

## LOS TRABAJADORES DE LA BELLEZA, ¿UN CONTEXTO PRECARIO?

Emma Liliana NAVARRETE\*

Edith PACHECO\*\*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Acerca de la metodología mixta*. III. *Servicios de belleza frente a la precariedad laboral*. IV. *Las condiciones laborales*. V. *La satisfacción de dar belleza al otro*. VI. *Conclusiones*. VII. *Bibliografía*.

### I. INTRODUCCIÓN

Diversas fuentes documentales muestran que durante décadas los establecimientos de gran tamaño han coexistido con las pequeñas unidades económicas (con menos de diez trabajadores), que concentran más de 65% del total de los espacios laborales del país; asimismo, de la población ocupada en 2015, veintiocho de cada cien personas trabajaban por cuenta propia, y en el agregado urbano, para el mismo año, la cifra alcanzó 21%; en ese mismo espacio urbano, sólo 4.3% de la población eran empleadores.<sup>1</sup> Éste es el contexto en el que se entrevistó a 55 personas que laboraban en estéticas o en actividades relacionadas con la belleza en la Ciudad de México (CDMX), de las cuales se hará referencia a lo largo de este capítulo.

A escala mundial, se ha señalado que los y las trabajadoras que son propietarias de estéticas o laboran en ellas —es decir, que están vinculados con negocios dedicados al arreglo personal: peinados, corte de cabello, arreglo de uñas, tratamientos faciales y capilares, cosméticos y maquillaje, venta de productos de belleza, que proporcionan en general cuidados para mejorar la apariencia personal (Organización Internacional del Trabajo

---

\* El Colegio Mexiquense, A. C. Correo electrónico: [enavarr@cmq.edu.mx](mailto:enavarr@cmq.edu.mx).

\*\* El Colegio de México. Correo electrónico: [mpacheco@colmex.mx](mailto:mpacheco@colmex.mx).

<sup>1</sup> Cálculos propios a partir de los Indicadores Estratégicos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2015.

[OIT])—,<sup>2</sup> en su gran mayoría lo hacen en establecimientos pequeños, de uno a cinco trabajadores. De este universo de trabajadores, que en su gran mayoría laboran en micronegocios, una parte importante es cuentapropista, y enfrentan cada día presiones tanto por la competencia con otras estéticas como por la falta de organización en sus finanzas y la precariedad de sus condiciones laborales. Otra fracción importante son trabajadoras y trabajadores que laboran en establecimientos con muy pocas posibilidades de brindarles condiciones de trabajo digno.<sup>3</sup>

El objetivo de este capítulo es visibilizar las condiciones laborales de un grupo de trabajadoras y trabajadores, representativo de diversas condiciones de desigualdad, entre ellas las desigualdades de género, pero también desigualdades sociales que marcan una ruta de vida, en muchas ocasiones precaria y poco equitativa.

La información en la que se basa este texto se compone de 55 entrevistas realizadas en 2015 a hombres y mujeres que trabajan en estéticas o en actividades vinculadas a la belleza en diversas delegaciones (hoy alcaldías) de la CDMX y en los datos de la Encuesta Intercensal (EIC) levantada en 2015, con la cual es posible desglosar la información de la CDMX y caracterizar a este grupo ocupacional.

Para lograr el objetivo propuesto, iniciaremos con un pequeño apartado sobre metodología mixta, convencidas de que el enfoque aplicado en este documento se enmarca en una metodología de este tipo. Posteriormente, en el apartado central presentaremos las condiciones de trabajo de este grupo ocupacional y procuraremos visibilizar el significado de realizar este tipo de trabajo en condiciones precarias para un grupo específico de trabajadoras y trabajadores en la CDMX. Cerramos el capítulo con algunas reflexiones.

## II. ACERCA DE LA METODOLOGÍA MIXTA

La discusión metodológica entre la investigación cualitativa y los métodos cuantitativos

...ha adquirido tintes de una verdadera guerra, cuya génesis se ubica en el siglo XIX con el padre de la sociología, Comte... En los años sesenta y setenta de este siglo, ambos bandos asumían la después muy criticada posición

---

<sup>2</sup> OIT, “Clasificación Internacional de Ocupaciones”, 2004, disponible en: [www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5141.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5141.htm).

<sup>3</sup> OIT, “Políticas de formalización en América Latina. Avances y desafíos”, Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2018, 484 pp.

de querer erigirse cada uno en poseedor de la verdad y la razón en exclusión de la contraparte... en los años setenta, ambas posiciones empezaron a tomar en cuenta las críticas provenientes del “otro bando”...; por ejemplo, los enfoques cualitativos se interesaron en los temas de la confiabilidad y la validez... mientras los cuantitativistas extraían de las muestras estadísticamente representativas casos para aplicar técnicas cualitativas —como las entrevistas semiestructuradas— para “ilustrar” lo que los “datos duros” mostraban a través del análisis estadístico.<sup>4</sup>

Blanco y Pacheco sostienen que

...un avance en el inicio provino por el lado de la “complementariedad por deficiencia”.<sup>5</sup> Ya que ambos enfoques (cuali y cuanti), tomados por separado, en principio se encuentran incapacitados para explicar de la manera más amplia o abarcadora posible cualquier fenómeno bajo estudio. Los intentos de complementariedad tomaron varios caminos. Desde el llamado “pluralismo metodológico”<sup>6</sup> hasta el denominado “análisis multinivel”,<sup>7</sup> pasando por la formulación “Micro-Macro Link”<sup>8</sup> que habla de la necesidad de vincular desde la perspectiva de la “agregación” (suma de las partes) hasta la propuesta de que los macrofenómenos constituyen marcos de referencia que imponen límites a los microprocesos. Otra entrada será el “Modelo Interactivo” de Cicourel a lo que las autoras Newman y Benz<sup>9</sup> denominan “continuum interactivo”.<sup>10</sup>

Dado este reconocimiento, “Newman y Benz proponen que el eje de la posibilidad de elección y combinación de enfoques sea la pregunta de in-

<sup>4</sup> Blanco, Mercedes y Pacheco, Edith, “Trayectorias laborales en la ciudad de México: un acercamiento exploratorio a la articulación de las perspectivas cualitativa y cuantitativa”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7, núm. 13, 2001, p. 108.

