



CALIDAD DEL EMPLEO EN LAS MIPYMES EN EL ESTADO DE MICHOACÁN, UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de investigación: Administración de la micro pequeña y mediana empresa

Lucía de la Cueva García Teruel

Universidad Vasco de Quiroga

México

ldelacueva@uvaq.edu.mx

Francisco Javier Palomares Vaughan

Universidad Vasco de Quiroga

México

fpalomares@uvaq.edu.mx

XXII
CONGRESO INTERNACIONAL DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN
E INFORMÁTICA

CALIDAD DEL EMPLEO EN LAS MIPYMES EN EL ESTADO DE MICHOACÁN, UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Resumen

En la actualidad el panorama laboral presenta 3 problemas: por un lado la generación de empleos, por el otro su calidad y por último la equidad de género en el ámbito laboral. El presente trabajo tiene como fin identificar, desde una perspectiva de género, las características del empleo que generan las micro, pequeñas y medianas empresas en el estado de Michoacán de Ocampo, México.

En primera instancia se hace una descripción sobre las características de la calidad de empleo. En seguida se presenta la revisión de la literatura sobre la equidad de género en el mercado laboral y su relación con la calidad del empleo, en base a documentos emitidos por importantes organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización de Estados Americanos (OEA) y el Banco Mundial (BM) y el INEGI en México.

Posteriormente se presenta el apartado metodológico que se instrumentó para la realización de esta investigación basada en un trabajo previo sobre calidad del empleo en las Mipymes del mencionado estado de la república. En la parte final se presentan los resultados obtenidos mediante de las encuestas aplicadas a trabajadores, de las que se concluye que en cuanto género, el empleo generado por las Mipymes del estado de Michoacán de Ocampo en México además de carecer de calidad presenta desigualdad.

Palabras clave. Equidad de género, Calidad del empleo, empleo, Michoacán

Introducción

De acuerdo a declaraciones del centro de noticias de la Organización de las Naciones Unidas (2016) la actividad económica en la región de América Latina y el Caribe se ha desacelerado, lo que ha impactado en los mercados laborales reflejándose en las altas tasas de desempleo a nivel global, así como la situación del empleo vulnerable en muchas economías en desarrollo y emergentes. Lo anterior distorsiona la dinámica laboral de manera tal que, según datos de la OIT (2015), la perspectiva para el año 2019 es que el desempleo llegue a 212 millones de personas. Al momento, de los que actualmente tienen empleo, solo 60% tiene contrato lo que provoca que los individuos acepten empleos con bajos salarios, se auto empleen o caigan en la informalidad quedando en un estado de vulnerabilidad preocupante que podrían llevar a tensiones sociales tanto en economías en desarrollo como emergentes. En este mismo documento se asienta que una gran mayoría de los nuevos desempleados son mujeres, así



como una alta proporción de jóvenes en esta situación (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Lo anteriormente planteado fundamenta la preocupación respecto al problema laboral. Resulta de importancia el hecho de que para los organismos internacionales esta problemática no se limita solo a la falta de empleo, sino también a las características de la calidad de dichos empleos, la que si duda se relaciona con la necesaria inclusión de género. Después de la crisis mundial del 2008 cuando las cifras del desempleo fueron alarmantes a nivel global, en la Cumbre de la OIT sobre la crisis mundial del empleo llevada a cabo en Ginebra, Suiza en el mes de junio de 2009 se retomó el compromiso político de todos los líderes y representantes de los países participantes de enfocar el crecimiento y desarrollo centrándose en la producción y el empleo, dirigiendo la mira de éste último hacia la inclusión, el respeto y dignidad de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2009). De esta manera también, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la agenda mundial 2030, aprobados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas, el 25 de septiembre de 2015, se tiene una perspectiva de género ya que las mujeres y niñas se convierten en actores fundamentales de los mismos (ONU Mujeres, 2017). El concepto de la perspectiva de género cobró auge a partir de 1995 a partir de que en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer adoptara como una de sus principales metas la eliminación de las inequidades entre hombres y mujeres.

