

¿Qué tal vamos en

# TRABAJO DECENTE?

BENJAMÍN ALEMÁN CASTILLA  
Y KARLA CUILTY ESQUIVEL



La pandemia representó un retraso en el empleo en todo el mundo, afectando por consiguiente el objetivo del trabajo decente. ¿Cómo se recuperó México en 2022?

Más de 20 años han pasado desde que el concepto «trabajo decente» se presentó por primera vez en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. Desde ese momento se han realizado diversos esfuerzos para extender el trabajo decente en todo el planeta. Uno de los mayores avances al respecto fue su incorporación como el octavo Objetivo del Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Durante la Cumbre sobre el Desarrollo Sostenible de 2015, gran parte de los líderes mundiales que asistieron a la misma se comprometieron con la agenda, para atender los principales problemas de la humanidad. Temas como el cambio climático, el trabajo decente, la salud, el hambre, la conservación del agua, la educación, o la energía fueron considerados en los 17 objetivos de la agenda.

Desde 2020, el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) ha llevado a cabo un análisis para indagar sobre el Trabajo decente en México. Al igual que en ocasiones anteriores, en su más reciente edición, denominada *Trabajo decente en México 2005-2022: Análisis con perspectiva de género*, se considera fundamentalmente la metodología e indicadores propuestos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la medición del trabajo decente a nivel país. Dicha metodología contempla los siguientes 10 elementos:

1. Oportunidades en el mercado laboral
2. Salario adecuado y trabajo productivo
3. Jornada laboral decente
4. Balance entre los ámbitos laboral, familiar y personal
5. Trabajos que deberían ser abolidos
6. Estabilidad y seguridad en el trabajo
7. Igualdad de oportunidades y trato en el empleo
8. Entorno de trabajo seguro
9. Seguridad social
10. Diálogo social, representación de los trabajadores y de los empleadores

Cada uno de los elementos cuenta con ciertos indicadores. En general, el estudio considera un total de 16 indicadores y 14 brechas de género, donde se muestran las principales disparidades

entre mujeres y hombres. El trabajo decente implica tener un pleno respeto a la dignidad de los trabajadores, lo que conlleva a salvaguardar el descanso, la salud, la convivencia con la familia y un sueldo que por lo menos cubra las necesidades básicas.

En palabras de Carlos Llano, «el hombre y la mujer no fueron creados para trabajar, el trabajo es parte muy importante de su vida, pero definitivamente no constituye su finalidad». Por ello, dar seguimiento a los indicadores de trabajo decente establecidos por la OIT nos permite entender mejor los avances y retrocesos para conformar una sociedad más justa e incluyente.

#### OBJETIVO POR OBJETIVO

Los datos utilizados para este análisis fueron extraídos del primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), para cada uno de los 18 años que se incluyen en la investigación. Al considerar el mismo periodo de tiempo se garantiza la homogeneidad y comparabilidad de los indicadores construidos. Con el apoyo de Gentera, empresa que pone a la persona en el centro de sus acciones, se ha logrado llevar a cabo esta investigación.

Para Gentera es importante la difusión de investigación de vanguardia con información que promueva el equilibrio entre los aspectos profesional/laboral y familiar, así como cifras que permitan conocer los retos y las oportunidades respecto de la octava meta —«Trabajo decente y crecimiento económico»— de los ODS. Gentera nació hace más de tres décadas, con el objetivo de llevar oportunidades de desarrollo a las personas, impactando de forma positiva en su bienestar.

Actualmente es fuente de empleo para más de 10,000 mujeres en México y Perú, y atiende a 4.3 millones de personas, de las cuales 89% son mujeres emprendedoras. Gracias a la cercanía que tiene tanto con sus clientes como con sus colaboradores, Gentera comprende la relevancia de los diferentes roles que desempeñan las mujeres, especialmente las que trabajan, quienes se han visto afectadas ante la complejidad de tener que cumplir con distintos roles como atender a sus hijos, cuidar a familiares enfermos, desarrollar sus tareas laborales y las actividades

## desde 2020, el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) ha llevado a cabo un análisis para indagar sobre el Trabajo decente en México.

del hogar, en el mismo tiempo y espacio durante la pandemia por COVID-19.