<sup>5</sup> Ortí, A., “La confrontación de modelos y niveles epistemológicos en la génesis e historia de la investigación social”, en Delgado y Gutiérrez (eds.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Madrid, Síntesis Psicología, 1995.

<sup>6</sup> Bertaux, D. y Kholi M., “The Life Story Approach: a Continental View”, *Annual Review of Sociology*, 1984.

Dávila, A., “Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales: debate teórico e implicaciones praxeológicas”, en Delgado y Gutiérrez (eds.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Madrid, Síntesis Psicología, 1995.

<sup>7</sup> Tashakkori, A., y Teddlie, C., “Mixed Methodology. Combining Qualitative and Quantitative Approaches”, *Applied Social Research Series*, vol. 46, Sage Publications, Thousand Oaks, London, New Delhi, 1998.

<sup>8</sup> Alexander, Jeffrey C., *The Micro-macro Link*, University of California Press, 1987.

<sup>9</sup> Newman, I., y Benz, C., *Qualitative-Quantitative Research Methodology. Exploring the Interactive Continuum*, Southern Illinois University Press, 1998.

<sup>10</sup> Blanco, Mercedes y Pacheco, Edith, “Trayectorias laborales...” *cit.*, pp. 110-112.

vestigación. Se pueden buscar caminos que lleven a la mutua consideración y utilización de lo «cuali» y lo «cuanti»; en ese sentido se da el continuum, pero también la interacción, porque cada método alimenta al otro”.<sup>11</sup>

Así, a inicios del siglo XXI la llamada “metodología mixta” toma fuerza.<sup>12</sup> Para Tashakkori y Teddlie<sup>13</sup> existen distintas formas de combinar las tradiciones cuali y cuanti para convertirlas en una metodología mixta. Las principales formas para abordar un problema social desde la metodología mixta son: 1) secuencial: se trata de dos etapas separadas; por ejemplo, primero se ejecuta un estudio cualitativo y luego uno cuantitativo, o viceversa, y finalmente se lleva a cabo su combinación; 2) paralelo o simultáneo: se llevan a cabo al mismo tiempo las investigaciones de corte cualitativo y cuantitativo; 3) estatus equivalente: se utilizan ambos enfoques, concediendo a cada uno el mismo peso en el entendimiento y la explicación del fenómeno bajo estudio, y 4) enfoque predominante: aunque se usan ambos enfoques, desde el inicio el investigador elige uno de ellos como predominante, y el otro es sólo complementario.<sup>14</sup>

En este documento retomamos la idea de la aproximación secuencial, en la que se privilegió la aproximación cualitativa mediante entrevistas, y posteriormente se utilizó una encuesta representativa a escala nacional, que nos permitió ubicar a nuestros sujetos de estudio en el conjunto de la población trabajadora mexicana.

### III. SERVICIOS DE BELLEZA FRENTE A LA PRECARIEDAD LABORAL

Las y los profesionales vinculados con la belleza llevan a cabo una actividad que demanda un contacto muy cercano y demandante por parte del cliente en cuanto a atención y trato. A este tipo de actividad, en la que se atiende el bienestar y la apariencia de terceros a través de un contacto directo con el cuerpo del otro, Miliann Kang lo ha llamado *trabajo corporal*.<sup>15</sup> Esta labor tiene cierta complejidad, pues para lograr la satisfacción del cliente, quien otorga el servicio requiere diversos elementos; al menos, debe contar

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 112.

<sup>12</sup> Véase, entre otros, Creswell, J. W., *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*, Thousand, Sage Publications, 1995.

<sup>13</sup> Tashakkori, A., y Teddlie, C., *op. cit.*

<sup>14</sup> Blanco, Mercedes y Pacheco, Edith, “Trabajo y familia desde el enfoque del curso de vida: dos subcohortes de mujeres mexicanas”, *Papeles de Población*, vol. 9, núm. 38, octubre-diciembre, 2003, p. 166.

<sup>15</sup> Kang, Miliann, *op. cit.*

con un espacio acorde y poseer una serie de conocimientos que lo coloquen a la vanguardia en un campo que —al regirse por los cánones de la moda— se transforma constantemente.

A la par de la búsqueda del buen desempeño por la técnica utilizada se encuentra el imperativo de lograr el bienestar del otro. Así, un buen desempeño en este campo laboral requiere, además de herramientas y técnicas precisas, una empatía particular en aras de satisfacer al consumidor. Este doble afán encuentra en el camino complicaciones y cierto dilema: para lograr el bienestar del cliente, las y los estilistas y peluqueros necesitan un lugar de trabajo limpio y agradable, deben capacitarse constantemente e invertir en numerosos implementos (champú, cremas, secadoras, tintes, tijeras, peines, mesas y sillas de trabajo, etcétera), pero contar con esto requiere gastos e inversión, lo que suele representar problemas financieros, y en muchas ocasiones condiciones laborales muy precarias.

Como se mencionó anteriormente, mediante la metodología mixta tendremos dos enfoques paralelos en torno a esta ocupación y sus condiciones laborales. Por un lado, el dato medible, indudable, obtenido de la EIC 2015; por otro, los relatos que muestran la percepción y el significado de este trabajo, a partir de textos extraídos de 55 entrevistas realizadas a hombres y mujeres peluqueros y estilistas en varios puntos de la CDMX en el mismo año de la encuesta.

En México, según la EIC 2015, del rubro total de peluqueros y estilistas, 95% se ubican en los servicios personales; de éstos, 8.0% son empleadores; 31.7%, empleados; 2.8% son ayudantes con pago, 0.6% sin pago, y la mayoría (56.4%) trabajan por su cuenta.<sup>16</sup> La EIC de 2015 indica que en la CDMX se ubican aproximadamente 10% de quienes desempeñan esta ocupación, y presentan el mismo patrón señalado para el país.

Estamos, entonces, ante una población trabajadora inserta en una ocupación y un sector donde más de la mitad laboran por cuenta propia, lo que nos indica que un gran número de las y los trabajadores vinculados con la belleza han gestado su propio empleo, con los gastos y riesgos que esto conlleva.

