

PANORAMA LABORAL EN EL ESTADO DE HIDALGO, 2019. UNA PERSPECTIVA BAJO LA ÓPTICA DEL TRABAJO DECENTE

Luis Martín Escorcía Obregón*
María Fernanda Robles Luqueño**
Eduardo Rodríguez Juárez***

(Recibido: 25-enero-2021– Aceptado: 19-marzo-2021)

25

Resumen

El presente trabajo evaluó la tendencia de las características de los empleos hidalguenses, con la propuesta de Trabajo Decente de la OIT, para los sectores económicos del Estado de Hidalgo. El desarrollo de la metodología parte de la utilización de datos del segundo trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2019 para esta entidad. Se construyó un Índice de Tendencia al Trabajo Decente empleando la técnica de Análisis por Componentes Principales para clasificar la afinidad de las condiciones de trabajo en los distintos sectores económicos, lo que permitió evidenciar la precariedad de los empleos en el Estado, y la necesidad de construir políticas enfocadas a promover el Trabajo Decente.

Palabras clave: empleo, economía laboral, condiciones de trabajo

Clasificación JEL: E24, J01, J81

Labor panorama in the State of Hidalgo, 2019. A perspective from the optics of Decent Work

Abstract

The present work evaluated the trend of the characteristics of Hidalgo Jobs, with the ILO Decent Work proposal, for the economic sectors of the state of Hidalgo. The development of

* Egresado de la Licenciatura en Economía, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. martin.escorcia10@gmail.com

** Egresada de la Licenciatura en Economía, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. gmluqueno@gmail.com

*** Profesor Investigador del Área Académica de Economía. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Autor de correspondencia eduardor@uaeh.edu.mx

the methodology is based on the use of data from the second quarter of the National Survey of Occupation and Employment 2019 for this entity. A Decent Work Tendency Index was constructed using the Principal Component Analysis technique to classify the affinity of working conditions in the different economic sectors, which made it possible to show the precariousness of jobs in the state, and the need to build policies focused on promoting Decent Work.

Keywords: employment, labor economics, working conditions

JEL Classification: E24; J01, J81

Introducción

26

El ser humano es sociable por naturaleza (*zoon politikon*), cualidad que le conduce a interactuar entre sí y a gestar vínculos que dan pie a la formación de sociedades. De estas interacciones surge la división de ocupaciones y tareas que permiten la creación y obtención de bienes y servicios que facilitan el desarrollo, organización, vida, subsistencia y progreso de los individuos en colectivo, dando origen al elemento fundamental de cualquier sistema económico: *el trabajo*. Rodríguez y Gaona (2020), señalan que cuando la sociedad es consciente del papel que juega el trabajo en el desarrollo de la vida humana, es capaz, de determinar las condiciones que eleven socialmente a todos sus miembros.

El trabajo permite la seguridad económica y material de los seres humanos, por tanto, garantizar el acceso a un empleo con un salario suficiente que permita el desarrollo de los trabajadores y sus familias debe ser una prioridad, sobre todo ante el contexto económico actual en donde la falta de oportunidades de empleo, aunado a la precarización de las condiciones laborales, ha orientado a las familias a un estadio de vulnerabilidad¹. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo* (2020), indica que casi 500 millones de personas están subempleadas, lo que dificulta que puedan construir una vida mejor gracias a su trabajo.

La OIT ha instaurado el concepto de Trabajo Decente, en favor de mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores, principalmente de aquellos que se encuentran inmersos en la precariedad. El concepto nace en la Conferencia Internacional del Trabajo (celebrada en 1999) donde la OIT lo define como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999, p. 4), orientándolo a cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y el fomento del diálogo social. Dentro de estos objetivos se encuentran incluidas la igualdad de género y la no discriminación.

¹ Millán señala que “el trabajo dignifica y alivia a los seres humanos, pero cuando este es inestable puede presentar angustia; porque se siente uno en riesgo, en peligro de perder lo que se tiene” (Millán, 2013, p. 13).

Simultáneamente, estos cambios han demandado al individuo adquirir una serie de aptitudes, conocimientos y herramientas que le permitan ejecutar las actividades laborales; sobre todo, ante la idea de que los grandes contrastes en los niveles de ingreso se explican tradicionalmente por diferencias en el capital humano. Schultz (1961), Becker (1962) y Mincer (1974), observan al capital humano como una inversión, un costo de oportunidad que permite a las personas obtener mayores ingresos por destinar tiempo a la educación. Por tanto, cuando las cualificaciones y actividades laborales, entre un conjunto de trabajadores, son iguales, las remuneraciones también deben serlo, sin importar el género o el grupo etario al que se pertenezca. La no discriminación representa uno de los objetivos primordiales del Trabajo Decente, para lograr promover al trabajo como “fundamento de una sociedad de hombres libres” (Levaggi, 2006, citado por Millones, 2012, p. 97).

Esta situación, que aqueja al mundo del trabajo se acentúa al considerar el ámbito regional. Gálvez *et al.* (2016), muestran que en México se ha presentado una marcada diferenciación en materia de condiciones de Trabajo Decente entre las entidades del norte y el sur, lo que ha contribuido a profundizar las desigualdades. Rodríguez (2018), analiza las diferencias en las condiciones de trabajo de cada sector de actividad económica, encontrando que los trabajadores del sector agrícola laboran en condiciones más precarias que aquellos que se dedican a las actividades manufactureras, independientemente de la región a la que se pertenezca.

Estudiar las diferencias regionales y sectoriales se vuelve de interés cuando se analiza una de las entidades más pobres del país, el Estado de Hidalgo el cual, de acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2020) y el Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP)², del primer trimestre de 2005 al tercer trimestre de 2019, se ha incrementado en 4.8 puntos porcentuales, lo que indica un incremento sustancial de la precariedad laboral observada a partir de los ingresos.

Bajo el enfoque de Trabajo Decente, el presente estudio hace un análisis descriptivo sobre la calidad laboral en el Estado de Hidalgo, esto con el fin de identificar las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores y trabajadoras de la entidad, además de reflejar la proporción del capital humano activo que cuenta con derechos laborales. Se pretende señalar los sectores económicos en donde los individuos pueden aspirar a desempeñarse en condiciones más favorables, fructíferas y dignas. En contraste, se identifican aquellos sectores en donde impera la precariedad, marginación, desigualdad, etcétera. Con ello se pretende contribuir al debate sobre la divergencia sectorial en México y generar insumos para conocer las características que imperan en los sectores económicos de la entidad hidalguense que sirvan como insumos para el desarrollo de políticas sectoriales que promuevan la mejora en las y los trabajadores de Hidalgo.

² El Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza, permite “analizar si aumenta o disminuye el porcentaje de la población cuyos ingresos laborales son insuficientes para adquirir la canasta alimentaria” (CONEVAL, 2020, p. 61).

1. El Trabajo Decente y su conceptualización

La perspectiva neoclásica señala que cuando el salario real se encuentra por encima del salario de equilibrio, surge el desempleo involuntario; el cual es resultado de una “rigidez” en el mercado de trabajo que incrementa los costos laborales³. Esta idea, ha provocado que las políticas de empleo vean en el salario y en las prestaciones laborales, la forma más viable de disminuir el desempleo y lograr el equilibrio. Sin embargo, los resultados parecen ser contradictorios; reducción de salarios, prestaciones y nulo crecimiento en los niveles de empleo. Para Millones (2012), en la región de las Américas se tiene una utopía en la filosofía neoliberal en la cual sus conceptos tienen una validez teórica pero que difícilmente pueden ser realizables.

28

Ante la crisis del empleo y la precariedad laboral en el año de 1999 la OIT, propone garantizar un empleo que considere no solo las remuneraciones, sino además que avale la seguridad de los trabajadores, el Trabajo Decente, el cual se configura en el año 2004, como un objetivo global por las Naciones Unidas (Millones, 2012). Sin embargo, al promover un ingreso lo suficientemente alto para satisfacer las necesidades de los trabajadores, el Trabajo Decente es causa de una rigidez en el mercado de trabajo, lo que representa una contradicción a las políticas de libre mercado, por ello, como lo señala Millones (2012), es un término político defectuoso e inacabado más que un constructo teórico del trabajo.

Lo cierto es que independientemente de esta posible contradicción en la implementación del Trabajo Decente, éste expresa la más clara idea de protección de los derechos de los trabajadores y de la protección colectiva en el contexto internacional (Hualde *et al.* 2014). Por ello, el enfoque del Trabajo Decente de la OIT ha sido utilizado en este trabajo ya que empata con la visión normativa del trabajo de los autores. El trasfondo ideológico de este concepto se remite a teorías de desarrollo humano, como menciona Santillán *et al.* (2016, p. 72-73):

La OIT propone que, en el marco de la globalización, los países deben poner en primer plano el derecho a la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, y diseñar un modelo que permita monitorear el desarrollo versus el trabajo decente en los países (Zacharie y Seron 2008; Fields 2003) [...] al tener un alcance universal, el concepto reconoce los derechos de las personas como seres humanos, no como miembros de uno u otro país (Sen 2007), y se dirige a todo tipo de trabajadores: formales, informales, autónomos, etcétera (Barreto 1999), por lo que se orienta a impulsar una globalización más justa que ofrezca beneficios y oportunidades tangibles a todos los países y personas (Zubero 2007).

