

Economía y empleo

CARACTERÍSTICAS LABORALES Y BIENESTAR SUBJETIVO DE LOS TRABAJADORES EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Delfino VARGAS*
Curtis HUFFMAN*
Iliana YASCHINE*
Servando VALDÉS*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *La Encuesta de Economía y Empleo sobre la Ciudad de México*. III. *Población ocupada en la Ciudad de México*. IV. *Estrés laboral, doble presencia, inseguridad laboral y bienestar subjetivo*. V. *Conclusiones*. VI. *Referencias*. VII. *Anexos*.

I. INTRODUCCIÓN**

El trabajo en su forma prístina es una pieza fundamental de la convivencia entre los seres humanos; no sólo proporciona un ingreso para satisfacer las necesidades básicas de supervivencia, sino también es un mecanismo para establecer las relaciones sociales necesarias tanto al interior de las familias como con el resto de la sociedad. Las relaciones familiares giran alrededor del trabajo, ya que éste es el mecanismo por medio del cual las familias no sólo obtienen un ingreso que les ayuda a cubrir sus necesidades fundamentales de alimentación, transporte, sino que también se asocia con otros aspectos, como la salud, la educación, los lazos familiares, las relaciones vecinales, la confianza en las instituciones, la percepción de seguridad y la satisfacción con el rumbo del país, entre otros.

* Programa Universitario de Estudios del Desarrollo, UNAM.

** Agradecemos a Juan de Dios Martínez Elizalde por su apoyo como becario a esta investigación.

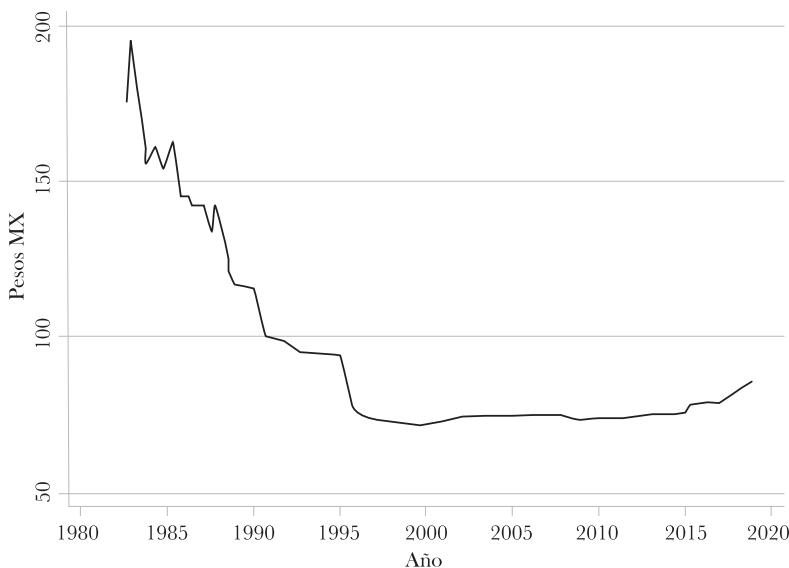
De conformidad con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), se concibe al término “trabajo” como “...el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. Por lo tanto, en este capítulo nos enfocaremos en caracterizar las condiciones del trabajo en la Ciudad de México (CDMX), las oportunidades que en materia de empleo ésta ofrece, así como sus efectos sobre algunas dimensiones del bienestar de las personas.

Se ha documentado de manera amplia que en todo el país se ha experimentado un notable deterioro con respecto a la calidad de los trabajos, si bien existe una amplia heterogeneidad dentro de los mismos (Pacheco *et al.*, 2011; Murayama y Gómez, 2015; Nájera *et al.*, 2017). Así, algunas personas pueden estar muy satisfechas con su vida, al contar con trabajos de aceptable calidad que les proveen ingresos y prestaciones suficientes para satisfacer sus necesidades y que contribuyen a que tengan una buena calidad de vida; para otras, en cambio, su situación es inversa, al no contar con remuneraciones mínimas para la satisfacción de sus necesidades básicas, no tener acceso a prestaciones y no contar con un trabajo seguro. En este sentido, el trabajo se constituye en un eje de generación y perpetuación de desigualdades.

Cabe señalar que la precarización del trabajo en México durante las últimas décadas se ha relacionado con la aplicación de medidas económicas asociadas al modelo de desarrollo ortodoxo a partir de mediados de la década de 1980. Uno de los efectos ha sido la caída del salario mínimo real entre 1980 y 2018 que, sin duda, indica una reducción en las percepciones laborales y la capacidad de consumo de la población trabajadora, con lo cual se ha afectado su posibilidad de satisfacer sus necesidades vitales a través de su ingreso laboral (figura 1). Como mencionan Salazar y Azamar Alonso (2014), en este periodo no se contó con un mecanismo salarial redistributivo y, además, la política económica se centró más en la aplicación de medidas diseñadas para lograr la estabilidad macroeconómica y fomentar el crecimiento.

Además, hay que enfatizar que en este periodo se puede ver el incremento en la desigualdad observada de 1984 a 2014, ya reportada por Cortés *et al.* (2017). El modelo económico, basado en mayor injerencia del mercado y menor intervención del Estado, trajo como efecto no deseable el incremento de la desigualdad.

FIGURA 1. SERIE HISTÓRICA DEL SALARIO MÍNIMO DIARIO,
A PRECIOS DE JULIO DE 2018. MÉXICO 1980-2019



NOTA: salario mínimo por día en pesos deflactados con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) de la segunda quincena de julio de 2018.

FUENTE: INPC Base 2018; Banxico y Conasami (2018).

Bajo esta lógica, con el argumento de que contribuiría a impulsar el crecimiento económico, en 2012 se aprobó una reforma laboral que favoreció la flexibilización laboral. Con ella se institucionalizó la precarización del trabajo que ya existía *de facto*, lo cual se asocia con condiciones de trabajo desfavorables, empleos de menor calidad y salarios más bajos (Velasco, 2016). Esto es contrario a la evidencia que sostiene que los trabajos de mayor calidad y mejor remunerados contribuyen a incrementar la productividad de los trabajadores; a aumentar su nivel de consumo; a elevar su salud, su educación y su aprendizaje, y a mejorar su bienestar subjetivo (Basu, 1984; Ranis y Stewart, 2002; Porcile *et al.*, 2007; Ros, 2000). Todo ello, sin duda, favorecería el crecimiento económico y el desarrollo de México.

En este contexto de precarización del trabajo en el país y de sus efectos sobre la desigualdad y la calidad de vida de la población, resulta de interés conocer cómo se expresa esta situación en distintas entidades del país. En este capítulo nos proponemos analizar las características del trabajo en la CDMX, su relación con la capacidad de la población para satisfacer sus

necesidades y la percepción que tiene la población ocupada sobre distintas dimensiones asociadas al trabajo y al bienestar subjetivo.

Hemos dividido el presente capítulo, con respecto a su parte sustancial, en cinco partes. En la siguiente sección describimos a la Encuesta de Economía y Empleo, levantada para este estudio, y revisamos su comparabilidad con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Dicho ejercicio permite poner los resultados obtenidos en el contexto de otras investigaciones sobre la economía y el empleo en la CDMX. En la tercera parte analizamos la estructura ocupacional de la CDMX a través del examen de las características socioeconómicas y laborales de las personas trabajadoras, así como de sus percepciones sobre la suficiencia de sus ingresos. En la cuarta sección nos enfocamos a presentar una fotografía de los aspectos relacionados con el estrés laboral, la posibilidad de perder el empleo actual, el estrés por doble presencia y el bienestar subjetivo de los trabajadores. Finalmente, en la quinta sección se ofrecen conclusiones y recomendaciones basadas en el gradiente de vulnerabilidad identificado entre los diferentes grupos poblacionales.

II. LA ENCUESTA DE ECONOMÍA Y EMPLEO SOBRE LA CIUDAD DE MÉXICO

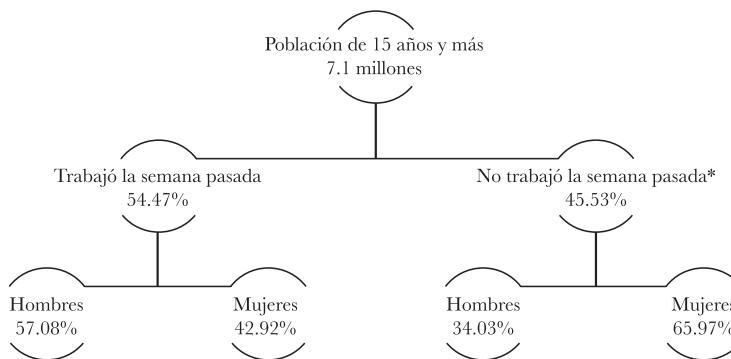
1. Descripción de la Encuesta de Economía y Empleo

La Encuesta de Economía y Empleo (EEE) es uno de los diez instrumentos utilizados como parte del estudio *Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente* para realizar un diagnóstico de la CDMX. Se trata de una encuesta de 1,000 casos dirigida a personas mayores de 15 años distribuidas en las 16 alcaldías de la Ciudad. A diferencia de otras encuestas sobre el mercado laboral en la CDMX, la cobertura temática de la EEE incluye, además de las características que presenta la población en edad de trabajar y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, módulos completos sobre cómo se imbrica el tiempo de trabajo con el tiempo personal y el de gestión de responsabilidades domésticas (doble presencia), así como percepciones sobre estrés laboral, inseguridad laboral y bienestar subjetivo.¹ Así, además de la caracterización del mercado laboral, la información recolectada hace posible echar una mirada a aspectos poco estudiados en la CDMX, como son los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y el bienestar subjetivo.

¹ Se realizó una adaptación libre de instrumentos comúnmente utilizados para evaluar riesgos psicosociales asociados con el trabajo, como es la versión en español del cuestionario psicosocial de Copenhague (Moncada *et al.*, 2005; Reyes *et al.*, 2019).

Acorde con el objetivo de este capítulo, nos interesa identificar a la población ocupada en el mercado de trabajo, la cual constituye nuestro grupo de estudio. La figura 2 muestra la proporción de los mayores de 15 años que, de acuerdo con la EEE, trabajaron y no trabajaron la semana anterior al levantamiento de la encuesta, así como su distribución por sexo.² Es notable la diferencia por sexo entre los que afirmaron no haber trabajado la semana pasada, siendo prácticamente el doble de mujeres que de hombres. Este desbalance es explicado fundamentalmente por las personas dedicadas al trabajo reproductivo o doméstico (1.2 millones de mujeres) que no pasa por el mercado de trabajo. Si bien este grupo poblacional es de suma importancia para las políticas públicas, dadas las peculiaridades de este tipo de actividades altamente feminizadas, su análisis escapa al diseño de la EEE y al propósito de este estudio.

FIGURA 2. POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, SEGÚN SEXO. CDMX, 2018



* Incluye personas ausentes con nexo laboral, en búsqueda de empleo, que estudian, dedicadas a los quehaceres del hogar, pensionadas e incapacitadas permanentemente.

FUENTE: Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente, SECTEI-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2019.

2. Comparación entre la Encuesta de Economía y Empleo y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

El diseño de la EEE arroja luz sobre aspectos del mercado laboral en la CDMX que típicamente no encuentran lugar en las grandes encuestas na-

² En este estudio consideramos como población ocupada a las personas que reportaron haber trabajado la semana pasada, a quienes la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo define como población ocupada plena.

cionales. Sin duda, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) es la principal fuente de información sobre el mercado laboral mexicano. No obstante, si bien la ENOE es el proyecto estadístico continuo más grande del país debido a su tamaño y representatividad, no incluye algunos de los temas que discutimos en el presente capítulo. Sin embargo, algunos otros aspectos centrales de nuestro análisis sí se encuentran presentes en ambas encuestas, por lo cual consideramos relevante examinar el grado de congruencia en los temas comunes con el propósito de identificar semejanzas y diferencias.

En este apartado ofrecemos algunas consideraciones sobre la comparabilidad de la muestra de la EEE con aquella de la ENOE para las mismas 16 alcaldías de la CDMX y el tiempo del levantamiento del estudio. Este ejercicio permite poner los resultados de la EEE, que no recibieron una consideración específica en la ENOE, en el contexto de otras investigaciones sobre la economía y el empleo en la CDMX, así como precisar el sentido en que es posible tratar a la EEE como información complementaria a la ya disponible.

Desde luego, algunas discrepancias entre las encuestas son esperadas a pesar de tener a la misma población como objetivo: la de la CDMX. Esto se debe no sólo a las notables diferencias en el tamaño de muestra de las encuestas (la ENOE es siete veces más grande respecto a la población relevante de 15 años o más), sino también a importantes diferencias operativas en su levantamiento: mientras que la ENOE hace acopio de la información de todos los residentes (con el perfil requerido) de las viviendas seleccionadas, la EEE escoge únicamente una de éstas de manera aleatoria. Cabe señalar que estas diferencias se presentan sin mencionar el efecto propio de los diversos instrumentos (cuestionarios) utilizados.

A continuación, ofrecemos la comparación entre ambas encuestas para las variables más relevantes de nuestro análisis que están presentes tanto en la EEE como en la ENOE. Para fines de comparación, usamos la muestra del 4o. trimestre de la ENOE, que es la que más se acerca al tiempo de levantamiento de la EEE. Este análisis descriptivo cumple el doble propósito de describir algunos rasgos sociodemográficos y de la inserción laboral de la población ocupada en la EEE, así como de señalar coincidencias y divergencias entre ambas fuentes de información.

A. Comparaciones por sexo y edad

En primer lugar, con respecto a la distribución por sexo de la población de 15 años y más, la tabla 1 muestra cierta homogeneidad entre las encuestas en sus estimaciones poblacionales. Sin embargo, es primordial tener en consi-

deración algunas diferencias notables en cuanto a su distribución por grupos edad. Las más importantes de éstas son en el grupo de 65 años y más, donde la EEE queda particularmente corta en el caso de las mujeres, y en el grupo de 35 a 44 años, el cual la EEE pareciera sobrerrepresentar ligeramente.