---

<sup>16</sup> Decidimos presentar información sobre esta ocupación en el contexto del país, porque el trabajo de “peluqueros, embellecedores y similares” (como se define en el Catálogo de Ocupaciones) representa un grupo reducido en el conjunto total de la población ocupada, por lo que al limitar su caracterización al ámbito de la CDMX no contaríamos con representatividad estadística. Ésta es también la razón de seleccionar la EIC, porque al emplear una muestra de un gran tamaño —veinte millones de encuestados— permite hacer inferencias sobre grupos pequeños de población, a diferencia de la ENOE (instrumento esencial para conocer las condiciones de trabajo en nuestro país), que se aplica en una muestra aproximada de cuatrocientos mil casos.

### 1. *Cómo se llega a ser estilista y cómo se vive esta actividad*

El ejercicio del estilismo y la peluquería se percibe como una profesión respetable y de vanguardia; además, da cabida a un amplio abanico de tareas (cortes, maquillaje, tintes, pedicura, manicura, cuidado de la piel, colocación de pestañas, etcétera), y a una gran variedad de formas para entrar en el mercado, desde establecimientos pequeños e incluso rudimentarios hasta locales lujosos, donde se ofrecen un sinnúmero de servicios.

Pero para trabajar en el más pequeño establecimiento, como en el más suntuoso, es fundamental la preparación previa —al igual que en la mayoría de los oficios:

—“Bueno, cuando haces una carrera, así como la mía, aprendes de todo bien, porque llevábamos una práctica suficiente para tener conocimiento y ser un buen cortador de cabello o [aplicador de] tintes. [También ayuda] tomar muchos cursos de colorimetría. Como especialidad, siento que se lleva en la sangre el arte del peinado, que me gusta mucho, el maquillaje... y viendo lo que se vende más, lo que te conviene más. Todo me gusta, porque si yo te hago un corte de cabello, pues me encanta hacértelo, y si te voy a hacer un facial, pues me gusta mucho hacerte el facial. Actualmente, muchas personas estudian solamente tres meses y ya dicen que son estilistas, y a lo mejor solamente son cortadores de cabello. Hace 30 o 25 años era como una obligación tomar un año, y bueno, porque yo sentía que debía saber más, por eso estudié más”.<sup>17</sup>  
(Mujer, 54 años, Benito Juárez, 26 años en el oficio, dueña).

—“[Ser] estilista no abarca nada más eso como oficio; tienes que aprender matemáticas, por medio de la geometría, para crear ángulos y crear el corte deseado. Historia, la historia del arte, de lo que es el cabello, las estructuras, las formas que se han utilizado desde los [años] 30, 20. Química, porque lo que es química, lo empleamos en todo el concepto de colorimetría, estrategias y estructuras del cabello. Tecnología avanzada, la tecnología avanzada es todo el sistema que los aparatos tienen, como los iones, cómo se manejan los iones positivos para convertirlos en negativos y no lastimar el cabello. O sea, tienes [que aprender] mucho, como una carrera normal”.  
(Hombre, 48 años, Benito Juárez, 30 años en el oficio, dueño).

<sup>17</sup> En cada testimonio hemos guardado el anonimato, pero señalamos la edad, el sexo, la posición en el trabajo, el lugar donde se encuentra el establecimiento y la antigüedad aproximada del o de la declarante en el sector de la belleza.

Sin embargo, la formación cada vez es más dispar, sobre todo entre las nuevas generaciones: toman cursos que ofrecen empresas de venta de artículos de belleza (la mayoría acude a este tipo de cursos); se inscriben en escuelas de estilistas y peluqueros que ofrecen la formación en poco tiempo. Otros se inician desde muy jóvenes aprendiendo en la marcha, en negocios de vecinos o parientes, incursionando en esta actividad como “chícharos”; es decir: barren, sacan la basura, y luego, tras ver a las y los estilistas cómo cortan el cabello o lo tiñen, van aprendiendo; también incrementan sus habilidades con el uso de distintas redes sociales, y miran tutoriales en YouTube para ponerse al día.

Se perciben en los testimonios distintas estrategias discursivas sobre la necesidad de mantenerse actualizados, que van desde la poca valoración de los cursos de capacitación porque “no se aprende nada nuevo”, “son muy básicos para quienes ya sabemos mucho”, hasta la posibilidad de aprender todo en Internet, porque asumen que “así puedes acercarte al mundo de la moda”. De esta forma, consideran que sus habilidades no se devalúan y están siempre vinculados con el estilismo de vanguardia.

La capacitación y la forma como ésta se adquiere están ligadas con el tamaño del establecimiento y con los ingresos percibidos. Por ejemplo, un propietario quien trabaja solo en su estética comenta acerca de los cursos:

—“Ya no [tomo cursos] tanto, pues porque ya desde el 85, 86, por acá... Digo, no me creo un chico, pero tú vas, y realmente es lo mismo. Si tú te pones a ver, las modas cambian un poquito, pero son bases en cuanto a los cortes, y ya de ahí tú ves. Antes eran más exagerados los peinados, ahora son con menos volumen, y aparte que también los cursos no son nada baratos, y digamos, cuando son exhibiciones, más o menos, pero ya te vas a un taller, y un taller de un par de horas sí te sale carito”.

(Hombre, 51 años, Gustavo A. Madero, 33 años en el oficio, dueño).

Además, la asistencia a los cursos implica, en este caso, cerrar el local y dejar de percibir el ingreso de al menos un día de trabajo, pues él es el dueño y único trabajador en la estética.

En estéticas de mayor tamaño, donde laboran varios estilistas, hay una mayor clientela, y por ello se ofrecen más servicios; la situación es diferente. Se ejemplifica con el caso de una propietaria en cuyo establecimiento hay ocho empleados:

¿Cuándo fue la última vez que hiciste un curso?

—“*A principios de, ¿qué fue?, mayo; en mayo tomé un curso de corte, y ahorita voy a tomar otro; voy a ir a Barcelona a tomar un curso de corte y peinado, a eso voy, pero va a ser ahí en Barcelona, y va a ser toda una semana, pero ése es por comprar. Sí, si compras una cierta cantidad [de productos con determinadas marcas], entonces te invitan. Si llegamos a comprar lo que ellos están pidiendo, nos dicen: «Tú compras tanto, entonces tienes derecho a...». Entonces, mi derecho es ir a Barcelona con todo pagado, y pues, ya”.*

¿Y consideras que es necesario tomar los cursos de formación?