Como consecuencia de lo anterior, el presente trabajo tiene por objetivo conocer el nivel de calidad del empleo que generan las las Mipymes del Estado de Michoacán, México desde una perspectiva de género.

De esta manera es que se considera como pregunta de investigación: ¿En el estado de Michoacán de Ocampo, México, existen condiciones similares de calidad en el empleo generado por las Mipymes para los trabajadores varones y las trabajadoras mujeres?

Calidad en el empleo

Es un hecho indudable la necesidad de crear los empleos que hacen falta para que las economías crezcan. Pero también es una necesidad que dichos empleos cuenten con características de decencia o calidad.

Dentro de los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, s.f.), derivados de los anteriores Objetivos del Milenio de la Organización de las Naciones Unidas, que tienen como finalidad erradicar la pobreza y tener un mundo sin hambre, existen dos de vital importancia y que justifican esta investigación: a) Igualdad de género y b) Trabajo decente y crecimiento económico. En el caso de la igualdad de género existen, a nivel internacional, todavía grandes desigualdades en las condiciones laborales y los salarios que perciben las mujeres, con los



correlativos a los hombres. En lo concerniente a las condiciones en que se lleva a cabo el trabajo todavía existen muchas cosas que mejorar.

Si bien el empleo decente se mide mediante un número determinado de variables que están orientadas hacia la obligación de los gobiernos quienes, a través de diferentes políticas públicas, deben establecer las condiciones necesarias para lograr su generación. Es, por otro lado, como lo establece Pineda (2007), la calidad del empleo se debería reflejar en el empoderamiento, en el mejoramiento de las capacidades, aumentando sus opciones de vida y así llevar al individuo hacia un mayor nivel de libertad. Asimismo, la Fundación Europea para el Mejoramiento de las Condiciones de Vida y el Trabajo (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012) establece que la calidad del empleo debe partir de asegurar la estabilidad y seguridad, promover la salud y el bienestar de los trabajadores, desarrollar destrezas y habilidades y lograr el conciliar la vida laboral y no laboral.

Existen diversos estudios que puntualizan el concepto de calidad del empleo, tanto con una visión latinoamericana (Farné, 2003; Lanari & Giacometti, 2010; Posso, 2010; Pineda & Acosta, 2011; (Mora & Ulloa, 2011), como una corriente europea (European Commission, 2001; Leontaridi & Sloane, 2001; Bothfeld & Leschke, 2012) en donde se presentan los elementos que debe de contener un empleo de calidad, dentro de los cuales se encuentra el nivel de ingreso, la estabilidad laboral, la jornada que se cubre, las posibilidades de ascenso, contar con seguridad social, así como la posibilidad de formación dentro de la empresa y como persona.

Es decir, como lo definen Pineda & Acosta (2011) el concepto de calidad en el empleo hace referencia a las personas que están laborando, por lo que este es parte del trabajo decente que se refiere a la situación laboral de un país.

Equidad de género en el trabajo

La equidad de género es un tema que ha tomado relevancia desde la década de los 90s, son muchos los organismos que han buscado eliminar o al menos disminuir la brecha existente de los derechos entre hombres y mujeres. La participación de la mujer en el ámbito laboral es cada vez más necesaria, no solo para que muchos hogares no sufran de pobreza o salgan de ella, (la pobreza disminuye en un 21% cuando hay participación de la cónyuge) sino para el desarrollo socioeconómico de cada país. Según cifras de la OIT y la CEPAL la participación de las mujeres en la fuerza laboral en América Latina y el Caribe ha pasado de un 36% en 1980 a 53% en 2014 (CEPAL, 2017), (la máxima es Perú con 59.8% y la segunda más baja México que representa el 42.2%, solo por arriba de República Dominicana).¹

¹ México ha mejorado su desempeño en la incorporación de mujeres al mercado laboral pues en 1990 era del 22%





En el Foro Económico Mundial, (OEA, 2012) celebrado del 26 al 29 de enero de 2011, quedó establecida la correlación directa entre la brecha de género y la competitividad de las economías de la región. Los países en los que se presenta una mayor igualdad laboral entre hombres y mujeres son más productivos, reflejan mayores niveles de crecimiento económico, tienen instituciones más representativas y generan mejores resultados para un desarrollo sustentable beneficiando así a las siguientes generaciones. Dada estas aseveraciones, la igualdad de género laboral debe convertirse en una política económica inteligente. Para la CEPAL, las políticas de empleo deberían ser capaces de modificar la actual estructura de desigualdad, asumiendo los sesgos de género existentes en el mercado laboral.