TABLA 1. POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS POR GRUPOS DE EDAD,
SEGÚN FUENTE Y SEXO. CDMX, 2018

<i>Grupos de edad</i>	<i>ENOE. 4o. trimestre de 2018</i>			<i>Encuesta de Economía y Empleo</i>		
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
15 a 24 años	673,060	644,925	1,317,985	697,437	699,680	1,397,117
	51.07	48.93	100	49.92	50.08	100
	20.06	16.8	18.32	21	18.38	19.6
25 a 34 años	667,741	670,150	1,337,891	692,968	744,022	1,436,990
	49.91	50.09	100	48.22	51.78	100
	19.9	17.45	18.59	20.87	19.54	20.16
35 a 44 años	566,975	647,742	1,214,717	642,209	737,650	1,379,859
	46.68	53.32	100	46.54	53.46	100
	16.9	16.87	16.88	19.34	19.37	19.36
45 a 54 años	550,257	658,207	1,208,464	532,859	635,735	1,168,594
	45.53	54.47	100	45.6	54.4	100
	16.4	17.14	16.79	16.04	16.7	16.39
55 a 64 años	433,125	547,835	980,960	392,714	483,402	876,116
	44.15	55.85	100	44.82	55.18	100
	12.91	14.27	13.63	11.82	12.7	12.29
65 años y más	464,520	671,071	1,135,591	362,922	507,234	870,156
	40.91	59.09	100	41.71	58.29	100
	13.84	17.48	15.78	10.93	13.32	12.21
<i>Total</i>	3,355,678	3,839,930	7,195,608	3,321,109	3,807,723	7,128,832
	46.64	53.36	100	46.59	53.41	100
	100	100	100	100	100	100

FUENTE: elaboración propia con datos de la ENOE, 2018, y la Encuesta de Economía y Empleo. *Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.*

B. La población ocupada

Respecto a la población ocupada, que afirma haber trabajado la semana anterior en las encuestas ENOE y EEE, la tabla 2 revela algunas diferencias que son importantes tenerlas en cuenta. Nuevamente, podemos constatar que el grupo de ocupados de 65 años y más se encuentra subrepresentado en la EEE, al igual que los ocupados de 15 a 24 años, particularmente los hombres.

Es posible que parte de estas diferencias se deban a que en la ENOE se especifica que se debe haber trabajado la semana pasada “por lo menos una hora”. Si éste fuera un intervalo de tiempo que algunos encuestados no consideraran como haber trabajado la semana pasada, ello explicaría algunas de las exclusiones adicionales en la EEE. Esto hace un poco más sorprendente la sobrerepresentación en la EEE de alrededor de 5 puntos porcentuales del grupo de ocupados de 35 a 44 años. Con todo, si bien la EEE parece separarse de la ENOE en los extremos de la distribución de edades de los ocupados, este resultado es esperable dada la menor densidad poblacional de estos grupos en la CDMX.

C. Instrucción formal

En cuanto al perfil de instrucción formal de la población ocupada plena en la EEE y su contraste con la ENOE, la tabla 3 muestra una distribución de la población por nivel educativo más densa en aquellos segmentos con educación media superior terminada para la EEE. Lo anterior, ligeramente a costa de las categorías del extremo de la distribución (individuos con alguna instrucción primaria y profesional), aunque en el caso de las mujeres se castiga más a aquellas con niveles de instrucción profesional y superior para densificar también el segmento con secundaria completa. Si bien la EEE parece sobrerepresentar a los trabajadores con instrucción media superior, es de destacar que coincide con la ENOE en identificar a la mayoría en este nivel de instrucción, seguidos a partes comparables por los trabajadores con alguna instrucción profesional y secundaria terminada.

D. Tamaño de establecimiento

Desde luego, hablar de los trabajadores y sus características es sólo la mitad del mercado de trabajo en la CDMX: el lado de la oferta. Las características de las empresas en las que éstos se ocupan (el lado de la demanda) son igualmente importantes. De acuerdo con la tabla 4, la EEE parece sobrepre-

sentar, en general, el volumen de trabajadores ocupados en microempresas. Ello, en parte como un resultado natural de subrepresentar a la población trabajadora de 65 años y más, particularmente a las mujeres de este segmento, 70% de las cuales trabajan en microestablecimientos, de acuerdo con la ENOE.

TABLA 2. POBLACIÓN OCUPADA DE 15 AÑOS Y MÁS
POR GRUPOS DE EDAD, SEGÚN FUENTE Y SEXO.
CDMX, 2018

Grupos de edad	ENOE: 4o. trimestre de 2018			Encuesta de Economía y Empleo		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
15 a 24 años	286,792	163,077	449,869	142,369	180,262	322,631
	63.75	36.25	100	44.13	55.87	100
	12.4	9.12	10.97	6.42	10.82	8.31
25 a 34 años	556,426	439,595	996,021	615,774	365,894	981,668
	55.86	44.14	100	62.73	37.27	100
	24.07	24.59	24.3	27.78	21.96	25.28
35 a 44 años	500,707	420,987	921,694	614,865	475,758	1,090,623
	54.32	45.68	100	56.38	43.62	100
	21.66	23.55	22.48	27.74	28.55	28.09
45 a 54 años	496,325	428,171	924,496	509,822	403,983	913,805
	53.69	46.31	100	55.79	44.21	100
	21.47	23.95	22.55	23	24.24	23.53
55 a 64 años	326,409	244,256	570,665	321,126	240,590	561,716
	57.2	42.8	100	57.17	42.83	100
	14.12	13.66	13.92	14.49	14.44	14.47
65 años y más	145,370	91,457	236,827	12,378	0	12,378
	61.38	38.62	100	100	0	100
	6.29	5.12	5.78	0.56	0	0.32
Total	2,312,029	1,787,543	4,099,572	2,216,334	1,666,487	3,882,821
	56.4	43.6	100	57.08	42.92	100
	100	100	100	100	100	100

FUENTE: elaboración propia con datos de la ENOE, 2018, y la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.

TABLA 3. POBLACIÓN OCUPADA DE 15 AÑOS
Y MÁS POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN,
SEGÚN FUENTE Y SEXO.
CDMX, 2018

Nivel de instrucción	ENOE: 4o. trimestre de 2018			Encuesta de Economía y Empleo		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Primaria incompleta	77,257	80,918	158,175	23,627	33,110	56,737
	48.84	51.16	100	41.64	58.36	100
	3.34	4.53	3.86	1.07	1.99	1.46
Primaria completa	262,560	181,141	443,701	73,903	59,703	133,606
	59.17	40.83	100	55.31	44.69	100
	11.36	10.13	10.82	3.33	3.58	3.44
Secundaria completa	643,758	409,114	1,052,872	551,135	456,398	1,007,533
	61.14	38.86	100	54.7	45.3	100
	27.84	22.89	25.68	24.87	27.39	25.95
Preparatoria completa	727,221	574,626	1,301,847	1,045,394	778,452	1,823,846
	55.86	44.14	100	57.32	42.68	100
	31.45	32.15	31.76	47.17	46.71	46.97
Profesional	601,233	541,744	1,142,977	522,275	338,824	861,099
	52.6	47.4	100	60.65	39.35	100
	26	30.31	27.88	23.56	20.33	22.18
Total	2,312,029	1,787,543	4,099,572	2,216,334	1,666,487	3,882,821
	56.4	43.6	100	57.08	42.92	100
	100	100	100	100	100	100

FUENTE: elaboración propia con datos de la ENOE, 2018, y la Encuesta de Economía y Empleo. *Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.*

TABLA 4. POBLACIÓN OCUPADA PLENA DE 15 AÑOS Y MÁS POR SEXO,
SEGÚN FUENTE Y TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO.
CDMX, 2018

Sexo	ENOE: 4o. trimestre de 2018			Encuesta de Economía y Empleo		
	1 a 5 personas	6 o más personas	Total	1 a 5 personas	6 o más personas	Total
Hombres	1,040,650	1,207,601	2,248,251	753,135	1,389,007	2,142,142
	46.29	53.71	100	35.16	64.84	100
	57.57	54.88	56.09	55.91	56.43	56.24
Mujeres	767,124	992,924	1,760,048	593,970	1,072,517	1,666,487
	43.59	56.41	100	35.64	64.36	100
	42.43	45.12	43.91	44.09	43.57	43.76
Total	1,807,774	2,200,525	4,008,299	1,347,105	2,461,524	3,808,629
	45.1	54.9	100	35.37	64.63	100
	100	100	100	100	100	100

FUENTE: elaboración propia con datos de la ENOE, 2018, y la Encuesta de Economía y Empleo. *Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.*

E. *Tipo de ocupación*

En cuanto al tipo de ocupación de los trabajadores de la CDMX, en la tabla 5 podemos ver el correlato de los trabajadores ocupados en micronegocios “ausentes” en la EEE, con una sobrerepresentación de la población ocupada como funcionarios y personal administrativo. Aquí, las ausencias más notables se observan entre las mujeres profesionistas y los trabajadores en servicios personales. Resulta relevante notar que, al margen de las ausencias por grupos de edad, los comerciantes son el grupo importante (una quinta parte de los trabajadores) mejor representado por la EEE.

F. *Posición en el trabajo*

Es quizá natural, dado el patrón revisado de subrepresentación de trabajadores en micronegocios, que sean los trabajadores por cuenta propia los que en la tabla 6 exhiben la principal subrepresentación por posición en el trabajo en la EEE, sobre todo entre los varones entre 55 y 64 años.

TABLA 5. POBLACIÓN OCUPADA PLENA DE 15 AÑOS Y MÁS
POR TIPO DE OCUPACIÓN, SEGÚN FUENTE Y SEXO.
CDMX, 2018

<i>Tipo de ocupación</i>	<i>ENOE: 4o. trimestre de 2018</i>			<i>Encuesta de Economía y Empleo</i>		
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Profesionistas y técnicos	528,384	485,339	1,013,723	446,729	199,938	646,667
	52.12	47.88	100	69.08	30.92	100
	22.9	27.18	24.77	20.16	12.00	16.65
Funcionarios de los sectores público y privado	88,355	48,329	136,684	245,562	182,225	427,787
	64.64	35.36	100	57.4	42.6	100
	3.83	2.71	3.34	11.08	10.93	11.02
Personal administrativo	242,998	298,272	541,270	434,044	498,126	932,170
	44.89	55.11	100	46.56	53.44	100
	10.53	16.70	13.22	19.58	29.89	24.01
Comerciantes, vendedores y similares	413,700	390,086	803,786	473,526	398,669	872,195
	51.47	48.53	100	54.29	45.71	100
	17.93	21.85	19.64	21.37	23.92	22.46
Trabajadores en servicios personales y conductores de vehículos	522,308	399,356	921,664	320,848	232,945	553,793
	56.67	43.33	100	57.94	42.06	100
	22.64	22.36	22.52	14.48	13.98	14.26
Trabajadores en labores agropecuarias	9,349	1,952	11,301	15,123	17,294	32,417
	82.73	17.27	100	46.65	53.35	100
	0.41	0.11	0.28	0.68	1.04	0.83
Trabajadores industriales	502,278	162,336	664,614	280,502	137,290	417,792
	75.57	24.43	100	67.14	32.86	100
	21.77	9.09	16.24	12.66	8.24	10.76
<i>Total</i>	2,307,372	1,785,670	4,093,042	2,216,334	1,666,487	3,882,821
	56.37	43.63	100	57.08	42.92	100
	100	100	100	100	100	100

FUENTE: elaboración propia con datos de la ENOE, 2018, y la Encuesta de Economía y Empleo. *Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.*

TABLA 6. POBLACIÓN OCUPADA PLENA DE 15 AÑOS
Y MÁS POR POSICIÓN EN EL TRABAJO, SEGÚN FUENTE
Y SEXO. CDMX, 2018

Posición en el trabajo	ENOE: 4o. trimestre de 2018			Encuesta de Economía y Empleo		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Trabajadores subordinados y remunerados	1,610,951	1,357,089	2,968,040	1,653,393	1,245,860	2,899,253
	54.28	45.72	100	57.03	42.97	100
	69.68	75.92	72.4	74.6	74.76	74.67
Empleadores	160,984	54,636	215,620	288,148	91,433	379,581
	74.66	25.34	100	75.91	24.09	100
	6.96	3.06	5.26	13	5.49	9.78
Trabajadores por cuenta propia	518,998	329,207	848,205	266,495	319,739	586,234
	61.19	38.81	100	45.46	54.54	100
	22.45	18.42	20.69	12.02	19.19	15.1
Trabajadores sin pago	21,096	46,611	67,707	8,298	9,455	17,753
	31.16	68.84	100	46.74	53.26	100
	0.91	2.61	1.65	0.37	0.57	0.46
Total	2,312,029	1,787,543	4,099,572	2,216,334	1,666,487	3,882,821
	56.4	43.6	100	57.08	42.92	100
	100	100	100	100	100	100

FUENTE: elaboración propia con datos de la ENOE, 2018, y la Encuesta de Economía y Empleo. *Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.*

Estas mismas ausencias se expresan de manera notable en la población ocupada en el sector servicios (en contraste con una sobrerepresentación del sector industrial, que es el tercero en importancia, seguido del comercio), sin que por ello deje de ser la principal actividad económica de la CDMX, esto en ambas encuestas. A pesar de estas relativas desavenencias, la tabla 6 exhibe el mismo ordenamiento en la importancia de las posiciones de los trabajadores, con representaciones muy cercanas para el caso de trabajadores subordinados y una sobrerepresentación de empleadores.

G. Jornadas laborales

Este patrón de contrastes entre la ENOE y la EEE se expresa también en la duración de las jornadas laborales observadas en ambas. En línea con lo esperado de la población aparentemente subrepresentada en la EEE, la tabla 7 muestra un menor número y proporción de trabajadores de media jornada (de 15 a 34 horas) para esta misma encuesta, compensados por los trabajadores con jornadas de más de 48 horas. Esto es así, notablemente, para trabajadoras entre 45 y 54 años. Es fundamental establecer que ambas encuestas mantienen el ordenamiento en la importancia de las jornadas laborales de los trabajadores de la Ciudad, con los tiempos completos (de 35 a 48 horas) como el principal segmento, seguido de los trabajadores de jornadas de más de 48.

TABLA 7. POBLACIÓN OCUPADA PLENA DE 15 AÑOS Y MÁS
POR DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO,
SEGÚN FUENTE Y SEXO. CDMX, 2018

Duración de la jornada	ENOE: 4o. trimestre de 2018			Encuesta de Economía y Empleo		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 15 horas	62,675	124,449	187,124	4,469	12,594	17,063
	33.49	66.51	100	26.19	73.81	100
	2.73	7.00	4.59	0.2	0.76	0.44
De 15 a 34 horas	288,466	392,216	680,682	78,123	145,000	223,123
	42.38	57.62	100	35.01	64.99	100
	12.56	22.05	16.7	3.55	8.7	5.77
De 35 a 48 horas	990,814	890,849	1,881,663	912,398	964,128	1,876,526
	52.66	47.34	100	48.62	51.38	100
	43.13	50.08	46.16	41.41	57.85	48.49
Más de 48 horas	955,461	371,185	1,326,646	1,208,586	544,765	1,753,351
	72.02	27.98	100	68.93	31.07	100
	41.59	20.87	32.55	54.85	32.69	45.31
Total	2,297,416	1,778,699	4,076,115	2,203,576	1,666,487	3,870,063
	56.36	43.64	100	56.94	43.06	100
	100	100	100	100	100	100

H. *Ingreso*

Desde luego, las jornadas más cortas se asocian con salarios más bajos, y la tabla 8 refleja este patrón con una subrepresentación notable en la EEE de los trabajadores en el segmento de ingresos menores a 3,600 pesos, compensado por el segmento de ingresos entre 6,000 y 12,000 pesos. Si bien estos contrastes son valiosos, no hay que perder de vista que, en términos de ingreso, la ENOE exhibe un porcentaje importante de subreporte del ingreso laboral, expresado mayormente en los segmentos de ingresos superiores. Con todo, ambas encuestas identifican como principal al segmento de ingresos entre 6,000 y 12,000 pesos (entre 2 y 5 salarios mínimos), seguido del segmento inmediato anterior (entre 1 y 2 salarios mínimos).