La pandemia tuvo efectos severos para los mercados laborales mundiales. Estimaciones de la OIT sugerían una pérdida de 125 millones de empleos a nivel internacional hasta mediados del 2021. Aún y cuando en el segundo semestre de 2021 ya se percibía una incipiente recuperación, para el 2022 no se habían logrado alcanzar los niveles de empleo registrados en 2019. Una de las principales preocupaciones de la OIT era la pérdida de los magros avances en trabajo decente que pudieran contribuir a un crecimiento económico inclusivo y sostenible, sobre todo en los países de ingresos medios y bajos. Las brechas

entre hombres y mujeres serían persistentes en dichos países, aún y cuando los efectos de la pandemia siguieran reduciéndose. En contraste, para los países de ingresos altos se tenía una mejor expectativa, pues se había observado una recuperación de los puestos laborales femeninos con la misma o mayor rapidez que los masculinos.

De acuerdo con el INEGI, el impacto inicial de la pandemia en México se tradujo en la pérdida de 12.5 millones de puestos laborales entre los meses de marzo y abril de 2020. Sin embargo, en los meses posteriores se presentaron mejoras en ciertos indicadores relacionados con el mercado laboral. En particular, la tasa de

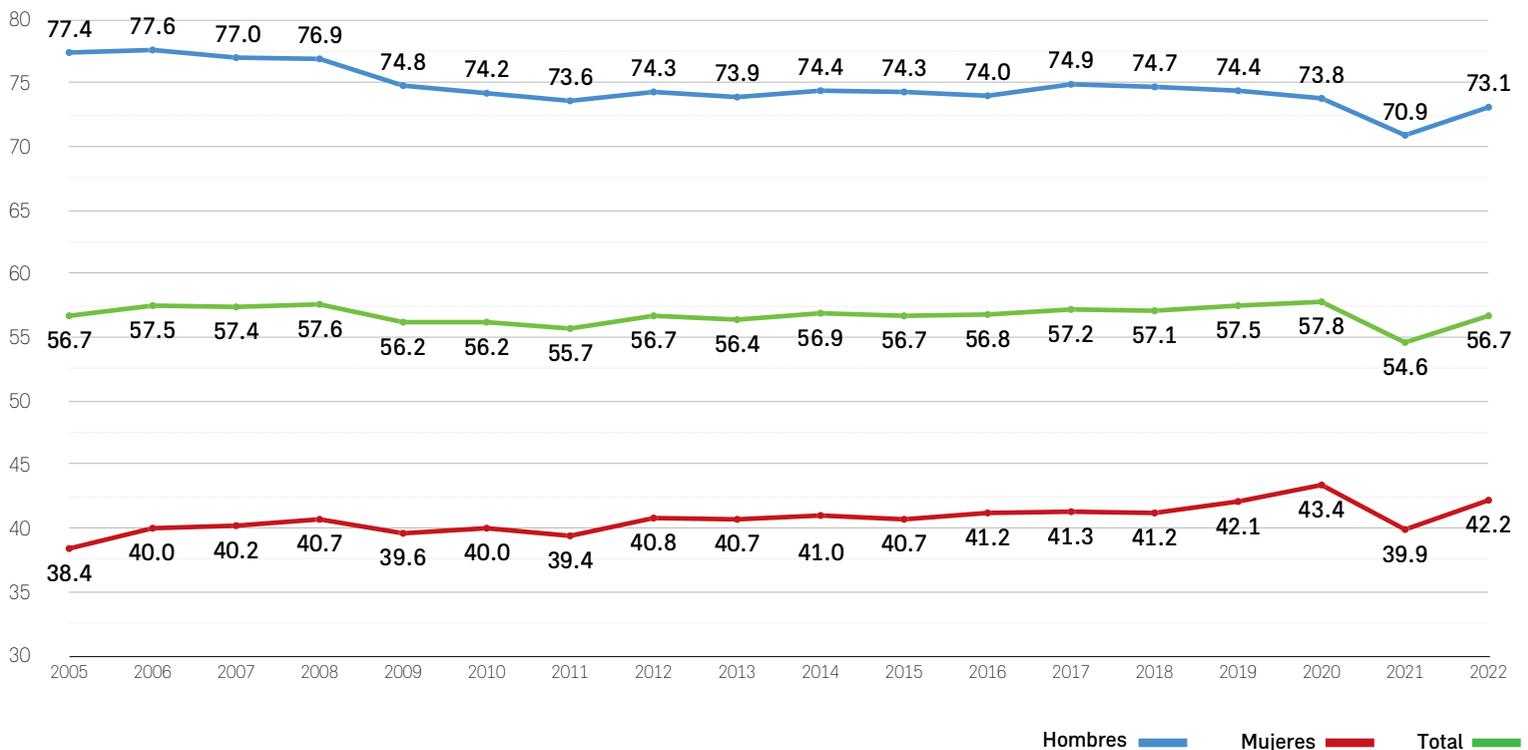
desempleo fue de 3.7% al cierre 2021, luego de haber ascendido a 5.5% en junio de 2020. En el primer trimestre de 2022 ya se observaban cifras similares a las presentadas antes de la pandemia para la mayoría de los 16 indicadores de trabajo decente. Es importante mencionar que en algunos casos esta normalización representa una señal positiva y de avance hacia un trabajo más digno, mientras que en otros puede reflejar un retroceso. A continuación, se enlistan cada uno de los elementos del trabajo decente, con sus respectivos indicadores, y se describe su situación en 2022, respecto de los datos previos a la pandemia.