—“*Totalmente, como en cualquier profesión, hay que estar actualizados”.*

¿Por qué crees que sea necesario?

—“*Pues porque puedes dar una mejor atención al cliente, es la seguridad de uno, lo que le está ofreciendo al cliente, y pues bueno, eso nos beneficia, porque el mismo cliente, al saber que estamos actualizados, pues más nos va recomendando, ¿o no? «Sí, vayan ahí, ahí les van a hacer lo que ahorita está de moda, sí les van a... , sí van a saber hacer lo que ustedes quieren o quieren». O sea, es beneficio para nosotros”.*

Claro. ¿Has tenido algunas ventajas con estos cursos, además del aprendizaje, la seguridad de la que me hablas?

—“*Sí. O sea, bueno, sí, porque en primera aprende uno cómo hacer las cosas, te da seguridad. El beneficio es que aprendes cómo manejar productos, cómo usar los productos y, bueno, si vas de viaje, pues conoces lugares, ya no nada más es que te platiquen y, bueno, los lugares que se visitan, hay visita guiada; entonces, van explicando cada lugar, por qué es... entonces, es bastante bueno”.*

(Mujer, 61 años, Tlalpan, 32 años en el oficio, dueña.)

## 2. La importancia del negocio propio

Se mencionó anteriormente que 56.4 por ciento de los trabajadores de la belleza se trabajan por cuenta propia, y ocho por ciento son empleadores. Es decir, 65 de cada 100 estilistas son responsables directos de sus propios negocios, y un nada despreciable 32 por ciento son empleados y laboran para este tipo de establecimientos.

El montar un negocio propio implica contar con una suma inicial para habilitar el espacio: tomas de agua, red eléctrica especial por el voltaje que



requieren los aparatos, instalación de gas, mobiliario especializado, acceso a un baño en buen estado para uso propio y de la clientela, insumos necesarios para realizar los trabajos, etcétera. A ello se suman gastos administrativos, como el permiso de uso de suelo, además de gestionar trámites ante diversas secretarías (la de Hacienda, por ejemplo).<sup>18</sup>

A pesar de lo que implica en términos de gastos y requisitos administrativos, en general los dueños de estos establecimientos consideran que hay ventajas importantes en tener un negocio propio. Si bien ellas y ellos consideran que en un principio la independencia es un punto muy importante porque “haces lo que quieres”, en el caso de las mujeres se agrega la posibilidad de tener a sus hijos junto a ellas:

¿Y cuáles son las ventajas de su profesión?

—“*Pues ventajas, en este caso, la mayor que he tenido es [la posibilidad] de tener a mis hijos aquí; el poder trabajar en un horario, pues, que yo misma marco, pues recibir el trabajo que calculo pueda trabajar, hasta la hora que también es posible, y poder estar aquí con los niños*”.

(Mujer, 42 años, Tlalpan, 16 años en el oficio, dueña).

Incluso no siendo propietarias, la estética es un espacio donde suele permitirse la presencia de los menores:

—“*Los gastos son muy fuertes. A veces salimos tablas con los gastos. Y aparte de que me sostengo yo, sostengo a un hijo que tengo, pago escuela y todo lo que requiere. Entonces, sí, a veces tenemos mucha gente, pero hay veces que estamos relax, hay veces que sale uno bien tablas. Hay veces que uno quiere buscarse otro trabajo, pero pues la prioridad es el hijo. Entonces, si me pongo a trabajar en otro lado, dónde lo voy a dejar, con quién lo voy a dejar. Por ese tipo de cosas no me muevo*”.

(Mujer, 40 años, Tlalpan, diez años en el oficio, empleada).

Claramente, las entrevistadas perciben la posibilidad de llevar a los hijos e hijas al lugar del trabajo como una ventaja; a escala nacional, podemos constatar las cargas desiguales de trabajo no remunerado entre hombres y mujeres; por ejemplo, tanto los tiempos promedio como los niveles de participación en el cuidado de hijos menores de quince años se duplican en el caso femenino (cuadro 1).

<sup>18</sup> En este capítulo se decidió abordar la discusión desde el enfoque de la precariedad, atendiendo los temas de ingreso, estabilidad laboral y prestaciones. El tema fiscal se trata ampliamente en otros capítulos del libro.

CUADRO 1. HORAS DEDICADAS AL TRABAJO NO RENUNERADO DE LA OCUPACIÓN “PELUQUEROS EMBELECEDORES Y SIMILARES”, MÉXICO, 2015

	Atender a personas con discapacidad	Atender a personas enfermas que necesitan cuidados especiales	Atender a alguna niña o niño sano menor de 6 años	Atender a alguna niña o niño sano de 6 a 14 años	Atender alguna persona de 60 o más años que quiera cuidarlos	Preparar o servir los alimentos para su familia	Limpiar su casa o planchar la ropa de su familia	Hacer las compras para la comida o la limpieza
Media	15.62	22.19	19.33	19.44	21.49	7.68	6.81	3.49
Dev. típ.	27.70	31.69	20.05	19.88	28.08	6.38	6.20	3.69
Mediana	7.00	8.00	14.00	14.00	12.00	7.00	6.00	2.00
% de part.	3.1	2.8	11.9	9.7	5.0	44.1	52.4	53.1
Media	23.61	21.77	43.27	38.55	20.65	11.96	11.02	3.89
Dev. típ.	32.26	27.50	34.91	31.23	21.96	9.13	10.11	4.40
Mediana	8.00	12.00	35.00	30.00	12.00	10.00	8.0	2.00
% de part.	3.3	3.7	27.3	27.3	7.0	83.0	88.6	81.5

FUENTE: Cálculos propios a partir de la EIC 2015, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Además del trabajo de cuidado, las actividades necesarias para realizarlo, como el “preparar o servir los alimentos para su familia” o “limpiar su casa, lavar o planchar la ropa”, muestran una desigualdad incluso mayor que el cuidado directo: mientras en el caso de los hombres el porcentaje de participación en estas labores fluctúa alrededor de 50%, en el caso de las mujeres de todo el país ocupadas en el rubro “peluqueros, embellecedores y similares” la participación se acerca a 90% (cuadro 1). Este resultado, aparentemente contrastante, sugiere una naturalización de las actividades tradicionalmente femeninas, como lo revela el siguiente relato:

¿Cuáles son las ventajas de tener en su casa su negocio?