La Tabla 1 refleja una síntesis de las categorías y dimensiones que de acuerdo con Anker, *et al.* (2003) y Espinoza (2003) nos permiten hablar de un esquema laboral en condiciones de Trabajo Decente.

³ Velázquez *et al.* (2017), señalan que las rigideces son provocadas por agentes o instituciones que interfieren con el libre funcionamiento de los mercados, ejemplo: sindicatos, leyes, gobierno, entre otras.

Tabla 1
Dimensiones y Categorías a contemplar en el concepto de Trabajo Decente

| <i>Autor</i> | <i>Richard Anker y compañía (2003)</i> | <i>Malva Espinoza (2003)</i> |
|------------------------------|---|--|
| Categoría o dimensión | Oportunidades de empleo. Trabajo inadmisibles. Remuneración suficiente y trabajo productivo. Jornada laboral decente. Estabilidad y seguridad en el empleo. Conciliación del trabajo con la vida familiar. Trato justo en el trabajo. Seguridad en el trabajo (trabajo seguro). Protección social. Diálogo social y relaciones laborales. Entorno socioeconómico del Trabajo Decente. | Empleos de calidad y en cantidad suficiente. Ingresos adecuados. Seguridad en el empleo. Formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad. Con respeto a los derechos de los trabajadores. Fortalecimiento sindical y negociación colectiva. Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social. Con diálogo social y tripartismo. Con protección social en el empleo y en la sociedad. En condiciones de libertad. Con equidad para todos los miembros de la sociedad. Con dignidad. |

Fuente: elaboración propia con base en Anker, *et al.* (2003) y Espinoza (2003).

Naturalmente las distintas categorías comparten dimensiones y no por ello se debe restar mérito, al contrario, es de suma importancia que exista ánimo de la academia por robustecer el concepto para legitimarlo socialmente y se configure como eje central en el diseño de las políticas laborales. En la elaboración de este artículo se estudian variables comunes en la mayoría de los estudios sobre el Trabajo Decente, a saber, ingresos adecuados, jornada laboral decente, protección social, y estabilidad y seguridad en el empleo, variables que además concuerdan con la información disponible, para la entidad hidalguense.

El marco legal en México (Ley Federal del Trabajo, 2021, p. 1) promulga lo siguiente:

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

Los lineamientos del Trabajo Decente de la OIT están pensados con el propósito de impactar positivamente en la calidad de vida de los trabajadores y, por ende, mitigar los

niveles globales de pobreza, pues la pobreza refleja lo que ocurre en el mercado de trabajo, donde los individuos obtienen sus principales medios de vida y progreso (OIT, 2006).

Partiendo de esta perspectiva Glebjerman (2017), aborda la relación pobreza multidimensional-Trabajo Decente y propone una serie de criterios para conjugar el sistema de indicadores de Trabajo Decente (propuesto por la OIT) con el Índice de Pobreza Multidimensional para poder observar la repercusión que tiene el contar con un Trabajo Decente en los niveles de pobreza que pudiese existir, puesto que considera que ambas categorías son de carácter multidimensional, y disponer de variables que arrojen una métrica más precisa sobre estas contribuye a obtener una imagen más acertada del comportamiento de ambas categorías, los efectos correlacionados, y contar con bases más sólidas al momento del trazado y articulación de las políticas públicas para el combate de ambas problemáticas.

Nuevamente, Anker *et al.* (2003) sostienen que una medición fidedigna del Trabajo Decente permitirá comprender con más claridad los mecanismos gracias a los cuales el crecimiento económico se traduce en mejores niveles de bienestar humano y cómo éstos sientan las bases de un desarrollo económico y social más rápido. Asimismo, afirman que datos exhaustivos acerca del Trabajo Decente resultan muy provechosos a los analistas, observadores políticos y legisladores.

30

2. Metodología

La construcción y uso de índices multidimensionales aporta una mayor practicidad sin mermar la capacidad explicativa en el estudio de fenómenos complejos, o como su nombre lo indica, con múltiples variables o dimensiones. En convergencia con lo anterior, se optó por elaborar un Índice de Tendencia al Trabajo Decente (ITTD) para evaluar la situación de los empleos en el Estado de Hidalgo, auxiliado por el método de Análisis por Componentes Principales (ACP) para agrupar la vastedad de los datos de forma sintética, procurando evitar la pérdida de información relevante del fenómeno estudiado.

En este caso, el ACP⁴ es una técnica matemática de la reducción de la dimensión de un conjunto de variables observadas a un conjunto de variables más pequeño (los componentes principales), que son combinaciones lineales de las variables origen o de partida. Las nuevas variables (componentes principales) son incorrelacionadas y se obtienen en orden decreciente de importancia, esperando que solo unas pocas extraigan la mayor parte de la información de los datos. De este modo, se facilita el análisis y explicación conceptual del fenómeno estudiado sin perder la capacidad explicativa en el trayecto. La técnica de ACP permite recuperar, tanto la multidimensionalidad conceptual del fenómeno del empleo, como la posibilidad, a través de la consideración del primer

⁴ Para consultar con mayor detalle el desarrollo matemático de la técnica de ACP véase el Anexo C de la *Metodología de Estimación del Índice de Marginación para el año 2000 de Consejo Nacional de Población* (CONAPO, 2001).

componente, de tener un índice resumen del fenómeno para cada una de las variables involucradas.

Para el cálculo de los componentes principales se puede utilizar la matriz de correlaciones del conjunto de datos, previamente estandarizados en forma de indicadores y así las varianzas no presentarán distintas magnitudes. Los valores reflejados en la matriz de correlaciones indican que puede resultar plausible recurrir al ACP para proyectar el espacio conformado por los indicadores en uno de menor dimensión.

Los criterios que se contemplaron para sustentar la factibilidad del modelo son la medida de adecuación Keiser-Mayer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett. Para el primer criterio, si los valores del KMO tienden a uno, ello indica que el ACP es adecuado para la estructura de los datos; en cambio, si el valor del KMO es cercano a cero, se está frente a la imposibilidad de que las correlaciones entre pares de variables puedan ser explicadas por el resto de los indicadores.

La prueba de esfericidad de Bartlett contrasta la hipótesis nula (H_0) de que la matriz de correlaciones es una matriz identidad, cuya implicación es que no existe correlación entre las entradas o variables de la matriz. Por tanto, interesa rechazar esta H_0 por medio del p-valor arrojado en la prueba. Si este es menor que 0.05, indica que sí existen correlaciones significativas.

Otro valor que respalda el uso de la técnica es el valor del determinante de la matriz de correlaciones. Si este es cercano a cero significa que tiene sentido hacer componentes principales porque las variables tienen un alto grado de asociación. La elaboración del ITTD y las pruebas antes descritas fueron realizadas con asistencia del *software* estadístico SPSS.

En un primer momento, se les dio tratamiento a los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el Estado de Hidalgo, correspondiente al segundo trimestre de 2019. Estos datos obtenidos fueron multiplicados por el factor de expansión de la muestra, proporcionado por la misma encuesta. La variable de población ocupada se encuentra segmentada por sexo, sector económico y escolaridad, y fueron divididos en cuatro grupos etarios: 15-29, 30-44, 45-64 y 65 en adelante, las cinco categorías utilizadas para elaborar los indicadores homologados bajo ciertas restricciones son: nivel de ingresos, horas trabajadas por semana, goce de prestaciones, contar con contrato y con seguridad médica.

Una vez organizados los datos de interés, se estandarizaron en forma de indicadores para poder recurrir al ACP y se homologaron para algunas de las dimensiones previamente mencionadas. En la Tabla 2 se enlistan los indicadores propuestos por la OIT que fueron contemplados, los indicadores homologados y su justificación. Posteriormente, se introdujeron al paquete estadístico SPSS para someterlos al ACP, las tablas de salida que sustentan la factibilidad del modelo se muestran en las Tablas 3 y 4.