TABLA 8. POBLACIÓN OCUPADA PLENA DE 15 AÑOS Y MÁS POR NIVEL DE INGRESO, SEGÚN FUENTE Y SEXO. CDMX, 2018

Sector ocupacional	ENOE: 4o. trimestre de 2018			Encuesta de Economía y Empleo		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menos de \$3,600	325,997	450,358	776,355	54,709	54,694	109,403
	41.99	58.01	100	50.01	49.99	100
	17.96	31.14	23.81	2.51	3.34	2.87
Entre \$3,601 y \$6,000	555,550	449,174	1,004,724	554,435	697,646	1,252,081
	55.29	44.71	100	44.28	55.72	100
	30.61	31.06	30.81	25.4	42.65	32.79
Entre \$6,001 y \$12,000	730,799	433,878	1,164,677	1,336,165	831,135	2,167,300
	62.75	37.25	100	61.65	38.35	100
	40.27	30.00	35.71	61.21	50.81	56.76
Más de \$12,000	202,483	112,921	315,404	237,441	52,266	289,707
	64.2	35.8	100	81.96	18.04	100
	11.16	7.81	9.67	10.88	3.2	7.59
Total	1,814,829	1,446,331	3,261,160	2,182,750	1,635,741	3,818,491
	55.65	44.35	100	57.16	42.84	100
	100	100	100	100	100	100

FUENTE, TABLAS 7 Y 8: elaboración propia con datos de la ENOE, 2018, y la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.

En esta sección hemos exhibido una serie de contrastes que sugieren algunas líneas de interpretación sobre los resultados que de la EEE se derivan. Hay buenas razones para pensar que, en general, la EEE no habla con la misma claridad de todos los segmentos del mercado de trabajo de la CDMX. En particular, con toda probabilidad, la EEE subestima las condiciones de los más jóvenes y de aquellos en edad de jubilarse; de los ocupados en establecimientos pequeños, ya sea como profesionistas, técnicos o en servicios personales; de los trabajadores por cuenta propia, y de quienes trabajan con medias jornadas y perciben ingresos menores a un salario mínimo.

I. *Grupos ocupacionales*

Este breve ejercicio pone en contexto la tabla 9, donde mostramos la distribución de los trabajadores en grupos ocupacionales —que serán descritos en la próxima sección—. Esta tabla muestra la importancia, en ambas encuestas, que tienen los trabajadores asalariados en establecimientos grandes, seguidos de los no asalariados no profesionales.

Ambas encuestas ordenan los cinco grandes grupos de la misma manera, con las ausencias anticipadas entre los ocupados en establecimientos pequeños. En esta tabla se exhibe la “foto de familia” de los trabajadores de la CDMX, donde de cada diez trabajadores uno puso un negocio en el que ocupa un cargo de alta calificación, uno se ocupa en el sector público, cuatro son empleados en empresas grandes, dos trabajan en empresas pequeñas y dos son patrones o trabajan por su cuenta en oficios de baja calificación. Si hubiera que resumir las diferencias entre la EEE y la ENOE en esta foto de familia trabajadora de la Ciudad,ería que la EEE estima como más probable que sean cinco, y no cuatro, los que se emplean en empresas grandes, y que es uno, y no dos, el que se ocupa en establecimientos pequeños.

III. POBLACIÓN OCUPADA EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Con el propósito de analizar las características del trabajo en la CDMX, en esta sección hacemos una descripción de su estructura ocupacional a partir de la caracterización de los grupos ocupacionales que la conforman. En un

primer momento, describimos la clasificación de los grupos ocupacionales que utilizamos como eje para el análisis. En seguida, señalamos las variables socioeconómicas, laborales y de suficiencia en el ingreso que usamos en la caracterización. Por último, elaboramos un perfil de cada grupo ocupacional, delineando sus rasgos generales, así como las diferencias por sexo.

TABLA 9. POBLACIÓN OCUPADA PLENA DE 15 AÑOS Y MÁS
POR GRUPO OCUPACIONAL, SEGÚN FUENTE Y SEXO.
CDMX, 2018

Sector ocupacional	ENOE: 4o. trimestre de 2018			Encuesta de Economía y Empleo		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
No asalariados profesionales	164,436	82,061	246,497	166,330	49,445	215,775
	66.71	33.29	100	77.08	22.92	100
	7.34	4.67	6.17	7.70	2.97	5.64
Asalariados del sector público	243,508	236,540	480,048	243,443	268,394	511,837
	50.73	49.27	100	47.56	52.44	100
	10.86	13.48	12.01	11.28	16.11	13.38
Asalariados en establecimientos grandes*	927,729	741,947	1,669,676	1,085,167	724,400	1,809,567
	55.56	44.44	100	59.97	40.03	100
	41.38	42.27	41.77	50.27	43.47	47.31
Asalariados en establecimientos pequeños*	393,302	395,783	789,085	275,530	262,521	538,051
	49.84	50.16	100	51.21	48.79	100
	17.54	22.55	19.74	12.76	15.75	14.07
No asalariados no profesionales	512,819	299,055	811,874	388,313	361,727	750,040
	63.16	36.84	100	51.77	48.23	100
	22.88	17.04	20.31	17.99	21.71	19.61
Total	2,241,794	1,755,386	3,997,180	2,158,783	1,666,487	3,825,270
	56.08	43.92	100	56.43	43.57	100
	100	100	100	100	100	100

* Distinguimos entre establecimientos pequeños y grandes según éstos cuenten con cinco o menos, o seis o más trabajadores, respectivamente.

FUENTE: elaboración propia con datos de la ENOE, 2018, y la Encuesta de Economía y Empleo. *Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.*

1. *Grupos ocupacionales*

La clasificación de grupos ocupacionales que se construyó para el análisis se basa en la propuesta por Salvia (2015), que recoge las características de la población ocupada en cuanto a su tipo de ocupación, su posición laboral y el tamaño del establecimiento donde trabaja, como una aproximación a la estructura productiva subyacente a la ocupación, en este caso, de la CDMX. Consideramos que la pertenencia de los trabajadores a un cierto grupo ocupacional se encontrará determinada por su perfil socioeconómico y estará relacionada con las características de su trabajo. Asimismo, en virtud del rol que tiene el trabajo como principal mecanismo para la obtención de recursos, la ubicación de los trabajadores en los grupos ocupacionales incidirá sobre su nivel de vida.

En relación con la ocupación, se distingue entre distintos niveles de calificación, particularmente entre ocupaciones profesionales y no profesionales. La posición laboral establece la diferencia entre los patrones, los trabajadores por cuenta propia, los asalariados y los no remunerados. Con respecto al establecimiento de trabajo, se distingue, por un lado, entre el sector público y el privado y, por el otro, entre los establecimientos grandes (con seis o más trabajadores) y los pequeños (con cinco o menos trabajadores).

CUADRO 1. GRUPOS OCUPACIONALES

<i>Grupos ocupacionales</i>	<i>Descripción</i>
No asalariados profesionales	Patrones profesionales que trabajan en el sector privado en establecimientos de cualquier tamaño. Trabajador por cuenta propia profesional o técnico.
Asalariados del sector público	Asalariados profesionales y no profesionales que trabajan en el sector público.
Asalariados en establecimientos grandes	Asalariados profesionales y no profesionales que trabajan en el sector privado en establecimientos de más de 5 personas.
Asalariados en establecimientos pequeños	Asalariados profesionales y no profesionales en establecimientos de 5 o menos personas. Trabajadores familiares no profesionales en establecimientos propiedad del hogar de 5 o menos personas.
No asalariados no profesionales	Patrones no profesionales en el sector privado en establecimientos de cualquier tamaño. Trabajador por cuenta propia no profesional.

FUENTE: elaboración propia.

Esta clasificación identifica cinco grupos ocupacionales: no asalariados profesionales, asalariados del sector público, asalariados en establecimientos grandes, no asalariados no profesionales y asalariados en establecimientos pequeños. El cuadro 1 describe las características de cada grupo en función de su ocupación, su posición y el establecimiento de trabajo. Consideramos que los grupos tienen un ordenamiento jerárquico. Los primeros dos grupos, en comparación con los últimos tres, incluyen a quienes desempeñan trabajos de mayor productividad y, asimismo, con condiciones laborales más favorables que les permiten acceder a niveles más altos de bienestar. A su vez, el último grupo reúne las características de mayor desventaja entre los diversos grupos ocupacionales. Este ordenamiento se mantiene al analizar hombres y mujeres de forma separada (tabla 10).

2. *Variables socioeconómicas y laborales*

La construcción del perfil de cada grupo ocupacional se basa en la descripción de un conjunto de variables que buscan aproximarse a su caracterización socioeconómica, la calidad del trabajo y su acceso al bienestar. Las variables utilizadas son las siguientes:

- 1) *Nivel educativo de la persona ocupada.* Se consideran los niveles de educación primaria (incompleta o completa), secundaria (completa), media superior (completa) y superior (incompleta o completa).
- 2) *Nivel socioeconómico del hogar.* Se mide con un índice socioeconómico construido con base en la metodología de la AMAI (véase anexo A1).³ El índice tiene un rango de 0 a 270 y a mayor puntaje es más alto el nivel socioeconómico. A partir del índice se generan siete categorías de nivel socioeconómico, que, de mayor a menor, son las siguientes: A/B, C+, C, C-, D+, D y E.
- 3) *Ingreso del trabajo principal.* Se mide en salarios mínimos mensuales (SMM) de 2018 y se agrupa en rangos de SMM.⁴
- 4) *Contrato.* Identifica si la persona ocupada tiene contrato escrito en su trabajo principal.
- 5) *Prestaciones.* Se mide a partir de un índice de prestaciones, que incluye el acceso que tienen las personas ocupadas a un conjunto de presta-

³ La AMAI es la Asociación Mexicana de Agencias de Investigación de Mercado y Opinión Pública, A. C.

⁴ El salario mínimo mensual (SMM) por 30 días se consideró en 2,650.80 pesos para 2018.

ciones a través de su trabajo principal (véase anexo A2).⁵ El índice tiene un rango de 0 a 10 y a mayor puntaje es más alto el acceso a prestaciones.

- 6) *Jornada laboral.* Se mide con las horas trabajadas a la semana por las personas ocupadas en su trabajo principal, agrupadas en rangos de horas trabajadas.
- 7) *Satisfacción de necesidades.* Se refiere al porcentaje de personas que reportan que sus ingresos laborales (de todos sus trabajos) les permiten satisfacer sus necesidades básicas siempre o muchas veces.
- 8) *Cobertura de imprevistos.* Es el porcentaje de personas que reportan que sus ingresos laborales (de todos sus trabajos) les permiten cubrir sus gastos imprevistos siempre o muchas veces.

3. Características sociodemográficas y laborales de los grupos ocupacionales

En la tabla 10 se presentan algunas características sociodemográficas y laborales de los grupos ocupacionales, tanto para el grupo en su conjunto como desagregado por sexo. Para iniciar, es relevante notar la distribución que tienen las personas ocupadas entre los grupos ocupacionales. El grupo ocupacional que concentra una mayor proporción de las personas ocupadas en la CDMX es el de los asalariados en establecimientos grandes, seguido por los no asalariados no profesionales y los asalariados en establecimientos pequeños. En estos tres grupos, que incluyen a los trabajadores en empleos de menor productividad, se concentra el 81% de los ocupados. El 19% restante se ubica en el grupo de asalariados del sector público (13.4%) y en el de asalariados profesionales (5.6%).

Al comparar entre hombres y mujeres, se observa una distribución semejante, si bien hay una proporción un poco más alta de hombres en los grupos de no asalariados profesionales y asalariados en grandes establecimientos, así como de mujeres en los tres grupos restantes. Con respecto a las diferencias por sexo, también destacan los siguientes aspectos: un menor porcentaje de mujeres, independientemente del grupo ocupacional, tiene un ingreso mayor a 2.3 SMM; una proporción más alta tiene un contrato escrito, y una proporción más reducida trabaja jornadas semanales mayores a 48 horas.

⁵ Las prestaciones incluidas son incapacidad, aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, reparto de utilidades, crédito de vivienda, guardería, SAR o afore, prima vacacional, pensión por invalidez, pensión por fallecimiento y acceso a atención médica.

**TABLA 10. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y LABORALES
 POR GRUPO OCUPACIONAL Y SEXO.
 CDMX, 2018**

		<i>Grupo ocupacional</i>					
		<i>No asala-riados profesionales</i>	<i>Asalariados del sector público</i>	<i>Asalaria-dos en establecimientos grandes</i>	<i>Asalaria-dos en establecimientos pequeños</i>	<i>No asala-riados no profesionales</i>	<i>Total</i>
Distribución (%)	Total	5.64	13.38	47.31	14.07	19.61	100.00
	Hombres	7.70	11.28	50.27	12.76	17.99	100.00
	Mujeres	2.97	16.11	43.47	15.75	21.71	100.00
Con estudios superiores (%)	Total	86.85	41.97	17.95	19.17	2.91	22.27
	Hombres	82.94	34.37	23.21	13.57	0.57	23.77
	Mujeres	100.00	48.87	10.06	25.05	5.42	20.33
Índice socioeconómico (promedio) ¹	Total	203.91	185.38	166.00	149.21	144.22	164.04
	Hombres	198.27	174.81	165.57	158.45	146.69	164.83
	Mujeres	225.43	194.97	166.63	139.51	141.58	163.01
Con ingreso mayor a 2.3 SMM (%) ^{2,3}	Total	97.50	80.52	64.24	61.39	48.82	64.87
	Hombres	96.75	77.03	72.32	78.79	55.88	72.60
	Mujeres	100.00	83.68	52.14	43.12	41.24	54.85
Con contrato escrito (%) ²	Total	30.08	84.64	78.54	44.18	7.49	58.02
	Hombres	32.25	86.84	69.65	33.56	3.87	52.54
	Mujeres	22.77	82.66	91.86	55.33	11.25	65.08
Índice de prestaciones laborales (promedio) ^{2,4}	Total	5.04	7.28	6.60	4.44	4.19	5.83
	Hombres	5.42	7.03	6.49	4.16	4.68	5.84
	Mujeres	3.76	7.52	6.76	4.73	3.67	5.80
Más de 48 horas laborales semanales (%) ²	Total	28.19	17.98	47.96	46.70	59.41	44.9
	Hombres	36.57	28.51	52.60	57.23	80.91	54.33
	Mujeres	0.00	8.44	41.01	35.65	36.34	32.69

¹ El índice tiene un rango de 0 a 270; a mayor puntaje es más alto el nivel socioeconómico.

² Se refiere al trabajo principal de la persona ocupada.