—“*De que puedo atender la casa y estar aquí*”.

¿Y las desventajas?

—“*Que trabajo todo el día, no tengo un horario establecido*”.

Y si pudiera a lo mejor establecerse en otro lugar, ¿lo haría?

—“*Ahorita ya no*”.

¿Por qué no lo haría?

—“*Porque ahorita ya me cansé, porque ya más bien quiero descansar*”.

Entonces, ¿usted considera que de alguna manera es bueno o malo tener un negocio aquí en su hogar?

—“*Es bueno*”.

¿Y cómo le hace para organizarse con las tareas del hogar y el negocio?

—“*Divido mi tiempo. Cuando hay trabajo aquí, pues estoy aquí, y cuando no, me voy para allá, y así ando todo el día*”.

(Mujer, 54 años, Iztapalapa, 25 años en el oficio, dueña.)

Otro elemento que se rescata de los testimonios es la *libertad*. Para estas y estos trabajadores, el no tener que obedecer a un jefe o encargado y el ser dueños del tiempo que destinan al trabajo son ventajas que se logran al ser propietarios de su establecimiento. Esto no quiere decir que trabajen menos, sino que tienen la percepción de que lo que obtienen es para sí mismos. El siguiente testimonio lo ejemplifica.

—“*[Las ventajas son] que yo puedo modular mis tiempos y tomar decisiones de qué trabajo tomo y qué no; pongo mis precios, no tengo que rendir cuentas a nadie en cuanto a si llegué temprano o tarde. Aquí tienes llamado y vas temprano, y punto, porque es tu chamba. Pero me refiero a estas situaciones que hay en las oficinas, porque a mí la onda robot no [me gusta], como autómatas, no*”.

¿Cuál consideras que es el mayor éxito de tu trabajo? Algo que hayas conseguido.

—“*Mi libertad*”.

(Hombre, estilista y maquillista freelance, 41 años, trece años en el oficio).

Vemos en este relato la percepción de un logro ligado con la autonomía, la autosuficiencia, lo que representa la satisfacción por la tarea realizada: el logro de un capital social y económico alcanzado. Pero, además, entre las satisfacciones que brinda esta actividad, las y los estilistas hacen evidente el orgullo por su habilidad ante las tareas que desarrollan, y también la cercanía emocional hacia quienes reciben sus servicios, hecho que corrobora lo que al inicio se señalaba sobre el deseo de satisfacer las necesidades del otro en el terreno de la belleza.

—“...mientras que te guste y puedas dar una atención al cliente, siempre lo vas a tener de gane; si te gusta el arte, si te gusta crear, lo vas a ver como una satisfacción profesional y nunca te vas a cansar. La ventaja que tienes es que con un peine y con una tijera puedes trabajar en cualquier lugar del mundo, no te tienen que pedir, ahora sí como cédulas y como estilistas te pueden pedir en otro país, y por ejemplo en mi caso, que he competido a nivel mundial, internacional, no tengo ningún problema por trabajar en cualquier país”.

(Hombre, 48 años, Benito Juárez, 33 años en el oficio, dueño).

—“Una ventaja es que tengo la edad que tengo y aquí estoy trabajando; otra es que, pues, me gusta hacer lo que hago; tengo otra ventaja, de tener otra clientela, muy bonita, porque me identifico con ellos, ellos conmigo, y tenemos así como que la confianza, y qué mejor que en un lugar donde siempre tenemos la plática; es una plática, pues... muy tranquila, muy en paz, y que la clientela está tranquila aquí. Sí, nos volvemos psicólogos, como te digo, tenemos parte de eso”.

(Mujer, 55 años, Benito Juárez, cuarenta años en el oficio, dueña).

Sin embargo, junto con lo positivo de tener o atender un negocio propio, hay desventajas relacionadas con las condiciones laborales en el contexto de una crisis económica.

#### IV. LAS CONDICIONES LABORALES

En las reflexiones de los entrevistados se percibe preocupación por la situación del país, que repercute en la inseguridad y en las ganancias de sus establecimientos. La mayoría señala tener problemas económicos y recibir entradas monetarias irregulares y escasas. Excepto los negocios de mayor tamaño, que contratan a más de seis empleados (los menos abundantes), todos señalaron estar pasando una fuerte crisis, y muchos incluso mencionan el riesgo inminente de cierre de su negocio si la situación no mejora, todo aunado a condiciones de trabajo precarias y a un incremento en la violencia.

Para conocer las condiciones de trabajo de esta población, nos orientamos por la definición de precariedad de Mora y Oliveira,<sup>19</sup> basada en tres dimensiones: salario, seguridad y estabilidad laboral, esta última determinada en función de la forma de contratación. Estas dimensiones nos permitieron indagar sobre las condiciones laborales de las y los estilistas.<sup>20</sup>

##### 1. *Ingreso*

Entre los trabajadores de la atención a la belleza pueden identificarse dos grupos bien distintos en función de la forma como reciben sus remuneraciones: por un lado, los que ganan un salario semanal, y por el otro, quienes trabajaban sólo por comisión, es decir, que reciben un porcentaje del ingreso por cada corte de cabello que hagan, uñas que arreglen, peinado que realicen o cabellos que entinten; quienes asumen esta forma de contratación se llaman “comisionistas”. La forma como los propietarios de las estéticas reciben su remuneración depende del tamaño y la organización del negocio: los mejor posicionados, con más de seis empleados a su servicio, reciben un sueldo fijo que ellos mismos establecieron; los otros, la mayoría, que tienen de uno a tres “comisionistas”, toman como remuneración lo que queda

---

<sup>19</sup> Mora, Minor y Oliveira, Orlandina de, “Las desigualdades laborales. Evolución, patrones y tendencias”, en Cortés, Fernando y Oliveira, Orlandina de (coords.). *Desigualdad social*, México, El Colegio de México, 2010, pp. 101-140.