Tabla 2
Homologación y justificación de indicadores para el caso de Hidalgo 2019

| <i>Indicador sobre Trabajo Decente OIT</i> | <i>Forma de integración al índice</i> | <i>Justificación</i> |
|---|---|---|
| <p>Tasa de pago inadecuada: porcentaje de empleados por debajo de la mitad de la mediana o un mínimo absoluto.</p> | <p>Tasa de pago adecuada (forma dual): porcentaje de empleados que se encuentran por encima del umbral establecido en el presente trabajo, que corresponde a dos salarios mínimos.</p> | <p>De acuerdo a lo señalado en el Artículo 90, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo: El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Para 2019, el salario mínimo general era de 102.68 pesos por jornada (CONASAMI, 2019), lo que da un aproximado de 3, 080 pesos al mes. Una persona que vive en una localidad urbana necesita mínimo de 4 mil pesos al mes para satisfacer sus necesidades básicas (Meza Orozco, 2019). Debido a que un salario mínimo es insuficiente para cubrir las necesidades normales de una familia, como por ley se señala, se ha estipulado el umbral de 2 salarios mínimos para considerarse un ingreso que dignifique el trabajo y proporcione una mejor calidad de vida al individuo.</p> |
| <p>Horas de trabajo excesivas: porcentaje de empleados por situación en el empleo.</p> | <p>Horas de trabajo adecuadas: porcentaje de empleados que laboran entre 35 y 48 horas por semana.</p> | <p>La OIT (2002) señala que las horas de trabajo excesivas son una amenaza para la salud física y mental, interfieren con el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y a menudo indican una tasa de pago inadecuada. El Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) de la OIT específica que las horas de trabajo por semana no deberán exceder las 48 horas. Aunado a ello, la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 61 y 69, decretan respectivamente, la duración máxima de la jornada diurna equivalente a 8 horas, y el derecho a un día de descanso por cada 6 días de trabajo, con goce de salario íntegro.</p> |
| <p>Diálogo Social y Relaciones Laborales*</p> | <p>Tasa de empleados con contrato: porcentaje de empleados que están empleados bajo contrato.</p> | <p>El contrato es el instrumento laboral mediante el cual se pactan las condiciones de trabajo entre el empleador y el sustentante. De acuerdo con la OIT (2002), una dimensión importante del Trabajo Decente es la medida en que los trabajadores pueden expresarse sobre asuntos relacionados con el trabajo y participar en la definición de sus condiciones de trabajo. El contrato laboral es uno de los medios donde se establecen dichas relaciones. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 y subsecuentes, establece la jurisdicción correspondiente para las cuestiones contractuales a efectuarse en dicho ejercicio laboral.</p> |
| <p>Protección Social**</p> | <p>Tasa de empleados con prestaciones: porcentaje de empleados que cuentan con prestaciones.</p> | <p>El Convenio sobre la Seguridad Social (1952) de la OIT estableció nueve clases de prestaciones para los trabajadores: atención médica, prestaciones por enfermedad, prestaciones por desempleo, prestaciones por vejez, prestaciones por lesiones laborales, prestaciones familiares, prestaciones por maternidad, prestaciones por invalidez y supervivencia. La protección social adecuada es una característica definitoria del Trabajo Decente en todo el mundo. Aunado a ello, La Ley del Seguro Social, en su artículo 12 sostiene: Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: Las personas que</p> |

Continúa...

| <i>Indicador sobre Trabajo Decente OIT</i> | <i>Forma de integración al índice</i> | <i>Justificación</i> |
|--|---|--|
| Cobertura de seguro de accidentes: porcentaje de empleados cubiertos por el seguro. | Tasa de empleados asegurados: porcentaje de empleados que cuentan con seguridad médica, de índole pública o privada. | de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones. En el caso de las prestaciones, la Ley Federal del Trabajo establece 12 prestaciones mínimas a las que los trabajadores mexicanos tienen acceso: Aguinaldo, Vacaciones, Prima Dominical, Día de Descanso Semanal, Licencia por Maternidad, Licencia por Paternidad, Licencia por adopción, Periodo de Lactancia, Utilidades, Renuncia, Indemnización por despido. Algunas de estas prestaciones se encuentran estipuladas en el Título Cuarto "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones". |

Fuente: elaboración propia con datos de OIT (1999).

Nota: * para la dimensión de Relaciones Laborales no existe un indicador específico en la OIT relacionado con el número de trabajadores que cuentan con un contrato laboral, ** para Protección Social no existe un indicador específico en la OIT relacionado con número de trabajadores que gocen de prestaciones.

Tabla 3
Matriz de correlaciones

| | | <i>Ingresos</i> | <i>Horas</i> | <i>Prestaciones</i> | <i>Contrato</i> | <i>Seg. Médica</i> |
|-------------|--------------|-----------------|--------------|---------------------|-----------------|--------------------|
| Correlación | Ingresos | 1.000 | .210 | .493 | .466 | .496 |
| | Horas | .210 | 1.000 | .456 | .437 | .440 |
| | Prestaciones | .493 | .456 | 1.000 | .932 | .892 |
| | Contrato | .466 | .437 | .932 | 1.000 | .914 |
| | Seg. Médica | .496 | .440 | .892 | .914 | 1.000 |

Fuente: elaboración propia. Nota: determinante=.012.

Tabla 4
Salida de prueba de KMO y Bartlett

| | | |
|---|---------------------|---------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | .831 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | 585.337 |
| | Gl | 10 |
| | Sig. | .000 |

Fuente: elaboración propia.

El determinante de la matriz de correlaciones es cercano a cero. La medida de adecuación KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett cumplen con las condiciones previamente descritas para avalar la factibilidad del análisis y elaboración del ITTD.

En la Tabla 5 se muestran los componentes y valores propios arrojados por la técnica. Los valores propios se ordenan de mayor a menor y el criterio de elección sugiere tomar aquellos componentes cuyos valores propios sean mayores a la unidad, esto garantiza que tales componentes contienen la mayor parte de la información o de la varianza explicada de los datos. En este caso, sólo un componente cumple esa condición y conceptualmente agrupa el 68.23% de la información relevante. Por medio de la reducción de dimensiones a un solo componente, se logra una capacidad explicativa de alrededor del 70% de los datos estudiados.

Tabla 5
Varianza total explicada

| Compo- nente | Autovalores iniciales | | | Sumas de extracción de cargas al cuadrado | | |
|-----------------|-----------------------|---------------|-------------|---|---------------|-------------|
| | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| 1 | 3.414 | 68.273 | 68.273 | 3.414 | 68.273 | 68.273 |
| 2 | .793 | 15.851 | 84.124 | | | |
| 3 | .620 | 12.408 | 96.532 | | | |
| 4 | .110 | 2.210 | 98.742 | | | |
| 5 | .063 | 1.258 | 100.000 | | | |

Fuente: elaboración propia. Nota: método de extracción ACP.

A continuación, en la Tabla 6, se identificaron patrones de agrupación en la componente utilizando una clasificación en cinco clústeres que reflejan el nivel de calidad laboral de la población ocupada.

Tabla 6
Centros de clústeres finales

| | Clúster | | | | |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|----------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| REGR_factor score 1 for analysis 1 | .28904 | -.62072 | 1.98887 | -1.15194 | 1.22246 |

Fuente: elaboración propia.

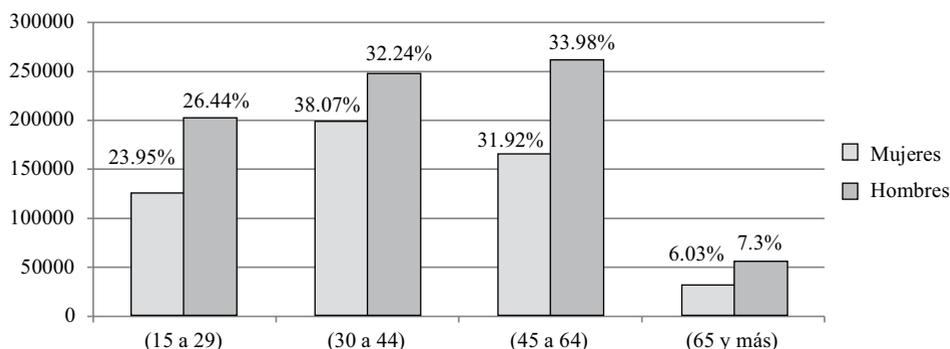
Estos valores se ordenan de mayor a menor y se les asigna una etiqueta que denota un nivel de calidad laboral, resultando cinco niveles: Muy Alto, Alto, Medio, Bajo, Muy Bajo. A partir del Índice de Tendencia al Trabajo Decente resulta más sencillo observar las características de los grupos etarios una vez que han adquirido una etiqueta y por ende poder describir los aspectos que permiten señalar que su calidad laboral sea de cierto nivel.

3. Análisis

3.1. Generalidades

En el Gráfico 1 se ilustra, de manera desgregada, la distribución demográfica por género y por edad de la Población Ocupada (PO) en el Estado de Hidalgo.

Gráfico 1
Distribución desgregada por género y grupo etario de la PO en Hidalgo



Fuente: elaboración propia datos de la ENOE (2019).

La participación de los hombres en la PO representa el 59.45% del total, además, la distribución del gráfico refleja que las mujeres tienden a dejar de figurar dentro de la PO a una edad más corta que los hombres, debido a que la edad promedio más productiva de las mujeres se sitúa entre los 30-44 años, a diferencia de los hombres (45-64 años).