Esta conclusión quedó reafirmada por el Banco Mundial en el Informe publicado sobre el Desarrollo Mundial 2012 sobre Igualdad de Género y Desarrollo (Banco Mundial, 2012). Dentro de sus objetivos, específicamente en el 3° se establece promover la igualdad de género, marcando de alguna manera la autonomía de la mujer, pero esta igualdad no se puede lograr si no existe calidad en el empleo, máxime la tan abierta diferencia de ingresos.²

Lo que resulta preocupante es el hecho de que las expectativas de las mujeres, en el plano laboral, no se cumplen, pues los empleos a los que tienen acceso no pueden ser considerados empleos de calidad. Según informes del Banco Mundial (2012) efectivamente, la participación de la mujer en el grupo laboral ha incrementado, sin embargo, al incorporarse al mercado laboral quedan en un nivel de subempleo, en condiciones de desigualdad, inestabilidad sin cobertura de la seguridad social; no logran, por lo tanto un empleo de calidad.

Los indicadores laborales en América Latina y el Caribe siguen exhibiendo grandes brechas de género en el acceso a oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. De acuerdo a la CEPAL en éste ámbito, las mujeres que logran incorporarse lo hacen en sectores definidos por la misma CEPAL como de baja productividad, lo que implica bajas remuneraciones, poca cobertura de la seguridad social y menor contacto con áreas de tecnologías e innovación (2017).

De los 4 millones de empresas registradas en México en el 2014 el 99% son MIPYMES de las cuales el 97.6% son Micro, 2.0% pequeñas y el 0.4% medianas, concentrando el 91% de personal ocupado (INEGI, 2016). En el caso específico de las mujeres, según datos del informe en relación al día Internacional del Mujer del INEGI (2017), el personal femenino ocupado por tamaño de empresa, para el caso de las empresas micro que tienen hasta 10 personas ocupadas presentan el porcentaje más importante de mujeres ocupadas con el 49.4%; las pequeñas con hasta 50 empleados presentan un porcentaje de 37.9% en contraste, en las empresas medianas y grandes las mujeres

² “El ingreso laboral de las mujeres en América Latina representa entre el 90% y el 60% (80% en México)” (OEA, 2012)

representan el 34.3% y 35% del personal ocupado total respectivamente. Aunado a esto se refleja en el sector terciario una mayor participación femenina, de 48.7 %, frente al 25.6% del sector secundario y el 10.6% del primario.

Desde 2009 en México se estableció un programa para el Fortalecimiento del Servicio Nacional del Empleo (SNE), con el fin de incorporar una perspectiva de género en los servicios de legislación laboral, este programa forma parte del conjunto de medidas contra la crisis del Acuerdo Nacional a favor de la Economía Familiar y el Empleo. Entre las medidas adoptadas, se encuentran: el arranque de un programa piloto para instruir a los consejeros del SNE para la atención de las mujeres; la inclusión de la perspectiva de género en los programas de formación y capacitación de trabajadores, y la clasificación de las estadísticas por sexo. Con estas medidas se buscaba un cambio de actitud y percepción de parte de los consejeros para lograr una mejor atención y colocación de las mujeres en su lucha por encontrar de empleo (CEPAL, 2010).

Las políticas nacionales, en México, se materializan en la Nueva Ley Federal del Trabajo que en su artículo 2do establece las características que debe de tener el trabajo que se debe generar en México:

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres (Presidencia de la República, 2013)

Método

Esta investigación se sustenta en la revisión de la literatura orientada al análisis de las características del empleo de calidad y en las diferencias concernientes a la equidad de género en el ámbito laboral.