El primer elemento es «Oportunidades en el mercado laboral», el cual se integra por los siguientes indicadores:

- La relación empleo-población en el primer trimestre de 2022 fue de 56.7%, todavía relativamente lejano al 57.8% del primer trimestre de 2020, y se observa un retroceso a la cifra del año 2005.
- En el caso femenino, el dato para 2022 es de 42.2%, igualmente inferior al de prepandemia de 43.4%. También en los varones existe un ligero retroceso de 0.7 puntos porcentuales (pp) con respecto del primer trimestre de 2020 (2022 cifra 73.1% vs 2020 cifra 73.8%).

## Relación empleo- población (EPR)

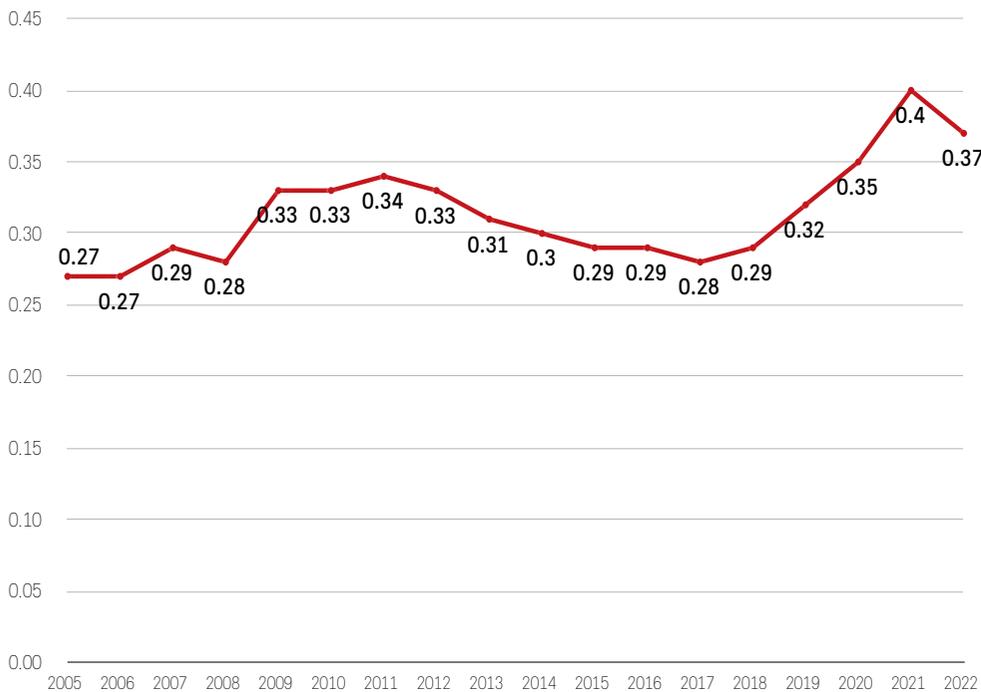
Personas empleadas como % de la población en edad laboral (15 años y más)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