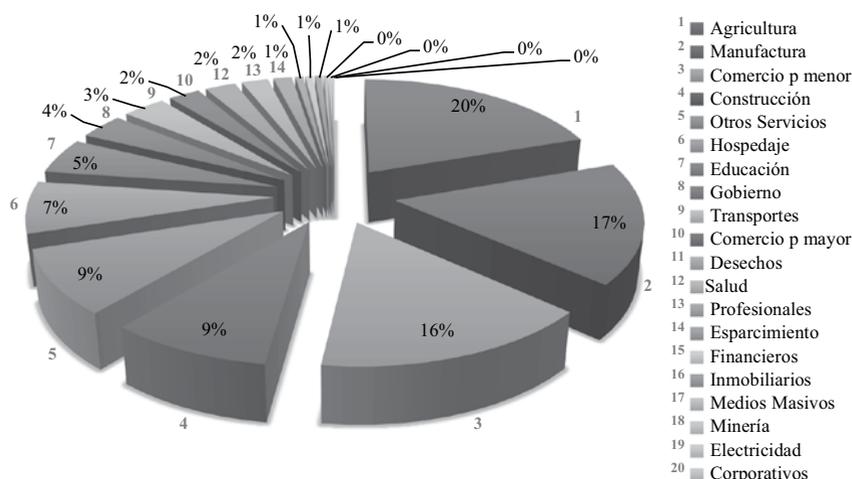
Como se observa en el Gráfico 2, poco más de la mitad de la PO en el Estado de Hidalgo se concentra en tres de los veinte sectores económicos: agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, industria manufacturera y comercio al por menor.

De acuerdo con Bonnet y Moreno (2004), esta configuración de la PO por sexo, grupo etario y sector de actividad económica es el común denominador en el capitalismo actual.

En la construcción del ITTD se utilizaron los datos de la ENOE en su forma agregada, contemplando los veinte sectores económicos principales, que se muestran en las Tablas 7 y 8, segmentando el análisis y tratamiento de la información por género y grupo etario, y asignando un ITTD a cada caso. Fueron descartadas las entradas en donde no había presencia de PO.

A continuación, se expone la asignación del ITTD para cada grupo etario en sus respectivos sectores económicos, así como las dimensiones contempladas y el equivalente de la PO en términos porcentuales que se ubica en dichas categorías.

Gráfico 2
Distribución de la PO en los sectores económicos



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE (2019).

Tabla 7
ITTD de la PO masculina en Hidalgo, 2T 2019

| SECTOR ECONÓMICO | Rango de Edad | Personas Ocupadas | Ocupación expresada en porcentajes según la categoría (%) | | | | | ITTD |
|--|---------------------|-------------------|---|-----------------------|--------------|--------------|-------------|----------|
| | | | > 2 Salarios mínimos | 35-48 horas p/ semana | Prestaciones | Con Contrato | Seg. Médica | |
| Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza | 15-29 Años | 36794 | 2.840 | 3.160 | 3.009 | 1.440 | 1.642 | Muy Bajo |
| | 30-44 Años | 56067 | 6.428 | 42.772 | 7.218 | 3.836 | 4.086 | Bajo |
| | 45-64 Años | 79759 | 6.663 | 32.418 | 0.770 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| | 65 años en adelante | 32466 | 1.374 | 20.914 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Minería | 15-29 Años | 1206 | 53.897 | 0 | 46.103 | 100 | 100 | Alto |
| | 30-44 Años | 1377 | 55.410 | 10.821 | 10.821 | 10.821 | 10.821 | Bajo |
| Generación y Distribución de electricidad, suministro de agua y gas | 15-29 Años | 155 | 67.097 | 100 | 100 | 100 | 100 | Muy Alto |
| | 30-44 Años | 909 | 88.449 | 11.551 | 93.289 | 17.932 | 24.642 | Medio |
| | 45-64 Años | 233 | 68.670 | 100 | 100 | 100 | 100 | Muy Alto |
| | 65 años en adelante | 50 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | Alto |

Continúa...

| SECTOR ECONÓMICO | Rango de Edad | Personas Ocupa- das | Ocupación expresada en porcentajes según la categoría (%) | | | | | ITTD |
|--|---------------------|---------------------------|--|-----------------------------|-------------------|-----------------|----------------|----------|
| | | | > 2 Salarios mínimos | 35-48 horas p/ semana | Presta- ciones | Con Contrato | Seg. Médica | |
| Construcción | 15-29 Años | 38473 | 33.865 | 29.065 | 16.578 | 6.963 | 16.651 | Bajo |
| | 30-44 Años | 40651 | 37.207 | 40.368 | 10.184 | 9.392 | 9.215 | Bajo |
| | 45-64 Años | 32019 | 39.870 | 40.610 | 6.690 | 9.054 | 9.416 | Bajo |
| | 65 años en adelante | 1786 | 15.566 | 37.010 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Industria Manu- facturera | 15-29 Años | 37388 | 33.554 | 43.634 | 58.880 | 60.447 | 49.299 | Medio |
| | 30-44 Años | 46083 | 37.927 | 43.346 | 63.670 | 49.046 | 54.089 | Medio |
| | 45-64 Años | 41605 | 28.381 | 45.949 | 57.407 | 38.755 | 42.257 | Medio |
| | 65 años en adelante | 2782 | 6.506 | 44.752 | 2.265 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Comercio por Mayor | 15-29 Años | 10262 | 28.971 | 20.103 | 29.955 | 35.480 | 34.262 | Bajo |
| | 30-44 Años | 7905 | 28.552 | 47.653 | 59.152 | 54.725 | 61.682 | Medio |
| | 45-64 Años | 6129 | 36.972 | 46.892 | 67.744 | 61.282 | 60.173 | Medio |
| | 65 años en adelante | 198 | 17.677 | 82.323 | 0 | 0 | 0 | Bajo |
| Comercio por Menor | 15-29 Años | 22291 | 15.930 | 28.478 | 33.780 | 25.768 | 24.880 | Bajo |
| | 30-44 Años | 25463 | 31.340 | 30.527 | 19.393 | 8.196 | 10.784 | Bajo |
| | 45-64 Años | 25574 | 35.759 | 16.059 | 21.905 | 15.657 | 13.318 | Bajo |
| | 65 años en adelante | 8244 | 9.182 | 57.690 | 6.320 | 0.691 | 0.691 | Bajo |
| Transportes, correo y almace- namiento | 15-29 Años | 7590 | 21.621 | 49.947 | 45.955 | 33.597 | 32.701 | Medio |
| | 30-44 Años | 13252 | 71.340 | 20.910 | 41.662 | 24.457 | 24.072 | Medio |
| | 45-64 Años | 19799 | 42.937 | 20.557 | 43.543 | 39.896 | 39.350 | Medio |
| | 65 años en adelante | 1178 | 51.188 | 11.205 | 0 | 39.983 | 0 | Bajo |
| Información en Medios Masivos | 15-29 Años | 1000 | 49.500 | 82.50 | 90.200 | 100 | 89.60 | Alto |
| | 30-44 Años | 307 | 42.671 | 25.733 | 100 | 100 | 57.329 | Alto |
| | 45-64 Años | 1446 | 54.772 | 33.541 | 91.355 | 91.355 | 91.355 | Alto |
| Servicios Finan- cieros y de Se- guros | 15-29 Años | 1836 | 93.519 | 93.791 | 100 | 96.841 | 96.950 | Muy Alto |
| | 30-44 Años | 1283 | 40.842 | 35.776 | 83.476 | 89.712 | 83.087 | Alto |
| | 45-64 Años | 242 | 100 | 59.091 | 100 | 100 | 100 | Muy Alto |
| Servicios Inmo- biliarios y de Alquiler de bienes | 15-29 Años | 1972 | 6.947 | 40.162 | 5.882 | 5.882 | 5.882 | Bajo |
| | 30-44 Años | 1328 | 47.892 | 87.575 | 44.352 | 8.358 | 8.358 | Medio |
| | 45-64 Años | 920 | 58.913 | 19.022 | 18.261 | 13.043 | 13.043 | Bajo |
| | 65 años en adelante | 1290 | 59.535 | 0 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |

Continúa...