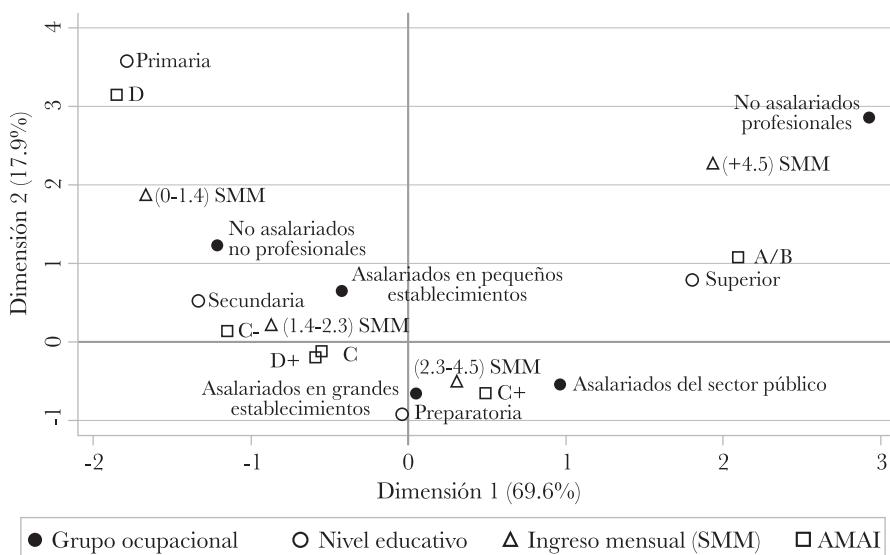
³ El salario mínimo mensual (SMM) por 30 días se consideró en 2,650.80 pesos para 2018.

⁴ El índice tiene un rango de 0 a 10; a mayor puntaje, más alto el acceso a prestaciones laborales.

FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.

Para la descripción de las características sociodemográficas y laborales de los grupos ocupacionales es útil referirse tanto a los datos contenidos de la tabla 10, los cuales desagregan por sexo, como a las figuras 3 y 4, en las cuales se presenta el resultado de un análisis de correspondencias entre los grupos ocupacionales y las variables de interés (véase anexo A3). Asimismo, las gráficas 1 y 2 presentan el grado de satisfacción de necesidades e imprevistos por grupo ocupacional y sexo. A continuación, se describen las características de cada grupo ocupacional.

FIGURA 3. CORRESPONDENCIA ENTRE GRUPOS OCUPACIONALES Y VARIABLES SOCIOECONÓMICAS (VARIABLES ACTIVAS). CDMX, 2018



NOTA: las variables socioeconómicas incluidas se consideran como activas para el análisis de correspondencias realizado.

FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., *cit.*

A. No asalariados profesionales

Este grupo ocupacional está conformado por personas que, casi en su totalidad, tienen estudios del nivel superior y que pertenecen a hogares

que, en promedio, tienen el puntaje socioeconómico más alto entre el total de ocupados de la CDMX, lo cual se asocia con el nivel A/B de la AMAI.

En relación con la calidad del trabajo, este grupo tiene rasgos mixtos. Por un lado, se caracterizan porque casi todos sus integrantes tienen un ingreso mayor a 2.3 SMM e, incluso, si vemos la figura 3, se observa que este grupo se asocia con la categoría más alta de ingresos laborales (mayor a 4.5 SMM). Asimismo, un bajo porcentaje de ellos trabaja una jornada mayor a 48 horas semanales. No obstante, sólo el 30% de las personas ocupadas pertenecientes a este grupo cuenta con un contrato escrito y su índice de prestaciones promedio tiene un puntaje de cinco, que es el segundo más bajo entre los distintos grupos ocupacionales. Es evidente que el mayor nivel de ingresos laborales de este grupo les permite no sólo compensar el menor acceso a prestaciones, sino que también hace posible que casi todos puedan satisfacer sus necesidades básicas y que ocho de cada diez reporten poder cubrir sus gastos imprevistos.

Al comparar entre hombres y mujeres, destaca que un porcentaje mayor de mujeres tiene estudios superiores y que ellas, en promedio, viven en hogares con un índice socioeconómico más alto. Sin embargo, una menor proporción reporta tener un contrato escrito y su acceso a prestaciones laborales es menor, aunque ninguna desempeña una jornada laboral de más de 48 horas. Si bien un porcentaje mayor de mujeres reporta poder satisfacer las necesidades básicas (alrededor de siete puntos porcentuales), un porcentaje menor de mujeres que de hombres (cerca de diez puntos porcentuales) menciona haber podido cubrir sus gastos imprevistos.

B. Asalariados del sector público

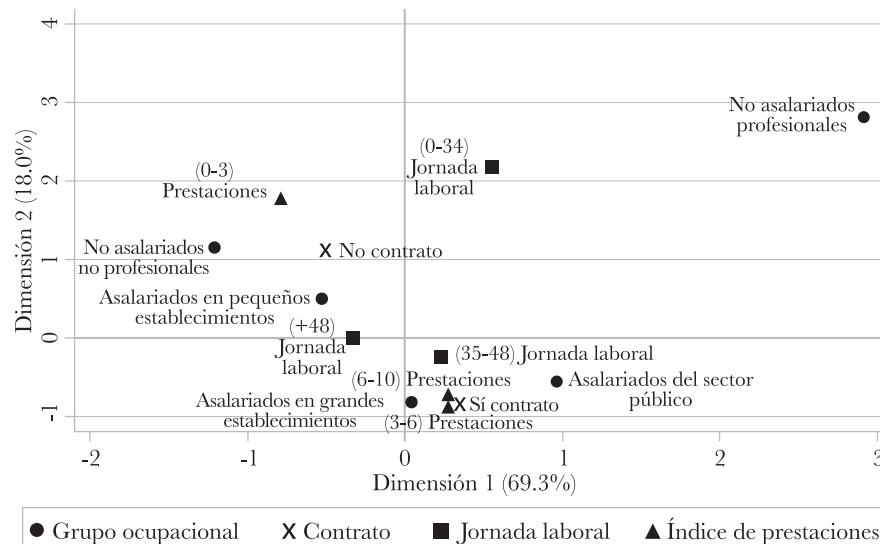
El grupo de empleados del sector público se posiciona en el segundo lugar en cuanto al porcentaje de integrantes con estudios superiores y se asocia más cercanamente con el nivel de preparatoria. Asimismo, éste es el grupo con el segundo puntaje socioeconómico más alto, que se asocia con el nivel C+ de la AMAI.

Las características laborales de las personas de este grupo ponen en evidencia que trabajar en el sector público es una vía para la obtención de un trabajo de mayor calidad. En términos de remuneración, ocho de cada diez personas tienen un ingreso laboral mayor a 2.3 SMM, lo que los ubica sólo por debajo del grupo descrito previamente. Además, este grupo tiene el mayor porcentaje de personas con un contrato escrito, el puntaje prome-

dio más alto del índice de prestaciones laborales entre todos los grupos y el menor porcentaje de personas que trabaja más de 48 horas a la semana. A pesar de tener un salario alto en términos relativos y mayor calidad del empleo, llama la atención que el 70% reporte que con sus ingresos laborales pueden satisfacer sus necesidades básicas y que sólo tres de cada cuatro dicen que pueden cubrir sus gastos imprevistos. Esto posiblemente se debe a que en este grupo se incluyen trabajadores profesionales y no profesionales, lo cual genera una conformación heterogénea en cuanto a su nivel de ingresos.

Al comparar por sexo, se observa una proporción mayor de mujeres con estudios superiores, ellas pertenecen a hogares con un índice socioeconómico más alto y, sobre todo, un porcentaje significativamente menor de mujeres trabaja jornadas mayores a 48 horas semanales.

FIGURA 4. CORRESPONDENCIA ENTRE GRUPOS
OCCUPACIONALES Y VARIABLES LABORALES
(VARIABLES SUPLEMENTARIAS).
CDMX, 2018



NOTA: las variables socioeconómicas y laborales incluidas se consideran como suplementarias para el análisis de correspondencias realizado.

FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., *cit.*

C. Asalariados en grandes establecimientos

Este grupo reúne trabajadores que, en su gran mayoría, no cuentan con estudios superiores y se acercan a nivel de preparatoria; además, tienen un índice socioeconómico intermedio, el cual, al igual que el grupo anterior, corresponde al nivel C+ de la AMAI.

En relación con su trabajo principal, seis de cada diez alcanzan un salario mayor a 2.3 SMM; cerca del 80% posee un contrato escrito; tienen un índice de prestaciones laborales promedio de 6.60, que se ubica en el segundo lugar, detrás de los trabajadores del sector público, aunque casi la mitad de sus integrantes trabaja jornadas mayores a 48 horas semanales. No obstante, llama la atención que este grupo presenta una menor proporción de integrantes que reporta satisfacer sus necesidades básicas y cubrir imprevistos a partir de sus ingresos laborales.

Al revisar las diferencias entre hombres y mujeres, es notable que una proporción significativamente mayor de mujeres cuenta con un contrato escrito en su trabajo principal, si bien su índice de prestaciones promedio es semejante al de los varones. Se observa también que una proporción menor de mujeres tiene ingresos laborales mayores a 2.3 SMM, lo cual nos habla de un nivel de ingresos más bajo para ellas. Asimismo, un menor porcentaje de mujeres tiene estudios superiores y trabaja jornadas de más de 48 horas semanales. En cuanto a la satisfacción del bienestar, la diferencia entre ambos sexos se manifiesta, principalmente, en una menor proporción de mujeres que puede cubrir gastos imprevistos a partir de sus ingresos laborales.

D. Asalariados en pequeños establecimientos

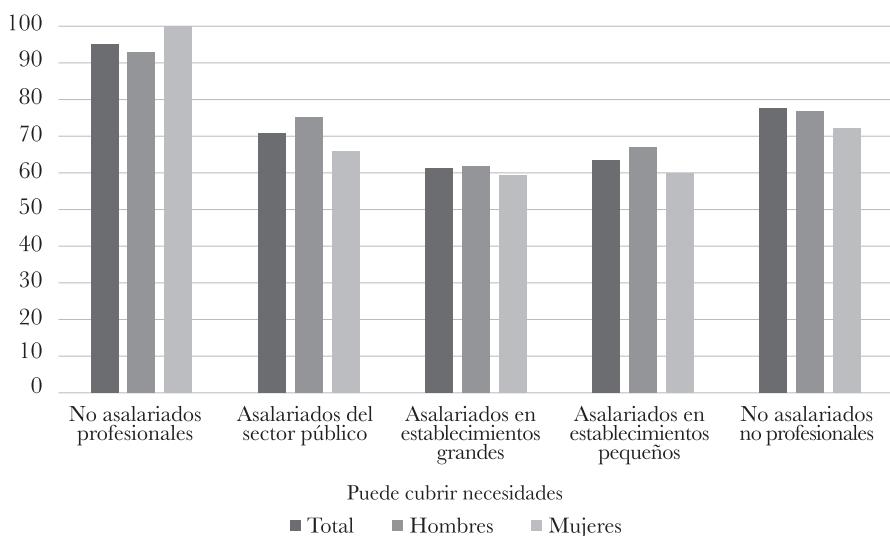
El trabajar como asalariados en establecimientos pequeños, a diferencia de los asalariados del sector público o de grandes establecimientos, se asocia con características socioeconómicas y laborales más desfavorables. En este grupo ocupacional se reúnen personas que, en su mayoría, no cuentan con estudios superiores y cuyo nivel educativo en promedio es más cercano a la secundaria. Asimismo, dichas personas pertenecen a hogares con un índice socioeconómico más bajo, situándose por debajo del promedio de la población ocupada de la CDMX, y que corresponde al nivel C de la AMAI.

En cuanto a las características de su trabajo principal, seis de cada diez tienen un salario mayor a 2.3 SMM, pero con montos menores respecto de quienes trabajan en establecimientos de mayor tamaño; sólo cuatro de

cada diez tienen un contrato escrito; su índice de prestaciones laborales es de 4.44, más bajo que el promedio de toda la población ocupada, y casi la mitad de ellos trabaja más de 48 horas por semana. Es de llamar la atención que, a pesar de tener características menos ventajosas en comparación con el grupo anterior, una proporción ligeramente mayor de los integrantes de este grupo considera que con sus ingresos laborales pueden satisfacer sus necesidades básicas e imprevistos.

La comparación entre hombres y mujeres arroja rasgos semejantes a los del grupo anterior, con la excepción de que, en este caso, las mujeres registran un porcentaje mayor de integrantes con estudios superiores. En este grupo, las mujeres también presentan un menor nivel de ingresos; una mayor proporción de casos con un contrato escrito, sin presentar un índice promedio de prestaciones significativamente más alto, y un menor porcentaje de personas con jornada laboral mayor a 48 horas. Una proporción más reducida de mujeres puede satisfacer sus necesidades básicas y cubrir gastos imprevistos con sus ingresos laborales.

GRÁFICA 1. SATISFACCIÓN DE NECESIDADES
POR GRUPOS OCUPACIONALES Y SEXO.
CDMX, 2018



FUENTE, GRÁFICAS 1 Y 2: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.

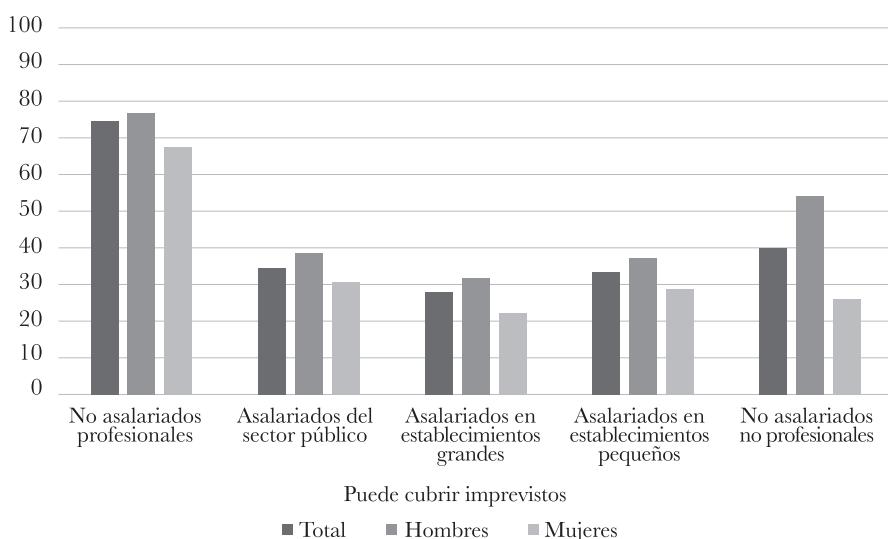
E. No asalariados no profesionales

En este grupo se encuentran las personas que conjugan las características socioeconómicas y laborales más desfavorables. Sólo tres de cada diez personas tienen estudios superiores y su nivel educativo se acerca más bien a la primaria o la secundaria. Asimismo, su índice socioeconómico promedio es el más bajo de todos los grupos, con un nivel C- de la AMAI.