## Brecha jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar entre mujeres y hombre

NEET hombres / NEET mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

- La tasa de desempleo presenta números similares a la prepandemia, tanto para hombres y mujeres como en el total poblacional.
- Respecto a la proporción de jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar, para las mujeres se observa el mejor resultado de los 18 años analizados, ubicándose en 26.3% y reponiéndose del retroceso de la pandemia. Para los hombres también ha mejorado, siendo en 2022 de 9.7%, lejano al 11.3% de 2021. Aunque la brecha de género es de 0.37 en 2022, en perjuicio de las mujeres y todavía muy inferior al 1 (que implicaría igual entre los géneros), se presenta una mejoría en todo el periodo de estudio respecto del primer dato presentado de 0.27.
- La informalidad se mide por medio de dos indicadores:
  - ◇ La tasa de ocupación en el sector informal, que sigue presentando un alejamiento a los datos prepandemia, en especial para los varones, con 27.9% contra 26.8% del 2020. No obstante, en el caso de las mujeres, se ha retornado al 28.9% de la prepandemia.
  - ◇ La tasa de empleo informal, que disminuyó con la pandemia a 54.5% para las mujeres y 55.4% para los hombres, debido principalmente a la salida de personas del mercado laboral. Los resultados para el 2022 son 55.6% y 55% respectivamente, lo que implicaría un

en palabras de Carlos Llano, «el hombre y la mujer no fueron creados para trabajar, el trabajo es parte muy importante de su vida, pero definitivamente no constituye su finalidad».



alejamiento del trabajo decente, pero reflejaría una recuperación económica.

- El segundo elemento es «Salario adecuado y trabajo productivo», con dos indicadores:
  - ◊ La pobreza laboral, que muestra los valores más altos en todo el periodo de estudio. Para el 2022, la pobreza laboral entre mujeres es de 44.4% y para los hombres 44.4%. El aumento en este indicador es preocupante.
  - ◊ Trabajadores con salarios bajos, que igualmente presenta una tendencia creciente. Durante la pandemia este indicador se redujo, no debido a una

reducción real en la proporción de trabajadores con salarios insuficientes, sino por la pérdida de puestos de trabajo: 41.3% para las mujeres y 40.2% para los hombres son los datos 2022.

