

Ciclo de vida laboral de los trabajadores de alta escolaridad en la Zona Metropolitana de Monterrey (1987-2000)*

Mario Alberto Jurado Montelongo

Universidad de Guadalajara

Resumen

Actualmente, los mercados laborales y las formas de inserción laboral están revalorizando ciertos elementos sociolaborales, de tal manera que es posible que exista una tendencia hacia una homogeneización de las condiciones de trabajo en los trabajadores de alta escolaridad, independientemente de ciertas características sociodemográficas. En este artículo utilizamos varios indicadores como la edad y el sexo para representar las diferencias entre los trabajadores y, por otro lado, usamos las variables ocupación, posición en el trabajo, salarios, contrato laboral y seguridad social, para indicar formas de empleo. Analizamos en primer lugar las tasas específicas de participación económica con base en las diferencias de género. Tratamos de encontrar un patrón de comportamiento tanto en hombres como en mujeres, analizamos el tránsito del empleo asalariado al no asalariado, finalmente, observaremos los cambios individuales de ocupación y de tipos de empleo.

Palabras clave: Trayectoria ocupacional, movilidad laboral, posición en el trabajo, diferencias de género, Zona Metropolitana de Monterrey.

Abstract

Labour life cycle of high schooling workers in the Metropolitan Zone of Monterrey (1987-2000)

Currently, labour markets and forms of labour insertion are reassessing certain socio-labour elements, making it possible that a tendency exists towards a homogenisation of labour conditions for workers of high schooling, independently from certain socio-demographic characteristics. In this article, several indicators like age and gender were used to represent the differences between the workers and, on the other hand, the variables such as occupation, work position, wages, labour contract and social security were used to indicate forms of employment. In the first place, specific rates of economic participation based on gender differences were analysed. It was tried to find a pattern of behaviour in both men and women, and to analyse the transit from salaried employment to unsalaried employment. Finally, the individual changes of occupation and types of use are observed.

Key words: Occupational trajectory, labour mobility, work position, gender differences, Metropolitan Zone of Monterrey.

Introducción

El siguiente artículo forma parte de un proyecto más general que busca observar y conocer los efectos de la reestructuración económica en el comportamiento laboral de los trabajadores de altos niveles educativos.

* El tránsito temporal del egresado universitario y del técnico en el mercado laboral se puede analizar

Este es un primer acercamiento hacia el conocimiento de los tipos de empleo que están desarrollando los trabajadores de altos niveles educativos, tomando en cuenta el ciclo de vida laboral. Se asume que en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Monterrey (ZMM) actualmente se está desarrollando un proceso que se caracteriza por una paulatina desregularización o liberación de obstáculos que limitan la movilidad laboral y ocupacional de los trabajadores en general.

De acuerdo con un supuesto teórico que revaloriza los conocimientos, habilidades, actitudes subjetivas de cierto tipo, la antigüedad, experiencia y redes sociales vinculadas con las formas de inserción laboral, suponemos que actualmente existe una tendencia a una homogeneización de las condiciones de trabajo en los empleados de alta escolaridad, independientemente de ciertas características sociodemográficas. Es decir, si actualmente los mercados internos de trabajo se han debilitado y si ciertos factores sociolaborales adquieren más importancia que las características sociodemográficas de los trabajadores, entonces ¿es posible que se estén desarrollando empleos semejantes para trabajadores diferentes? Para empezar a responder esta pregunta hemos decidido utilizar varios indicadores como la edad y el sexo para representar esta idea de los trabajadores diferentes y, por otro lado, usamos las variables ocupación, posición en el trabajo, salarios, contrato laboral y seguridad social para indicar las formas de empleo. La base de datos que se utiliza es la de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).¹

La relación entre diferentes variables sociodemográficas y las modalidades del empleo del técnico y profesionista es mediada por la edad. La edad es importante porque funciona como una referencia de fenómenos sociales y culturales, tanto en aspectos relacionados con el género como con los salarios,

como si tuviera una lógica ocupacional o una carrera profesional. En este escrito no consideramos necesario utilizar el concepto de carrera profesional, ya que es bastante amplio y nosotros solamente trataremos algunos aspectos de la trayectoria laboral de este grupo de trabajadores, como las tasas de participación económica y la movilidad ocupacional. Además, la naturaleza de la base de datos no nos permite abarcar las diferentes formas en que se manifiesta la carrera profesional. Para una síntesis sobre las diferentes dimensiones de la carrera profesional, ver Clausen (1986).