En relación con las características de su trabajo principal, sólo alrededor de la mitad de sus integrantes tiene un salario mayor a 2.3 SMM; únicamente siete de cada cien tienen un contrato escrito; su índice de prestaciones laborales es de 4.19, siendo el más bajo de todos los grupos, y cerca del 60% trabaja más de 48 horas semanales.

Al comparar por sexo, se observan las mismas diferencias que en el grupo anterior. Hay un porcentaje mayor de mujeres con estudios superiores y también es más alta la proporción de mujeres con un contrato escrito en su trabajo principal, aunque esto no se traduce en un índice de prestaciones mayor. Igualmente, el porcentaje de mujeres que trabaja más de 48 horas es mucho menor, lo que se corresponde con un menor nivel salarial. Asimismo, una proporción más reducida de mujeres puede satisfacer las necesidades básicas y cubrir los gastos imprevistos con sus ingresos laborales.

GRÁFICA 2. COBERTURA DE IMPREVISTOS POR GRUPOS OCUPACIONALES Y SEXO. CDMX, 2018



La caracterización de los grupos ocupacionales en la CDMX nos dibuja un escenario de desigualdades. A partir del perfil de los grupos identificados es posible afirmar que las características sociodemográficas de las personas se asocian con el tipo de inserción que tienen en el mercado de trabajo. A su vez, la pertenencia de los trabajadores a los distintos grupos ocupacionales se relaciona con la calidad de su trabajo y con la suficiencia de su ingreso laboral para satisfacer sus necesidades básicas y cubrir sus gastos imprevistos.

En términos generales, los grupos con condiciones más aventajadas incluyen a los trabajadores con mejor nivel educativo y que viven en hogares con nivel socioeconómico más alto. Asimismo, estos trabajadores perciben mayores ingresos laborales; una proporción más alta tiene un contrato escrito; su acceso a prestaciones es mayor; un menor porcentaje de ellos trabaja jornadas que superan las horas semanales reglamentarias, y son más capaces de cubrir necesidades básicas e imprevistos con sus ingresos. Desafortunadamente, una reducida proporción de los trabajadores en la CDMX pertenece a los grupos que tienen condiciones más favorables, y la mayoría de ellos vive en condiciones de precariedad laboral y sin la seguridad de que sus ingresos por trabajo les permitan satisfacer sus necesidades básicas, y menos aún los imprevistos.

Al contrastar la situación de mujeres y hombres, es posible afirmar que esta descripción general se mantiene, es decir, las desigualdades entre grupos ocupacionales persisten para ambos sexos. No obstante, es relevante hacer algunas precisiones que denotan diferencias de género. Para la mayoría de los grupos ocupacionales, se observa que las mujeres tienen con mayor frecuencia un contrato escrito, pero perciben ingresos laborales más bajos y tienen un acceso a prestaciones similar a los varones. Asimismo, en todos los casos, ellas tienen una jornada laboral más corta, posiblemente para adecuarse a los requerimientos del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Como consecuencia de este menor nivel de percepciones, las mujeres reportan, con mayor frecuencia que los hombres, que sus ingresos laborales son insuficientes para cubrir sus gastos imprevistos.

Podemos apreciar, entonces, que el mayor estrés laboral lo experimentan hombres que pertenecen a grupos ocupacionales con mayor calidad del empleo, que se asocian con mayor ingreso laboral y nivel educativo más alto.

IV. ESTRÉS LABORAL, DOBLE PRESENCIA, INSEGURIDAD LABORAL Y BIENESTAR SUBJETIVO

En esta sección nos centramos en caracterizar a los grupos ocupacionales mediante algunas variables sociodemográficas para explicar cuatro constructos de interés en esta encuesta: estrés laboral, estrés de doble presencia,

inseguridad laboral y bienestar subjetivo. La medición de estos constructos se hace a partir del análisis factorial confirmatorio (AFC) (véase anexo A2). Las cargas factoriales obtenidas a través del AFC nos ayudan a determinar los indicadores más relevantes para cuantificar un puntaje de cada constructo y, a su vez, conforman un índice. El AFC utiliza la matriz de covarianzas para estimar cada parámetro del modelo, donde las cargas factoriales sirven de base para calcular los puntajes de cada constructo. Los análisis que presentamos a continuación toman como insumo el puntaje calculado para cada constructo.

1. *El estrés laboral*

El estrés laboral está formado a partir de seis preguntas relacionadas con el desgaste emocional, los problemas en el trabajo, el ocultar emociones, la falta de control en sus actividades y la toma de decisiones difíciles. La escala se recodifica y registra valores desde 1=bajo hasta 5=alto; los puntajes se obtienen a partir de un AFC ($M=2.44$, $D.E.=0.81$). El anexo A2 muestra las cargas factoriales que conforman el índice de estrés laboral, con el cual se obtienen los puntajes que se analizan en este apartado.

Comenzamos la descripción calculando los promedios para cada grupo ocupacional. En este sentido, nos preguntamos si los puntajes de estrés laboral exhiben patrones discernibles entre los diferentes grupos. En el examen de puntajes por grupo usamos la prueba de comparaciones múltiples de medias de Tukey (1949),⁶ que utiliza la distribución de rangos estudiantizados. Esta prueba hace una corrección a la prueba de t-student al realizar comparaciones múltiples y controlar el nivel de significancia propuesto.⁷ En la tabla 11 observamos el ordenamiento de medias y la prueba de Tukey asociada a los puntajes promedio para los grupos ocupacionales. Se aprecia que los puntajes más altos corresponden a los grupos de asalariados en establecimientos grandes, no asalariados profesionales o asalariados del sector público. Asimismo, podemos ver que los puntajes más bajos son los pertenecientes a los asalaria-dos en establecimientos pequeños y los no asalariados no profesionales.

⁶ La prueba de Tukey-HSD, o de la diferencia significativa honesta, se basa en la distribución de rangos estudiantizados, la cual está pensada para comparar diferencias de medias de varios grupos poblacionales (Tukey, 1949).

⁷ Por ejemplo, si se tienen cinco grupos ocupacionales y se comparan todas las medias, se deben hacer diez comparaciones de grupos tomados por pares de medias. De esta manera, si el nivel de significación original es 0.05, al final de hacer las diez comparaciones múltiples la significancia real es de $10 \times 0.05 = 5$. La prueba de Tukey-HSD corrige esta situación al utilizar la distribución de rangos estudiantizados.

Este patrón de puntajes ordenados de manera descendente para los grupos mencionados se repite para hombres y mujeres, con la salvedad de que el puntaje es mayor para los hombres ($M=2.52$, $D.E.=0.85$) que para las mujeres ($M=2.34$, $D.E.=0.75$). La excepción se observa en el grupo de los no asalariados profesionales, para el cual el puntaje de las mujeres es mayor que el de los hombres.⁸

TABLA 11. ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS PARA EL CONSTRUCTO DE ESTRÉS LABORAL, SEGÚN SEXO Y GRUPO OCUPACIONAL

Grupo ocupacional	General por grupo				Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. Est.	Tukey-HSD		Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.
Asalariados en establecimientos grandes	2.63	0.81		C	2.73	0.82	2.49	0.76
No asalariados profesionales	2.49	0.81	B	C	2.38	0.74	2.84	0.93
Asalariados del sector público	2.45	0.84	A	B	2.51	0.94	2.38	0.74
Asalariados en establecimientos pequeños	2.36	0.71	A	B	2.40	0.75	2.31	0.67
No asalariados no profesionales	2.02	0.69	A		2.06	0.75	1.98	0.61
<i>Todos los grupos</i>	2.44	0.81			2.52	0.85	2.34	0.75

NOTA: la prueba de Tukey-HSD (diferencia significativa honesta) ordena las medias de los grupos ocupacionales; las letras iguales indican que no hay diferencia.

FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.

Ahora nos preguntamos cómo ciertas variables sociodemográficas pueden explicar al estrés laboral. Para responder esta interrogante, utilizamos un modelo de regresión. El modelo de la tabla 12 incorpora variables sociodemográficas para explicar el estrés laboral. Primeramente, confirmamos que los hombres presentan mayor puntaje que las mujeres (-0.11). Así, aquellos trabajadores con una percepción de más de 4.5 SMM muestran un puntaje mayor (0.78), comparado con el grupo de referencia, que es de menos de 1.4 SMM. El grupo de trabajadores con menor estrés es el que tiene ingresos de 1.4 a 2.3 SMM, con 0.39 puntos más con respecto al grupo de referencia. Un resultado interesante es cómo se relaciona la escolaridad con el estrés labo-

⁸ Se debe notar que son sólo ocho observaciones en la muestra, que expandidas representan a 49,445 personas.

ral; al respecto, encontramos que el grupo que reporta mayor estrés laboral es el de estudios de preparatoria (0.76), seguido del grupo con licenciatura posgrado (0.58).

**TABLA 12. MODELO DE REGRESIÓN
PARA EL CONSTRUCTO DE ESTRÉS LABORAL**

Variable	Coef	Err. Est.	P>t
<i>Sexo</i>			
Mujer	-0.11	0.00	P<0.001
<i>Salario mínimo agrupado</i>			
Menos de 1.4 SMM (ref.)			
1.4 SMM-2.3 SMM	0.39	0.00	P<0.001
2.3 SMM-4.5 SMM	0.59	0.00	P<0.001
Más de 4.5 SMM	0.78	0.00	P<0.001
<i>Escolaridad</i>			
Primaria (ref.)			
Secundaria	0.47	0.00	P<0.001
Preparatoria	0.76	0.00	P<0.001
Lic.-Posgrado	0.58	0.00	P<0.001
Constante	1.36	0.00	P<0.001

FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.

Observamos, entonces, que los grupos ocupacionales con mayor calidad de trabajo son los que presentan mayor estrés laboral. Esto es consistente con el hecho de que los hombres, quienes tienen mayor ingreso y los que han concluido la preparatoria o cuentan con estudios de nivel superior, son los que experimentan un grado más alto de estrés laboral.

2. *El estrés de doble presencia*

El estrés de doble presencia mide el nivel de ansiedad de las personas en el trabajo por haber dejado tareas domésticas pendientes en casa, o se refiere al sentimiento de necesidad de estar en casa y en el trabajo simultáneamente. El anexo A2 muestra las cargas factoriales que conforman el índice de estrés

de doble presencia, con los que se obtienen los puntajes. La escala se recodifica y registra valores desde 1=bajo hasta 5=alto.

El puntaje general indica un nivel bajo ($M=1.94$, D.E.=0.86). La prueba de Tukey ordena los promedios de los grupos ocupacionales, indicando que, en general, los asalariados en establecimientos pequeños y grandes obtienen los puntajes más altos. Los grupos de asalariados del sector público y los no asalariados profesionales obtienen los puntajes más bajos. Nos preguntamos si hay diferencia por sexo según los grupos ocupacionales. La tabla 13 establece que, en general, para todos los grupos ocupacionales, las mujeres obtienen mayores puntajes de estrés de doble presencia ($M=2.16$, D.E.=0.83) que los hombres ($M=1.76$, D.E.=0.84) y, en particular, el grupo ocupacional de mujeres asalariadas en establecimientos pequeños reporta el mayor puntaje de estrés de doble presencia ($M=2.32$, D.E.=0.72).

TABLA 13. ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS Y COMPARACIONES MÚLTIPLES PARA EL CONSTRUCTO DE ESTRÉS DE DOBLE PRESENCIA, SEGÚN SEXO Y GRUPO OCUPACIONAL

Grupo ocupacional	General por grupo				Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. Est.	Tukey-HSD		Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.
Asalariados en establecimientos pequeños	2.21	0.95		C	2.20	1.09	2.32	0.72
Asalariados en establecimientos grandes	2.09	0.87	B	C	1.92	0.84	2.20	0.82
No asalariados no profesionales	1.82	0.88	A	B	1.37	0.54	2.04	0.85
Asalariados del sector público	1.76	0.80	A	B	1.39	0.53	2.15	0.91
No asalariados profesionales	1.54	0.54	A		1.43	0.49	1.77	0.50
<i>Todos los grupos</i>	1.94	0.86			1.76	0.84	2.16	0.83

NOTA: la prueba de Tukey-HSD (diferencia significativa honesta) ordena las medias de los grupos ocupacionales; las letras iguales indican que no hay diferencia.

FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., *cit.*

Ahora buscamos explicar el estrés de doble presencia —el desgaste emocional producido en la persona— al preocuparse en el trabajo por dejar pendientes tareas domésticas y familiares, así como la urgencia de estar simultáneamente en su casa y en el trabajo. En la tabla 14 se estima un modelo de regresión que busca probar si dicho estrés es igual para hombres y mujeres y

si éste depende del número de hijos en los grupos de edad de 0-5, 6-12 y 13-15. El modelo confirma que las mujeres tienen un puntaje de estrés de 2.42,⁹ que es mayor que el de los hombres, y que el estrés laboral se incrementa dependiendo del número de hijos. Por ejemplo, si en la familia hay hijos entre 0 y 5 años, el estrés se incrementa en 0.21 puntos; si hay hijos entre 6 y 12 años, el estrés se eleva sólo 0.15 puntos; pero si hay hijos entre 13 y 15 años, el estrés disminuye considerablemente.

Para estimar el estrés de las mujeres con hijos lo hacemos mediante la interacción de estas dos variables. Así, calculamos el puntaje para mujeres con hijos de 0-5 años y es igual a 2.23, con hijos de 6-12 años es de 2.62 y con hijos de 13-15 años es de 1.89.¹⁰

TABLA 14. MODELO DE REGRESIÓN PARA EL CONSTRUCTO
DE ESTRÉS POR DOBLE PRESENCIA

Variable	Coef	Err. Est.	P>t
<i>Sexo</i>			
Mujer	0.76	0.00	P<0.001
Tener hijo 0-5 años	0.21	0.00	P<0.001
Tener hijo 6-12 años	0.15	0.00	P<0.001
Tener hijo 13-15 años	0.01	0.00	P<0.001
<i>Interacciones</i>			
Mujer/hijo 0-5 años	-0.41	0.00	P<0.001
Mujer/hijo 6-12 años	0.05	0.00	P<0.001
Mujer/hijo 13-15 años	-0.54	0.00	P<0.001
Constante	1.66	0.00	P<0.001

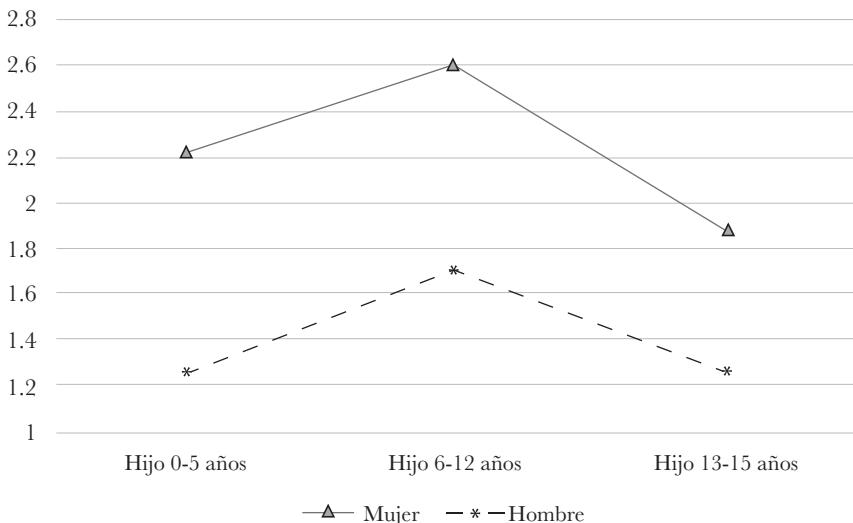
FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.