| SECTOR ECONÓMICO | Rango de Edad | Personas Ocupa- das | Ocupación expresada en porcentajes según la categoría (%) | | | | | ITTD |
|---|---------------------|---------------------------|--|-----------------------------|-------------------|-----------------|----------------|----------|
| | | | > 2 Salarios mínimos | 35-48 horas p/ semana | Presta- ciones | Con Contrato | Seg. Médica | |
| Servicios Profesional- es, Científicos y Técnicos | 15-29 Años | 1340 | 28.433 | 14.552 | 10.000 | 10.000 | 10.000 | Bajo |
| | 30-44 Años | 2116 | 35.870 | 57.987 | 41.115 | 37.996 | 34.830 | Medio |
| | 45-64 Años | 4302 | 69.596 | 67.968 | 12.018 | 5.463 | 4.277 | Bajo |
| | 65 años en adelante | 255 | 0 | 44.706 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos | 15-29 Años | 5442 | 19.809 | 34.509 | 45.792 | 35.465 | 24.697 | Bajo |
| | 30-44 Años | 5182 | 17.773 | 16.403 | 78.753 | 52.740 | 52.740 | Medio |
| | 45-64 Años | 5177 | 22.194 | 13.290 | 42.747 | 41.491 | 19.316 | Bajo |
| | 65 años en adelante | 758 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Servicios Educativos | 15-29 Años | 3683 | 47.896 | 18.898 | 76.731 | 74.993 | 75.129 | Alto |
| | 30-44 Años | 9443 | 52.134 | 21.497 | 84.147 | 91.030 | 82.929 | Alto |
| | 45-64 Años | 10503 | 44.587 | 41.836 | 87.737 | 98.096 | 78.349 | Alto |
| | 65 años en adelante | 542 | 13.100 | 86.900 | 100 | 100 | 100 | Alto |
| Servicios de Salud y de Asistencia Social | 15-29 Años | 1600 | 68.875 | 23.375 | 39.438 | 35.500 | 30.813 | Medio |
| | 30-44 Años | 4905 | 77.085 | 52.559 | 76.534 | 62.569 | 59.327 | Alto |
| | 45-64 Años | 1901 | 58.496 | 62.178 | 67.964 | 67.964 | 64.703 | Alto |
| | 65 años en adelante | 219 | 100 | 77.169 | 65.297 | 65.297 | 65.297 | Alto |
| Servicios de Esparcimiento, Culturales y Deportivos | 15-29 Años | 3531 | 4.560 | 5.834 | 21.184 | 5.409 | 1.954 | Muy Bajo |
| | 30-44 Años | 2656 | 5.008 | 6.739 | 24.849 | 7.003 | 7.003 | Muy Bajo |
| | 45-64 Años | 883 | 74.632 | 72.140 | 62.514 | 62.514 | 62.514 | Alto |
| | 65 años en adelante | 503 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Servicios de Hospedaje y de Preparación de Alimentos y Bebidas | 15-29 Años | 14335 | 15.738 | 14.343 | 24.444 | 10.631 | 9.899 | Bajo |
| | 30-44 Años | 7286 | 38.334 | 25.762 | 31.485 | 12.092 | 10.143 | Bajo |
| | 45-64 Años | 6913 | 31.043 | 38.146 | 11.775 | 9.981 | 2.343 | Bajo |
| | 65 años en adelante | 1871 | 1.978 | 0 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Otros Servicios, excepto Actividades Gubernamentales | 15-29 Años | 11173 | 29.858 | 28.274 | 18.876 | 8.064 | 11.062 | Bajo |
| | 30-44 Años | 9552 | 59.809 | 27.680 | 20.048 | 10.469 | 3.539 | Bajo |
| | 45-64 Años | 17494 | 40.374 | 34.795 | 18.172 | 12.982 | 13.479 | Bajo |
| | 65 años en adelante | 4159 | 3.967 | 5.458 | 21.592 | 0 | 0 | Muy Bajo |

Continúa...

| SECTOR ECONÓMICO | Rango de Edad | Personas Ocupadas | Ocupación expresada en porcentajes según la categoría (%) | | | | | ITTD |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|---|-----------------------|--------------|--------------|-------------|-------|
| | | | > 2 Salarios mínimos | 35-48 horas p/ semana | Prestaciones | Con Contrato | Seg. Médica | |
| Actividades Gubernamentales | 15-29 Años | 3426 | 40.689 | 51.547 | 92.644 | 82.428 | 22.300 | Medio |
| | 30-44 Años | 12432 | 40.315 | 48.238 | 97.587 | 71.380 | 56.853 | Alto |
| | 45-64 Años | 6677 | 48.046 | 42.564 | 95.507 | 98.308 | 58.574 | Alto |
| | 65 años en adelante | 47 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | Alto |

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE (2019).

Tabla 8
ITTD de la PO femenina en Hidalgo, 2T 2019

| SECTOR ECONÓMICO | Rango de Edad | Personas Ocupadas | Ocupación expresada en porcentajes según la categoría (%) | | | | | ITTD |
|---|---------------------|-------------------|---|-----------------------|--------------|--------------|-------------|----------|
| | | | > 2 Salarios mínimos | 35-48 horas p/ semana | Prestaciones | Con Contrato | Seg. Médica | |
| Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza | 15-29 Años | 8416 | 5.715 | 17.990 | 25.939 | 0 | 7.296 | Muy Bajo |
| | 30-44 Años | 18486 | 0 | 26.382 | 3.332 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| | 45-64 Años | 15755 | 0 | 26.296 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| | 65 años en adelante | 7341 | 0 | 10.462 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Generación y Distribución de electricidad | 15-29 Años | 645 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | Bajo |
| | 30-44 Años | 503 | 0 | 100 | 100 | 100 | 0 | Medio |
| | 45-64 Años | 48 | 100 | 0 | 100 | 100 | 100 | Alto |
| Construcción | 15-29 Años | 1273 | 53.181 | 92.223 | 57.188 | 17.675 | 50.825 | Medio |
| | 30-44 Años | 2373 | 82.174 | 37.421 | 67.594 | 66.793 | 67.594 | Alto |
| | 45-64 Años | 70 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | Alto |
| Industria Manufacturera | 15-29 Años | 20626 | 8.809 | 47.775 | 47.314 | 36.420 | 33.472 | Bajo |
| | 30-44 Años | 37647 | 12.466 | 46.657 | 34.080 | 28.770 | 26.143 | Bajo |

Continúa...

| SECTOR ECONÓMICO | Rango de Edad | Personas Ocupadas | Ocupación expresada en porcentajes según la categoría (%) | | | | | ITTD |
|--|-----------------------------|----------------------|--|-----------------------------|-------------------|-------------------|----------------|-------------|
| | | | > 2 Salarios mínimos | 35-48 horas p/ semana | Presta- ciones | Con Con- trato | Seg. Médica | |
| Industria Manu- facturera | 45-64 Años | 24078 | 4.236 | 36.847 | 35.726 | 26.265 | 23.478 | Bajo |
| | 65 años en adel- ante | 7520 | 0 | 23.059 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Comercio por Mayor | 15-29 Años | 2329 | 57.793 | 10.691 | 76.084 | 100 | 75.225 | Alto |
| | 30-44 Años | 3028 | 3.732 | 2.081 | 55.482 | 55.482 | 55.482 | Medio |
| | 45-64 Años | 1322 | 5.295 | 6.203 | 96.747 | 60.590 | 60.590 | Medio |
| | 65 años en adel- ante | 609 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Comercio por Menor | 15-29 Años | 30107 | 5.600 | 19.593 | 22.506 | 23.865 | 21.779 | Bajo |
| | 30-44 Años | 35424 | 9.350 | 27.041 | 12.847 | 9.511 | 9.364 | Bajo |
| | 45-64 Años | 46473 | 9.476 | 32.468 | 9.823 | 6.890 | 5.993 | Bajo |
| | 65 años en adel- ante | 8437 | 0 | 26.751 | 1.766 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Transportes, correos y alma- cenamiento | 15-29 Años | 597 | 12.563 | 0 | 100 | 100 | 100 | Alto |
| | 30-44 Años | 1136 | 40.845 | 46.391 | 56.338 | 56.338 | 56.338 | Medio |
| Información en Medios Masivos | 15-29 Años | 665 | 0 | 81.05 | 18.947 | 18.947 | 18.95 | Bajo |
| | 30-44 Años | 696 | 82.615 | 92.816 | 100 | 100 | 100 | Muy Alto |
| | 45-64 Años | 144 | 63.194 | 63.194 | 100 | 63.194 | 100 | Alto |
| | 15-29 Años | 1954 | 60.952 | 40.635 | 97.288 | 71.546 | 97.288 | Alto |
| Servicios Fi- nancieros y de Seguros | 30-44 Años | 1572 | 59.033 | 88.740 | 100 | 100 | 100 | Muy Alto |
| | 45-64 Años | 837 | 12.425 | 17.563 | 17.563 | 17.563 | 17.563 | Bajo |

Continúa...