El trabajo aquí presentado se deriva de una investigación previa sobre calidad del empleo (De la Cueva & Palomares, 2016), de enfoque cuantitativo, no experimental y transversal que implicó la obtención, análisis y vinculación de datos generados mediante dos encuestas aplicadas: la primera dirigida a los centros de trabajo y la segunda a los trabajadores de las Mipymes en 10 regiones el estado de Michoacán de Ocampo. La presente investigación se ha convertido en un proceso longitudinal, que pretende establecer las bases para dar seguimiento al comportamiento histórico de la calidad del empleo en esta entidad federativa.



Para este caso particular se trabajó con las encuestas aplicadas a trabajadores segmentados por género, de esta manera se pudo centrar el estudio en un mismo proceso descriptivo para interpretar los resultados y atender al objetivo de la investigación (Hernandez, Fernández-Collado, & Baptista, 2010).

De acuerdo a la revisión de la literatura y tomando como base el estudio de Bonnet et al. (2003) puesto que es de los pocos que proponen medir el nivel micro del empleo, es decir, desde la perspectiva directa de los generadores del empleo y de los trabajadores, surgen las siguientes dimensiones: a) Equidad económica, b) Formación, c) Satisfacción en el empleo, d) Seguridad en el trabajo, e) Seguridad del empleo y f) Democracia laboral.

Para determinar la muestra de los trabajadores a encuestar se tomó como población el número de trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (2016), siendo a diciembre de 2016 de 401,768, de esta manera la muestra que resulta considera empleos formales. La determinación de la muestra considera un error aceptable del 5%, un porcentaje estimado de la muestra de 50% y un nivel de confianza del 95%, lo que arroja 384 cuestionarios a aplicar. Independientemente de lo anterior se aplicaron 387 cuestionarios. La recolección de datos cuantitativos se realizó por medio de la aplicación directa de la encuesta para trabajadores con preguntas cerradas y/o en escala de Likert, cuyo análisis se realizó con apoyo de programas estadísticos (IBM SPSS) para luego proceder a su interpretación. La encuesta aplicada a los trabajadores se integró de 34 preguntas cerradas agrupadas en cinco diferentes dimensiones que identifican las variables independientes, de las que se tomaron las 12 preguntas correspondientes a la dimensión económica, de las cuales cinco fueron de nivel de medición ordinal y siete de nivel de medición nominal. La investigación tuvo, en primera instancia, un alcance descriptivo sobre el fenómeno a estudiar, y posteriormente explicativo al momento en el que se buscaron algunas razones o causas sobre el fenómeno de la calidad del empleo y equidad de género que generan las Mipymes en el estado de Michoacán. Haciendo referencia a los reportes emitidos por el INEGI en México, la OIT y la CEPAL principalmente, en relación a la equidad de género en el ámbito laboral.



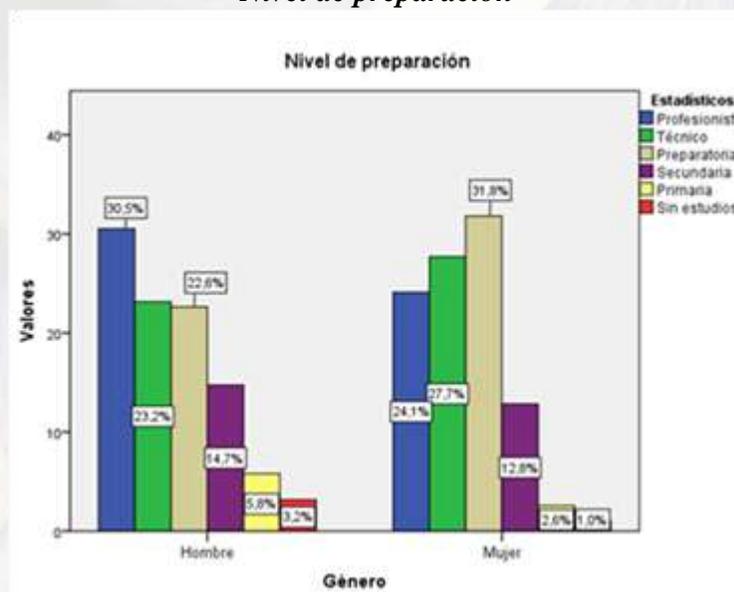
Resultados

Los resultados de la investigación arrojan lo siguiente:

