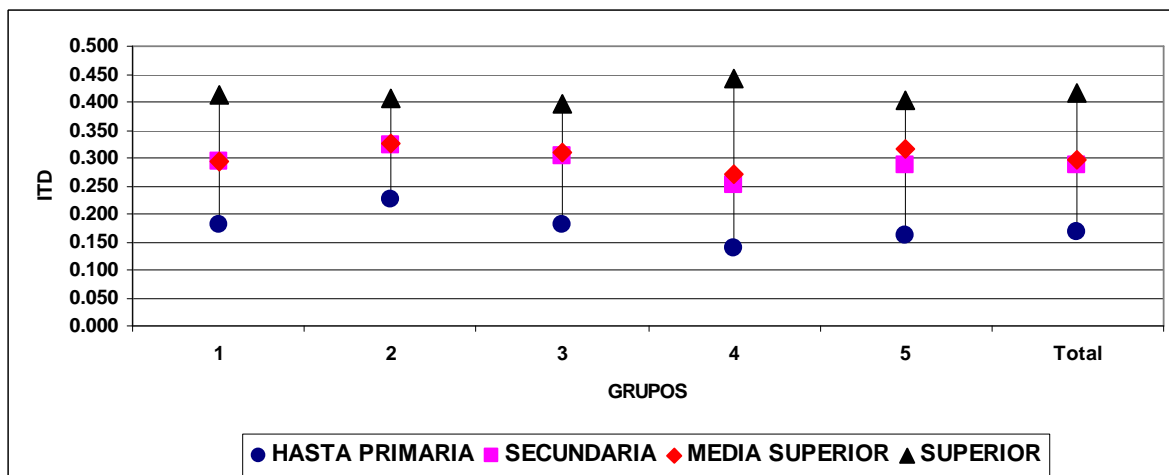
La desigualdad de oportunidades de acceder a un trabajo decente se manifiesta también en las brechas que se establecen entre la población ocupada con distintos niveles de escolaridad, al interior de cada uno de los conglomerados. Al respecto, se observa que para los hombres, la brecha más amplia entre quienes cuentan con una escolaridad hasta primaria terminada y aquellos que tienen mayor escolaridad corresponde a la población ocupada de las entidades del grupo 4, seguida de los habitantes de las entidades de los grupos 5 y 3. A su vez, la brecha más reducida entre quienes tienen los niveles inferiores y superiores de escolaridad se presenta en las entidades de los grupos 1 y 2. Conviene destacar, por otra parte, que la distancia que separa a los individuos con educación media superior de los que cuentan con estudios superiores es mayor en las entidades del grupo 4, incluso para estas entidades el valor promedio del ITD es superior al del promedio nacional. (Ver Gráfica 2)

Gráfica 2. Diferencias en los valores medios del índice de trabajo decente (ITD) entre hombres con diferentes niveles de escolaridad, según conglomerado de pertenencia.



La situación de las mujeres es similar a la reportada para el caso de los hombres en relación con las entidades donde la desigualdad de oportunidades de acceder a un trabajo decente es más amplia (grupo 4) o más pequeña (grupo 2), aunque en este caso la posición intermedia corresponde al grupo 1. Sin embargo, el tamaño de las brechas es más grande, es decir, la distancia que separa a las mujeres con niveles inferiores de escolaridad de aquéllas que cuentan con estudios superiores es mayor que la de los hombres en los distintos grupos de entidades. Pero además, el valor promedio del ITD de las mujeres que cuentan con estudios hasta primaria terminada, es inferior al de los hombres en cuatro de los grupos considerados (1, 3, 4 y 5); en tanto que el valor promedio de quienes cuentan con estudios superiores es mucho mayor al de los hombres en todos los casos. Adicionalmente, se observa que la brecha entre las mujeres con educación media superior de aquéllas que cuentan con estudios superiores es más amplia en los cinco grupos de entidades. (Ver Gráfica 3)

Gráfica 3. Diferencias en los valores medios del índice de trabajo decente (ITD) entre mujeres con diferentes niveles de escolaridad, según conglomerado de pertenencia.

