

<http://dx.doi.org/10.24201/reg.v6i0.494>

Artículo  
Dossier Género y Trabajo

## Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo<sup>1</sup>

Gender, Labor and Education: Differences between Men and Women When Entering the Job Market

Carolina Peláez González<sup>1\*</sup>

Santiago Andrés Rodríguez<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Departamento de Relaciones Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco. Ciudad de México, México. email: [cpelaez@correo.xoc.unam.mx](mailto:cpelaez@correo.xoc.unam.mx).

 <https://orcid.org/0000-0003-3549-0030>. \*Autora para correspondencia.

<sup>2</sup>Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México, México. email: [sarodriguez513@gmail.com](mailto:sarodriguez513@gmail.com).

 <https://orcid.org/0000-0003-1697-294X>

### Resumen:

El objetivo del artículo es analizar el calendario de entrada al primer empleo, la inserción ocupacional y las condiciones laborales, en las que se incorporan hombres y mujeres al mercado laboral, con énfasis en los niveles de escolaridad. Se utilizaron datos de la Encuesta ESRU de Movilidad Social en México (ESRU-EMOVI 2017) y se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas.

Recibido: 29 de agosto de 2019

Aceptado: 21 de mayo de 2020

Publicado: 29 de junio de 2020



Esta obra está protegida bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NonComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional [CC BY-NC-ND 4.0]

CÓMO CITAR: Peláez, Carolina y Rodríguez, Santiago Andrés. (2020). Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6, e494, dossier Género y Trabajo. doi: <http://dx.doi.org/10.24201/reg.v6i0.494>

<sup>1</sup> El presente artículo forma parte de dos proyectos de investigación: i) Jóvenes y trabajo precario (UAM-X) y ii) PAPIIT-UNAM IA300919.

Los resultados muestran que cuando se incrementa la escolaridad se retrasa la entrada al mercado de trabajo y se reducen las brechas entre hombres y mujeres. En términos generales, persiste la segregación ocupacional por sexo en el primer empleo. Por último, cuando se ingresa al primer empleo con niveles de escolaridad altos se accede a ocupaciones de mayor estatus y con mejores condiciones laborales para hombres y mujeres.

**Palabras clave:** primer empleo; condiciones laborales; escolaridad; segregación de género.

**Abstract:**

The aim of this article is to analyze the time frames for men and women starting employment, their entry into the job market, and working conditions, with an emphasis on educational qualifications. We use the data from Espinosa Rugarcía Foundation's social mobility survey (Encuesta ESRU de Movilidad Social en México ESRU-EMOVI) 2017 with descriptive techniques. Higher education levels are found to correspond to a delay in starting work, and reduces gaps between men and women. The results also show that gender segregation continues to exist in first jobs. Finally, when women and men with high educational levels obtain their first job, they have access to senior positions and better working conditions.

**Keywords:** first jobs; working conditions; education level; gender segregation.

## Introducción

El vínculo entre género y educación permite comprender una parte de los diversos panoramas y procesos que configuran los mercados de trabajo, en contextos heterogéneos como en México. Los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, segundo trimestre del 2018) muestran que la mayoría de las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo tienen un nivel educativo de media superior o superior, en mayor proporción que los hombres, 41.2% frente a 35.4% (INEGI, 2018). El incremento de la participación femenina en el mercado laboral, acompañado por mayores niveles de escolaridad, es una invitación a indagar un tema escasamente estudiado desde una perspectiva de género: la entrada al primer empleo.

Estudios nacionales e internacionales han mostrado el impacto de la entrada al primer trabajo en la carrera laboral, las diversas consecuencias que puede tener en la calidad del empleo para hombres y mujeres, en la segregación ocupacional de género y, en último término, en los patrones de estratificación y movilidad social (Blossfeld, 1992; Khan, 2010; Hamaaki, Hori, Maeda y Murata, 2013; Mancini, 2016; Solís y Boado, 2016; Acosta-Ballesteros, Osorno-del Rosal, Rodríguez-Rodríguez, 2018). La entrada al primer trabajo constituye uno de los eventos más importantes en la trayectoria laboral de las personas. Representa el primer encuentro que se tiene con las instituciones en el mercado de trabajo e involucra un conjunto de relaciones que se comienzan a construir en este momento tan particular de la vida laboral. Por tanto, deviene central preguntarse sobre el papel que tiene la educación como un mecanismo determinante de las desigualdades en las dinámicas del mercado de trabajo en relación con el género.

El objetivo de este artículo es analizar el calendario de entrada al primer empleo, la inserción ocupacional y las condiciones laborales (contrato por escrito y afiliación a la seguridad social) en las que se incorporan hombres y mujeres al mercado laboral, con un especial énfasis en los niveles de escolaridad. Con base en el objetivo planteado, este artículo está dividido en cinco apartados. En la perspectiva teórica se establece un diálogo entre género, trabajo y educación. En la metodología se describen la fuente de datos, las variables y las

técnicas utilizadas. En el tercer y cuarto apartados se analiza el calendario de entrada al primer trabajo, la inserción ocupacional y las condiciones laborales para hombres y mujeres según los niveles de escolaridad. Por último, en el quinto se presentan las reflexiones finales.

### **Diálogo teórico: género, trabajo y educación**

Nuestro acercamiento teórico tiene la intención de desarrollar, desde un enfoque de género, una aproximación que permita dar cuenta de las diferentes condiciones y perfiles que caracterizan la entrada al primer empleo. Nos interesa principalmente analizar cómo la educación es un mecanismo de regulación en la inclusión al empleo que interactúa con la asignación sexo/genérica, si la ubicación de hombres y mujeres en ciertas ocupaciones se distribuye de forma diferencial en la entrada al primer empleo y cómo las barreras de desigualdad educativa pueden condicionar bajo qué condiciones laborales se tiene acceso. Los cuestionamientos analíticos se centran, principalmente, en dilucidar la existencia de diversos patrones de género en la entrada al primer empleo. Por ello, el apartado está dividido en dos subapartados: a) una breve descripción sobre la categoría de género y la relevancia de definirla y b) algunos antecedentes sobre el estudio del primer empleo y la relación entre género y educación.

#### *a) Descripción de la categoría de género*

Los estudios de género han cobrado amplia presencia en los estudios laborales. La categoría de género es un referente constante en la sociología del mercado de trabajo, principalmente por dos cuestiones: el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados que ha permitido ampliar el concepto de trabajo (García, 2019). Comprender la reproducción de las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, implica reconocer que el género es una categoría analítica transversal a los procesos de configuración que atañen al mundo del trabajo, cuya constitución dependerá de las condiciones, características y experiencias que tengan hombres y mujeres dentro su participación laboral.

Si partimos de que el trabajo remunerado es una actividad central que organiza y estructura la vida social, deviene fundamental exponer los diversos factores que permiten comprender el proceso por el cual hombres y mujeres se incorporan, excluyen y mantienen dentro de los mercados laborales. Una de las principales aportaciones de la sociología al estudio de los mercados de trabajo ha sido reconocer que estos están constituidos principalmente por relaciones sociales (Kalleberg y Sorensen, 1979; Granovetter, 1986; Fevre, 1992; Bryn, 1996). Si el género es principalmente una categoría analítica que permite analizar las diferentes formas de organización y producción de las relaciones sociales (Scott, 2008), resulta entonces trascendental su incorporación analítica.

La acotación anterior parecería algo obvia, o hasta “ingenua”, frente al mar de investigaciones que han logrado establecer una agenda de investigación sobre género y trabajo. El género se ha convertido en una categoría usada a menudo, especialmente cuando se hace referencia a la división por sexo (hombre y mujer), lo que ha representado la ventaja de comprender desde otra mirada los datos, dilucidando que detrás de dicha división subyacen mecanismos de desigualdad de género que estructuran los mercados.

Consideramos que la reflexión conceptual en torno al género debe ser una práctica constante en los trabajos de investigación, ocupar un espacio del texto, sin asumir que el lector(a) comprende la división sexo/genérica. Señalamos lo anterior porque creemos importante enfatizar, en un estudio de corte cuantitativo, que el género es entendido como la acción que se gestiona a luz de concepciones normativas, de actitudes y, sobre todo, actividades que se consideran propias para una de las dos formas de clasificación que culturalmente se han establecido en las sociedades occidentales: hombre y mujer (West y Zimmerman, 1987). Lo anterior permite una comprensión más integral sobre las transformaciones actuales y los procesos de desigualdad que estructuran los mercados de trabajo latinoamericanos como es el caso de México.

Desde esta perspectiva, el género es entendido no como sinónimo de la diferencia de sexo que se capta en las encuestas, sino como una aproximación teórico-metodológica útil que permite analizar las variaciones en diversos eventos importantes del calendario, así como

algunas de las condiciones laborales en las que hombres y mujeres se incorporan a su primer empleo, con una permanencia mínima de un año. La variable sexo es solo una de otras variables importantes tales como los niveles de escolaridad y la ocupación, que permiten en interacción realizar un análisis, desde la perspectiva de género, a un momento trascendental de la vida laboral de las personas: la entrada al primer empleo.

*b) Género y educación en la entrada al primer empleo*

En México, la incorporación al mercado laboral es para los jóvenes la primera transición hacia la adultez para los jóvenes (Echarri y Pérez, 2006), la cual suele estar caracterizada por un marcado contexto de desigualdad y heterogeneidad de escenarios (Mancini, 2012). Así, la entrada a la fuerza de trabajo constituye uno de los eventos vitales que delimitan la trayectoria de vida de los individuos (Elder, 1993). Algunos estudios han dado cuenta de que este evento se vive de manera diferenciada pues mientras que “los hombres transitan siguiendo el patrón clásico de integración al mercado laboral, las mujeres lo hacen tomando una ruta diferente, pues asumen mayores responsabilidades en el trabajo doméstico, en especial entre los estratos más desfavorecidos económicamente” (Mora y de Oliveira, 2009, p. 818). Investigaciones recientes han encontrado que las mujeres jóvenes tienden a permanecer mucho más tiempo empleadas y dentro del sistema educativo, en comparación con cohortes más viejas (Pérez y Giorguli, 2014), lo que da cuenta de la complejidad que atañe a este momento en la vida de hombres y mujeres.