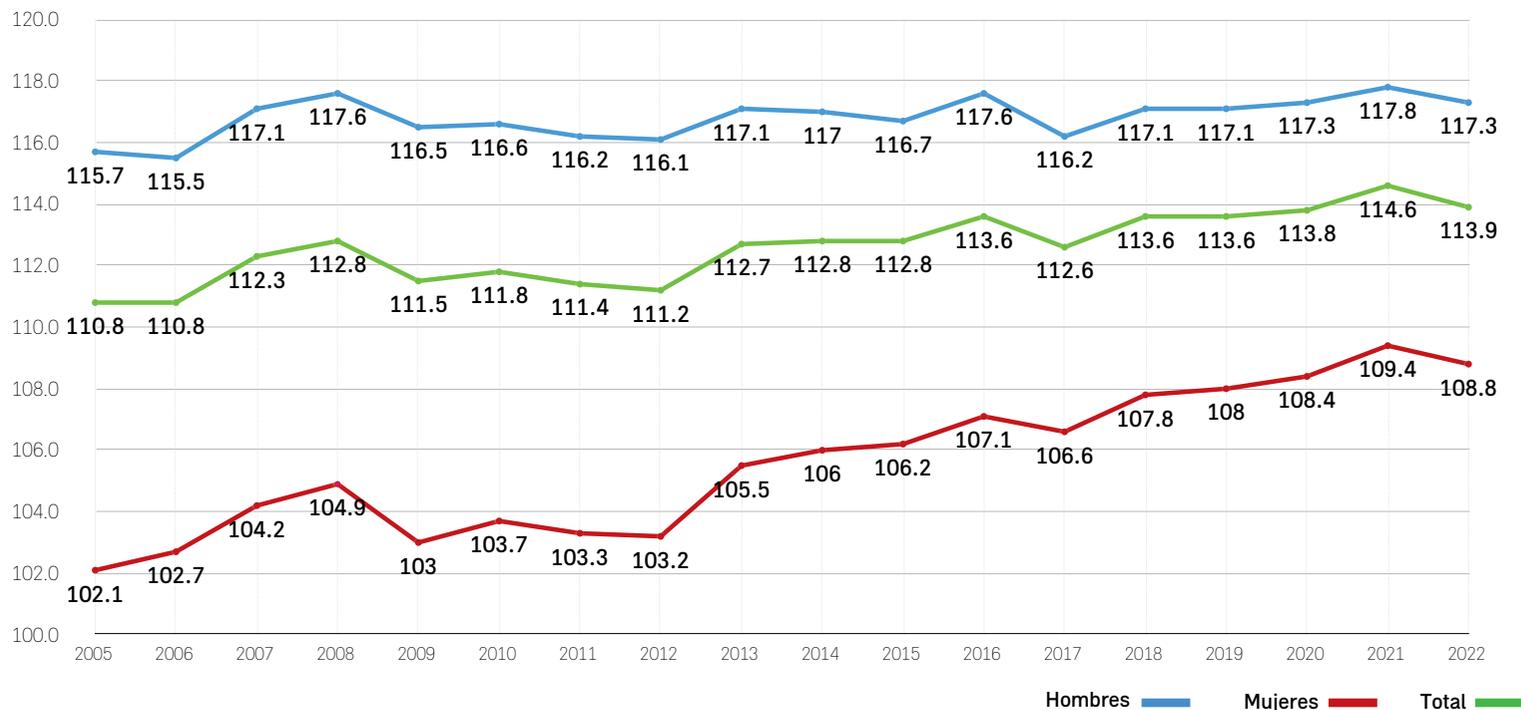
El elemento «Jornada laboral decente» conlleva a que el tiempo dedicado al trabajo se equilibre con el tiempo dedicado a la familia, a la vida personal y al descanso. Su indicador es la tasa de empleos con jornadas laborales excesivas (más de 48 horas por semana), el cual presentó una reducción durante la pandemia, de casi 2 pp para los hombres y de 0.3 pp para las

mujeres. Los datos para 2022 son 31.5% para los varones, lo que implica un mejor valor hacia el trabajo decente, y 19% para las mujeres, mostrando un incremento de 0.5 pp respecto de la prepandemia.

Respecto del elemento «Balance entre los ámbitos laboral, familiar y personal», al igual que el anterior tiene un único indicador: tiempo libre, en donde se cuantifica el promedio semanal de horas no dedicadas a actividades laborales (pagadas o no pagadas). El dato 2022 para las mujeres (109 horas) es más bajo que para los hombres (117 horas), lo que muestra nuevamente que los hombres no destinan tiempo a las actividades del hogar.