En este escrito mencionaremos básicamente a dos grupos de trabajadores: el grupo de baja escolaridad que incluye a trabajadores con estudios hasta secundaria terminada. El otro grupo es el de los trabajadores de alta escolaridad que están compuestos por los trabajadores con carrera de profesión media y técnica, por los trabajadores con estudios universitarios completos o incompletos y por los que se titularon o están estudiando un posgrado.

Este documento forma parte del proyecto de tesis que estoy desarrollando en el Doctorado en Ciencias Sociales del Ciesas Occidente y la Universidad de Guadalajara. Se agradece al Conacyt por su apoyo económico durante mi estancia en dicho programa doctoral.

¹ Sobre las características metodológicas de la ENEU, ver INEGI, 1998.

las carreras laborales y otros procesos sociales que manifiestan su importancia en el mercado laboral por medio del ciclo de vida laboral. La edad es la comunicadora de ciertos aspectos relacionados con los efectos de la reestructuración económica por lo que se considera adecuado utilizarla como una importante referencia de los cambios que se han observado en la ZMM.²

En este escrito analizaremos, en primer lugar, las tasas específicas de participación económica de los trabajadores de alta escolaridad con base en las diferencias de género. Señalaremos cómo han aumentado estas tasas y en qué edades o grupos de edad se notan mayores participaciones. Trataremos de encontrar un patrón de comportamiento tanto en hombres como en mujeres. Este tema lo ligaremos a la relación entre la edad y la posición en el trabajo. Principalmente se analizará el tránsito del empleo asalariado al no asalariado y las modalidades de éste. Dentro de los profesionistas titulados y de posgrado haremos distinciones de acuerdo con las ocupaciones desarrolladas por hombres y mujeres.

Finalmente, dentro de un análisis longitudinal observaremos los cambios individuales de ocupación y de tipos de empleo durante un periodo determinado de quince meses, que es lo que nos permite la ENEU. Este lapso es suficiente para darnos cuenta cómo son los cambios entre los diferentes tipos de empleo, las ocupaciones implicadas en estos cambios, la intermitencia del individuo en el mercado laboral y el significado jerárquico de los cambios ocupacionales.

Tasas de participación económica: las diferencias entre hombres y mujeres

Es del conocimiento de los científicos sociales que una de las grandes transformaciones en el mercado laboral urbano en México en los más recientes 30 años es la gran participación que ha tenido la mujer en el mundo del trabajo (García y Oliveira, 1994). Esta incorporación se da también en empleos tradicionalmente masculinos y no solamente en los que se consideran popularmente como empleos femeninos (como secretarías, educadoras, enfermeras).

También la matrícula universitaria se ha visto ensanchada por la inscripción de la mujer en las diferentes carreras universitarias, incluyendo las ingenierías

² La ZMM está compuesta por nueve municipios conurbados del estado de Nuevo León: Monterrey, Guadalupe, Santa Catarina, García, General Escobedo, Apodaca, Juárez, San Pedro Garza García y San Nicolás de los Garza.

que se encuentran más relacionadas con el quehacer industrial (principalmente en carreras de ingeniería como computación y electrónica).³ Sin embargo, este crecimiento de la población ocupada femenina no ha sido acompañada con una justa retribución salarial, de acuerdo con los diferentes estudios sociales existentes (Pacheco, 1998; Parker, 1999). A la discriminación salarial se le suman otro tipo de restricciones como la falta de acceso a puestos directivos y gerenciales de las diferentes empresas. También se les destinan empleos temporales y de tiempo parcial, se les adjudican características restrictivas para desempeñar ciertos tipos de empleo, se confunden limitaciones laborales producto de la nueva inmersión al mercado laboral como si fueran propias del género.

Al igual que los demás mercados laborales locales, el de la ZMM ha visto plasmado en el juego de la oferta y la demanda esta situación. Actualmente 33.1 por ciento de los trabajadores ocupados son mujeres, mientras que en 1978 eran 24.9 por ciento (ENEU, 2º trimestre, 2000; Pozos, 1996). Este crecimiento va aparejado con una presencia cada vez más visible de las mujeres de más edad en la población ocupada. En 1987, 43 por ciento de trabajadoras estaba en el grupo de las menores de 25 años, ahora, en 1999, solamente 32 por ciento de la PEA ocupada femenil se encuentra en este grupo de edad (cuadro 1).

El promedio de edad de la fuerza de trabajo femenina era, en 1987, de 29.2 años, y en 1999 de 32.4 años. El grupo de edad con mayor crecimiento fue de los 35 a 44 años y lo hizo en 41.5 por ciento durante estos 12 años.