Mancini (2016) señala que el análisis del primer empleo permite observar cómo el momento de entrada al mercado laboral puede determinar la movilidad ocupacional de hombres y mujeres. A partir de un análisis longitudinal, con tres generaciones de mujeres, la autora muestra cómo las trayectorias ocupacionales no presentan cambios significativos entre una rama de actividad a otra. A lo largo de las tres cohortes se observa un proceso intenso de tercerización laboral, especialmente en la última generación, pese al aumento de formalización de la fuerza de trabajo femenina. Asimismo, se advierte una menor proporción de entrada y retraso al mercado laboral. Pérez y Giorguli (2014) muestran también, a partir de cohortes, que la distribución ocupacional en las zonas urbanas corresponde también al

incremento del sector servicios (60% de las mujeres se insertan en ocupaciones no manuales en comparación con el 35% de los hombres). La composición de elementos heterogéneos que caracteriza la entrada al primer empleo es esa primera ventana para observar la selectividad de los mercados al establecer un conjunto de condiciones y mecanismos que pueden convertirse en determinantes para la movilidad de los individuos dentro de la estructura social.

Ahondar sobre el estudio del primer empleo implica profundizar en la comprensión del vínculo que establece el individuo con una institución social central, que es el mercado de trabajo, donde inciden otros factores importantes como la educación. La educación como un mecanismo que permite la disminución o superación de los grados de desventaja del origen de clase (Solís y Boado, 2016), dota de un conjunto de herramientas materiales y simbólicas que permite a los individuos incorporarse en ciertos espacios ocupacionales y no en otros. Partimos del supuesto de que observar los niveles de escolaridad, en la entrada al primer empleo para hombres y mujeres, es una forma de explorar el contexto de desigualdad estructural que tienen los individuos al incorporarse por primera vez al mercado; es decir, el logro educativo está relacionado con los primeros logros ocupacionales (Kerckhoff, 2001).

En México, las personas con un origen socioeconómico bajo son las que tienen menores niveles educativos y asisten menos a la escuela, lo que puede acelerar el abandono escolar o, en el mejor de los casos, decidir estudiar y trabajar, generando una simultaneidad de los eventos (Pérez-Baleón, 2012a; Echarri y Pérez, 2006; Pérez y Giorguli, 2014). Si la asociación educación-ocupación depende tanto de la fuerza de trabajo como del sistema educativo de una sociedad (Kerckhoff, 2001), resulta vital comprender cómo estos factores pueden ser determinantes en la reducción o afianzamiento de desigualdades de género. Un ejemplo de esto es que el incremento en los niveles educativos de las mujeres en México no ha ido acompañado de mejores oportunidades de incorporación a actividades profesionales o administrativas (Parrado y Zenteno, 2005).

García y de Oliveira (2004) señalan que, para las mujeres, la entrada al mercado de trabajo es una experiencia central que permite el acceso a ciertos recursos materiales y simbólicos.

Las autoras observan que el nivel de escolaridad es una variable que influye significativamente en la participación laboral. A su vez, los bajos niveles de escolaridad están acompañados de contextos donde las mujeres se topan con un conjunto de barreras económicas y culturales, asociadas principalmente a la idea de que deben cumplir ciertos roles con base en la división sexo/género, donde el trabajo doméstico y de cuidados retrasa la entrada al mercado de trabajo o es un factor de expulsión (de Oliveira y Ariza, 2002).

La incorporación al mercado de trabajo no es homogénea, sino que puede estar trazada por la interacción de diversos aspectos como son la clase, la educación, el sexo y la edad, lo que nos lleva a querer profundizar en la heterogeneidad que distingue la entrada al primer empleo dentro del propio grupo de mujeres y hombres en México. Específicamente, el análisis del calendario y de la inserción a ciertos estratos ocupacionales, aunado a las condiciones laborales, según la escolaridad, permite brindar un panorama sobre cuáles son las temporalidades y las características que delinear la incorporación de hombres y mujeres a su primer empleo.

Si de algo han dado cuenta los estudios de género y trabajo, desde la socio-demografía, es de la importancia que tiene el análisis del calendario de eventos como puede ser la edad a la llegada del primer hijo y su incidencia en el retraso o expulsión temprana del mercado laboral. Estos eventos están marcados por el significado atribuido socioculturalmente a la maternidad, así como la delegación de las actividades domésticas y de cuidado como exclusivamente femeninas.

El reconocimiento de las actividades domésticas y de cuidado como un trabajo ha sido una de las grandes aportaciones de los estudios de género, ya que se ha ampliado el concepto de trabajo. Al respecto, García señala que “los avances conceptuales en torno a la comprensión del significado del trabajo no remunerado se han desplazado hacia la perspectiva del cuidado [...] como elementos indispensables que garantizan la reproducción social y el bienestar de las personas, pero que recaen principalmente sobre las mujeres” (2019, p. 240). Estos avances conceptuales han ido de la mano de las investigaciones sobre el efecto que tiene el trabajo no remunerado en el retraso de la incorporación de las mujeres al mercado o pausa laboral,



especialmente con el matrimonio y la llegada del primer hijo (Blanco y Pacheco, 1999; García y de Oliveira, 2004; García y de Oliveira, 2006). Si bien esta es una dimensión que no se aborda en el presente trabajo, creemos importante señalar que son aspectos que moldean las decisiones que toman las mujeres sobre su primera entrada laboral.

Las investigaciones sobre segregación ocupacional han visibilizado que la división sexual del trabajo también estructura el mercado laboral, sitúa a las mujeres en actividades consideradas como femeninas, que la mayoría de las veces son ocupaciones con malas condiciones laborales; es decir, la tendencia de las mujeres a incorporarse a empleos precarios limita sus posibilidades de movilidad social, ya que este tipo de segregación reproduce estructuras diferenciales de oportunidades dentro del mercado de trabajo (Torche, 2015; Solís y Boado, 2016). El incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha ido acompañado de una segregación ocupacional, como es su incorporación en las industrias manufactureras y el trabajo a domicilio en cadenas de subcontratación (Arriagada, 2001; de Oliveira y Ariza, 2000; Guinea-Martin, Mora, Ruiz-Castillo, 2018; Levanon y Grusky, 2016).

Actualmente, los procesos de flexibilización laboral se han acentuado en los contextos latinoamericanos (Reygadas, 2011). La fuerza de trabajo asalariada presenta bajos niveles de crecimiento, y la incorporación a un trabajo asalariado no garantiza niveles altos de protección y estabilidad laboral (Weller y Roethlisberger, 2011). Las condiciones laborales en las que se emplean las personas pueden desencadenar o acentuar procesos de precariedad, que dependen en parte del fortalecimiento o debilitamiento de los vínculos sociales entre individuos e instituciones políticas y laborales (Mora, 2011).

La existencia de un contrato escrito y el acceso a la seguridad son uno de los principales indicadores para determinar la calidad del empleo (Weller y Roethlisberger, 2011). El primero es la materialización de una relación laboral que brinda derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el empleado. El segundo es la vía para acceder a un conjunto de derechos básicos de bienestar social que el Estado garantiza a través del trabajo. Dado lo anterior, las condiciones de empleo pueden favorecer procesos de integración social

o exclusión de los mercados laborales (Mora, 2011). Observar las condiciones laborales bajo las cuales se integran hombres y mujeres al primer trabajo permite mostrar algunos de los avatares a los que se enfrentan las personas cuando llegan al mercado.

### **Diseño metodológico: datos, variables y estrategia de análisis**

Los datos provienen de la Encuesta de Movilidad Social en México 2017, auspiciada por la Fundación Espinosa Rugarcía, (ESRU-EMOVI 2017) y levantada bajo la coordinación del Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY). El objetivo de la encuesta es medir los patrones de estratificación y movilidad social intergeneracional. El tamaño de la muestra es de 17 665, a nivel nacional, y es representativa de hombres y mujeres de entre 25 y 64 años (CEEY, 2019)<sup>2</sup>.

El cuestionario de la ESRU-EMOVI 2017 tiene un apartado específico sobre el primer trabajo. En esta sección se registran las características principales de la primera inserción ocupacional (ej. edad al primer trabajo, tarea, ocupación codificada con el SINCO 2011 y la CIUO 2008<sup>3</sup>, posición en la ocupación, personal a cargo, tamaño del establecimiento, formas de contratación, prestaciones sociolaborales, entre otras) y el nivel de escolaridad al momento del primer trabajo. Del total de la población, 79.9% tiene experiencia laboral y 20.1% no la tiene. De las personas que no tienen experiencia laboral, el 86.9% son mujeres. En términos generales, nos indica que, a pesar del aumento de la participación femenina en el mercado laboral, en México un alto porcentaje de mujeres sigue dedicándose a actividades no remuneradas.

---

<sup>2</sup> Véase [en línea] <https://ceey.org.mx/contenido/que-hacemos/emovi-pre/>

En general, las encuestas sobre estratificación y movilidad social se levantan sobre muestras a personas de entre 20/25 y 64 años (Torche, 2014). En este caso, correspondería a personas nacidas entre 1953 y 1992 que se insertaron al mercado de trabajo en distintos contextos y donde la educación se expandió considerablemente. El propósito general del análisis es brindar una fotografía de corte transversal sobre el primer empleo para hombres y mujeres según el nivel de escolaridad. Una alternativa analítica posible sería construir grupos de edad y rastrear diferencias y similitudes en la entrada al primer empleo a través de los grupos de edad. Un problema de esta aproximación analítica es que requiere contar con muestras de grandes tamaños —razonable disponibilidad de casos al interior de cada grupo de edad—. Dado que no es posible sortear esta limitación, se ofrecerá al lector una contextualización de los resultados retomando estudios antecedentes de cohortes.