En relación a la preparación académica de las mujeres y hombres empleados encuestados, que si bien no existe una asociación estadísticamente comprobada entre las variables $X^2 (5, N = 385) = 9.967, p = 0.076$, puede apreciarse en la figura 1 que en las Mipymes, tratándose de los estudios medio y medio superior parece existir un comportamiento de contratación de hombres con mayor preparación académica que en las mujeres contratadas situación que influye también en el nivel general de ingresos de las mujeres.



Figura 1
Nivel de preparación



A la pregunta expresa de si cuentan con más de un empleo, se puede inferir que el hecho de contar con más de un empleo si es influenciado por el género, siendo los hombres los que tienden a tener más de un empleo.

Tabla 1
¿Cuentas con más de un empleo?

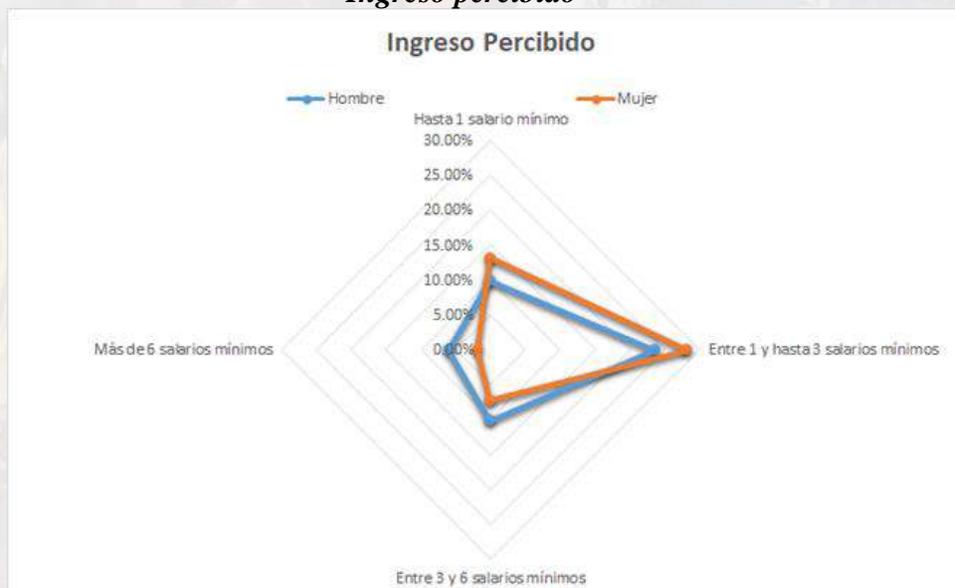
| Pruebas de chi-cuadrado | | | | | |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) | Significación exacta (2 caras) | Significación exacta (1 cara) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 15.995 ^a | 1 | .000 | | |
| Corrección de continuidad | 14.992 | 1 | .000 | | |
| Razón de verosimilitud | 16.362 | 1 | .000 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | .000 | .000 |
| Asociación lineal por lineal | 15.953 | 1 | .000 | | |
| N de casos válidos | 386 | | | | |

a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 38.30.
b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Generalmente el segundo empleo de las mujeres es el hogar; empleo no remunerado, que aparte de incrementar su jornada de trabajo, no le permite dedicar este tiempo en un segundo empleo o en actividades remuneradas, existiendo entonces una subocupación de la fuerza laboral femenina.