| SECTOR ECONÓMICO | Rango de Edad | Personas Ocupa- das | Ocupación expresada en porcentajes según la categoría (%) | | | | | ITTD |
|---|-----------------------------|---------------------------|--|-----------------------------|-------------------|-------------------|----------------|-------------|
| | | | > 2 Salarios mínimos | 35-48 horas p/ semana | Presta- ciones | Con Con- trato | Seg. Médica | |
| Servicios In- mobiliarios y de Alquiler de bienes | 15-29 Años | 630 | 9.206 | 90.794 | 100 | 90.794 | 90.794 | Alto |
| | 30-44 Años | 813 | 21.894 | 23.370 | 75.892 | 75.892 | 14.022 | Medio |
| | 45-64 Años | 305 | 51.475 | 51.475 | 51.475 | 25.246 | 25.246 | Medio |
| Servicios Profe- sionales, Cientí- ficos y Técnicos | 15-29 Años | 5646 | 18.101 | 34.857 | 9.936 | 20.014 | 18.544 | Bajo |
| | 30-44 Años | 3811 | 38.573 | 73.472 | 63.290 | 61.454 | 25.872 | Medio |
| | 45-64 Años | 1232 | 65.016 | 20.860 | 36.282 | 28.815 | 28.815 | Medio |
| Corporativos | 15-29 Años | 72 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| | 15-29 Años | 6025 | 4.548 | 25.942 | 27.369 | 23.635 | 16.763 | Bajo |
| Servicios de apoyo a los ne- gocios y manejo de desechos | 30-44 Años | 4726 | 1.375 | 29.793 | 42.234 | 42.234 | 36.564 | Bajo |
| | 45-64 Años | 3574 | 0 | 4.785 | 13.570 | 15.193 | 13.570 | Muy Bajo |
| | 65 años en adel- ante | 115 | 0 | 51.304 | 51.304 | 51.304 | 51.304 | Medio |
| Servicios Edu- cativos | 15-29 Años | 5573 | 20.545 | 28.495 | 61.026 | 76.960 | 58.712 | Medio |
| | 30-44 Años | 19626 | 56.405 | 23.438 | 88.342 | 93.035 | 81.224 | Alto |
| | 45-64 Años | 14747 | 49.163 | 44.226 | 93.219 | 93.911 | 88.194 | Alto |
| | 65 años en adel- ante | 165 | 0 | 38.182 | 71.515 | 71.515 | 71.515 | Medio |
| Servicios de Salud y de Asis- tencia Social | 15-29 Años | 6385 | 6.265 | 19.561 | 26.312 | 44.871 | 3.931 | Bajo |
| | 30-44 Años | 7766 | 69.225 | 65.671 | 65.838 | 80.904 | 55.331 | Alto |
| | 45-64 Años | 3551 | 43.199 | 64.433 | 92.284 | 92.284 | 87.947 | Alto |
| | 65 años en adel- ante | 674 | 0 | 13.353 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |

Continúa...

| SECTOR ECONÓMICO | Rango de Edad | Personas Ocupadas | Ocupación expresada en porcentajes según la categoría (%) | | | | | ITTD |
|---|-----------------------------|----------------------|--|-----------------------------|-------------------|-------------------|----------------|-------------|
| | | | > 2 Salarios mínimos | 35-48 horas p/ semana | Presta- ciones | Con Con- trato | Seg. Médica | |
| Servicios de Esparcimiento | 15-29 Años | 559 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | Bajo |
| | 30-44 Años | 153 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Servicios de Hospedaje y de Preparación de Alimentos y Bebidas | 15-29 Años | 17349 | 8.179 | 39.708 | 9.280 | 14.237 | 8.450 | Bajo |
| | 30-44 Años | 23680 | 11.550 | 30.253 | 17.416 | 9.751 | 7.766 | Bajo |
| | 45-64 Años | 18669 | 15.180 | 26.220 | 10.145 | 0.868 | 0.868 | Muy Bajo |
| | 65 años en adel- ante | 2897 | 3.383 | 4.556 | 1.726 | 1.726 | 1.726 | Muy Bajo |
| Otros Servicios, excepto Activi- dades Gubernamentales | 15-29 Años | 11688 | 2.832 | 20.234 | 15.092 | 3.491 | 1.916 | Muy Bajo |
| | 30-44 Años | 29758 | 3.313 | 27.425 | 25.395 | 1.381 | 3.051 | Bajo |
| | 45-64 Años | 28269 | 5.971 | 17.440 | 17.146 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| | 65 años en adel- ante | 3167 | 0 | 2.084 | 32.081 | 0 | 0 | Muy Bajo |
| Actividades Gu- bernamentales | 15-29 Años | 5227 | 37.574 | 40.233 | 71.265 | 58.121 | 30.591 | Medio |
| | 30-44 Años | 8682 | 42.801 | 64.167 | 80.062 | 73.370 | 59.629 | Alto |
| | 45-64 Años | 8518 | 50.681 | 80.606 | 90.796 | 89.563 | 69.206 | Alto |
| | 65 años en adel- ante | 758 | 0 | 85.620 | 100 | 100 | 100 | Alto |

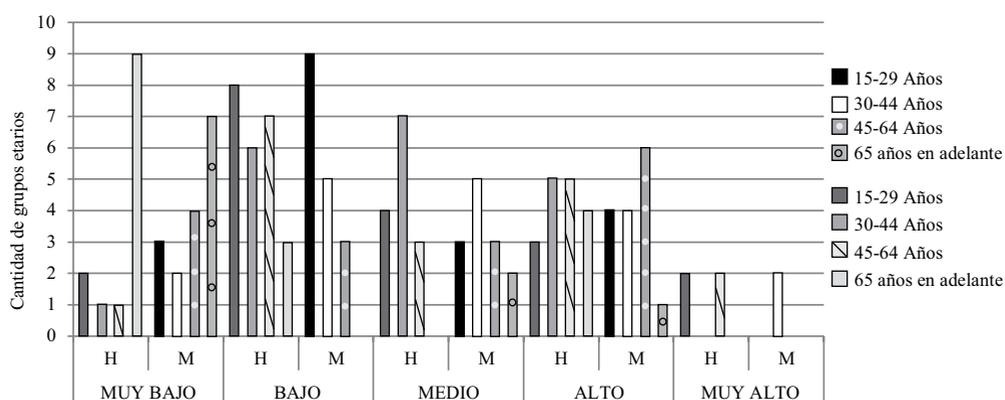
Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE (2019).

Respecto a la calidad laboral de los sectores con mayor PO, el análisis indica que los hombres y mujeres que trabajan en actividades agrícolas, ganaderas, aprovechamiento forestal y caza, tienen un nivel de calidad laboral Muy Bajo. El escenario es más favorable para el sector manufacturero, pero solamente para el caso de los hombres, pues su ITTD es Medio, mientras que el de las mujeres en este sector es Bajo. El grupo en condiciones más precarias en este mismo sector es el de los adultos mayores, además de ser el menos numeroso.

3.2. Calidad Laboral en Hidalgo

Las generalidades ofrecen un esbozo superficial del panorama laboral del Estado de Hidalgo, sin embargo, reflejan de manera muy cercana la calidad general de los empleos en toda la entidad. Ahora se exponen los hallazgos respecto de la tendencia de la PO al Trabajo Decente y su relación entre variables como la educación, edad y trabajo.

Gráfico 3
Cantidad y distribución de los grupos etarios por nivel de calidad laboral y género



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE (2019).

El Gráfico 3 muestra los grupos etarios clasificados por nivel de calidad laboral y sexo. En el rubro de calidad laboral Muy Alta, existen seis grupos etarios, dos son del género femenino y su rango de edad es de 30 a 44 años, mientras que los cuatro restantes son del lado masculino. Dos de estos grupos son del rango más joven (15 a 29 años), y los dos remanentes son del subconjunto de 45 a 64 años.

Dos de los cuatro casos de la fracción masculina se ubican en el sector de generación y distribución de electricidad, y el par restante pertenecen al sector servicios financieros y de seguros.

Para la fracción femenina, las trabajadoras de los sectores información en medios masivos y servicios financieros, contenidas en el segundo grupo etario (30-44 años) respectivamente, han sido calificadas con un nivel de calidad laboral Muy Alto. Es notorio un sesgo del 71.9% de los casos hacia la precariedad, pues se distribuyen dentro y desde el nivel Medio hacia el Muy Bajo. El 28.1% de los casos se ubica en los niveles Alto y Muy Alto, pero solamente el 4.44% de ellos se ubica en el peldaño más alto.

Dado que el presente trabajo tiene un enfoque de Trabajo Decente, se tomaron como muestra algunos casos del 28.1% mencionado, bajo el criterio del ITTD. Los sectores económicos que ofrecen la mayor calidad laboral para el grupo más joven (15 a 29 años)

de los hombres son: generación y distribución de electricidad, suministro de agua y gas y servicios financieros y de seguros. Para el caso de las mujeres de este mismo rango de edad, son cuatro los sectores donde sus trabajadoras alcanzan un nivel de calidad laboral Alto, y son los siguientes: comercio por mayor, transportes, correos y almacenamiento, servicios financieros y de seguros y servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes.

Para los hombres del rango de edad de 30 a 44 años, cinco de sus subgrupos alcanzan un nivel de calidad laboral Alto. Estos sectores son: información en medios masivos, servicios financieros y de seguros, servicios educativos, servicios de salud y asistencia social y actividades gubernamentales. En el marco de las mujeres de este rango de edad solamente hay dos subconjuntos cuyo nivel máximo de calidad laboral es Muy Alto, siendo información en medios masivos y servicios financieros y de seguros.