<sup>3</sup> Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) 2011 y Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) 2008 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A continuación, presentamos la descripción y la codificación de las variables utilizadas en el análisis de los datos (cuadro 1).

**Cuadro 1. Diccionario de variables**

Sexo <sup>4</sup>	1	Hombres
	2	Mujeres
Edad al primer trabajo	El conjunto de riesgo se define por el rango de edad de 6 a 30 años. Los 6 años coinciden con el inicio de la primaria y los 30 años con la consolidación de la trayectoria laboral (Solís y Billari, 2003).	
Escolaridad al primer trabajo	Se desarrolló una clasificación ordinal de 5 categorías.	
	1	Sin escolaridad: personas que no asistieron a la escuela o que no aprobaron ningún grado
	2	Primaria: personas con uno a seis grados aprobados de primaria
	3	Secundaria: personas con al menos un grado aprobado de secundaria —incluye secundaria general, secundaria técnica y técnica o comercial con secundaria—
	4	Educación media superior (EMS): personas con al menos un grado aprobado de preparatoria —incluye preparatoria general, preparatoria técnica y normal básica—
	5	Superior: personas con uno a cuatro años aprobados de educación superior (estudios técnicos o comerciales con preparatoria, normal de licenciatura y profesional) —incluye posgrado—
Específicamente, refiere al nivel de escolaridad al momento del primer trabajo. Un estudio reciente sobre trayectorias educativas y laborales aborda el siguiente interrogante: “¿Es el inicio de la vida laboral un detonante de la salida de la escuela? ¿Acaso la relación va en la dirección opuesta?” (Solís y Blanco, 2014, p. 33). En este caso, al momento del primer trabajo 29.4% asistía a la escuela y 70.6% no asistía a la escuela <sup>5</sup> .		
Estrato ocupacional en la entrada al primer trabajo <sup>6</sup>	La clasificación ocupacional se inspira en el esquema propuesto por Solís y Cortés (2009) para el análisis de la movilidad social intergeneracional en México. La clasificación tiene 6 estratos.	

<sup>4</sup> El análisis se encuentra desagregado por sexo. Los tabulados para el total de la población —personas de 25 a 64 años— pueden solicitarse por mail a los autores.

<sup>5</sup> Distribución del nivel de escolaridad al primer trabajo: i) Sin escolaridad (3.1% hombres y 3.2% mujeres), ii) Primaria (28.4% hombres y 30.5% mujeres), Secundaria (33% hombres y 35.9% mujeres), EMS (24.8% hombres y 20.4% mujeres) y Superior (10.7% hombres y 10% mujeres).

<sup>6</sup> No existe una forma obvia e incontrovertida de agrupar categorías ocupacionales en los estudios sociológicos sobre la entrada al primer empleo. La clasificación no debería ser ni muy cruda ni muy detallada. Más bien, depende de los objetivos de investigación y la naturaleza de los datos disponibles. Así, por ejemplo, en la prestigiosa compilación *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations* de Shavit y Müller (1998) se utiliza un conjunto de clasificaciones para hacer observable el primer trabajo: International Socio Economic Index of Occupational Status -ISEI- (Ganzeboom y Treiman, 1996), el esquema de clases ocupacionales propuesto Erikson y Goldthorpe (1992) esquema EGP, entre otras propuestas. En este caso, dado que se recuperan datos de una encuesta sobre Movilidad Social (ESRU-EMOVI), se optó por aplicar una clasificación específica para el análisis sobre los patrones de estratificación social y movilidad ocupacional intergeneracional en México (Solís y Cortés, 2009). Las categorías ocupacionales de la clasificación se validaron con los ingresos y la educación empleando datos de la Encuesta

	1	Directores, gerentes y profesionistas (DGP): profesionistas; gerentes y directivos de alto nivel en los sectores público y privado
	2	No manual en actividades de rutina (NAR): directivos de nivel medio en el sector público y privado; técnicos; maestros de nivel inferior al universitario; trabajadores de rutina en oficinas (archivistas, secretarios, etc.). Agentes de ventas en seguros o bienes raíces
	3	Trabajadores de comercio (TC): trabajadores en actividades comerciales en general
	4	Trabajadores especializados (TE): supervisores en la industria; operadores de maquinaria; artesanos; choferes y otros conductores de vehículos; obreros especializados
	5	Trabajadores no especializados (TNE): vendedores ambulantes; trabajadores en servicios personales; trabajadores en servicios domésticos; trabajadores en servicios de seguridad; peones; ayudantes; obreros no especializados; trabajadores no especializados en la construcción
	6	Trabajadores agrícolas (TA): trabajadores en actividades agrícolas en general
<p>Se considera la inserción ocupacional en el primer trabajo con al menos un año de duración en el puesto —representa el 74.1% del total de personas con experiencia laboral—. Es decir, del total de la población con experiencia laboral (79.9%), se eliminaron los casos con una experiencia menor a un año en el primer trabajo —1,028 casos que representan 5.8%— La muestra final sobre la cual se avanza en términos analíticos es de 13 082 casos.</p> <p>Esta forma de medir la primera inserción ocupacional intenta contrarrestar un carácter esporádico del primer empleo. Al respecto, Kraus, Shavit y Yaish se preguntan <i>¿Qué es el primer trabajo?</i> “Los investigadores sociales se enfrentan muchas veces con el dilema de definir el primer empleo. Hay muchos temas involucrados, incluyendo la duración del empleo, el número de horas trabajadas o el momento de entrada al trabajo” (1998, p. 227). Una alternativa posible es estudiar el primer empleo sin tener en cuenta su duración. Sin embargo, en este caso se siguió la recomendación propuesta por Müller, Steinmann y Ell, a saber: “Suponemos que el primer empleo está bien medido al excluir los trabajos de corta duración, trabajos temporales (como las vacaciones o el trabajo de los estudiantes)” (1998, p. 155)<sup>7</sup>.</p>		
Contrato por escrito en el primer trabajo	El cuestionario de la ESRU-EMOVI 2017 incorpora una pregunta sobre el contrato por escrito en el primer trabajo: <i>¿En su primer empleo contaba con un contrato por escrito?</i>	
	1	Sí
	2	No

Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (INEGI). La aplicación de otros esquemas ocupacionales demandará futuros esfuerzos de investigación.

<sup>7</sup> Se replicó el ejercicio incluyendo a la población con una experiencia laboral menor a un año en el primer trabajo y las pautas observadas se mantienen prácticamente sin variaciones.

Seguro/afiliación a instituciones de seguridad social	El cuestionario de la ESRU-EMOVI 2017 incorpora una pregunta sobre el seguro/afiliación a instituciones de seguridad social: <i>¿Por parte de su primer trabajo, usted estaba asegurado o afiliado al...</i>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. IMSS</li> <li>2. ISSSTE</li> <li>3. Otra institución de seguridad social</li> <li>4. Una institución privada</li> <li>5. No estuvo afiliado o asegurado</li> </ol>	
	Las opciones de repuesta se recodificaron en dos categorías.	
	1	Sí, recibe cualquier opción (IMSS, ISSSTE, otra institución de seguridad social y/o una institución privada)
	2	No estuvo afiliado o asegurado

Fuente: elaboración propia.

La estrategia de análisis tiene dos partes. En la primera analizamos el tiempo que transcurre para que cierta proporción de la población experimente la entrada al primer trabajo y la intensidad según la escolaridad y el sexo (*calendario*). Específicamente, utilizamos gráficos que se derivan de tablas de supervivencia sobre la serie  $(1-S_t)$ . En la segunda parte, analizamos la relación entre la inserción ocupacional y las condiciones laborales en la entrada al primer trabajo distinguiendo la escolaridad y el sexo mediante tablas de contingencia. Además, utilizamos el índice de disimilitud para resumir las diferencias en la distribución de los estratos ocupacionales entre los hombres y las mujeres —medida convencional de segregación ocupacional<sup>8</sup>—. El índice de disimilitud se obtiene al dividir entre dos la suma de las diferencias absolutas en las proporciones de hombres y mujeres en cada estrato ocupacional. El índice asume valores entre 0 y 1: “Cuando el valor es cero, no existe segregación, cuando es 1, la segregación es total” (INMUJERES, 2001, p. 46). También puede expresarse en porcentaje si se le multiplica por 100. En términos generales, indica el porcentaje de casos que deberían cambiar de estrato ocupacional para que las distribuciones de hombres y mujeres sean idénticas<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Para una revisión sobre las potencialidades y limitaciones de los diferentes índices de segregación ocupacional, véase Pedrero, Rendón y Barrón (1997) y Rendón y Salas (2000).

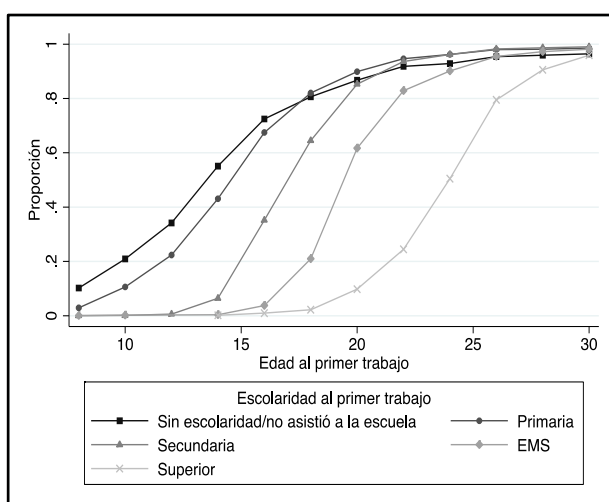
<sup>9</sup> Una estrategia analítica alternativa consistiría en aplicar modelos de regresión logística de tiempo discreto de uso frecuente en estudios demográficos (Allison, 1984). Sin lugar a duda, este tipo de técnica aportaría una mayor precisión en la medición de la entrada al primer empleo para hombres y mujeres. Sin embargo, excede al objetivo y al diseño metodológico planteados inicialmente en este artículo. A futuro, la estimación de este tipo de técnica estadística posibilitará trascender el análisis descriptivo realizado.