<sup>20</sup> En el trabajo de Mora y Oliveira se estudia la precariedad entre los asalariados. Debido a que la seguridad social no es una prestación para la población no asalariada, una parte importante de los estudios sobre precariedad consideran solamente al conjunto de trabajadores que establecen relaciones de subordinación con sus empleadores. En este documento decidimos estudiar el conjunto total de trabajadores de esta ocupación, para visibilizar las condiciones de trabajo tanto de los asalariados como de quienes trabajan por cuenta propia y de los propietarios.

libre luego de pagar a los empleados y cubrir los gastos del establecimiento. Quienes no cuentan con ningún empleado viven prácticamente al día.

Según la EIC 2015, el sueldo mensual medio de este tipo de trabajadores es de 5,485 pesos para ellos y de 4,611.78 pesos para ellas (cuadro 2). Los relatos muestran que, en efecto, sus pagos —que son semanales— fluctúan entre 800 pesos y 1,200 pesos, lo que nos da un promedio de 4,800 pesos mensuales. A este monto se agregan las comisiones, que pueden incluso duplicar el ingreso. Esto no siempre es así, porque en este tipo de servicios sólo se percibe remuneración extra cuando hay clientes. Además, siendo éste un servicio relativamente suntuoso, relacionado con la estética y la belleza, está vinculado con eventos y periodos específicos: la gente se “arregla” cuando hay una fiesta importante (graduaciones, bodas, fiestas especiales), y “sólo si sobra algo de dinero” (en el inicio del ciclo escolar baja muchísimo la demanda, pues los gastos de las familias crecen); los clientes acuden más en los fines de semana o en quincena (porque las personas tienen más tiempo o tienen dinero). En fin, el negocio tiene su propia temporalidad, pero cuando hay problemas financieros, las familias suelen dejarlo para después, según se refleja en el siguiente testimonio:

—“...cuando no tienen para cortarse el cabello, porque la gente está muy gastada. Cuando la gente está gastada de las escuelas, pues sí, no hay trabajo, porque [hay] igual así, mucha gente que no tiene trabajo y tiempo, o porque le dedica más tiempo a su trabajo y no puede venir”.

(Mujer, 55 años, Benito Juárez, 40 años en el oficio, dueña).

A esto se aúna la competencia:

—“Tan sólo en ese espacio hay entre catorce y dieciséis estéticas; entonces, se ha vuelto muy complicado. Por ejemplo, yo tengo clientela desde ese tiempo que abrí, y me han seguido, pero hay gente que, por ejemplo, le queda más cerca o por tiempo se les complica, y ya no llegan hasta acá; entonces se quedan en esas estéticas. Y no es una zona donde haya empresas y se mueva mucha gente, sólo son los de la zona. Entonces, se ha repartido demasiado el trabajo. Si fuera otra zona donde hubiera fábricas o algo por el estilo, sería otra situación, pero no, sólo es la gente de la zona. Entonces, se ha quedado muy vacío. Entonces, todas las estéticas están en la misma situación, porque conozco varias personas que de mucho trabajo que tenían, ahorita les ha bajado hasta en un 30 por ciento. Está muy, muy feo”.

(Mujer, 42 años, Tlalpan, 18 años en el negocio, dueña.)

Si bien en el cuadro 2 se percibe una diferencia en el ingreso entre ellas y ellos, los testimonios no la revelan. Los empleadores dicen pagar lo mismo a hombres y mujeres, y se otorga una comisión igual a ambos, que va de 20 a 50 por ciento por cada corte, y un poco menos por los tintes (ya que el material lo proporciona la estética). Las entrevistas tampoco muestran si las y los clientes prefieren ser atendidos por hombres o por mujeres. Esta preferencia (si fuese a favor de los hombres) podría ser el detonante de la brecha entre los ingresos obtenidos. Un estudio realizado en Bogotá mostró que los hombres estilistas en esa ciudad han amasado un cierto capital social y un fogueo, que los coloca como “servidores de lujo”, identificados con discursos vanguardistas y como dominantes en la escena de la moda y la belleza; en cambio, se percibe a las mujeres estilistas como dotadas con menor creatividad.<sup>21</sup>

CUADRO 2. INGRESOS DE LA OCUPACIÓN “PELUQUEROS, EMBELLECEDORES Y SIMILARES”, MÉXICO, 2015

	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>
No remunerados			
Hasta mil	3.4	5.0	4.8
Entre 1,000 y 3,000	28.5	34.5	33.5
Entre 3,000 y 4,000	10.8	12.9	12.5
Entre 4,000 y 6,000	25.7	25.2	25.3
Más de 6 mil	30.2	21.5	22.9
Total	100.0	100.0	100.0
Media de ingreso	5485.45	4611.78	4755.59
Mediana de ingresos	4286.00	3857.00	4000.00
Desv. tip.	9001.47	4291.17	5368.88

FUENTE: Cálculos propios a partir de la EIC, 2015, INEGI.

<sup>21</sup> Bello Ramírez, Jeisson (Alanis), *op. cit.*

## 2. *Estabilidad laboral*

Analizaremos esta dimensión en función del tipo de contrato que establecen los empleadores con sus empleados. En la literatura sobre condiciones laborales se ha evidenciado una tendencia al incremento de acuerdos verbales, en detrimento de la estabilidad del trabajo.<sup>22</sup>

En el caso de los estilistas asalariados, sólo quienes laboran en establecimientos con más de seis empleados han firmado un contrato formal, y lo renuevan anualmente. Todos los demás son contratados a partir de una plática inicial, en donde refieren su experiencia, se les explican sus tareas, la forma de pago, si recibirán comisiones y el porcentaje que les corresponderá. En ocasiones hay una serie de pruebas (cortar el cabello de alguien, hacer una manicura o un tinte), y el empleador decide si acepta al empleado/a. Ésa parece la forma de contratación más común en este tipo de servicio, sin inconformidad aparente entre los empleados. En la mayoría de las entrevistas así ocurrió, e igual como son contratados, los y las empleadas dejan el empleo sin previo aviso. Se observa una fuerte intermitencia en el trabajo.

Esta forma de contratación no significa que no se tenga acceso a alguna prestación, aunque, como veremos adelante, ésta tampoco es la generalidad. Desgraciadamente, esta información no es capturada por la EIC.

## 3. *Seguridad social*

Estar afiliado a la seguridad social es cada vez más una excepción que una regla. García<sup>23</sup> mostró que, en 2009, poco más de la mitad de los trabajadores asalariados, que en principio tendrían acceso a este beneficio, no contaban con servicios de salud ni con otras prestaciones. En el caso de esta ocupación, que incluye trabajo asalariado y por cuenta propia, el porcentaje es más alto aún, según la EIC 2015 (cuadro 3).