## Tiempo libre (TLIB)

Promedio de horas por semana no usadas en actividades laborales (pagadas o no pagadas)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

Para el caso de «Trabajos que deberían ser abolidos» se encuentra el indicador de trabajo infantil, donde se mide la proporción de niños entre 12 a 17 años con actividades laborales. El indicador muestra una tendencia decreciente a lo largo de todo el periodo cubierto en la investigación. Las cifras al 2022 son 17.9% para los niños y 7.6% para las niñas, y la brecha de género es 2.36, en detrimento de los niños.

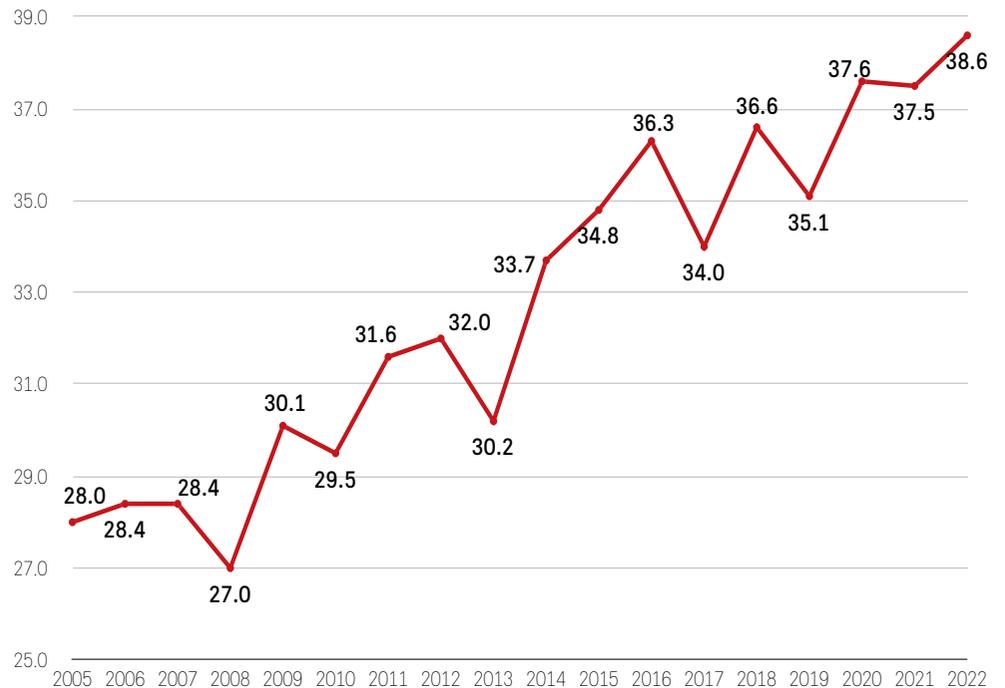
Para conocer sobre el estado que guarda la «Estabilidad y seguridad en el trabajo» se tiene un indicador de precariedad en el empleo, que identifica las condiciones laborales de subsistencia, la baja duración de los contratos laborales y la alta posibilidad de despido, es decir, desemplear a la persona de forma rápida y fácil. En 2022, este indicador ascendió a 54% para los hombres y a 49.8% para las mujeres, siendo las cifras más bajas del periodo de la investigación. Es posible que estos resultados se relacionen con las reformas laborales recientes en materia de *outsourcing*.

El elemento «Igualdad de oportunidades y trato en el empleo» permite identificar el trato igualitario entre mujeres y hombres, mediante los siguientes dos indicadores:

- El Índice de disparidad de Duncan, que ilustra la separación de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones de una economía. Este indicador toma valores entre 0 y 1, donde 0 significa que hombres y mujeres se incluyen de manera igualitaria en las distintas ocupaciones. La tendencia del indicador en el periodo de estudio es decreciente, lo que implica que las mujeres están logrando integrarse con mayor frecuencia a trabajos con tradición masculina y, al mismo tiempo, que los hombres también pudieran estar participando más

### Mujeres en la alta y mediana dirección (WSMM)

% del empleo total en ocupaciones de alta y media dirección



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

en ocupaciones normalmente dominadas por mujeres. El dato para 2022 es de 0.55, siendo el valor más bajo registrado entre 2005 y el 2022.