## El calendario de entrada al primer trabajo según la escolaridad.

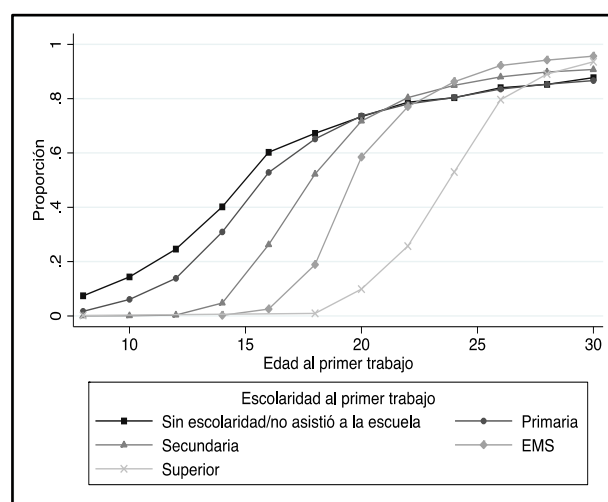
### Diferencias entre hombres y mujeres

El siguiente apartado del artículo se concentra en el análisis del calendario de entrada al primer trabajo según el nivel de escolaridad para los hombres y las mujeres (gráficos 1 y 2). Dos interrogantes generales guían el análisis: *¿cuál es la asociación entre el nivel de escolaridad y la edad de entrada al primer trabajo para hombres y mujeres?* y *¿se observan diferencias entre los hombres y las mujeres?*

**Gráfico 1. Calendario de entrada al primer trabajo según la escolaridad para los hombres (proporción acumulada)**



**Gráfico 2. Calendario de entrada al primer trabajo según la escolaridad para las mujeres (proporción acumulada)**



Nota: proporción acumulada a cada edad para quienes, estando en la población de riesgo, han experimentado la entrada al primer trabajo.

Fuente: elaboración propia con base en datos de la ESRU-EMOVI 2017.

Los gráficos indican que existe una asociación entre el nivel de escolaridad y el patrón de edades en la entrada al primer trabajo para los hombres y las mujeres. En este sentido, los que no asistieron a la escuela y con educación básica (primaria y secundaria) entran al primer trabajo a edades más tempranas. Por ejemplo, a los 10 años 22% de los hombres y casi 13% de las mujeres con primaria ya habían tenido su primera experiencia laboral. A los 20 años

94% de los hombres y más del 75% de las mujeres con primaria ya habían experimentado la transición al primer trabajo.

El calendario de entrada al primer trabajo es más tardío conforme se incrementa el nivel de escolaridad, particularmente con EMS y Superior. Para los hombres y las mujeres con EMS la transición al primer trabajo se hace más frecuente después de los 15 años. A los 20 años la proporción acumulada representa alrededor del 60%, es decir, después de los 15 años se acelera la entrada al trabajo con EMS. La proporción acumulada para quienes entran al primer trabajo con educación superior a los 18 años no alcanza el 20%, mientras que a los 22 años supera el 50%, es decir, el calendario de entrada al primer trabajo se acelera después de los 22 años, edades en que tienden a consolidarse las credenciales educativas de nivel superior. Por último, a los 30 años casi todos los hombres ya habían experimentado la transición al primer trabajo, con independencia de la escolaridad. Al respecto, Mancini (2016) señala que “los 30 años representan un punto de comparación individual más preciso para los varones que para las mujeres en lo que respecta a la estabilización laboral, ya que, a esa edad, la mayoría de las mujeres (más que los varones) se encuentran en plena etapa de consolidación de trayectorias familiares (matrimonio, maternidad)” (Mancini, 2016, p. 232).

También se puede observar que los hombres entran al primer trabajo a edades más tempranas y en una mayor proporción que las mujeres —patrón histórico—. Las oportunidades que tienen las personas van a depender en parte de la interacción de circunstancias y condiciones, el ser mujer —o ser asignada en dicha categoría sexo/genérica— con bajos niveles de escolaridad retiene por unos años la entrada al mercado en comparación con los hombres. Estos resultados coinciden con otras investigaciones que han analizado el comportamiento de la entrada al primer empleo a partir del estudio de los calendarios de hombres y mujeres de diferentes cohortes, concluyendo que esta situación no se ha modificado significativamente incluyendo en las cohortes más jóvenes (Castro y Gandini, 2006). Lo anterior permite inferir que, pese al incremento de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, estamos frente a un patrón generalizado de género en el que los varones se integran a este a edades mucho más tempranas que las mujeres.

El retraso de la entrada al primer trabajo para las mujeres con menores niveles de escolaridad puede estar asociado a las actividades domésticas y de cuidado. Lo anterior permite pensar en el mandato de los hombres de acelerar la entrada al primer empleo para obtener alguna remuneración.

Sin embargo, esta pauta se revierte cuando los hombres y las mujeres ingresan al primer trabajo con educación superior. En este caso, no se observan diferencias en el calendario de entrada al primer trabajo. En otras palabras, el hecho de permanecer en el sistema educativo hasta alcanzar el nivel superior no solo retrasa el inicio de la vida laboral, sino que también tiende a reducir la brecha en el calendario de entrada al primer trabajo entre los hombres y las mujeres. Las diferencias encontradas en los calendarios nos recuerdan que la educación es un factor importante para romper con los procesos de estratificación social (Kerckhoff, 2001), donde el sistema educativo puede ser fundamental para disminuir las brechas de desigualdad de género. Además, García y de Oliveira (2004) señalan que a mayor nivel de escolaridad se incrementan las probabilidades de establecer relaciones de género más igualitarias al interior de los hogares (ej. cuidado de niños/as, toma de decisiones y libertad de movimiento). Sin embargo, es importante recordar que las mujeres que entran al mercado de trabajo siguen siendo un grupo selecto de la población mientras que los hombres lo hacen casi en su totalidad. Al respecto, Wainerman en un estudio pionero sobre trabajo femenino, educación y familia en América Latina argumenta que, en el mercado laboral femenino el nivel educativo funciona como un criterio de reclutamiento y lo hace en beneficio de las más educadas: “una alta inversión en educación parece impulsar a las mujeres hacia y retenerlas dentro del mercado laboral durante todo el ciclo activo y en cambio, con la misma intensidad pero en sentido contrario, una baja inversión parece alejarlas de y mantenerlas fuera del mercado” (1979, p. 517)<sup>10</sup>.

En términos generales, el calendario de entrada al primer trabajo depende en gran medida de los niveles de escolaridad: a mayor nivel se retrasa la entrada al mercado de trabajo tanto para los hombres como para las mujeres. Ahora bien, a mayores niveles de escolaridad se

---

<sup>10</sup> En el anexo I se presentan tasas de actividad de las mujeres de entre 20 y 34 años en México, según el nivel de escolaridad, con base en datos de los últimos tres censos de población.



reduce la reproducción de las desigualdades de género, en cambio, en los niveles más bajos se pueden acentuar las asimetrías entre los hombres y las mujeres.

El cuadro 2 presenta un conjunto de medidas de posición (cuartiles) que indican la edad a la que se alcanzó un nivel determinado de la proporción acumulada en la entrada al primer trabajo. Las medidas corresponden a las edades en las que el 25% (primer cuartil), el 50% (mediana o segundo cuartil) y el 75% (tercer cuartil) de los casos ya habían experimentado la entrada al primer trabajo según la escolaridad y el sexo.

**Cuadro 2. Resumen del calendario de la entrada, para hombres y mujeres, al primer trabajo según la escolaridad**

Sexo	Cuartiles	Escolaridad al primer trabajo				
		Sin escolaridad	Primaria	Secundaria	EMS	Superior
Hombres	Primer cuartil (Q25)	10.4	12.2	15.4	18.1	22.0
	Segundo cuartil (Q50)	13.2	14.6	17.0	19.1	23.9
	Tercer cuartil (Q75)	16.3	16.8	18.6	20.7	25.6
	Rango intercuartil (Q75- Q25)	5.9	4.6	3.2	2.6	3.6
Mujeres	Primer cuartil (Q25)	11.4	12.9	15.8	18.2	21.7
	Segundo cuartil (Q50)	14.6	15.3	17.4	19.4	23.6
	Tercer cuartil (Q75)	18.0	18.3	19.5	21.0	25.4
	Rango intercuartil (Q75- Q25)	6.6	5.4	3.7	2.8	3.7

Fuente: elaboración propia con base en datos de la ESRU-EMOVI 2017.

Para los hombres y las mujeres con educación primaria el primer cuartil se alcanzó antes de los 13 años. En cambio, para los hombres y las mujeres con educación superior el primer cuartil se alcanzó después de los 21 años. La edad mediana de entrada al primer trabajo se incrementa entre la primaria y la educación superior: de 14.6 años a 23.9 años para los hombres y de 15.3 años a 23.6 años para las mujeres. El tercer cuartil se alcanza a los 16.8 años para los hombres y a los 18.3 años para las mujeres con primaria, frente a los 25.6 años para los hombres y a los 25.4 años para las mujeres que ingresan al mercado de trabajo con educación superior.

Por último, el rango intercuartil (Q75-Q25) disminuye al pasar del nivel sin escolaridad a la educación superior: 5.9 a 3.6 para los hombres y de 6.6 a 3.7 para las mujeres. En términos

generales, este indicador sugiere que los hombres y, más específicamente, las mujeres con bajos niveles de escolaridad presentan una mayor heterogeneidad en el calendario de entrada al primer trabajo. Esta pauta podría relacionarse con los diferentes patrones de formación familiar por clase social de pertenencia (ej. edad de entrada a la unión, primer hijo, etc.). Al respecto, de Oliveira y Ariza señalan: “las mujeres de los sectores populares, por su menor escolaridad y su mayor fecundidad, por la obediencia y sumisión a los cónyuges, así como por la creencia de que los varones tienen la obligación de mantener a la familia, interrumpen con mayor frecuencia su vida laboral al casarse que las mujeres de clase media” (2002, p. 366).