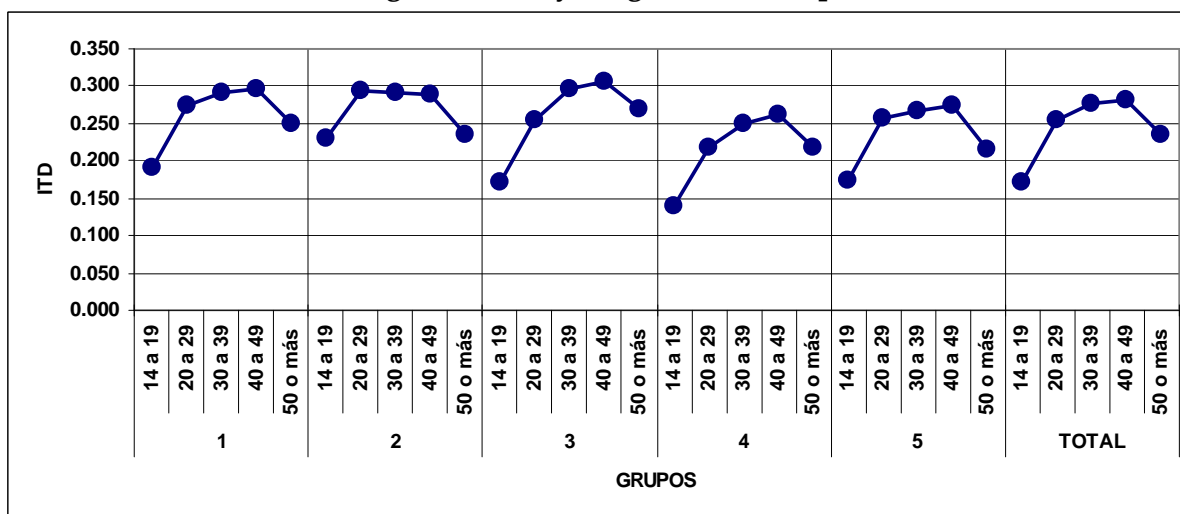


De las tendencias descritas es posible destacar dos aspectos importantes. En primer lugar, que en las entidades más rezagadas, donde las oportunidades de acceder a un trabajo decente son menores, las brechas de desigualdad entre la población ocupada con distintos niveles de escolaridad son mayores (grupo 4); en tanto que éstas son menores para los individuos del grupo que registra los valores más altos en el ITD, a saber, las entidades que presentan el más alto crecimiento en el sector servicios (grupo 2). En segundo término, que siendo la educación una capacidad básica que, a su vez, tiende a reforzar la posibilidad de alcanzar y usar otras, el hecho de que las mujeres con educación superior presenten un ITD mayor que el de los hombres, podría interpretarse en el sentido de la que escolaridad apoya más a las mujeres en las posibilidades de acceder a un trabajo decente.

Otro aspecto importante a examinar tiene que ver con la distribución de oportunidades de acceder a un trabajo decente para la población ocupada de acuerdo con su edad. Previo al análisis de los datos, conviene señalar que las tendencias que se muestran en las Gráficas 4 y 5, son similares a las registradas en los trabajos que analizan la relación edad-ingreso. En estos estudios, se ha observado de manera consistente que a medida que se incrementa la edad de los individuos, aumentan también las remuneraciones que perciben en el mercado de trabajo; sin embargo, éstas llegan a un punto máximo, cuando los individuos se encuentran cercanos a la edad de retiro del mercado de trabajo, a partir de la cual los salarios que perciben los individuos comienzan a descender.

En nuestro caso, dado que el ITD incluye, entre otras, la variable ingresos en su construcción, se esperaba observar tendencias similares a las descritas anteriormente. De hecho, como se aprecia en las gráficas siguientes, las posibilidades de acceder a un trabajo decente también se incrementan conforme aumenta la edad de la población ocupada, hasta llegar a su punto máximo entre los 40 y 49 años, para descender, posteriormente, cuando los individuos se encuentran cercanos a su edad de retiro del mercado laboral (50 años o más). No obstante, esta relación es más consistente para los hombres que para las mujeres, con excepción del grupo 2, donde el punto máximo se sitúa a una edad temprana, entre los 20 y 29 años. Otro aspecto importante a destacar respecto de las curvas edad-ITD tiene que ver con el hecho de que en el grupo 2, que aglutina a las entidades con más alto crecimiento en el sector servicios, la población más joven tiene mayores posibilidades de acceder a un trabajo decente, incluso por arriba de la población de 20 a 29 años que reside en las poblaciones más rezagadas.