- La proporción de mujeres en puestos de alta y media dirección, que identifica la participación de la mujer en la toma de decisiones en los sectores privado, público

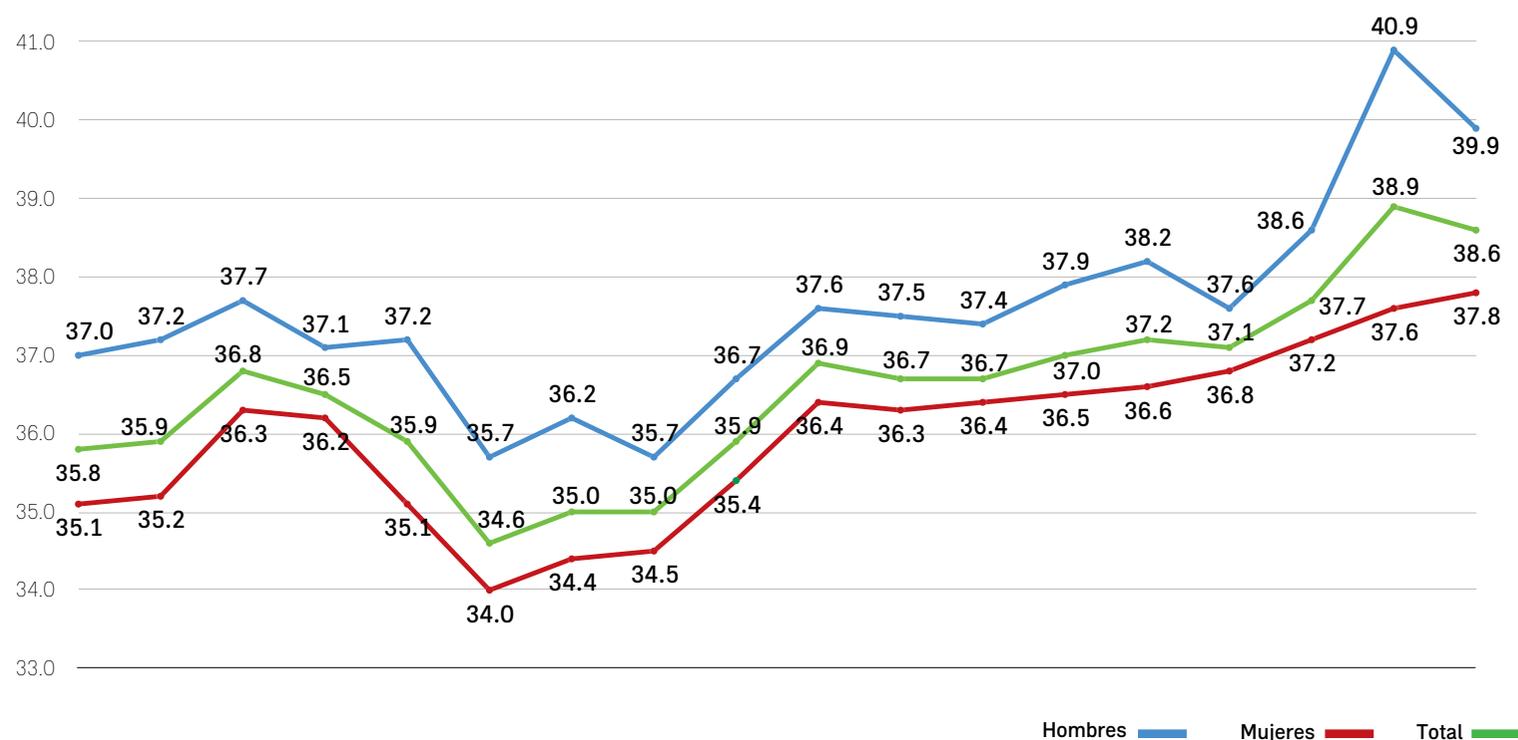
y social. En el 2022 se tiene la cifra más alta con 38.6% y se observa una clara tendencia al alza que se ha traducido en un incremento de 10.6 puntos porcentuales a lo largo de los 18 años de estudio.