### **Inserción ocupacional y condiciones laborales en la entrada al primer trabajo según la escolaridad. Diferencias entre hombres y mujeres**

En este apartado del artículo analizamos, para los hombres y las mujeres, la inserción ocupacional y las condiciones laborales en la entrada al primer trabajo, según la escolaridad. A nivel metodológico se utilizan tablas de contingencia que contrastan para hombres y mujeres: i) el estrato ocupacional según la escolaridad (cuadro 3), ii) el contrato por escrito según el estrato ocupacional distinguiendo por educación básica y educación post-básica (cuadro 4) y, por último, iii) el seguro/afiliación a instituciones de seguridad social según el estrato ocupacional distinguiendo por educación básica y educación post-básica (cuadro 5).

*¿En qué estratos ocupacionales se insertan las mujeres y los hombres en el primer trabajo?*

La última fila del cuadro 3 incorpora las diferencias en las distribuciones del estrato ocupacional entre mujeres y hombres (M-H) y el índice de disimilitud (ID), que son indicadores convencionales de la segregación ocupacional por sexo<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> El análisis descriptivo que se presenta en este apartado constituye una aproximación general a la segregación ocupacional por sexo en la entrada al primer empleo según la escolaridad. Investigaciones recientes, apoyadas en grandes bases de datos y en estrategias metodológicas sofisticadas, han analizado detalladamente la segregación ocupacional por sexo realizando distinciones analíticas específicas sobre la segregación horizontal y vertical. Un ejercicio teórico y metodológico de esta magnitud escapa al objetivo del artículo. Aquí, solo se recuerda al lector que, la segregación horizontal refiere a la “concentración, por condiciones de discriminación, en sectores y empleos específicos” y la segregación vertical da cuenta de la “concentración, por condiciones de discriminación, en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos” (Pacheco, 2016, p. 195).

**Cuadro 3. Estrato ocupacional en la entrada al primer trabajo, para hombres y mujeres, según escolaridad (% sobre la fila). Diferencias en las distribuciones de mujeres y hombres por estrato ocupacional (M-H) e Índice de disimilitud -ID-**

Sexo	Escolaridad	Estrato ocupacional en la entrada al primer trabajo						
		DGP	NAR	TC	TE	TNE	TA	Total
Hombres	Sin escolaridad	0.8	2.0	11.5	23.1	26.5	36.1	100.0
	Primaria	0.7	2.5	14.1	28.9	30.0	23.8	100.0
	Secundaria	1.4	6.1	25.7	26.9	29.2	10.8	100.0
	EMS	5.7	17.6	33.3	22.0	18.6	2.8	100.0
	Superior	44.1	24.2	15.1	8.4	7.3	1.0	100.0
	Total	6.8	9.7	22.7	24.1	24.4	12.3	100.0 (5807)
Mujeres	Sin escolaridad	0.1	0.0	25.6	11.6	53.6	9.1	100.0
	Primaria	0.3	2.8	29.1	11.3	48.4	8.2	100.0
	Secundaria	1.9	10.7	43.2	12.8	29.4	2.1	100.0
	EMS	8.1	30.6	45.1	5.2	10.0	1.0	100.0
	Superior	47.8	33.8	14.3	1.7	2.1	0.4	100.0
	Total	7.2	14.4	35.8	9.6	29.2	3.8	100.0 (6769)
<b>Diferencias en las distribuciones por estrato ocupacional (M-H)</b>		0.5	4.7	13.1	-14.5	4.8	-8.5	<b>ID= 23.1</b>

Nota 1: Directores, gerentes y profesionistas (DGP), No manual en actividades de rutina (NAR), Trabajadores de comercio (TC), Trabajadores especializados (TE), Trabajadores no especializados (TNE) y Trabajadores agrícolas (TA). Nota 2: 506 casos no reportan la ocupación.

Fuente: elaboración propia con base en datos de la ESRU-EMOVI 2017 (datos ponderados).

El índice de disimilitud indica que, en la entrada al primer trabajo, 23.1% de las mujeres deberían cambiar de estrato ocupacional para alcanzar una distribución similar a la observada entre los hombres<sup>12</sup>. En términos generales, las diferencias en las distribuciones por estrato ocupacional (M-H) muestran las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a ciertos tipos de ocupaciones.

La distribución revela un patrón de segregación por sexo que ya ha sido señalado en investigaciones clásicas sobre la temática (de Oliveira, Ariza y Eternod, 1996; Pedrero, Rendón y Barrón, 1997; Blanco y Pacheco, 1999; Rendón y Salas, 2000; de Oliveira y Ariza,

<sup>12</sup> Los índices sobre segregación ocupacional frecuentemente utilizan una clasificación de ocupaciones muy desagregada (INEGI, 2018). Al respecto, Solís señala que “uno de los problemas de esta aproximación es que se requieren muestras de tamaños muy grandes, lo que limita su utilidad en contextos geográficos pequeños o en situaciones en las que no se dispone de grandes encuestas” (2017, p. 63).

2000; Rendón 2003). En este sentido, las mujeres tienen una participación menor en los trabajos manuales especializados (-14.5) y en ocupaciones agrícolas (-8.5). En cambio, su participación se concentra en actividades no manuales de rutina (+4.7), en el comercio (+13.1) y en trabajos manuales no especializados (+4.8). Estos estratos ocupacionales agrupan tareas consideradas socialmente como “femeninas”, a saber: i) No manual en actividades de rutina (repcionistas, secretarias, enfermeras, etc.), ii) Trabajadores de comercio (vendedoras por catálogo, demostradoras y promotoras, etc.) y, por último, iii) Trabajadores no especializados (trabajadoras en servicios domésticos, peluqueras, niñeras, etc.).

Esta forma de segregación ocupacional informa de patrones diferenciados de género. Levanon y Grusky (2016) señalan que el esencialismo es uno de los principios culturales que operan en los procesos de segregación dentro del mercado de trabajo, ya que orientan la relación entre la oferta y la demanda. El esencialismo entendido como la creencia de que hombres y mujeres tienen diferentes capacidades, habilidades e intereses. Este conjunto de representaciones opera en el nivel simbólico configurando un conjunto de imaginarios sobre el tipo de actividades que pueden realizar, el cual funciona como un mecanismo social que estructura los mercados de trabajo. De este modo, la oferta laboral es resultado de fomentar el desarrollo de ciertas capacidades y decisiones que reproducen diferencias de género, mientras que la demanda es el espacio donde los empleadores distribuyen puestos de acuerdo con estas suposiciones (Charles y Grusky, 2004).

A simple vista se destaca que el nivel de escolaridad se asocia al estrato ocupacional en la entrada al mercado de trabajo tanto para los hombres como para las mujeres. Cuando se ingresa al primer trabajo con educación superior, se incrementa considerablemente la probabilidad de acceder al estrato ocupacional de mayor estatus y jerarquía: directores, gerentes y profesionistas (44.1% para los hombres y 47.8% para las mujeres). Los hombres con EMS se concentran principalmente en actividades de comercio (33.3%) y en trabajos manuales especializados (22%); mientras que, las mujeres se concentran en actividades no manuales de rutina (30.6%) y comercio (45.1%). Si se considera la entrada al primer trabajo con educación primaria y secundaria, se destaca que los hombres se concentran

especialmente en trabajos manuales no especializados y las mujeres, además de este último, se concentran en actividades de comercio. Por último, casi 4 de cada 10 hombres que no asistieron a la escuela ingresan al primer empleo como trabajadores agrícolas (36.1%).

Como se ha señalado, la segregación ocupacional es un elemento que ha estructurado el mercado de trabajo en México. Mujeres y hombres se concentran en cierto tipo de ocupaciones, cuyas habilidades están asociadas principalmente con determinados atributos culturales designados a cada uno de los sexos, como la capacidad de los hombres y el uso de la fuerza física, requerida por ejemplo para los trabajos agrícolas, o la capacidad atribuida a las mujeres para atender a las demás personas, como puede ser el trabajo en cuidados personales y del hogar. La probabilidad de centralizarse en ciertos estratos ocupacionales permite observar la reproducción de las desigualdades de género, ya que emplearse en ciertas actividades ocupacionales puede desencadenar procesos de descalificación y exclusión laboral tanto para hombres y mujeres, así como la retención en ciertos estratos ocupacionales, impidiendo de este modo la movilidad ocupacional.

Una vez más, podemos destacar que incorporarse al primer empleo con altos niveles de escolaridad incrementa las probabilidades de ocupar los mejores puestos de trabajo en un mercado caracterizado por una marcada división social y sexual del trabajo, como es la segregación ocupacional (de Oliveira y Ariza, 2000; Rendón, 2004; de Oliveira, 2007). Llegar a la educación superior implica en el contexto mexicano romper con un conjunto de barreras sociales, económicas y culturales. Desde las últimas décadas del siglo pasado hombres y mujeres han adquirido mayores niveles de escolaridad, especialmente el acceso a nivel secundario y media superior. Sin embargo, estos avances no se han reflejado en el acceso al nivel superior (Pérez Baleón, 2012b). Ni siquiera en las cohortes más jóvenes como revelan investigaciones realizadas desde el enfoque de curso de vida (Parrado y Zenteno, 2005; Castro y Gandini, 2006; Pérez Baleón, 2012a). Si bien, la entrada a la educación superior es una vía de acceso para un mejor puesto ocupacional para las mujeres y, como veremos más abajo, a mejores condiciones laborales. Se debe tener en cuenta que representan a un grupo “privilegiado” del total; es decir, la entrada a la Superior supone para la mayoría de las mujeres romper con barreras de desigualdad social. El retiro escolar de las mujeres

está muchas veces acompañado de un mayor trabajo doméstico y de cuidado, especialmente a edades tempranas, cuando las mujeres no logran terminar el nivel secundario o primaria (Castro y Gandini, 2006; Mancini, 2016; Pérez-Baleón, 2012b). Tanto para los hombres como para las mujeres la entrada a la Superior supone un considerable aumento de posibilidades para entrar al mercado laboral.