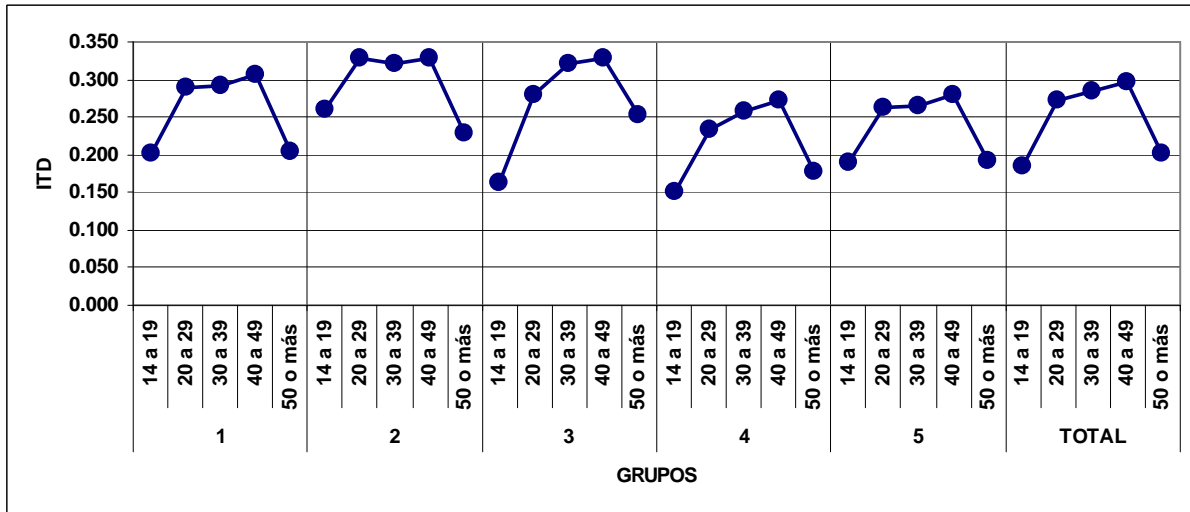
Gráfica 4. Diferencias en los valores medios del índice de trabajo decente (ITD) para los hombres, según su edad y conglomerado de pertenencia.



En el caso de las mujeres, las tendencias esperadas son menos consistentes. En particular, respecto del grupo de edad entre 30 y 39 años, pues el incremento del ITD es mínimo para la población ocupada en las entidades de los grupos 1 y 3, e incluso se observa un ligero decremento para las entidades que conforman el grupo 2. Por lo demás, la disminución del valor del ITD para el grupo de 50 años o más de edad es mucho mayor que la registrada por los hombres; asimismo, la distancia que separa a la población más joven de quienes tiene entre 20 y 29 años, es más amplia para las mujeres que para los hombres. Estos datos apuntan en el sentido de que, al igual que sucede con la escolaridad, las brechas de desigualdad entre mujeres con distintas edades es mayor que la observada para los hombres y que esta desigualdad tiende a acentuarse entre las mujeres más jóvenes y las de mayor edad. (Ver Gráfica 5)

Estos resultados se pueden interpretar en el sentido de que la experiencia permite adquirir una serie de conocimientos y desarrollar ciertas habilidades, de manera que se produce una modificación en las condiciones laborales a través del tiempo para recompensar dicha experiencia o “especialización”; no obstante, también es posible apreciar que dicho incremento llega a un máximo, a partir del cual las oportunidades de acceder a un trabajo decente disminuyen.

Gráfica 5. Diferencias en los valores medios del índice de trabajo decente (ITD) para las mujeres, según su edad y conglomerado de pertenencia.



CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

Para Sen la libertad de que disfrutaran los seres humanos para llevar la vida que juzgan y consideran valiosa es fundamental, por ello introduce el concepto de capacidad. Las capacidades constituyen un conjunto de oportunidades reales que alguien puede emplear de una u otra forma. Bajo esta perspectiva, el trabajo pretendía analizar el efecto de la desigualdad estructural de la economía mexicana en las posibilidades que tiene la población de acceder a un trabajo decente, considerando, asimismo, algunas características de la población ocupada, tales como: sexo, nivel de escolaridad y edad.

De los resultados presentados en este trabajo se desprende que las posibilidades de acceder a un trabajo decente son mayores para la población ocupada de las entidades que presentan el más alto crecimiento en el sector servicios. Pero además, que en las entidades más rezagadas, donde era de esperarse que las oportunidades de acceder a un trabajo decente fueran menores, las brechas de desigualdad entre la población ocupada con distintos niveles de escolaridad son mayores. Asimismo, se observó que la educación juega un papel importante en la ampliación de las oportunidades de la población para acceder a un trabajo decente, aunque esto se observa en mayor proporción en el caso de las mujeres. La edad, sin embargo, afecta más a las mujeres que a los hombres.