---

<sup>22</sup> García, Brígida, “La precariedad laboral y el desempleo en México (2000-2009)”, en Enrique de la Garza (coord.), *La situación del trabajo en México, El trabajo en la crisis*, México, UAM-Iztapalapa-Plaza y Valdés, 2012, pp. 91-118; Pacheco, Edith, “El mercado de trabajo en México a inicios del siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual”, en Guadarrama, Rocío et al. (coords.), *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámica y significados*, México, El Colegio de la Frontera Norte-UAM-Cuajimalpa, pp. 45-100.

<sup>23</sup> García, Brígida, *op. cit.*



CUADRO 3. PRESTACIONES DE LA OCUPACIÓN “PELUQUEROS, EMBELLECEDORES Y SIMILARES”, MÉXICO, 2015

	<i>Aguinaldo</i>	<i>Servicio médico</i>	<i>Licencias con goce de sueldo</i>	<i>SAR o Afore</i>	<i>Crédito para vivienda</i>	<i>Reparto de utilidades</i>
Sí	32.5	21.5	19.5	18.1	16.7	12.1
No	66.6	77.3	79.2	80.6	82.0	86.5
NE	.9	1.2	1.3	1.2	1.3	1.3
<i>Total</i>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

FUENTE: Cálculos propios a partir de la EIC 2015, INEGI.

La información que proporcionaron las y los 55 estilistas entrevistados en la CDMX pareciera mostrar una situación incluso más precaria que la que arroja la EIC. Los relatos señalan que sólo una minoría cuenta con alguna prestación. Ni los empleadores ni los empleados están inscritos en la seguridad social, y no tendrán aguinaldo, vacaciones pagadas ni reparto de utilidades.

La mayoría de los propietarios, principalmente de los pequeños establecimientos, comentan que, dada la competencia y la falta de clientes, no sólo es imposible dar seguridad a sus empleados, sino que han debido despedir a algunos. El siguiente relato muestra una visión que comparten muchos de las y los entrevistados:

—“*Como vamos, pues yo creo que no tardamos y vamos a quebrar. Porque simplemente cada día ya no sale, es más competencia, más impuestos, y [para] uno como dueño ya no es negocio, ya no podemos generar. ¿Qué podríamos hacer?, pues trabajar uno solo. Yo ahorita estoy a punto de quebrar. Inclusive, lo comentaba ayer a los compañeros: estoy bien estresado, cansado, aunque, un ejemplo: si antes me quedaban 4, 5, 6 [mil pesos], más o menos, ahorita me están quedando 3 o 2 [mil pesos]], inclusive a mis hijas les digo: pues no hay ahorita. Te digo, no hay dinero”.*

(Hombre, 44 años, Álvaro Obregón, 30 años en el oficio, dueño).

—“*[A veces] es muy aburrido este trabajo, es muy pesado, porque tienes que estar doce horas para media hora de trabajo efectivo. La paga es mala, porque no ganas lo que deberías ganar. Como estilista se tienen temporadas buenas y regulares... ya no hay buenas temporadas”.*

(Hombre, 49 años, Benito Juárez, 25 años en el oficio, dueño).

## V. LA SATISFACCIÓN DE DAR BELLEZA AL OTRO

Éste es un aspecto que las grandes encuestas no podrían captar, y constituye una de las riquezas del acercamiento de corte cualitativo. Los relatos hasta aquí mostrados revelan una estrategia para contrarrestar el rostro precario de esta ocupación. En general, los relatos refieren que esta población trabaja más pero obtiene menos, y lo hace bajo situaciones de ansiedad, dado que la remuneración no alcanza para cubrir los gastos, y muy pocos tienen acceso a la seguridad social, que les permitiría mejorar sus condiciones de vida. Sin embargo, queremos terminar este capítulo señalando que se percibe una suerte de ambivalencia, como se mencionó al inicio de este documento: las condiciones son malas, pero el trabajo les gusta, saben hacerlo, y aun ante la mala situación tratan de hacerlo lo mejor posible.

Así, una mujer propietaria describe:

—“*Pues tenemos esa confianza de «ahora qué me va a hacer, porque vengo muy mal»; o sea, hay gente que viene muy mal, que necesita con quién hablar, con quién desahogarse. Entonces, algo de lo que tenemos es escuchar a las personas, saber escucharlas, y hasta dónde podemos entrar y qué es lo que no podemos decir, porque se trata aquí de que salga bien una persona, y no peor de lo que viene. Entonces, pues sí nos volvemos psicólogos, y pues qué bueno que mi profesión, mi trabajo como estilista me da esa oportunidad de conocer a mucha gente”.*

(Mujer, 55 años, Benito Juárez, 38 años en el oficio, dueña).

Apoyar al otro les brinda satisfacción por el trabajo realizado:

—“*Pues para mí es muy importante que me valoren mis clientes. Es algo muy indispensable para mí, y pues es como que te llena de entusiasmo. A mí me motiva, y a veces yo veo que hay gente que es equis, pero yo estoy haciendo mi trabajo, para eso me alquilé, y trato de hacerlo lo mejor posible”.*

(Hombre, 64 años, Benito Juárez, 34 años en el oficio, empleado).

“*Porque me gusta el giro, me gusta conocer a la gente, me gusta el trabajo con la gente... pues no sé, la moda, y ver a la gente contenta con lo*

*que nos pide, cuando les gusta cómo quedan, quedan guapas, hermosas, les cambia uno la vida”.*

(Mujer, 46 años, Benito Juárez, 25 años en el oficio, dueña).

## VI. CONCLUSIONES

El título de este documento plantea una pregunta en torno a la precariedad laboral que viven las y los trabajadores vinculados con la belleza. Las evidencias tanto de corte cualitativo como cuantitativo indican que estamos ante un grupo de trabajadores con empleo precario; sus ingresos, en la mayoría de los casos, son escasos, carecen de prestaciones laborales y sufren inestabilidad en el trabajo. Sin embargo, no se trata de un conjunto homogéneo: así como existen quienes padecen gran precariedad, aparece un pequeño grupo en condición no precaria: los empleadores de negocios que pueden contratar algunos empleados y ofrecerles condiciones más dignas de trabajo. Pero son los menos.