A continuación, analizamos, para los hombres y las mujeres, las condiciones laborales (contrato por escrito y seguro/afiliación a instituciones de seguridad social) según el estrato ocupacional distinguiendo por educación básica y post-básica (cuadros 4 y 5)<sup>13</sup>.

**Cuadro 4. Contrato por escrito, para los hombres y las mujeres, según estrato ocupacional distinguiendo por educación básica y educación post-básica (% sobre la fila)**

Sexo	Estrato ocupacional en la entrada al primer trabajo	Escolaridad			
		Educación básica		Educación post-básica	
		Contrato por escrito			
		Sí	No	Sí	No
Hombres	Directores, gerentes y profesionistas	50.8	49.2	74.3	25.7
	No manuales en actividades de rutina	33.2	66.8	62.9	37.1
	Trabajadores de comercio	27.8	72.2	48.0	52.1
	Trabajadores especializados	20.2	79.8	36.8	63.2
	Trabajadores no especializados	22.9	77.1	49.4	50.6
	Trabajadores agrícolas	4.0	96.0	8.3	91.7
	Total (4150)	22.0	78.0	53.7	46.3
Mujeres	Directores, gerentes y profesionistas	46.7	53.3	70.9	29.1
	No manuales en actividades de rutina	46.3	53.8	56.6	43.4
	Trabajadores de comercio	19.8	80.2	46.1	54.0
	Trabajadores especializados	38.2	61.8	60.6	39.4
	Trabajadores no especializados	27.9	72.1	53.0	47.0
	Trabajadores agrícolas	12.1	87.9	23.5	76.5
	Total (4751)	27.8	72.2	56.4	43.6

Nota 1: los trabajadores por cuenta propia (3329) y los trabajadores sin pago (532) no responden sobre el contrato por escrito. Nota 2: no se incluye a las personas “sin escolaridad” por disponibilidad de casos. Fuente: elaboración propia con base en datos de la ESRU-EMOVI 2017 (datos ponderados).

<sup>13</sup> Dadas las restricciones en el tamaño de la muestra, agrupamos el nivel de escolaridad en dos categorías: i) educación básica (primaria y secundaria) y ii) educación post-básica (EMS y Superior).

**Cuadro 5. Seguro/afiliación a instituciones de seguridad social, para los hombres y las mujeres, según estrato ocupacional distinguiendo por educación básica y educación post-básica (% sobre la fila)**

Sexo	Estrato ocupacional en la entrada al primer trabajo	Escolaridad			
		Educación básica		Educación post-básica	
		Seguro/afiliación a instituciones de seguridad social			
		Sí	No	Sí	No
Hombres	Directores, gerentes y profesionistas	58.7	41.3	75.1	24.9
	No manuales en actividades de rutina	47.7	52.3	67.8	32.3
	Trabajadores de comercio	41.2	58.8	53.8	46.2
	Trabajadores especializados	32.9	67.2	49.6	50.4
	Trabajadores no especializados	33.0	67.0	58.4	41.6
	Trabajadores agrícolas	7.6	92.4	15.1	84.9
	Total (4150)	33.0	67.0	60.1	39.9
Mujeres	Directores, gerentes y profesionistas	33.4	66.7	72.4	27.6
	No manuales en actividades de rutina	56.6	43.4	66.5	33.5
	Trabajadores de comercio	23.7	76.3	49.7	50.4
	Trabajadores especializados	47.2	52.8	70.9	29.1
	Trabajadores no especializados	31.5	68.5	57.5	42.5
	Trabajadores agrícolas	20.3	79.7	50.0	50.0
	Total (4751)	32.9	67.1	62.3	37.7

Nota 1: los trabajadores por cuenta propia (3329) y los trabajadores sin pago (532) no responden sobre el seguro/afiliación a instituciones de seguridad social. Nota 2: no se incluye a las personas “sin escolaridad” por disponibilidad de casos.

Fuente: elaboración propia con base en datos de la ESRU-EMOVI 2017 (datos ponderados).

El total de los cuadros 4 y 5 indica que, con independencia del estrato ocupacional, quienes ingresan al primer trabajo con educación básica tienen pocas posibilidades de firmar un contrato por escrito y de tener acceso a instituciones de seguridad social: i) 78% de los hombres y 72.2% de las mujeres no tienen contrato escrito y ii) alrededor del 67% de los hombres y de las mujeres no tienen acceso a la seguridad social. Esta situación tiende a revertirse cuando se ingresa al primer trabajo con educación post-básica: i) 53.7% de los hombres y 56.4% de las mujeres tienen contrato escrito y ii) 60.1% de los hombres y 62.3% de las mujeres tienen seguridad social por prestación laboral. Estos indicadores reflejan un contexto general de desprotección social (seguridad social) e inseguridad laboral (no tener contrato) (Mora, 2012) en la transición al primer trabajo, particularmente para los hombres y las mujeres con educación básica. Para el caso de las mujeres “la educación es la variable

que, por excelencia, determina las probabilidades de las mujeres mexicanas de estar trabajando en el sector informal” (Mancini, 2016, p. 244).

La distribución del contrato por escrito y de la seguridad social varía entre los estratos ocupacionales según el nivel de escolaridad al primer trabajo. Así, por ejemplo, cuando se ingresa al primer trabajo en el estrato directores, gerentes y profesionistas con educación post-básica, 74.3% de los hombres y 70.9% de las mujeres tienen contrato por escrito y el porcentaje de acceso a la seguridad social representa 75.1% y 72.4%, respectivamente. Sin estar a salvo de la precariedad laboral, los hombres y las mujeres que ingresan al estrato directores, gerentes y profesionistas con educación post-básica, tienen acceso a condiciones de trabajo más protegidas que el resto de los estratos ocupacionales. Si se presta atención a los estratos ocupacionales donde se concentran las mujeres, observamos que el estrato no manual de rutina presenta condiciones laborales significativamente mejores que los estratos de trabajadoras de comercio y trabajadoras manuales no especializadas con independencia del nivel de escolaridad.

Los cuadros anteriores nos muestran una fotografía sobre las condiciones de precariedad en las que se incorporan las personas a un primer empleo asalariado; es decir, en México contar con un trabajo formal no garantiza el acceso a un piso básico de bienestar social, como es el seguro social, cuya posibilidad de obtener protección social depende mucho de los niveles de escolaridad. Parecería que entrar al primer empleo se distingue por el establecimiento de relaciones laborales sin contrato, lo que podría estar reflejando un alto nivel de informalidad en el primer encuentro con el mercado laboral. Esto es importante si tomamos en cuenta que la entrada al primer empleo “puede determinar las posibilidades de las trayectorias futuras” (Mancini, 2016, p. 246).

Las oportunidades de encontrar en México un empleo de calidad son limitadas (Weller y Roethlisberger, 2011). La población trabajadora se ocupa principalmente en el sector informal y en los micronegocios, mientras que la precariedad de los trabajadores asalariados se presenta como la norma (Navarrete, 2012). En las zonas rurales, donde se desarrollan principalmente los trabajos agrícolas, y se ubican primordialmente varones, se presentan las



peores condiciones, especialmente cuando las personas no lograron ingresar a la secundaria. En este sentido, Strabidis y Salgado indican que “en países como México donde se tiene un doble problema de alto grado de pobreza y de desigualdad, se debe tomar en cuenta que la desigualdad puede generar un empeoramiento de los niveles de pobreza” (2019, p. 82).

## Reflexiones finales

El objetivo de este artículo tuvo dos intenciones analíticas: 1) analizar el calendario de entrada de hombres y mujeres al primer empleo; 2) analizar la inserción ocupacional y las condiciones laborales (contrato por escrito y afiliación social) en las que se incorporan en su entrada laboral, según sus niveles de escolaridad. La intención teórica detrás es mostrar que la reproducción de las desigualdades de género dentro del mercado laboral está íntimamente relacionada con otros factores como es la educación.

A nivel metodológico, utilizamos datos secundarios que provienen de la ESRU-EMOVI 2017 para hombres y mujeres de entre 25 y 64 años, levantada, a nivel nacional, con la coordinación del CEEY y aplicamos técnicas descriptivas. La finalidad fue brindar una fotografía sobre la situación de un evento trascendental de la vida laboral: la entrada al primer trabajo. Al mismo tiempo, buscar un diálogo con investigaciones precedentes que se han preocupado por analizar esta temática en México, desde otras aproximaciones metodológicas como el uso de cohortes y técnicas estadísticas más sofisticadas.

El nivel de escolaridad constituye un factor que determina el calendario de entrada al primer trabajo y el tipo de inserción ocupacional, así como las condiciones laborales a las que tienen acceso. En términos de calendario: a mayor escolaridad se retrasa la entrada al primer trabajo tanto para hombres como mujeres. Sin embargo, en términos comparativos los hombres entran a edades más tempranas y en mayor proporción que las mujeres. Esta brecha se reduce a medida que se incrementan los niveles de escolaridad particularmente con educación superior.

A pesar del incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo observamos que persiste la segregación ocupacional por sexo reportada en investigaciones precedentes. Para el problema que aquí nos interesa, se destacaría que esta segregación inicia desde la primera inserción laboral. Cuando se ingresa al primer empleo con niveles altos de escolaridad se accede a empleos de mayor estatus y, por tanto, con mejores condiciones laborales. En cambio, cuando se ingresa con bajos niveles de escolaridad, la situación es inversa: “las personas con mayor escolaridad no sólo tienden a ser más productivas, sino que también tienen acceso a diversas ocupaciones que exigen una calificación específica. Por ejemplo, no es posible ser un médico o un tornero mecánico sin tener las calificaciones necesarias para ejercer esas funciones” (Costa Ribeiro y Solís, 2016, p.229).