El «Entorno de trabajo seguro» es un elemento que permite monitorear los riesgos de trabajo y la protección de la que gozan los trabajadores. Mediante el indicador de pago por incapacidad laboral se puede conocer la proporción de personas ocupadas que recibieron su salario, aun cuando no asistieron a trabajar por razones de salud. El nivel más alto para la población en general fue de 67.7% y se registró en 2021, con una cifra mayor para las mujeres (68.8%) que para los hombres (66.7%). Destaca que durante la pandemia se presentaron datos muy similares para hombres y mujeres, pero en 2022 se

**los efectos de la pandemia por COVID-19 en el trabajo decente parecen estarse superando. Varios indicadores muestran un retorno hacia valores prepandemia.**

## Cobertura de seguridad social (SSEC)

% de la población ocupada con acceso a la seguridad social



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

muestra nuevamente una separación entre los géneros, con 58.5% para mujeres y 54.4% para los hombres.

En cuanto al elemento «Seguridad social», se monitorea la protección ante enfermedad, discapacidad, maternidad, desempleo, accidente laboral o muerte de un familiar. Su indicador mide la proporción de la población ocupada que cuenta con acceso a la seguridad social. En la pandemia este dato fue de 38.9% para la población en general, el más alto registrado. Las mujeres presentaron un 40.9%, en comparación con 37.6% de los hombres. Para el 2022, las cifras se redujeron a 38.6% para la población total, 39.9% para las mujeres y 37.8% para los hombres.

El último elemento del trabajo decente es «Diálogo social, representación de los trabajadores y de los empleadores», el cual se refiere a la generación de consensos y comunicación entre los diferentes agentes del mercado laboral. El

indicador de afiliación sindical tiene una tendencia decreciente, aunque en 2021 se presentó un crecimiento importante. Las mujeres mostraron un mayor crecimiento que los varones, aunque estos datos no se mantienen para 2022.

De lo anterior, se puede inferir que los efectos de la pandemia por COVID-19 en el trabajo decente parecen estarse superando. Varios indicadores muestran un retorno hacia valores prepandemia. Es conveniente defender los avances que se han alcanzado para ciertos indicadores, como la tasa de empleos con jornadas laborales excesivas, el trabajo infantil, el tiempo libre o la cobertura de seguridad social. En este contexto, destaca también la tendencia positiva, mantenida en 2021, de la participación de mujeres en media y alta dirección.

La mayoría de los indicadores aquí presentados apuntan a la mejora, lenta pero continua, de las condiciones laborales en México, aún

cuando la pandemia impactó significativamente el mercado laboral -afectando de manera muy particular a los grupos de trabajadores más vulnerables, como son las mujeres, los jóvenes y los trabajadores informales- para 2022 se observan ya cifras y tendencias similares a las que se habían registrado hasta 2020. </>



**Benjamín Alemán Castilla** es profesor de Entorno Económico en el IPADE Business School.

**Karla CUILTY Esquivel** es investigadora senior del Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección.



**IPADE**  
BUSINESS SCHOOL  
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

# ¿TIENES UN PLAN PARA MANTENERTE ACTUALIZADO?

Conoce el programa adecuado  
para el momento de vida  
que tu quehacer directivo requiere.

Visita el  
Portafolio  
de Programas  
2023



[ipade.mx](https://ipade.mx)