⁹ El estrés de las mujeres es 2.42, y para ello basta con sumar la constante más el valor estimado por el modelo ($1.66+0.76=2.42$).

¹⁰ Se utilizan los coeficientes del modelo y se calculan de la siguiente manera: para las mujeres con hijos 0-5 años, se suman los coeficientes $0.76+0.21-0.41+1.66=2.23$, que corresponden a los coeficientes de “Mujer”, “Tener hijo 0-5 años” y “Mujer/hijo 0-5 años”, respectivamente. Análogamente se calculan los puntajes para la interacción de mujeres con hijos de 6-12 años; la suma de los coeficientes es $0.76+0.15+0.05+1.66=2.62$. De manera similar se calculan los puntajes para mujeres con hijos de 13-15 años; la suma de los coeficientes es $0.76+0.01-0.54+1.66=1.89$.

Similarmente, los puntajes de estrés de doble presencia para hombres son 1.26, 1.72 y 1.26 con respecto a las familias que reportan hijos de 0-5, 6-12 y 13-15 años, respectivamente. Esta misma información se muestra en la gráfica 3, en la que se observa que las mujeres con hijos, particularmente cuando éstos tienen entre 6 y 12 años, sufren mayor estrés de doble presencia.

GRÁFICA 3. PUNTAJES DE ESTRÉS DE DOBLE
PRESENCIA PARA HOMBRES Y MUJERES
CON HIJOS ENTRE 0 Y 15 AÑOS



FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., *cit.*

Los resultados nos permiten concluir que el estrés de doble presencia se asocia con las desigualdades de género, que confieren a las mujeres una mayor responsabilidad por las tareas domésticas y las actividades de cuidado, incluyendo la atención de los hijos. No obstante, este tipo de estrés no es homogéneo para las mujeres de los distintos grupos ocupacionales. En este caso, es posible observar cómo se conjugan las desigualdades de género con las desigualdades socioeconómicas asociadas al tipo de empleo. Las mujeres en trabajos de menor calidad (menor remuneración y prestaciones laborales) son aquellas que experimentan mayor estrés de doble presencia, en comparación con las que trabajan en mejores condicio-

nes, quienes —podemos suponer— tienen la posibilidad de pagar a otras para ayudarles con las labores del hogar y del cuidado infantil.

3. Inseguridad laboral

Definimos a la inseguridad laboral como la percepción del trabajador de que puede perder el trabajo o ser tratado de manera injusta.¹¹ Este constructo es de segundo orden y se mide a partir de otros dos constructos. El primero contiene cuatro ítems que miden la preocupación del trabajador respecto a los siguientes aspectos: encontrar otro trabajo en caso de que pierda el actual, que lo cambien de actividades, que tenga un salario variable, o que lo cambien de turno contra su voluntad. El segundo incluye seis ítems relacionados con la percepción de trato injusto. El anexo A2 muestra las cargas factoriales que conforman dicho constructo, ajustado mediante un AFC de segundo orden. La escala del índice se recodifica y registra valores desde 1=bajo hasta 5=alto nivel de inseguridad. El puntaje general es de $M=1.76$, $D.E.=1.26$, y los puntajes promedio se ordenan según los grupos ocupacionales (tabla 15).

Los resultados muestran que los grupos de asalariados en establecimientos grandes y pequeños son los que experimentan mayor inseguridad laboral. Asimismo, los grupos ocupacionales con menores puntajes son los no asalariados, ya sean profesionales o no profesionales. En la tabla 15 se muestra que los hombres, en general, tienen mayores puntajes de inseguridad laboral ($M=1.84$, $D.E.=1.38$) que las mujeres ($M=1.67$, $D.E.=1.06$). Los hombres del grupo ocupacional de asalariados en establecimientos grandes tienen el puntaje más alto ($M=2.19$, $D.E.=1.97$).

Aplicamos un modelo de regresión con el propósito de identificar algunos factores explicativos de la percepción de inseguridad laboral de las personas ocupadas en la CDMX. La tabla 16 muestra que las mujeres registran un puntaje menor que los hombres (-0.14).¹² En cuanto a la edad, se observa que los jóvenes en el grupo etario de 25-34 años registran los mayores incrementos en la percepción de inseguridad en el trabajo (0.12) con respecto de los más jóvenes, del grupo de referencia de 15-24 años. En cambio, los grupos etarios de 45-54 años y 55-64 años registran incrementos menores en inseguridad percibida (0.04) respecto del grupo de referencia.

¹¹ Es importante aclarar que este constructo no se refiere a la falta de medidas de seguridad relacionadas con accidentes de trabajo.

¹² Al respecto, debe notarse que en la tabla 15 la diferencia total entre hombres y mujeres es la misma, es decir, 1.67-1.84 es igual a -0.17.

TABLA 15. ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS Y COMPARACIONES MÚLTIPLES PARA EL CONSTRUCTO DE INSEGURIDAD LABORAL, SEGÚN SEXO Y GRUPO OCUPACIONAL

Grupo ocupacional	General por grupo			Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. Est.	Tukey-HSD	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.
Asalariados en establecimientos grandes	2.10	1.26	A	2.19	1.97	1.01	0.78
Asalariados en establecimientos pequeños	1.59	1.12	A C	1.73	1.22	0.99	0.99
Asalariados del sector público	1.34	0.96	B C	1.44	1.12	1.25	0.78
No asalariados no profesionales	1.00	1.23	B D	0.54	0.76	1.57	1.45
No asalariados profesionales	0.89	1.01	D	0.95	1.05	1.44	0.99
General	1.76	1.26		1.84	1.38	1.67	1.06

NOTA: la prueba de Tukey-HSD (diferencia significativa honesta) ordena las medias de los grupos ocupacionales; las letras iguales indican que no hay diferencia.

FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., *cit.*

En cuanto a las categorías salariales, el grupo con ingresos entre 2.3 y 4.5 SMM muestra los mayores incrementos de inseguridad laboral (1.36), comparados con el grupo de menores ingresos. En relación con la escolaridad, los resultados sugieren que el grupo con licenciatura y posgrado es el que presenta menor percepción de inseguridad laboral (el puntaje de estrés disminuye en 0.30 puntos, en comparación con los que tienen educación primaria), en tanto que aquellos con preparatoria y secundaria incrementan su estrés en 0.76 y 0.47, respectivamente.

Finalmente, el hecho de tener un contrato escrito genera un decremento en el puntaje (-0.07), lo cual muestra que el poseer una relación laboral a través de un contrato proporciona cierto grado de seguridad en dicha relación.

Observamos, entonces, que la posición de subordinación en la ocupación se asocia con una percepción de inseguridad laboral más alta. Son los asalariados quienes, en comparación con los patrones o por cuenta propia, se sienten más inseguros en el trabajo. Asimismo, ser hombre, ser joven entre 25-34 años, tener sólo estudios de secundaria y preparatoria y tener ingresos medianamente altos aumentan la percepción de inseguridad laboral. El tener un contrato escrito actúa, si bien modestamente, en sentido contrario.

TABLA 16. MODELO DE REGRESIÓN QUE EXPLICA
EL CONSTRUCTO DE INSEGURIDAD LABORAL

Variable	Coef	Err. Est.	P>t
<i>Sexo</i>			
Mujer	-0.14	0.00	P<0.001
<i>Edad agrupada</i>			
15-24 años (ref.)			
25-34 años	0.12	0.00	P<0.001
35-44 años	0.10	0.00	P<0.001
45-54 años	0.04	0.00	P<0.001
55-64 años	0.04	0.00	P<0.001
<i>Salario mínimo agrupado</i>			
Menos de 1.4 SMM (ref.)			
1.4 SMM-2.3 SMM	1.11	0.01	P<0.001
2.3 SMM-4.5 SMM	1.36	0.01	P<0.001
Más de 4.5 SMM	1.12	0.01	P<0.001
<i>Escolaridad</i>			
Primaria (ref.)			
Secundaria	0.25	0.00	P<0.001
Preparatoria	0.56	0.00	P<0.001
Lic.-Posgrado	-0.30	0.00	P<0.001
<i>Contrato</i>			
Sí tiene	-0.07	0.00	P<0.001
Constante	0.31	0.01	P<0.001

FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.

4. Bienestar subjetivo

El bienestar subjetivo se mide a partir de nueve reactivos relacionados con la satisfacción de la persona en el trabajo, con la situación económica de la familia, con su vivienda, con su educación, con su vecindario, con su vida familiar, con su salud, con su vida afectiva y con su vida social. La escala

se registra en valores desde 1=bajo hasta 10=alto ($M=7.66$, D.E.=1.44). El anexo A2 muestra las cargas factoriales que conforman el índice de bienestar subjetivo, con el cual se obtienen los puntajes que se analizan en este apartado.

En la tabla 17 se observa que el mayor bienestar subjetivo lo tienen quienes pertenecen al grupo de no asalariados profesionales, así como los asalariados del sector público ($M=8.67$, D.E.=0.84 y $M=8.15$, D.E.=1.24, respectivamente). Mientras tanto, los grupos de asalariados en establecimientos grandes y pequeños presentan los puntajes más bajos de bienestar subjetivo ($M=7.25$, D.E.=1.67 y $M=7.27$, D.E.=1.36, respectivamente).

En general, los puntajes de bienestar subjetivo son mayores para las mujeres ($M=7.84$, D.E.=1.12) que para los hombres ($M=7.52$, D.E.=1.61). Los puntajes más bajos se observan para los hombres asalariados que trabajan en establecimientos grandes ($M=7.09$, D.E.=1.75).

TABLA 17. ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS Y COMPARACIONES MÚLTIPLES PARA EL CONSTRUCTO DE BIENESTAR SUBJETIVO, SEGÚN SEXO Y GRUPO OCUPACIONAL

Grupo ocupacional	General por grupo			Hombres		Mujeres		
	Media	Desv. Est.	Tukey-HSD	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	
No asalariados profesionales	8.67	0.84		C	8.57	0.79	8.80	0.82
Asalariados del sector público	8.15	1.24		B C	8.08	1.21	8.52	0.86
No asalariados no profesionales	7.81	1.17	A B		8.14	1.15	7.56	1.00
Asalariados en establecimientos pequeños	7.27	1.36	A		7.25	1.52	7.51	0.93
Asalariados en establecimientos grandes	7.25	1.67	A		7.09	1.75	7.80	1.20
<i>Todos los grupos</i>	7.66	1.44			7.52	1.61	7.84	1.12

NOTA: la prueba de Tukey-HSD (diferencia significativa honesta) ordena las medias de los grupos ocupacionales; las letras iguales indican que no hay diferencia.

FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.

Con el propósito de identificar algunas variables explicativas del bienestar subjetivo, aplicamos un modelo de regresión, cuyos resultados se muestran en la tabla 18. Podemos apreciar que las mujeres reportan un puntaje

de 0.35 mayor que los hombres, lo cual también se puede verificar en la tabla 17. En cuanto a la edad, el grupo etario de 55-64 años reporta puntajes mayores (0.55), comparado con el grupo de 15-24 años.

TABLA 18. MODELO DE REGRESIÓN
PARA EL CONSTRUCTO DE BIENESTAR SUBJETIVO

Variable	Coef	Err. Est.	P>t
<i>Sexo</i>			
Mujer	0.35	0.00	P<0.001
<i>Edad agrupada</i>			
15-24 años (ref.)			
25-34 años	0.03	0.00	P<0.001
35-44 años	0.28	0.00	P<0.001
45-54 años	0.22	0.00	P<0.001
55-64 años	0.55	0.00	P<0.001
<i>Salario mínimo agrupado</i>			
Menos de 1.4 SMM (ref.)			
1.4 SMM-2.3 SMM	-0.42	0.00	P<0.001
2.3 SMM-4.5 SMM	-0.54	0.00	P<0.001
Más de 4.5 SMM	-0.05	0.01	P<0.001
<i>Escolaridad</i>			
Primaria (ref.)			
Secundaria	0.27	0.004	P<0.001
Preparatoria	0.13	0.004	P<0.001
Lic.-Posgrado	1.11	0.004	P<0.001
Índice de prestaciones	0.03	0.0003	P<0.001
Constante	7.18	0.01	P<0.001

FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., cit.

Por su parte, el bienestar subjetivo es ligeramente menor para las personas con mayor un ingreso laboral, particularmente para el grupo con ingresos de 2.3 SMM a 4.5 SMM (-0.54), comparado con el grupo de

menor ingreso. No obstante, el bienestar subjetivo se incrementa cuando la educación es mayor a la primaria, en particular para quienes se ubican en el grupo de Lic.-Posgrado, que reportan incrementos de 1.11 puntos respecto al grupo que tiene primaria. Asimismo, un mayor índice de prestaciones genera ligeros incrementos (0.03) en el bienestar subjetivo.

En suma, los grupos ocupacionales con mayor calidad de trabajo son aquellos que muestran un bienestar subjetivo más alto, mientras que éste es mucho menor en el caso de los grupos que tienen las condiciones laborales más desfavorables. Adicionalmente, observamos que ser mujer, ser adulto de mayor edad, tener educación superior y un índice más alto de prestaciones explican puntajes mayores de bienestar subjetivo. Resulta interesante que tener ingresos de nivel intermedio produce una reducción del bienestar subjetivo, mientras que tener el nivel de ingresos más bajo y más alto genera puntajes mayores.

V. CONCLUSIONES

La Encuesta de Economía y Empleo (EEE) del estudio *Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente* arroja nueva luz sobre las condiciones del trabajo en la Ciudad de México (CDMX) desde una perspectiva poco usual. Además de caracterizar al empleo de la población ocupada en el mercado de trabajo por medio de su clasificación en grupos ocupacionales, la EEE adopta una perspectiva de riesgos psicosociales susceptibles de examinarse según el tipo de inserción laboral de las personas. Esta estrategia de análisis permite profundizar en el examen de los bienestares objetivo y subjetivo de las personas trabajadoras asociadas a diferentes segmentos de la estructura productiva subyacente a la ocupación en la CDMX.

En primer lugar, con base en el examen de los grupos ocupacionales, conformados a partir de la combinación entre tipos de ocupación, posición en el trabajo y tamaño del establecimiento donde se labora, podemos apreciar una configuración de visibles desigualdades en el mercado de trabajo de la CDMX. Los distintos grupos ocupacionales se asocian con niveles distintos de calidad del trabajo (ingresos laborales, prestaciones, jornada laboral) y de capacidad para satisfacer sus necesidades básicas e imprevistas.