En la categoría de edad subsecuente, correspondiente a los 45 a 64 años, hay dos casos para los hombres que se encuentran con un nivel Muy Alto, y los sectores donde laboran son: generación y distribución de electricidad, suministro de agua y gas y servicios financieros y de seguros. Para las mujeres, el mayor grado de calidad laboral que alcanzan es Alto en seis subconjuntos: generación y distribución de electricidad, suministro de agua y gas, construcción, información en medios masivos, servicios educativos, servicios de salud y de asistencia social y actividades gubernamentales.

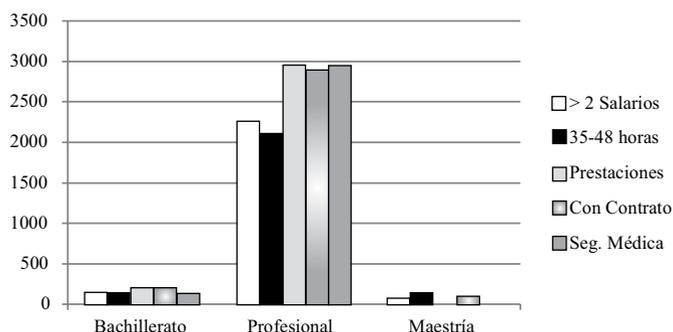
Por último, el segmento etario más longevo de los hombres (65 años en adelante) alcanza un nivel máximo de calidad laboral Alto, en los siguientes sectores económicos: generación y distribución de electricidad, suministro de agua y gas, servicios educativos, servicios de salud y de asistencia social y actividades gubernamentales. En el caso de las mujeres sólo destaca el sector de actividades gubernamentales con un nivel máximo de calidad laboral.

Una característica que se presenta en la estructura ocupacional del Estado de Hidalgo es la segregación laboral por razones de género la cual, a decir de Maubrigades (2020), implica que ciertas ocupaciones dentro del mercado de trabajo sean restringidas para hombres o mujeres. El problema de acuerdo con la autora se presenta cuando *tal división del mercado no es neutra*, pues esto influye sobre las diferencias salariales y la calidad del empleo, y son independientes de las cualificaciones que poseen las y los trabajadores.

La reincidencia manifiesta de sectores económicos nos llevó a identificar los más frecuentes y, con un criterio de homogeneidad del sector en función de su calidad laboral, se eligieron a los dos sectores más frecuentes para describir los atributos sobre la escolaridad de su PO, y observar las posibles diferencias de género en los sectores económicos de la entidad hidalguense.

El Gráfico 4 ilustra los atributos de escolaridad de los hombres ocupados en el sector financiero de Hidalgo. Los datos sugieren pensar que el sector demanda una mayor preparación académica para desempeñar las actividades propias. También es notoria la preponderancia del personal con un nivel de escolaridad profesional, distribuidos en los tres grupos etarios.

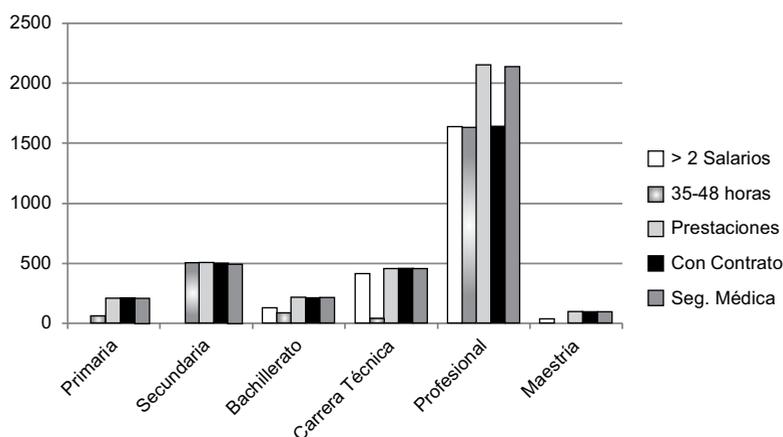
Gráfico 4
Propiedades sobre la escolaridad de los hombres ocupados en el sector servicios financieros y de seguros



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE (2019).

Los hombres con bachillerato tienen un esquema más homogéneo, pues vemos que las dimensiones representadas en las barras no difieren demasiado. En el caso de los profesionistas, existen diferencias con las dos primeras dimensiones, que son los ingresos y las horas trabajadas por semana.

Gráfico 5
Propiedades sobre la escolaridad de las mujeres ocupadas en el sector servicios financieros y de seguros



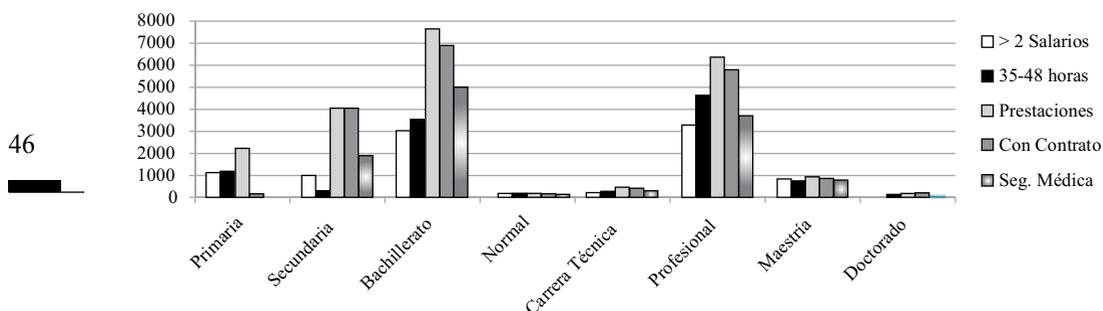
Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE (2019).

La Gráfica 5 destaca la participación de mujeres con un grado escolar profesional, con ligeras diferencias en sus dimensiones laborales. La distribución de la escolaridad

representa una diversificación de las actividades que las mujeres llevan a cabo en este ramo económico, las cuales no requieren grados de escolaridad específicos.

En el sentido educacional, el sector gubernamental también está diversificado, como se muestra en el Gráfico 6, sin embargo, se identifica una tendencia: los niveles más voluminosos son el bachillerato/preparatoria y el profesional. Aquellos que cuentan con maestría son quienes tienen un esquema laboral más uniforme.

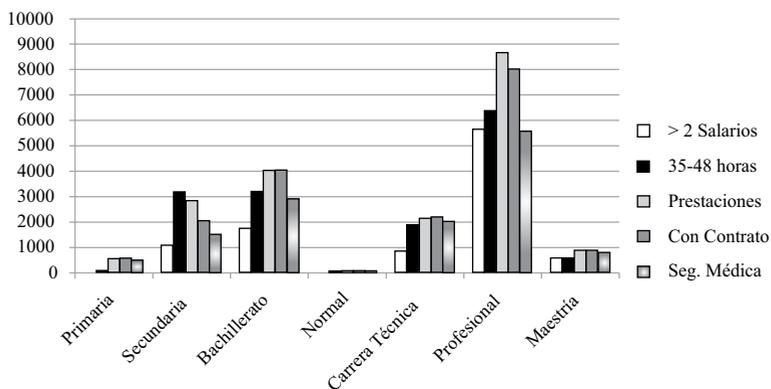
Gráfico 6
Propiedades sobre la escolaridad de los hombres ocupados en el sector actividades gubernamentales



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE (2019).

El Gráfico 7, de igual manera, muestra heterogeneidad en los niveles de escolaridad, en este caso no hay personal femenino con doctorado. El nivel más sobresaliente es el profesional, seguido del nivel bachillerato, y en tercer lugar el secundario. La participación de mujeres con posgrado no es numerosa. Este aspecto debe ser tomado en cuenta en esquemas laborales con igualdad de género.

Gráfico 7
Propiedades sobre la escolaridad de las mujeres ocupadas en el sector actividades gubernamentales



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE (2019).

Meza (2018), señala que la situación que viven las mujeres en el trabajo es causada por *prejuicios sociales determinados por la división sexual del trabajo*, en su estudio encuentra que el nivel educativo y la experiencia laboral no explican las desigualdades presentadas por las mujeres, resultados que coinciden con el análisis descriptivo desarrollado en este trabajo.

Conclusiones

La construcción de indicadores que ayuden a evaluar las condiciones laborales de los trabajadores hidalguenses, nos permite no solo describir la situación laboral a la que se enfrentan, sino que, además abre la posibilidad de conocer las causas y efectos que los han conducido a una situación de precariedad laboral. En este trabajo se evaluó la tendencia de las características de los empleos hidalguenses, con la propuesta de Trabajo Decente de la OIT, para los sectores económicos del Estado de Hidalgo, para lo cual, a través de la técnica de componentes principales se desarrolló un ITTD, que permite clasificar a los trabajadores hidalguenses de acuerdo con sus características laborales en cada sector de actividad y grupo etario.