Los resultados del artículo permiten la elaboración de dos perfiles diferenciados que caracterizan la entrada al primer empleo. El primer perfil refiere a la población en una situación de profunda desventaja social: hombres y mujeres que entran al mercado de trabajo con bajos niveles de escolaridad a edades tempranas, en estratos ocupacionales de baja calificación, los cuales carecen de contrato y seguridad social. Es aquí donde se observa también una mayor segregación ocupacional por sexo. El segundo perfil da cuenta de aquellas personas que acumulan un conjunto de ventajas sociales: hombres y mujeres que permanecen en el sistema educativo hasta alcanzar la educación superior, que retrasan la entrada al mercado laboral y se insertan en ocupaciones con mayor jerarquía, con contrato y seguridad social. Dentro de este perfil las brechas por sexo tienden a reducirse, lo que permite pensar en la educación como un mecanismo trascendental para atemperar la reproducción de ciertas desigualdades de género que delinean el primer encuentro con el mercado laboral. Estos perfiles pueden constituir una herramienta analítica que permita apoyar, especificar o cuestionar generalizaciones ya existentes y sugerir hipótesis que orienten estudios futuros sobre la temática.

Los resultados de este artículo constituyen un punto de partida para analizar la entrada al primer empleo en relación con una serie de eventos que se presentan en el curso de vida de las personas: la edad de entrada a la primera unión, la llegada del primer hijo y la salida del hogar paterno. Esto constituye un desafío en términos teóricos y metodológicos. Relacionado

al primero sería la recuperación de la perspectiva del curso de vida desde una mirada de género y, el segundo reto consiste en la aplicación de técnicas de historia de eventos.

Otra dimensión analítica para explorar tiene que ver con el vínculo de la transición escuela-trabajo, específicamente sobre cómo operan la adquisición de habilidades y conocimientos en el sistema educativo para la entrada al primer empleo para hombres y mujeres (Kerckhoff, 2001). Otra línea de estudio es abordar el análisis de las redes sociales que utilizan hombres y mujeres para conseguir el primer empleo, lo que permitirá ahondar sobre los diferentes vínculos sociales que establecen los individuos dentro del mercado laboral y, por tanto, identificar patrones de estratificación diferenciados por género.

### Referencias bibliográficas

Acosta-Ballesteros, Juan; Osorno-del Rosal, María del Pilar y Rodríguez-Rodríguez, Olga María. (2018). Overeducation of Young Workers in Spain: How Much Does the first job Matter? *Social Indicators Research*. 138(1), 109-139. doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1643-z>

Allison, Paul. (1984). *Event history Analysis: Regression for longitudinal event data*. California: Sage.

Arriagada, Irma. (2001). Globalización y terciarización: ¿Oportunidades para la feminización de mercados y políticas? Trabajo preparado para la Reunión de Expertos sobre *Globalización, Cambio Tecnológico y Equidad de Género* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL) (pp. 1-19). Sao Paulo, Brasil. Recuperado de: <https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/0/8260/terciar.pdf>

Blanco, Mercedes y Pacheco, Edith. (1999). Género y trabajo extradoméstico en México. En Brígida García (Coord.), *Mujer, género y población en México* (pp. 273-316). México: El Colegio de México, Sociedad Mexicana de Demografía.

- Blossfeld, Hans-Peter. (1992). Les trajectoires professionnelles en RFA: Étude des effets de cohorte, de période et de position dans le cycle de vie. En Laurence Coutrot y Claude Dubar (Eds.), *Cheminevements professionnels et mobilités sociales* (pp. 27-57). París: La Documentation Française.
- Bryn, Jones. (1996). The social constitution of labour markets. Why skills cannot be commodities. En Rosemary Crompton, Duncan Gallie y Kate Purcell (Eds.), *Changing forms of employment: organizations, skills and gender* (pp. 109-132). Londres: Routledge.
- Castro Méndez, Nina y Gandini, Luciana. (2006). La salida de la escuela y la incorporación al mercado de trabajo de tres cohortes de hombres y mujeres en México. Ponencia presentada en el *V Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Trabajo y Reestructuración: los retos del nuevo siglo*, 17 a 19 de mayo, Oaxtepec, México.
- Charles, Maria y Grusky, David B. (2004). *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Centro de Estudios Espinosa Yglesias. (CEEY). (2019). *Hacia la igualdad regional de oportunidades*. Informe Movilidad Social. México: CEEY.
- Costa Ribeiro, Carlos Antonio y Solís, Patricio. (2016). Movilidad de clase en el Brasil contemporáneo. En Patricio Solís y Marcelo Boado (Coords.), *Y sin embargo se mueve...Estratificación social y movilidad intergeneracional de clase en América Latina* (pp. 193-239). México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias, El Colegio de México.
- Echarri, Carlos y Pérez, Julieta. (2006). En tránsito hacia la adultez: eventos en el curso de vida de los jóvenes en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 19(1-64), 43-77. doi: <http://dx.doi.org/10.24201/edu.v22i1.1293>

- Elder, Glen. (1993). Historia y trayectoria vital. En Marinas Josa Miguel y Cristina Santamarina (Eds.), *La historia oral: Métodos y Experiencias* (pp. 199-230). España: Debate.
- Erikson, Robert y Goldthorpe, John. (1992). *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Fevre, Ralph. (1992). *The Sociology of Labour Markets*. Reino Unido: Cardiff University.
- Ganzeboom, Harry y Treiman, Donald. (1996). Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations, *Social Science Research*, 25(3), 201-239. doi: <https://doi.org/10.1006/ssre.1996.0010>
- García, Brígida. (2019). El trabajo doméstico y de cuidado: su importancia y principales hallazgos en el caso mexicano. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 34(2), 237-267. doi: <http://dx.doi.org/10.24201/edu.v34i2.1811>
- García, Brígida y Oliveira de, Orlandina. (2004). Trabajo extradoméstico femenino y relaciones de género: una nueva mirada. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 19(1), 145-180. Recuperado de <https://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/1198/1191>
- García, Brígida y Oliveira de, Orlandina. (2006). *Las familias en el México metropolitano: visiones femeninas y masculinas*. México, D.F: El Colegio de México.
- Granovetter, Mark. (1986). The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis, a Social Structural View. En George Farkas y Paula England (Eds.), *Industries, Firms and Jobs: Sociological and Economic Approaches* (pp. 187-216). Nueva York: Plenum.

Guinea-Martin, Daniel; Mora, Ricardo y Ruiz-Castillo, Javier. (2018). The Evolution of Gender Segregation over the Life Course. *American Sociological Review*, 83(5), 983-1019. doi: <https://doi.org/10.1177/0003122418794503>

Hamaaki, Junya; Hori, Masahiro; Maeda, Saeko, y Murata Keiko. (2013). How does the first job matter for an individual's career life in Japan? *Journal of The Japanese and International Economies*, 29, 154-169. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2013.07.004>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI). (2018). *Mujeres y hombres en México 2018*. México: INEGI. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2018.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf)

Instituto Nacional de las Mujeres. (INMUJERES). (2001). *El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre trabajo en México. Una guía para el uso y una referencia para la producción de información*. México: INMUJERES. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100213.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100213.pdf)

Kalleberg, Arne y Sorensen, Aage. (1979). The Sociology of Labor Markets. *Annual Review of Sociology*, 5, 351-379. doi: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.so.05.080179.002031>

Kerckhoff, Alan. (2001). Education and Social Stratification Processes in Comparative Perspective. *Sociology of Education*, 74, 3-18. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2673250>

Khan, Lisa. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics*, 17(2), 303-316. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.09.002>

- Kraus, Vered; Shavit, Yossi y Yaish, Meir. (1998). Gender and Ethnic Differences in the Transition from School to Work in Israel. En Yossi Shavit y Walter Müller. (Eds.), *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations* (pp. 221-251). Oxford: Clarendon Press.
- Levanon, Asaf y Grusky, David B. (2016). The Persistence of Extreme Gender Segregation in the Twenty-first Century. *American Journal of Sociology*, 122(2), 573–619. doi: <https://doi.org/10.1086/688628>
- Mancini, Fiorella. (2012). Narrativas de la Contingencia: experiencias de riesgo laboral en procesos de transición a la adultez. En María Lucero Jiménez y Roxana Boso (Coords.), *Juventud precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa* (pp. 118-148). México: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Mancini, Fiorella. (2016). Cambios y continuidades en la movilidad laboral de la fuerza de trabajo femenina en México. *Notas de población*, 43(102), 229-248. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40266/09\\_Mancini\\_102A.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40266/09_Mancini_102A.pdf)
- Mora, Minor. (2011). El empleo precario asalariado y globalización: enseñanzas desde Costa Rica. En Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (Coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 161-268). México: El Colegio de México.
- Mora, Minor. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Revista Trabajo*, 6(9), 89-123. Recuperado de [https://minormora.colmex.mx/images/PDF/medici\\_preicar.pdf](https://minormora.colmex.mx/images/PDF/medici_preicar.pdf)
- Mora, Minor y Oliveira de, Orlandina. (2009). Los jóvenes en el inicio de la vida adulta: trayectorias, transiciones y subjetividades. *Estudios Sociológicos*, 27(79), 267-289. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/598/59820689009.pdf>