En relación al monto del ingreso que perciben las mujeres y los hombres se observa en la figura 2 que entre estas dos variables también hay una asociación de variables X^2 (3, N = 383) = 13.589, $p = 0.000$, infiriéndose que el género es determinante para el nivel de ingreso, siendo las mujeres las que perciben menos ingreso que los hombres. Como se aprecia el 81.87% de las mujeres reciben un salario que llega a un máximo de 3 salarios mínimos, mientras que los hombres solo el 67.37% está en este rango (representa una brecha 14.5 puntos).

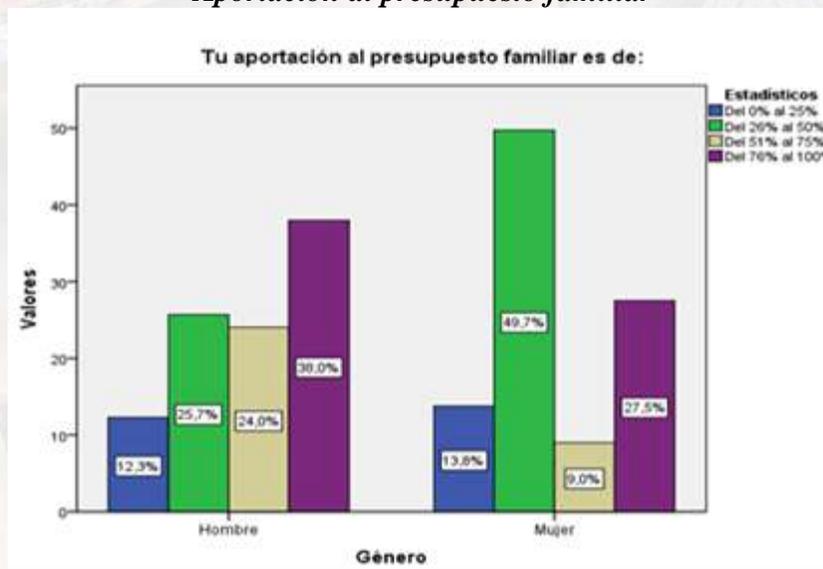
Figura 2
Ingreso percibido



Por lo que corresponde a la aportación que se hace al presupuesto familiar existe evidencia que permite asegurar que las mujeres aportan una proporción menor al presupuesto familiar $X^2(3, N = 368) = 29.941, p = 0.000$, pues de acuerdo a los resultados presentados en la figura 3, solo el 36.5% de las mujeres aportan más del 50% al presupuesto familiar, mientras que los hombres lo hacen en un 62%.



Figura 3
Aportación al presupuesto familiar



El ingreso percibido por el trabajador tiene como finalidad la cobertura de sus necesidades básicas, definidas para esta investigación como: Vivienda, Alimentación, Salud, Educación y Ocio.

A pesar de que en la percepción general de los trabajadores sobre la mediana suficiencia del ingreso para cubrir estas necesidades, al realizar el análisis por género existen diferencias significativas entre lo que perciben las mujeres y lo que perciben los hombres.

De acuerdo a los resultados obtenidos, tabla 2, existe evidencia suficiente para inferir que las mujeres perciben mayor insuficiencia del ingreso en todos los aspectos medidos. Es decir, que los varones no son tan sensibles a dicha suficiencia.

Tabla 2
Cobertura de necesidades

| Necesidad | Chi cuadrado | gl | N | Sig asintótica |
|--------------|--------------|----|-----|----------------|
| Vivienda | 6.064 | 2 | 359 | 0.048 |
| Educación | 11.427 | 2 | 350 | 0.003 |
| Salud | 9.753 | 2 | 350 | 0.008 |
| Alimentación | 8.777 | 2 | 369 | 0.012 |
| Ocio | 8.160 | 2 | 288 | 0.017 |