Asimismo, es preocupante observar que la distribución de personas trabajadoras está cargada en aquellos grupos ocupacionales de menor productividad, de peores condiciones laborales y de menor acceso a bienestar. La estructura productiva de la CDMX no ofrece suficientes puestos de tra-

bajo en aquellas categorías que aseguran mejores empleos y mayor calidad de vida.

Adicionalmente, las desigualdades laborales se exacerbaban con las desigualdades de género. En primera instancia, hay una mayor proporción de hombres en el grupo que tiene los niveles más altos de satisfacción de necesidades e imprevistos (no asalariados profesionales), y existe una mayor proporción de mujeres en los dos grupos más vulnerables (asalariados en establecimientos pequeños y no asalariados no profesionales). En lo general, en comparación con los hombres, las mujeres tienen ingresos laborales más bajos, jornadas laborales más cortas y una menor capacidad de cubrir sus gastos imprevistos.

Las desigualdades en las características objetivas del trabajo se observan también en el plano subjetivo. Al analizar los grados de estrés laboral, de estrés de doble presencia, de inseguridad laboral y de bienestar subjetivo, pudimos apreciar desigualdades entre los grupos ocupacionales y de género. Los resultados muestran la importancia de atender los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, como recientemente se estableció en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, publicada el 23 de octubre de 2018.

Resulta por demás alarmante que el principal grupo de hombres y mujeres que trabajan en la CDMX, es decir, el de las personas asalariadas en establecimientos grandes (cerca de la mitad de los trabajadores), despunte en estrés e inseguridad laboral, al tiempo que reporta los niveles más bajos de bienestar subjetivo. Se trata de un grupo de trabajadores que, con un nivel de escolaridad medio superior y las segundas jornadas más largas, batalla por alcanzar un nivel socioeconómico intermedio, que típicamente les deja una sensación de no poder siempre satisfacer sus necesidades básicas y cubrir imprevistos a partir de sus ingresos laborales.

El caso de los asalariados del sector público en la CDMX es de particular importancia debido a su participación en la administración pública federal. Es notable la coincidencia de que las mujeres en este grupo ocupacional reporten sistemáticamente menores niveles de estrés laboral. Se trata de mujeres con jornadas menos largas que los hombres en el mismo grupo, así como más educadas y con mejores salarios que sus pares varones en el mismo grupo. Desde luego, esto no quiere decir que el sector público trata mejor a las mujeres que a los hombres, sino más bien que muy probablemente la barra para pertenecer a este grupo es más alta para las mujeres, y que la selección frente a sus pares simplemente demanda mejores condiciones de entrada.

Por otro lado, no es de sorprender que, en general, el estrés de doble presencia registre sistemáticamente mayores niveles entre las mujeres, una característica compartida por muchas sociedades con roles de género tradicionales, de entre las que la CDMX no escapa. Quizá naturalmente, alineado con el mejor índice promedio de prestaciones laborales, las trabajadoras en el sector público (~15%) exhiben los menores niveles de afectación entre las asalariadas (~75% de las trabajadoras). El otro lado de esta moneda son las asalariadas en establecimientos pequeños, con el índice de prestaciones más bajo entre las asalariadas.

Sin duda, el estrés de doble presencia sigue siendo una carga fundamentalmente femenina, marcada por la falta de prestaciones laborales y el bajo nivel de ingreso. A este respecto, queda mucho por hacer en materia de género en la CDMX.

Son también las trabajadoras asalariadas en establecimientos pequeños, junto a aquellas no profesionales (estas últimas con el índice más alto de insseguridad en el trabajo), las que llevan la peor parte en términos de bienestar. Ellas tienen, en general, una mayor instrucción formal en comparación con sus pares varones, pero un menor estatus socioeconómico, con jornadas más cortas en el mercado laboral y, consecuentemente, menores salarios. Estas mujeres deben constituir un grupo de atención prioritaria.

Los resultados de la EEE nos hablan de las diferencias en la calidad del empleo que ofrece la CDMX y de los efectos que esto tiene sobre las distintas dimensiones de los bienestares objetivo y subjetivo de la población. Con ello se apunta con claridad a una parte de la población particularmente vulnerable, y a la distancia que les separa de otros trabajadores con mejores condiciones de trabajo y mayor calidad de vida. Es importante advertir que estos mismos resultados son expresión de la estructura productiva subyacente a la ocupación en la CDMX. Con esto queremos enfatizar que, aun cuando sigue siendo necesario reforzar la política de asistencia, elevar las condiciones de bienestar entre los trabajadores de la Ciudad presupone, fundamentalmente, adoptar políticas públicas de gran calado que generen cambios en la estructura productiva, en los mercados laborales y en la inclusión social para crear una mayor igualdad.

VI. REFERENCIAS

ASOCIACIÓN MEXICANA DE AGENCIAS DE INVESTIGACIÓN DE MERCADO Y OPINIÓN PÚBLICA (AMAI) (2018), “Niveles socioeconómicos de la AMAI”, disponible en: <http://nse.amai.org/nse/>.

- BANCO DE MÉXICO (BANXICO) Y COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS (CONASAMI) (2018), *Salarios mínimos (zonas geográficas de diciembre de 2012 a diciembre de 2018) (base de datos)*, disponible en: <https://www.banxico.org.mx/SieInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?accion=consultarSeries>.
- BASU, K. (1984), *The Less Developed Economy: A Critique of Contemporary Theory*, Oxford, Basil Blackwell.
- BENTLER, P. M. (1990), “Comparative Fit Indexes in Structural Models”, *Psychological Bulletin*, vol. 107, núm. 2.
- BENZÉCRI, J. P. (1964), *Cour de Linguistique Mathématique*, Francia, Faculté des Sciences de Rennes.
- BENZÉCRI, J. P. (1973), *L'analyse des données*, t. 1: *La taxonomie* y t. 2: *L'analyse des correspondances*, 2a. ed., París, Dunod.
- BROWN, T. A. (2015), *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*, The Guilford Press.
- BROWNE, M. W. y CUDECK, R. (1993), “Alternative Ways of Assessing Model Fit”, en BOLLEN, K. A. y LONG, J. S. (eds.), *Testing Structural Equation Models*, Newbury Park (CA), Sage.
- BURT, C. (1950), “The Factorial Analysis of Qualitative Data”, *British Journal of Statistical Psychology*, vol. 3, núm. 3.
- CORTÉS, F. et al. (2017), “La desigualdad en la distribución del ingreso en los ODS. México a 2030”, en CORDERA, R. y PROVENCIO, E. (eds.), *Informe del desarrollo de México 2016. Perspectivas del desarrollo al 2030*, México, UNAM, PUED.
- ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO (ENOE) (2018), *Encuesta Nacional de Empleo*, disponible en: https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15_ymas/ (fecha de consulta: 10. de septiembre de 2019).
- FISHER, R. A. (1940), “The Precision of Discriminant Functions”, *Annals of Eugenics*, vol. 10.
- GREENACRE, M. (2007), *Correspondence Analysis in Practice*, 2a. ed., Nueva York, Chapman & Hall.
- HIRSCHFELD, H. O. (1935), “A Connection between Correlation and Contingency”, Paper presented at the Proceedings Cambridge Philosophical Society.
- KUDER, G. F. y RICHARDSON, M. W. (1937), “The Theory of the Estimation of Test Reliability”, *Psychometrika*, vol. 2, núm. 3.
- MCDONALD, R. P. (1999), *Test Theory: A Unified Treatment*, Mahwah, Lawrence Erlbaum Associates.

- MONCADA, S. et al. (2005), “ISTAS21: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ)”, *Arch. Prev. Riesgos Labor.*, vol. 8, núm. 1.
- MURAYAMA RENDÓN, C. y GÓMEZ TOVAR, R. (2015), *El mercado de trabajo en México. La opinión social sobre la precariedad laboral*, UNAM.
- NÁJERA, J. et al. (2017), *Hogares y trabajadores en México en el siglo XXI*, El Colegio de México.
- NUNNALLY, J. C. y BERNSTEIN, I. H. (1994), *Psychometric Theory*, Nueva York, McGraw-Hill.
- OLEG, N. y GREENACRE, M. (2007), “Correspondence Analysis in R, with Two- and Three-Dimensional Graphics: The CA Package”, *Journal of Statistical Software*, vol. 20, núm. 3.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2019), “Trabajo decente”, disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.
- PACHECO, E. et al. (coords.) (2011), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México-Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- PORCILE, G. et al. (2007), “Technology Gap, Real Wages, and Learning in Balance-of-Payments Constrained Growth Model”, *Journal of Post Keynesian Economics*, vol. 29, núm. 3.
- RANIS, G. y STEWART, F. (2002), “Crecimiento económico y desarrollo humano en América Latina”, *Revista de la CEPAL*, vol. 78.
- REYES GUTIÉRREZ, K. G. et al. (2019), “Evaluación de los riesgos psicosociales presentes en trabajadores de una industria de manufactura”, *Revista CuidArte*, vol. 8, núm. 15.
- ROS, J. (2000), *Development Theory and the Economics of Growth*, Ann Arbor, University of Michigan Press.
- SALAZAR, C. A. y AZAMAR ALONSO, A. (2014), “Flexibilidad y precarización del mercado de trabajo en México”, *Política y Cultura*, vol. 42.
- SALVIA, A. (2015), *La trampa neoliberal. Un estudio sobre los cambios en la heterogeneidad estructural y la distribución del ingreso en la Argentina: 1990-2003*, Buenos Aires, Eudeba-Universidad de Buenos Aires.
- STEIGER, J. H. y LIND, J. C. (1980), “Statistically Based Test for the Number of Common Factors”, Paper presented at the Annual Meeting of the Psychometric Society, Iowa City.
- TAVAKOL, M. y DENNICK, R. (2011), “Making Sense of Cronbach’s Alpha”, *International Journal of Medical Education*, vol. 2.

VELASCO ARREGUI, E. (2016), “Precarización del empleo y régimen neoliberal”, *Alegatos*, México, núm. 92, enero-abril.

VILADRICH, C. et al. (2017), “A Journey Around Alpha and Omega to Estimate Internal Consistency Reliability”, *Anales de Psicología*, vol. 33, núm. 3.

VII. ANEXOS

ANEXO A1. NIVEL SOCIOECONÓMICO (AMAI)

En el presente estudio se utiliza la segmentación por niveles socioeconómicos a los hogares que fueron incluidos en la presente encuesta. Los niveles socioeconómicos no están diseñados para asignar a los hogares dentro de “clases sociales” y tampoco se utilizan para medir pobreza; pero sí son de utilidad para conocer la infraestructura del hogar que está asociada a un estrato socioeconómico. La metodología para construir dichos niveles se obtuvo de la Asociación Mexicana de Agencias de Investigación de Mercado y Opinión Pública (AMAI) (2018). A continuación, se presentan las preguntas que se hicieron en cada hogar y, además, cada una contribuye a un puntaje que se utiliza para estimar el nivel socioeconómico al que pertenecen, según la regla de la AMAI (2018). Cada categoría de respuesta aporta un determinado número de puntos al modelo. Los ítems son los siguientes:

- a) *El último año de estudios aprobado por el jefe del hogar.* Sin instrucción y preescolar=0 puntos; primaria incompleta=10 puntos; primaria completa=22 puntos; secundaria incompleta=23 puntos; secundaria completa=31 puntos; preparatoria incompleta=35 puntos; preparatoria completa=43 puntos; licenciatura incompleta=59 puntos; licenciatura completa=73 puntos; posgrado=101 puntos.
- b) *Número de baños completos con regadera y W. C. (excusado).* Si no cuenta con baños completos, se asignan 0 puntos; si cuenta con 1, se asignan 24 puntos; si cuenta con 2 o más, se asignan 47 puntos.
- c) *Número de automóviles o camionetas, incluyendo camionetas cerradas o con cabina o caja.* 0 automóviles o camionetas=0 puntos; 1 automóvil o camioneta=18 puntos; 2 o más automóviles o camionetas=37 puntos.
- d) *Cuenta con Internet, sin tomar en consideración la conexión móvil del celular.* Si respondió que no tiene, se asignan 0 puntos; si respondió que sí tiene, se asignan 31 puntos.

- e) *Número de personas, de 14 años o más, que trabajaron en el último mes.* 0 personas=0 puntos; 1 persona=15 puntos; 2 personas=31 puntos; 3 personas=46 puntos; 4 o más personas=61 puntos.
- f) *Número total de cuartos o habitaciones, sin contar pasillos ni baños.* 0 cuartos=0 puntos; 1 cuarto=6 puntos; 2 cuartos=12 puntos; 3 cuartos=17 puntos; 4 o más cuartos=23 puntos.

El índice de la AMAI se genera al sumar los puntos por todos los ítems para cada hogar y se utiliza la siguiente tabla para asignar el nivel socioeconómico al que pertenece.

La clasificación del nivel socioeconómico de cada hogar, de acuerdo con los puntajes asignados, se hace con la siguiente regla:

<i>Nivel socioeconómico</i>	<i>Puntos</i>
A/B	205 o más
C+	166 a 204
C	136 a 165
C-	112 a 135
D+	90 a 111
D	48 a 89
E	0 a 47

De acuerdo con la AMAI (2018), caracteriza cada uno de estos niveles de la siguiente manera: el nivel socioeconómico A/B está conformado mayoritariamente por hogares en los que el jefe de familia tiene estudios profesionales y cuentan con Internet de manera fija en la vivienda. Éste es el nivel que más invierte en educación y también el que menor proporción gasta en alimentos.

La mayor parte de los hogares del nivel C+ cuentan con uno o más vehículos de transporte y tiene acceso a Internet de forma fija en la vivienda. Un poco menos de la tercera parte de su gasto se destina a los alimentos y se ocupa muy poco de su ingreso a calzado y vestido; es muy homogéneo con otros niveles.

En el caso de los hogares situados en el nivel socioeconómico C, ocho de cada diez hogares tienen un jefe de hogar con estudios mayores a primaria y tres de cada cuatro hogares cuentan con conexión a Internet de manera fija en la vivienda. Del total de gastos de este nivel, más de la tercera parte de los ingresos son destinados a la alimentación y sólo una décima parte de ellos son empleados para la educación.

Tres de cada cuatro hogares en el nivel C– están encabezados por un jefe de hogar con estudios mayores a primaria. Menos de la mitad de estos hogares cuentan con conexión a Internet de forma fija en la vivienda. Del gasto total de los hogares, el 38% se asigna para alimentos y un 5% es para vestido y calzado.

Con respecto al nivel D+, se encuentra que el jefe de hogar tiene estudios mayores a primaria en más de la mitad de los hogares en este nivel. Solamente dos de cada diez hogares cuentan con conexión a Internet de manera fija en la vivienda. Un 41% de su gasto se destina a la alimentación y un 7% se emplea para la educación.