La clasificación de los grupos etarios en función de su ITTD no resulta nada alentadora, pues evidencia la ausencia de políticas enfocadas a promover el Trabajo Decente en la entidad. Hablar de un 0.3% del total de la población ocupada que tiende a un nivel Muy Alto de Trabajo Decente en Hidalgo refleja la marcada brecha que existe en términos de desigualdad económica, bienestar y desarrollo social, y la imperante precariedad laboral, que en términos reales se traduce en pobreza en sus distintas dimensiones.

Con lo anterior no se asume que las circunstancias del 99.7% restante de la PO sean de miseria absoluta. A pesar de centrar la descripción en los individuos con el mayor ITTD, durante la lectura de los datos tratados se dedujo que, en términos porcentuales, el 9.91% del total de la PO fueron calificados con un ITTD Alto. El remanente del capital humano activo se encuentra laborando en condiciones calificadas desde un ITTD Medio hasta un ITTD Muy Bajo.

Los hallazgos del presente análisis, en conjunto con las cifras proporcionadas por CONEVAL (2020), y el modelo propuesto por Martínez-Licerio *et al.* (2019) podrían verificar que una de las causas que más impactan y perpetúan la pobreza en la sociedad es la precariedad laboral. Martínez-Licerio *et al.* (2019) concluyen que una evolución negativa del nivel de precariedad laboral agudiza el problema de la pobreza, y muestran que el acceso a la seguridad social de los trabajadores contribuye a una disminución en los niveles de la pobreza en el país. Dado que más de la mitad de la PO de Hidalgo no trabaja en condiciones prósperas, el hecho es consistente con que el 43.8% (para 2020) de la población general hidalguense viva bajo el umbral de pobreza determinado por el CONEVAL.

Otro aspecto que es pertinente resaltar es que dos de los tres sectores que figuran con ITTD Muy Alto son sectores terciarizados o que ofrecen servicios; el tercero se ubica en el sector primario. Ello conduce a buscar cuáles son las cualidades y factores de estos sectores que propician escenarios más favorables, laboralmente hablando, para los trabajadores

y trabajadoras; es decir, distinguir los mecanismos y acuerdos que hacen rentables estas actividades y que a la par permiten ofrecerle al empleado/a la serie de prestaciones que dignifican su trabajo, pues como Payan y Durazo (2018) plantean, resulta insuficiente remitir la valoración de la calidad del empleo exclusivamente al salario, ya que hay más variables en juego que determinan el nivel de calidad de vida al que el trabajador puede aspirar en relación a su quehacer laboral.

Homogenizar las oportunidades para todos es también una de las caras de esta problemática que se deben de atender en el Estado de Hidalgo, pues como se expuso en el análisis, los grupos etarios periféricos donde se sitúan los jóvenes y los adultos mayores, son los que enfrentan más trabas al momento de querer acceder a empleos bien remunerados y con las prestaciones necesarias promulgadas por la ley. En este sentido, Gómez *et al.* (2015) señalan la existencia de un ciclo de calidad del empleo, cuyo comportamiento es similar a una campana, dado que en la juventud la calidad del empleo es precaria y tiende a aumentar con la edad para posteriormente volver a disminuir, lo que implica que las personas que llegan a la tercera edad sin la capacidad de acceder a una pensión o jubilación son más propensas al desempleo, como resultado, mayor precarización en caso de reincorporarse al mercado laboral ya que este grupo es más susceptible a la informalidad y autoempleo (Palacios & Acosta, 2008).

Respecto a la variable educación se hace hincapié en la predominancia de personas con nivel profesional en los dos sectores descritos. Ello podría significar que la tenencia de una licenciatura podría facilitar el acceso al mercado laboral de la entidad, pero a la vez denota una falta de persecución en la mejora educacional de los trabajadores, pues la cuantía de los posgrados es muy inferior. Aunque no es propósito del trabajo determinar la posible correlación entre la educación y la calidad laboral, de manera intuitiva, la escolaridad podría representar una herramienta que disminuye las barreras de entrada al aparato productivo local y, asimismo, poder aspirar a una calidad de vida más digna a través del trabajo. Considerando bajo el mismo tenor el factor edad, también hay una concentración de PO dentro del rango etario de 30 a 64 años de edad, que podría considerarse como la etapa más productiva, laboralmente hablando, del ser humano. Dicha situación desfavorece a jóvenes y personas de la tercera edad. Para los primeros pudiese significar que la poca experiencia laboral implica un obstáculo para su integración al mercado de trabajo, y para los segundos, se traduce en vulnerabilidad, precariedad que menoscaba la calidad en sus distintas esferas de las personas más longevas.

Abordar estos obstáculos con las premisas correctas y bien identificadas, bajo el enfoque de Trabajo Decente, sin duda debe ser un objetivo primordial para las futuras administraciones en su accionar político y social, pues como Santillán *et al.* (2016) sostienen, este enfoque reivindica el trabajo como una parte primordial de la trayectoria personal de vida, a la cual le dedicamos gran parte de nuestro tiempo, pero que además tiene como atributo ser pilar de integración social, en lo individual, es un elemento central de la autoestima personal vinculada a la realización de las preciadas aspiraciones. Contar con la oportunidad de acceder a un Trabajo Decente constituye un acto de libertad que la sociedad y sus instituciones son responsables de proveer.

Bibliografía

- Anker, R. y otros, (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 41. <https://doi.org/10.1086/258724>
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B. & Standing, G., (2003). Una Familia de Índices de Trabajo Decente. *Revista Internacional del Trabajo*.
- Bonet, M. A. R., & Moreno, A. S. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (50), 77-103.
- CONEVAL, (2020). Informe de pobreza y evaluación 2020. Hidalgo. [En línea] Available at: https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Documents/Informes_de_pobreza_y_evaluacion_2020_Documentos/Informe_Hidalgo_2020.pdf
- Consejo Nacional de Población, (2001). Índices de Marginación, 2000. Anexo C Metodología de Estimación del Índice de Marginación. En: México, DF.: s.n.
- Dirzo, M. A., (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*.
- Espinoza, M., (2003). Trabajo decente y protección social. Santiago de Chile. OIT
- Flores Payan, 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*.
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., Picazzo Palencia, E. & Calderón Osorio, J., (2016). “El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México”. *Región y Sociedad*.
- Gobierno de México, (2019). Secretaria del Trabajo y Previsión Social. [En línea] Available at: <https://www.gob.mx/conasami>
- Gómez, M. S., Galvis Aponte, L. A. & Royuela, V., (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso.. *Documentos de Trabajo sobre Economía Regional - Banco de la República*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, s.l.: s.n.
- Ley Federal del Trabajo, 2021. s.l.: s.n.
- Maubrigades, S. (2020). Participación y segregación ocupacional de género en los sectores económicos de América Latina durante el siglo XX. *América Latina en la historia económica*, 27(3).
- Martínez Licerio, K. A., Marroquín Arreola, J. & Ríos Bolívar, H., (2019). Precarización Laboral y Pobreza en México. *Análisis Económico*.
- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31.
- Millones, E. A. M. (2012). Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Gaceta Laboral*, 18(1), 87-106. En: <https://www.redalyc.org/pdf/336/33622312004.pdf>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National.
- Muñoz, J. G. D. (2017). Mujeres, trabajo y familia. Una perspectiva de género desde América Latina. *Multidisciplinary Journal on Gender Studies*, 6(3), 1440.
- OIT, (1999). Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, s.n.

- OIT, (2006). Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015, s.l.: s.n.
- OIT, (2020). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Recuperado el 10 de agosto de 2021 en: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--es/index.htm>
- Orozco, N. M., (2019). Reporte Indigo. [En línea] Available at: <https://www.reporteindigo.com/reporte/canasta-basica-inaccesible-productos-integrados-precios-elevados-salarios-empleos-economia/>
- Palacios Ortiz, N. & Acosta Torres, B., (2008). Situación económica y bienestar psicológico en adultos mayores de Balancán, Tabasco. Horizonte Sanitario - Políticas públicas y de salud.
- Rodríguez Juárez, E., 2018. Condiciones de trabajo y ganancias: Un análisis empírico de la economía mexicana 2009-2014. En: Economía Regional en México: Perspectivas y avances. Saltillo Coah.: Laurel, pp. 103-135.
- Rodríguez Juárez E. & Gaona Rivera E. (2020). Una teoría de la precariedad del trabajo. Marco Analítico de la Teoría de la Inexistencia del Mercado de Trabajo. Pachuca, Hgo., UAEH.
- Salas Durazo, I. A. & Flores Payán, L., (2016). Análisis de las condiciones laborales de los estudiantes de dos carreras de una universidad pública mexicana. Una aproximación basada en conjuntos de lógica difusa.. Revista Iberoamericana de Educación Superior.
- Santillán, E. G., Gutiérrez Garza, E., Picazzo Palencia, E. & Osorio Calderón, J., (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. Región y Sociedad.
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. The American Economic Review, 51(1), 17.
- Velázquez O. D., Rodríguez J. E., & González L. J.M. (2017). Conflicto distributivo entre salarios y ganancias. Pachuca de Soto Hidalgo. UAEH.