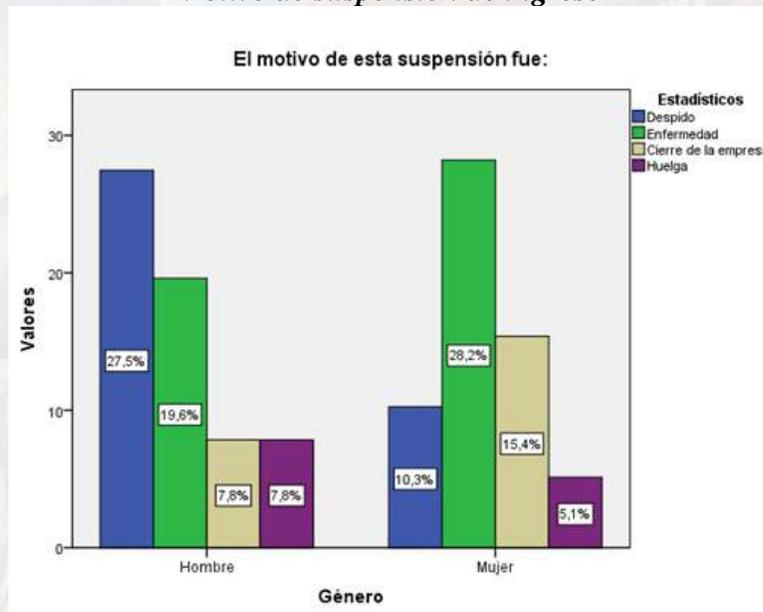


En el caso de la suspensión del ingreso, no puede asegurarse que el hecho de que se haya suspendido el ingreso tenga relación con el género del trabajador al que le sucedió, pero si el motivo como se aprecia en la figura 4.

Al hacer un análisis al interior de las causas por las que se suspendió dicho ingreso, se pueden encontrar situaciones interesantes como el hecho de que en los hombres existe mayor tendencia a ser despedidos. En el caso de las mujeres la tendencia a separarse del trabajo cuando han estado enfermas es mayor que en los hombres y cuando la empresa cierra son más afectadas las mujeres que los hombres.



Figura 4
Motivo de suspensión de ingreso



Conclusiones

Siendo la pregunta de investigación: ¿En el estado de Michoacán de Ocampo, México, existen condiciones similares de calidad en el empleo generado por las Mipymes para los trabajadores varones y las trabajadoras mujeres?

Como se observó en los resultados de este trabajo, señalando aspectos relacionados a la calidad del empleo desde la perspectiva de género, existen puntos determinantes que permiten concluir que existe desigualdad en la calidad del empleo entre hombres y mujeres.



En primera instancia y específicamente en cuanto a la preparación académica, en las Mipymes en Michoacán existe cierta preferencia a contratar hombres con mayor preparación que mujeres, el mayor porcentaje de mujeres contratadas en estas empresas tienen estudios de preparatoria; lo cual influye a su vez en el nivel de ingresos al que pueden acceder.

Con respecto al ingreso percibido por los trabajadores, la información generada en la investigación permite determinar que las mujeres reciben sueldos menores que los hombres ya que en los cuatro niveles de ingreso estas reportan menor proporción. Esto resulta preocupante puesto que las expectativas de las mujeres en el plano laboral no se cumplen, dado que los empleos a los que tienen acceso no pueden ser considerados empleos de calidad desde la dimensión de la suficiencia de ingreso. Esta inequidad de ingreso deja a las mujeres en una situación de vulnerabilidad que no les permite plena libertad para su desarrollo personal y el de sus familias



Tratándose de la aportación que las mujeres hacen al gasto familiar resulta paradójico que si bien dicha aportación es menor al 50%, y además no cuentan con más de un empleo, las mujeres tienen la mayor carga total de trabajo, ya que por cada 10 horas que ellas laboran, los hombres lo hacen en 8.3 horas (INEGI, 2017). Lo anterior es debido a que una gran parte de su tiempo lo destinan a trabajos no remunerados como el de la atención al hogar y/o a otras personas, lo cual va en detrimento de la relación entre el esfuerzo realizado y el beneficio obtenido, que sin duda repercute en la calidad de su empleo. Este resultado es preocupante dado que en el ámbito laboral es cada vez más necesaria la aportación económica significativa de la mujer en el hogar, siendo esto un reflejo, como se mencionó en este documento, de la baja participación de las mujeres en la fuerza laboral en México.