- Müller, Walter; Steinmann, Susanne y Ell, Renate. (1998). Education and Labour-Market Entry in Germany. En Shavit, Yossi y Müller, Walter. (Eds.), *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations* (pp.143-188). Oxford: Clarendon Press.
- Navarrete, Emma. (2012). Problemáticas laborales de México y Brasil en el actual contexto económico. *Estudios Demográficos y Urbanos*. 27(1), 189-199. doi: <http://dx.doi.org/10.24201/edu.v27i1.1409>
- Oliveira de, Orlandina. (2007). Reflexiones acerca de las desigualdades sociales y el género. *Estudios Sociológicos*, 25(75), 805-812. Recuperado de [www.redalyc.org/pdf/598/59825307.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/598/59825307.pdf)
- Oliveira de, Orlandina y Ariza, Marina. (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(1), 11-33. doi: <http://dx.doi.org/10.24201/edu.v15i1.1065>
- Oliveira de, Orlandina y Ariza, Marina. (2002). Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano. *Cadernos Pagu*, (17-18), 339-366. Recuperado de [www.scielo.br/scielo.php?pid=S010483332002000100012&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010483332002000100012&script=sci_abstract&tlng=es)
- Oliveira de, Orlandina; Ariza, Marina y Eternod, Marcela. (1996). Trabajo e inequidad de género. En *La condición femenina: una propuesta de indicadores*. Informe final. México: Sociedad Mexicana de Demografía, Consejo Nacional de Población.
- Pacheco, Edith. (2016). Segregación horizontal y vertical del trabajo en la Ciudad de México. En Consejo Económico y Social de la Ciudad de México CES-CDMX, *El descuido de los cuidados* (pp. 193-229), México: CES-CDMX. Recuperado de



<https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a9/989/fd1/5a9989fd19dbb461873954.pdf>

- Parrado, Emilio y Zenteno, René. (2005). Medio siglo de incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo: cambio social, reestructuración y crisis económica en México. En Marie-Laure Coubès, María Eugenia Zavala de Cosío y René Zenteno (Coords.), *Cambio demográfico y social en el México del siglo XX* (pp. 191-226). Tijuana, Baja California: El Colegio de la Frontera Norte.
- Pedrero, Mercedes; Rendón, Teresa y Barrón, Antonieta. (1997). *Segregación ocupacional por género en México*. México: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Pérez-Baleón, Fabiola. (2012a). Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable. *Papeles de Población*, 18(72), 213-246. Recuperado de <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8436>
- Pérez-Baleón, Fabiola. (2012b). Análisis de la salida de la escuela por cohorte, género y estrato socioeconómico. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 27(3-81), 699-737. doi: <http://dx.doi.org/10.24201/edu.v27i3.1425>
- Pérez-Amador, Julieta y Giorguli, Silvia E. (2014). Las transiciones a la edad adulta en México y las políticas de atención a la juventud. En Silvia E. Giorguli y Vicente Ugalde (Coords.), *Gobierno, territorio y población: las políticas públicas en la mira* (pp. 263-314). México: El Colegio de México.
- Rendón, Teresa. (2003). Empleo, segregación y salarios por género. En Enrique de la Garza y Carlos Salas (Eds.), *La situación del trabajo en México* (pp. 129-150). México: Plaza y Valdés.

- Rendón, Teresa. (2004). El mercado laboral y la división intrafamiliar del trabajo. En Marina Ariza y Orlandina de Oliveira (Eds.), *Imágenes de la familia en el cambio del siglo* (pp. 49-87). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rendón, Teresa y Salas, Carlos. (2000). Segregación ocupacional por sexo: Medición y evaluación empírica. *Ponencia presentada en la VI Reunión de Investigación Demográfica en México*. Sociedad Mexicana de Demografía, México.
- Reygadas, Luis. (2011). Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda? En Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (Coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 21-48). México: El Colegio de México.
- Scott, Joan. (2008). *Género e historia*. México: FCE, Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- Shavit, Yossi y Müller, Walter. (Eds.) (1998). *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Clarendon Press.
- Solís, Patricio. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*. México: CONAPRED. Recuperado de [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Discriminacionestructural%20a%20ccs.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Discriminacionestructural%20a%20ccs.pdf)
- Solís, Patricio y Billiari, Francesco. (2003). Vidas laborales entre la continuidad y el cambio social: trayectorias ocupacionales masculinas en Monterrey, México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 18(3), 559-595. Recuperado de <https://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/1159/1152>

Solís, Patricio y Blanco, Emilio. (2014). La desigualdad en las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes de la Ciudad de México: un panorama general. En Emilio Blanco, Patricio Solís y Héctor Robles (Coords.), *Caminos desiguales. Trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México* (pp. 21-37). México: El Colegio de México, INEE.

Solís, Patricio y Boado, Marcelo. (Coord.) (2016). *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y movilidad intergeneracional de clase en América Latina*. México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias, El Colegio de México.

Solís, Patricio y Cortés, Fernando. (2009). La movilidad ocupacional en México: rasgos generales, matices regionales y diferencias por sexo. En Cecilia Rabell (Coord.), *Tramas familiares en el México contemporáneo. Una perspectiva sociodemográfica* (pp. 395-433). México: Instituto de Investigaciones Sociales - UNAM y El Colegio de México.

Strabidis, Omar y Salgado, Cecilia (2019). El contexto social y su relación con el análisis de la pobreza rural. En María Santiago y Sofía Vázquez (Coord.), *Pobreza. La realidad detrás de sus perpetradores y productores* (pp. 59-84). Puebla: Instituto Tecnológico de Puebla, Universidad Popular Autónoma de Puebla y El Colegio de Puebla.

Torche, Florencia. (2014). Movilidad intergeneracional y desigualdad: El caso latinoamericano. *Annual Review of Sociology*, 40, S2-1-S2-25. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-062215-092006>

Torche, Florencia. (2015). Intergenerational Mobility and Gender in Mexico. *Social Forces*, 94(2), 563-587. doi: <https://doi.org/10.1093/sf/sov082>

Wainerman, Catalina. (1979). Educación, familia y participación económica femenina en la Argentina, *Desarrollo Económico*, 18(72), 511-537. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/pdf/3466583.pdf>

Weller, Jürgen y Roethlisberger, Claudia. (2011). *La calidad del empleo en América Latina. Serie Macroeconomía del desarrollo*. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/S2011956\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/S2011956_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

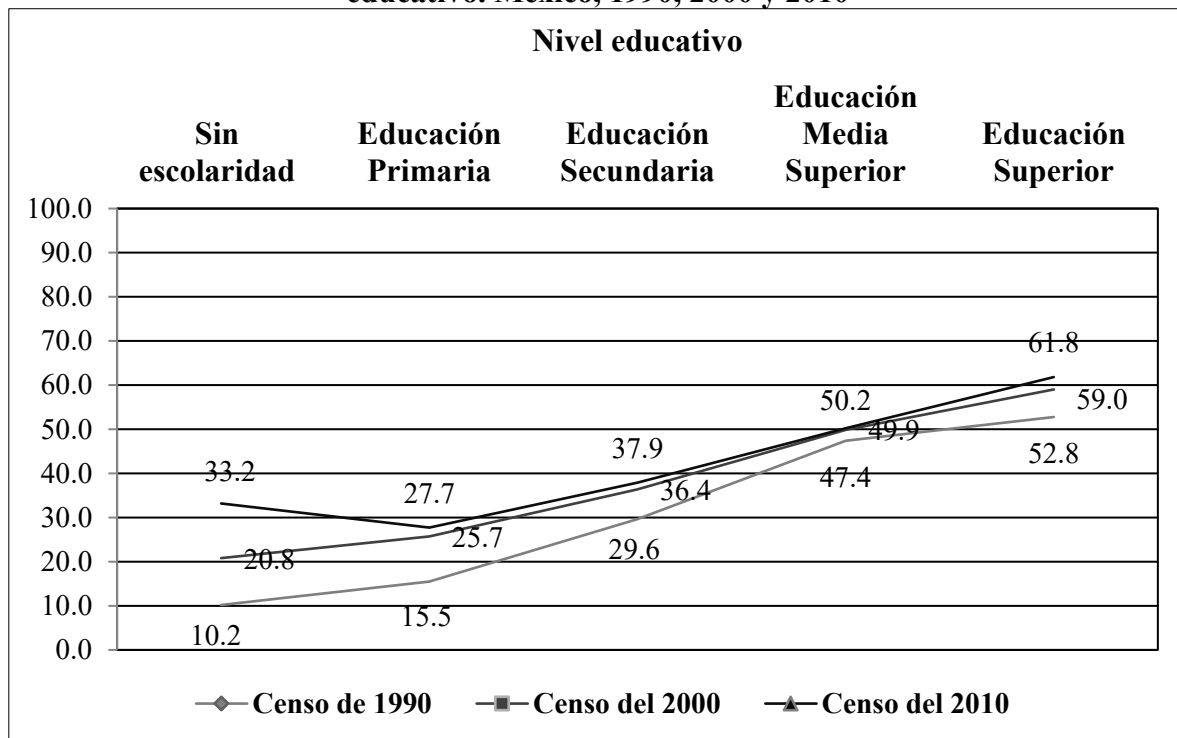
West, Candace y Zimmerman, Don. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125 - 151. Recuperado de [www.jstor.org/stable/189945?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/189945?seq=1#metadata_info_tab_contents)

### Sobre los autores

**Carolina Pelález González** es profesora-investigadora en el departamento de Relaciones Sociales en la Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco (UAM-X). Es doctora en Ciencia Social con especialidad en Sociología por el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Candidata al Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología (Conacyt).

**Santiago Andrés Rodríguez** es doctor en Ciencia Social con especialidad en Sociología por El Colegio de México. Investigador asociado C en el Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de México (IISUE-UNAM). Profesor de la Licenciatura en Pedagogía (FFyL-UNAM). Candidato al Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología (Conacyt).

## Anexo I

**Gráfico 3. Tasas de actividad para la población femenina de 20 a 34 años según nivel educativo. México, 1990, 2000 y 2010**

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Censo General de Población y Vivienda 1990, Censo General de Población y Vivienda 2000 y Censo de Población y Vivienda 2010.