Una reflexión respecto del papel de la educación en la ampliación de oportunidades de la población. En la perspectiva del desarrollo como libertad, si bien el proceso de desarrollo puede considerarse como una ampliación de la libertad humana, esta ampliación no debe concebirse de manera aislada ya que los seres humanos no sólo deben tener libertad para hacer lo que juzgan que tiene valor, sino también contar con las oportunidades o condiciones para ello. Es decir, para que la educación efectivamente contribuya al mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de la población, es necesario que se consideren las oportunidades que brinda el contexto social para que la población pueda acceder a mayores niveles de bienestar.

En el contexto actual de la economía mexicana, las entidades donde el sector servicios es más dinámico, ofrecen mejores condiciones para que la población acceda a un trabajo decente. Este hallazgo apunta hacia la necesidad de continuar explorando cuáles son las condiciones del contexto que posibilitan un mayor impacto de la educación en la calidad de vida de la población.

REFERENCIAS

- Anker, Richard et al. (2003) La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, pp. 161-195.
- Bescond, David et al (2003) Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, pp. 197-231.
- Bonnet, Florence et al. (2003) Una familia de índices de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, pp. 233-261.
- Ermida Uriarte, Oscar (2001) *Trabajo decente y formación profesional*. Boletín interno 151, CINTERFOR, Montevideo.
- Espinoza, Malva (2003) *Trabajo decente y protección social*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Ghai, Dharam (2003) Trabajo decente: concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, pp. 125-160.
- Lanari, María Estela (2005) *Trabajo decente: significados y alcances del concepto*. Indicadores propuestos para su medición. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República de Argentina
- Majid, Nomaan (2001) *Economic growth, social policy and decent work*. Employment paper 2001/19. OIT.
- Nebel Mathias y Pedro Flores Crespo (2008) Introducción, en: Mathias Nebel y Pedro Flores Crespo, (Ed). *Desarrollo como libertad en América Latina. Fundamentos y aplicaciones*. México (en prensa).
- Nussbaum, Martha C. y Amartya Sen (Eds.) (2002) *La calidad de vida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- OIT (2002) *Informe IV: El trabajo decente y la economía informal*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99º Reunión 2002.
- Rodgers, Gerry (2008) 1º de Mayo: El trabajo decente como una meta para la economía global. IADE / Realidad Económica. Disponible en: <http://www.iade.org.ar>
- Sen, Amartya K. (1999) *Invertir en la infancia: su papel en el desarrollo*. Conferencia pronunciada en la Asamblea Anual "Romper el ciclo de la pobreza: Invertir en la infancia", auspiciada por el Banco Interamericano de Desarrollo. París. 14 de marzo de 1999. Consultado en: <http://www.eumed.net/coursecon/economistas/sen.htm> (08/09/05).
- (2000a) *Desarrollo y libertad*, España: Editorial Planeta.
- (2000b) *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza.
- (2001) *El nivel de vida*. Madrid: Editorial Complutense
- (2002) "¿De qué se trata el desarrollo?". En Meier, Gerald y Joseph Stiglitz (Eds.) *Fronteras de la economía del desarrollo. El futuro en perspectiva*. Colombia: Banco Mundial / Alfaomega.

- (2002a) “¿De qué se trata el desarrollo?”. En: Meier, Gerald M y Joseph E. Stiglitz (Eds.) *Fronteras de la economía del desarrollo. El futuro en perspectiva*. Colombia: Banco Mundial / Alfaomega.
 - (2002b) “Capacidad y Bienestar” En: Nussbaum, Martha C. y Amartya Sen (Comps.) *La calidad de vida*. México: Fondo de Cultura Económica.
 - (2007) “El trabajo decente, un derecho humano”. En Sen, Amartya, Joseph Stiglitz e Imanol Zubero (2007) *Se busca trabajo decente*. Madrid: Ediciones HOAC.
 - (s/f) *Teorías del desarrollo a principios del siglo XXI*. Documento de la Biblioteca Digital de la Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo – www.iadb.org/etica.
- Standing, G. (2002) From People's Security Surveys to a Decent Work Index. *International Labour Review*, vol. 141, num. 4, pp. 441-454.