En el nivel D, el jefe del hogar tiene estudios hasta primaria y únicamente en más de la mitad de los hogares, y sólo cuatro de cada diez hogares tiene Internet de forma fija en la vivienda. Un poco menos de la mitad de su gasto (46%) se destina a la alimentación.

En el nivel E, la gran mayoría de hogares tiene un jefe de familia con estudios no mayores a educación primaria. La posesión de Internet de manera fija en la vivienda es mínima. Dentro de este nivel, más de la mitad del gasto de los hogares se asigna a los alimentos y en este grupo se observa una menor proporción dedicada a la educación (5%).

En la muestra encontramos la distribución de frecuencias expandida a los habitantes de la CDMX para la población ocupada y no ocupada, según el nivel socioeconómico de la AMAI (tabla A1).

**TABLA A1. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA
PARA LA POBLACIÓN OCUPADA Y NO OCUPADA,
SEGÚN LOS NIVELES SOCIOECONÓMICOS DE LA AMAI**

NSE	Muestra total (<i>población ocupada y no ocupada</i>)		Muestra de la población ocupada	
	Frec.	Porcentaje	Frec.	Porcentaje
D	438,600	6.19	184,910	4.77
D+	512,846	7.24	160,340	4.14
C–	1,109,015	15.65	491,870	12.69
C	1,976,045	27.89	1,173,619	30.27
C+	2,077,262	29.31	1,326,007	34.2
A/B	972,460	13.72	540,304	13.94
Total	7,086,228	100	3,877,050	100

FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta de Economía y Empleo. Inventario CDMX. Presente y futuro de su gente..., *cit.*

ANEXO A2. ÍNDICES DE PRESTACIONES, ESTRÉS LABORAL, INSEGURIDAD EN EL TRABAJO Y BIENESTAR SUBJETIVO

Los índices de prestaciones, estrés laboral, inseguridad en el trabajo y bienestar subjetivo se construyen a partir del análisis factorial confirmatorio (AFC) (Brown, 2015). El análisis consiste en usar la matriz de covarianzas de los indicadores de cada dimensión y ajustar un modelo factorial confirmatorio mediante el método de máxima verosimilitud, y estima las cargas factoriales estandarizadas asociadas a cada ítem. El AFC comprueba que los factores den la mejor representación del constructo y verifica su confiabilidad; por lo tanto, usaremos las pruebas de medidas de consistencia interna, como es el coeficiente de alfa (α) de Cronbach y el omega (Ω) de McDonald (1999).

El coeficiente α -Cronbach es una medida de consistencia interna expresada entre 0 y 1, y es la razón de la suma de covarianza entre los componentes de una combinación lineal, que estima la varianza de la suma de todos los elementos de la matriz de varianza-covarianza (Nunnally y Bernstein, 1994). Por su parte, el coeficiente omega se llama de confiabilidad compuesta, porque se estima a partir de las cargas factoriales estandarizadas. Ambos coeficientes deben mostrar valores mayores que 0.70, lo que indica una alta confiabilidad y describe la manera en que los ítems miden el mismo constructo (Tavakol y Dennick, 2011).

Adicionalmente, se usan otros índices para apoyar la decisión sobre el ajuste del AFC, por lo que se utilizan tres índices para valorar el ajuste del modelo: la Aproximación de la Raíz Cuadrada del Error Cuadrático Medio (RMSEA, por sus siglas en inglés), el Índice de Ajuste Comparativo (CFI, por sus siglas en inglés) y el Índice de Tucker-Lewis (TLI, por sus siglas inglés) (Viladrich *et al.*, 2017).

La RMSEA es útil para calcular el grado en que el modelo propuesto se ajusta razonablemente bien a la población (Steiger y Lind, 1980; Browne y Cudeck, 1993). El CFI pertenece a una categoría de medidas de ajuste incrementales que comparan el modelo propuesto contra el modelo nulo (Bentler, 1990). Estos índices deben exceder el nivel recomendado de 0.90 a fin de proporcionar evidencia adicional para aceptar el modelo propuesto. Mientras que el rango de los valores posibles del TLI no está normado, un buen ajuste se observa al obtener valores mayores o iguales a 0.90.

A partir de las cargas factoriales se obtienen los puntajes para cada constructo; dichos puntajes son los que se utilizan para su análisis. Esto se hace para construir el índice de prestaciones, el cual establece si la persona tiene cada una de las prestaciones a partir de un catálogo de veintiún ítems, que se registran como variables dicotómicas (sí tiene=1, no tiene=0). Se utiliza

el AFC para variables categóricas con el objetivo de construir dicho índice. Adicionalmente, se agregó un ítem más que mide si la persona tiene acceso a algún tipo de seguro de salud por parte de alguna institución pública o privada. De los veintiún ítems sólo se retienen once, ya que los restantes son redundantes en cuanto a las prestaciones se refiere. La tabla A2 presenta los ítems más relevantes. La confiabilidad KR20 se calcula cuando las variables del constructo son dicotómicas (Kuder y Richardson, 1937). Los índices de ajuste se consideran satisfactorios ($RMSEA=0.086$; $CFI=0.951$; $TLI=0.941$; $\Omega=0.962$; $KR20=0.875$).

TABLA A2. CARGAS FACTORIALES ESTANDARIZADAS
DEL ÍNDICE DE PRESTACIONES

<i>Variable</i>	<i>Descripción</i>	<i>Cargas</i>
P32_1	Incapacidad (enfermedad, accidente o maternidad)	0.853
P32_2	Aguinaldo	0.962
P32_3	Vacaciones con goce de sueldo	0.723
P32_4	Reparto de utilidades	0.726
P32_5	Crédito de vivienda	0.898
P32_6	Guarderías y estancias infantiles	0.673
P32_8	SAR o afore	0.881
P32_13	Prima vacacional	0.774
P32_16	Crédito Fonacot	0.785
P32_19	Pensión en caso de invalidez	0.869
P32_20	Pensión para sus familiares en caso de fallecimiento	0.864
P13_D	Acceso a atención médica	0.853

$RMSEA=0.086$; $CFI=0.951$; $TLI=0.941$; $\Omega=0.962$; $KR20=0.875$

El estrés laboral está formado con seis preguntas relacionadas con el desgaste emocional, los problemas en el trabajo, el ocultar emociones, la falta de control en sus actividades y la toma decisiones difíciles. La escala se recodifica y registra valores desde 1=bajo hasta 5=alto; los puntajes se obtienen a partir de un AFC. Los ítems que identifican mejor a esta escala son P18_1r, P18_3r, P18_5r y P18_6r, lo que sugiere que el estrés laboral fundamentalmente es medido por el desgaste emocional, el esconder emociones, la distribución irregular de tareas que provoca acumulación de trabajo, y que requiere la toma de decisiones.

TABLA A3. CARGAS FACTORIALES ESTANDARIZADAS, ESTRÉS LABORAL

<i>Variable</i>	<i>Descripción</i>	<i>Cargas</i>
P18_1r	El trabajo, en general, es desgastador emocionalmente.	0.714
P18_2r	Le cuesta olvidar los problemas del trabajo.	0.638
P18_3r	Su trabajo requiere que esconda sus emociones.	0.715
P18_4r	Tiene que trabajar muy rápido.	0.594
P18_5r	La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo.	0.714
P18_6r	Su trabajo requiere que tome decisiones difíciles.	0.703

RMSEA=0.066; CFI=0.967; TLI=0.946; $\Omega=0.838$; α -Cronbach=0.841

El constructo de estrés de doble presencia mide el nivel de ansiedad de las personas en el trabajo por dejar pendientes tareas domésticas en casa, o sienten la necesidad de estar en casa y en el trabajo simultáneamente; la escala se recodifica y registra valores desde 1=bajo hasta 5=alto. La mayor de las cargas se registra en los ítems P17_2r y P17_3r, con cargas de 0.85 y 0.88, respectivamente. Los índices de ajuste son satisfactorios (RMSEA=0.066; CFI=0.967; TLI=0.946; $\Omega=0.845$; α -Cronbach=0.793). Los puntajes para cada individuo en la encuesta se calculan a partir de las cargas factoriales.

TABLA A4. CARGAS FACTORIALES ESTANDARIZADAS, ESTRÉS DE DOBLE PRESENCIA

<i>Variable</i>	<i>Descripción</i>	<i>Cargas</i>
P17_1r	Si falta algún día a casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?	0.676
P17_2r	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?	0.850
P17_3r	¿Hay momentos en los que necesitaría estar en el trabajo y en casa a la vez?	0.876
RMSEA=0.066; CFI=0.967; TLI=0.946; $\Omega=0.845$; α -Cronbach=0.793		

El índice de inseguridad en el trabajo —se refiere al trato injusto y ser despedido, mas no se alude a la cultura de prevención de accidentes— se calculó a partir de los ítems P19, relacionados con los cambios irregulares en

el trabajo que generan preocupación en el trabajador, y los ítems P27, que miden un trato injusto producto de su relación laboral. Se generan puntajes a partir de un modelo factorial confirmatorio de segundo orden. Todos los ítems fueron relevantes para la construcción del puntaje de inseguridad en el trabajo; los índices de ajuste son satisfactorios ($RMSEA=0.070$; $CFI=0.974$; $TLI=0.962$; $\Omega=0.951$; α -Cronbach=0.901).

TABLA A5. CARGAS FACTORIALES ESTANDARIZADAS,
INSEGURIDAD EN EL TRABAJO

Variable	Descripción	Cargas
<i>F1. Preocupación</i>		
P19_2r	Está preocupado porque lo cambien de actividades contra su voluntad.	0.972
P19_3r	Está preocupado porque varíen el salario (que no lo actúalicen, que lo bajen, etcétera).	0.779
P19_4r	Está preocupado porque le cambien el horario contra su voluntad.	0.756
<i>F2. Trato injusto</i>		
P27_1r	Tiene miedo a reclamar mejores condiciones de trabajo.	0.796
P27_2r	Se siente indefenso ante el trato injusto de sus superiores.	0.883
P27_3r	Tiene miedo de que lo despidan.	0.790
P27_4r	Considera que lo tratan de forma discriminatoria o injusta.	0.798
P27_6r	Lo obligan a trabajar más horas.	0.822
P27_7r	Lo hacen sentir que puede ser reemplazado.	0.827
<i>Inseguridad, 2o. orden</i>		
F1	Preocupación	0.756
F2	Trato injusto	0.761
RMSEA=0.070; CFI=0.974; TLI=0.962; $\Omega=0.951$; α -Cronbach=0.901		

Para calcular los puntajes de bienestar subjetivo se tomaron en cuenta nueve dimensiones relacionadas con la satisfacción con la vida en una escala de 0 a 10 puntos, que incluyen la satisfacción con el trabajo que desempeña, la situación económica, la vivienda, la educación, el vecindario donde vive, la vida familiar, la salud, la vida afectiva con los seres que lo rodean y con su vida social. De estas dimensiones, las que más contribuyen al puntaje

global de bienestar subjetivo son la vivienda, la vida familiar, la educación y la situación económica. El índice muestra un ajuste satisfactorio ($RMSEA=0.074$; $CFI=0.949$; $TLI=0.917$; $\Omega=0.881$; α -Cronbach=0.80).

TABLA A6. CARGAS FACTORIALES ESTANDARIZADAS,
ÍNDICE DE BIENESTAR SUBJETIVO

<i>Variable</i>	<i>Descripción</i>	<i>Cargas</i>
P47_1	Trabajo	0.58
P47_2	Situación económica	0.75
P47_3	Vivienda	0.89
P47_4	Educación	0.77
P47_5	Vecindario	0.60
P47_6	Vida familiar	0.70
P47_7	Salud	0.58
P47_8	Vida afectiva	0.62
P47_9	Vida social	0.53
RMSEA=0.074; CFI=0.949; TLI=0.917; $\Omega=0.881$; α -Cronbach=0.80		

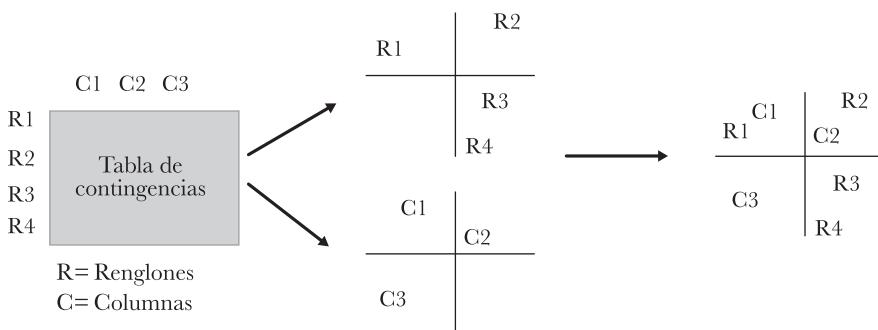
ANEXO A3. ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIAS

En esta sección explicamos brevemente el análisis de correspondencias; sin embargo, si el lector requiere de una amplia explicación del método, puede consultar a Greenacre (2007) y Oleg y Greenacre (2007). En breve, el análisis de correspondencias (ANCORR) es una técnica descriptiva multidimensional que permite analizar variables categóricas dispuestas en tablas de contingencias, representadas en forma de frecuencias. Al igual que otros métodos de análisis multivariantes, éste es un método exploratorio, en el sentido de que impone a los datos un mínimo de estructura en cuanto a la hipótesis a probar y modelos probabilísticos subyacentes.

El ANCORR permite obtener interpretaciones gráficas que muestran la asociación entre renglones y columnas de una tabla de contingencias como puntos en un solo espacio de dimensión menor. Ambos espacios (renglones y columnas) pueden ser sobrepuertos para obtener una gráfica conjunta, ya que comparten la misma métrica para describir renglones y columnas en un mismo espacio métrico. Por ejemplo, en la figura A1 se parte de una tabla

de contingencias de doble entrada, donde los renglones (representados como “R”) son las características sociodemográficas dispuestas en categorías (sexo, grupo etario y grupo de nivel socioeconómico), y en las columnas (que las distinguimos como “C”) colocamos los grupos ocupacionales (no asalariados profesionales, asalariados del sector público, asalariados en establecimientos grandes, asalariados en establecimientos pequeños y no asalariados no profesionales). En la figura A1, los renglones los denotamos como R1, R2 y R3, y a las columnas las distinguimos como C1, C2 y C3, de manera genérica. La interpretación del análisis puede hacerse a partir de la gráfica, que combina renglones y columnas en el mismo espacio métrico.

FIGURA A1. REPRESENTACIÓN GEOMÉTRICA
DEL ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIAS



Los principios del método fueron desarrollados por Benzécri (1964; 1973). El ANCORR se basa en las propiedades algebraicas y geométricas de la herramienta descriptiva. Como trabajos previos a éstos pueden citarse los de Hirschfeld (1935), Fisher (1940) y Burt (1950). El trabajo de Fisher establece los fundamentos teóricos al construir tablas de contingencia de doble entrada (por ejemplo, renglones y columnas), en los que reemplaza las incidencias entre las variables categóricas por puntajes que miden la correlación entre éstas.