De acuerdo a estudios de la CEPAL (2017) y del Banco Mundial (2012) en época de crisis económica las que se ven más afectadas son las mujeres, entre otras razones por que la mayoría está contratada en micro y pequeñas empresas de baja tecnología. Lo anterior se ve reflejado en los resultados de la presente investigación, pues una de las causas de la separación de las mujeres de su empleo en los últimos 5 años es el cierre de las empresas.



El resultado final de esta investigación nos lleva a no cejar en la lucha no solo por la calidad del empleo, sino por la equidad de género en este ámbito, ya que en el momento que se logre una mayor y más equitativa participación femenina en la actividad económica, los países lograrán un mejor nivel de desarrollo socioeconómico y disminuirán el nivel de pobreza en cada familia.



Referencias bibliográficas

Banco Mundial. (2012). *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012 sobre Igualdad de Género y Desarrollo*.

Bonnet, F., Figueiredo, J., & Standing, G. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 233-261.

Bothfeld, S., & Leschke, J. (2012). More and better jobs: is quality of work still an issue - and was it ever? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 337-353.

CEPAL. (2010). *Boletín CEPAL/OIT Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Junio de 2010. N° 3*.

CEPAL. (07 de 03 de 2017). <http://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-tasa-participacion-laboral-femenina-se-ha-estancado-torno-al-53-la-region>. Recuperado el 2017, de <http://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-tasa-participacion-laboral-femenina-se-ha-estancado-torno-al-53-la-region>

De la Cueva, L., & Palomares, F. (2016). Calidad el empleo generado por las Mipymes en el Estado de Michoacán, desde la perspectiva de la suficiencia del ingreso percibido. *Cuadernos de Administración*, 31(54), 50-56.

European Comission. (2001). *Employment and social policies: a framework for investing in quality*. Bruselas: Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2012). *Quality of Work and employment in Europe: Issues and Challenges*. Dublin. Recuperado el abril de 2017

Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Hernandez, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: Mc Graw Hill.

INEGI. (2016). *Boletín de prensa 285/16*. Aguascalientes.

INEGI. (2017). www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/mujer2017. Recuperado el 2017



Instituto Mexicano del Seguro Social. (Diciembre de 2016). *Intituto Mexicano del Seguro Social*. Obtenido de <http://datos.imss.gob.mx/dataset/asegurados-2016/resource/ef17caa9-c129-4302-aac2-e78986f4623c>

Lanari, M., & Giacometti, C. (2010). Indicadores de trabajo decente. Propuesta para la medición del déficit de trabajo decente en Argentina. *VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, (págs. 1-25). Ciudad de México.

Leontaridi, R., & Sloane, P. (Abril de 2001). *Measuring the quality of jobs*. UK: University of Aberdeen.

Mora, J., & Ulloa, M. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de Economía Untrnacional*, 13(25), 163-177.

OEA. (2012). *Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente / Comisión Interamericana de Mujeres*. Septiembre 2011.

OIT. (4 de 05 de 2016). www.ilo.org. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/lang--es/index.htm>

ONU Mujeres. (2017). *ONU Mujeres*. Obtenido de <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

Organización de las Naciones Unidas. (23 de febrero de 2016). *Centro de Noticias de la ONU*. Obtenido de <http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=34259#.VsySDvLhDIU>

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Conferencia Internacional del Empleo 98 reunión*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Panorama Laboral 2010 América Latina y el Caribe*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Panorama Laboral 2015*.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Perspectivas laborales y sociales en el mundo, tendencias 2015*. Ginebra: OIT.

Pineda, J. (2007). Calidad del empleo e inequidad de género. (U. ICESI, Ed.) *Revista CS*.



Pineda, J., & Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre política económica*, 29(65), 62-105.

Pineda, J., & Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 62-104.

Posso, C. (2010). Calidad de empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y Sociedad*, 191-234.

Presidencia de la República. (22 de Julio de 2013). *México, Prsidencia de la República*. Recuperado el 10 de Octubre de 2014, de <http://www.presidencia.gob.mx/programa-para-la-formalizacion-del-empleo-2013/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f.). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Obtenido de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/>