La mayoría de las y los estilistas y peluqueros mostraron indicios de precariedad, con una fuerte inestabilidad laboral e ingresos que dependen más de las comisiones que de un sueldo formal. Llama la atención también que la posición de empleador/a no necesariamente coloca al trabajador en una posición ventajosa, sino que muchos de ellos/as enfrentan los mismos riesgos de deterioro laboral, con la desventaja de perder no sólo el empleo, sino el espacio en el que han invertido parte de su vida y sus ahorros.

Sin embargo, las entrevistas también permiten conocer ventajas de esta ocupación que en la información estadística no se captan, como la satisfacción con la tarea que realizan. La mayoría de las y los trabajadores entrevistados relataron estar contentos con lo que engloba el quehacer de estilistas: transformar la imagen de sus clientes y darles, así, felicidad. Esto, creemos, permite matizar la situación precaria que se manifiesta en la encuesta en cuanto a seguridad social, aguinaldo, licencias con goce de sueldo y Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) o Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE).

No obstante, así como puede matizarse la precariedad medida en los datos duros con base en una percepción de las trabajadoras y los trabajadores, en otro sentido, la percepción mitiga a su vez desigualdades que la encuesta marca, como la evidente carga de trabajo remunerado y no remunerado que viven las mujeres dedicadas a ocupaciones de belleza. Así, mientras ellas —según las entrevistas semiestructuradas— perciben esta si-

tuación como el beneficio de este tipo de ocupación: cuido mientras trabajo, la encuesta revela la fuerte carga de trabajo que ellas realizan.

Otra desigualdad entre hombres y mujeres que se manifiesta claramente al acercarnos a este grupo ocupacional, a partir de la EIC, es la referida a la discriminación salarial: las mujeres perciben menores ingresos que los hombres; en buena medida, esta situación puede explicarse por las horas trabajadas: dadas las responsabilidades domésticas y de cuidados, es probable que las mujeres dediquen menos horas a su trabajo remunerado. No obstante, en la aproximación de corte cualitativo, por medio de 55 entrevistas, este aspecto no fue tan evidente. No podemos terminar este documento sin hacer una última reflexión en torno a las desigualdades de género; el tipo de ocupación que se aborda en este documento ilustra aquellas actividades naturalizadas como tradicionalmente femeninas.

El haber elegido una aproximación de corte mixto secuencial nos permitió visibilizar distintas aristas de las ocupaciones relacionadas con la belleza, que en apariencia podrían ser contradictorias, como los relatos en torno a la posibilidad de combinar el cuidado de la familia con la actividad laboral, pero con la información estadística se aprecia claramente una fuerte carga de trabajo vinculada con las desigualdades de género.

Así, ambas formas de acercamiento, más allá de matizar o revelar diferencias, nos muestran la necesidad de aplicar distintas miradas analíticas.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

ALEXANDER, Jeffrey C., *The Micro-macro Link*, University of California Press, 1987.

BELLO RAMÍREZ, Jeisson (Alanis), “Peluqueros, estilistas y barberos: hegemonías masculinas e identidades laborales en peluquerías y barberías bogotanas”, disponible en: [www.estudiosmasculinidades.buap.mx/num10/peluqueros.html](http://www.estudiosmasculinidades.buap.mx/num10/peluqueros.html).

BERTAUX, D. y KHOLI M., “The Life Story Approach: a Continental View”, *Annual Review of Sociology*, 1984.

BLANCO, Mercedes y PACHECO, Edith, “Trayectorias laborales en la Ciudad de México: un acercamiento exploratorio a la articulación de las perspectivas cualitativa y cuantitativa”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7, núm. 13, 2001.

BLANCO, Mercedes y PACHECO, Edith, “Trabajo y familia desde el enfoque del curso de vida: dos subcohortes de mujeres mexicanas”, *Papeles de Población*, vol. 9, núm. 38, octubre-diciembre, 2003.

- CRESWELL, J. W., *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*, Sage Publications, Thousand, 1995.
- DÁVILA, A., “Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales: debate teórico e implicaciones praxeológicas”, en DELGADO Y GUTIÉRREZ (eds.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Madrid, Síntesis Psicología, 1995.
- GARCÍA, Brígida, “La precariedad laboral y el desempleo en México (2000-2009)”, en GARZA, Enrique de la (coord.), *La situación del trabajo en México, El trabajo en la crisis*, México, UAM-Iztapalapa-Plaza y Valdés, 2012.
- INEGI, *Resultados definitivos del Censo Económico, 2014*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2014.
- INEGI, “Indicadores de ocupación y empleo. Cifras oportunas durante diciembre de 2018”, disponible en: [www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019\\_01.pdf](http://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019_01.pdf).
- KANG, Miliann, *The Managed Hand. Race, Gender, and the Body in Beauty Service Work*, Los Angeles, University of California Press, 2010.
- MORA, Minor y OLIVEIRA, Orlandina de, “Las desigualdades laborales. Evolución, patrones y tendencias”, en CORTÉS, Fernando y OLIVEIRA, Orlandina de (coords.), *Desigualdad Social*, México, El Colegio de México, 2010.
- NEWMAN, I. y BENZ, C., *Qualitative-Quantitative Research Methodology. Exploring the Interactive Continuum*, Southern Illinois University Press, 1998.
- OIT, “Clasificación Internacional de Ocupaciones”, 2004, disponible en: [www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5141.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5141.htm).
- OIT, “Políticas de formalización en América Latina. Avances y desafíos”, Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2018.
- ORTÍ, A., “La confrontación de modelos y niveles epistemológicos en la génesis e historia de la investigación social”, en DELGADO y GUTIÉRREZ (eds.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Madrid, Síntesis Psicología, 1995.
- PACHECO, Edith, “El mercado de trabajo en México a inicios del siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual”, en GUADARRAMA, Rocío et al. (coords.), *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámica y significados*, México, El Colegio de la Frontera Norte-UAM-Cuajimalpa.
- TASHAKKORI, A., y TEDDLIE, C., “Mixed Methodology. Combining Qualitative and Quantitative Approaches”, *Applied Social Research Series*, vol. 46, London, New Dehli, Sage Publications, Thousand Oaks, 1998.