En los hombres, la disminución porcentual de los grupos de trabajadores más jóvenes fue más modesta, y el promedio de edad sólo aumentó en cerca de dos años durante la década de 1990. Sin embargo, en comparación con las mujeres, el aumento de los grupos de mayor edad es menor (cuadro 2).

Las mujeres demuestran en las estadísticas una mayor movilidad dentro de los grupos de edad. Esto se debe a que se están incorporando no solamente mujeres jóvenes, sino, principalmente, mujeres adultas al mercado laboral. También, en forma constante, grupos de mujeres abandonan el trabajo remunerado en forma definitiva y provisionalmente. Uno de los principales argumentos de los trabajadores desocupados al abandonar un empleo son los motivos familiares, y 70 por ciento de los que presentan esta justificación son mujeres.⁴

³ En la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), las mujeres tituladas representaban en 1988, 45 por ciento de los titulados, mientras que en 2000 aumentaron su presencia hasta llegar a 61 por ciento de los titulados (*La Universidad en cifras*, 1988 y 2000).

⁴ Datos del segundo trimestre, ENEU, 2000.

CUADRO 1
DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS OCUPADAS Y DESOCUPADAS
POR GRUPOS DE EDAD EN LA ZMM 1987-1999

Periodo	Grupos de edad					Total
	Menos de 25 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	Más de 54 años	
1987	43.0	30.1	16.2	7.8	2.9	100.0
1993	42.7	27.8	17.1	7.9	4.5	100.0
1995	36.1	27.9	19.6	10.6	5.8	100.0
1999	32.6	28.1	23.7	9.9	5.7	100.0
Total	37.8	27.7	20.1	9.3	5.1	100.0

Fuente: INEGI, ENEU, 1er trimestre 1987, 1993, 1995, 1999.

CUADRO 2
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES HOMBRES, OCUPADOS
Y DESOCUPADOS, POR GRUPOS DE EDAD EN LA ZMM 1987-1999

Periodo	Grupos de edad					Total
	Menos de 25 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	Más de 54 años	
1987	32.2	28.7	18.4	12.6	81.0	100.0
1993	31.1	27.0	21.6	13.0	7.3	100.0
1995	28.2	28.9	21.9	12.7	8.3	100.0
1999	25.9	30.0	22.0	13.5	8.6	100.0
Total	29.3	28.1	21.3	12.9	8.4	100.0

Fuente: INEGI, ENEU, 1er trimestre 1987, 1993, 1995, 1999.

Tanto hombres como mujeres ocupadas registran actualmente un año de escolaridad más que en 1987 (10 años de escolaridad las mujeres y 9.8 los hombres). La edad en la fuerza de trabajo más educada ha aumentado: en 1987 la edad promedio era de 31 años, y la mediana era de 29 años; en 2000, la edad promedio era de 35 años, mientras que la mediana era de 34 años.

Las mujeres manifiestan su peso principalmente en el grupo de los trabajadores de media y alta escolaridad y son las mujeres profesionistas las que durante estos 12 años crecieron en un porcentaje mayor (40 por ciento más). Entonces, la mayor presencia de profesionistas de edades avanzadas representará en el futuro un cambio laboral que limitará aún más el difícil acceso a empleos bien remunerados de parte de los jóvenes recién egresados, y además, reforzará (como se analizará más adelante) el proceso de heterogeneidad de las formas de inserción laboral de los profesionistas.

Como se puede notar en el cuadro 3, existe un relativo envejecimiento de la fuerza de trabajo con estudios técnicos especializados y universitarios, que representa un proceso de consolidación de una ciudad que ha visto crecer una población cada vez más escolarizada. Las diferencias entre los hombres y mujeres se manifiestan en los grupos de mayor edad, ya que en los hombres 22.1 por ciento de ellos son mayores de 44 años (cuadro 4), mientras que las mujeres mayores de 44 años constituyen nueve por ciento. La relación porcentual existente entre los trabajadores y trabajadoras ocupados en general no se ve reflejada en el grupo de menores de 25 años. En esta categoría notamos una participación económica de 47 por ciento mujeres y 53 por ciento de los hombres.

CUADRO 3
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS Y DESOCUPADOS
DE ALTA ESCOLARIDAD POR GRUPOS DE EDAD EN LA ZMM 1987-1999

Periodo	Grupos de edad					Total
	Menos de 25 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	Más de 54 años	
1987	25.2	44.0	19.2	9.2	2.4	100.0
1993	24.8	36.0	25.8	10.4	3.0	100.0
1995	20.1	37.4	27.2	11.4	3.9	100.0
1999	19.2	35.5	27.4	13.2	4.7	100.0
Total	20.2	35.6	27.9	12.0	4.3	100.0

Fuente: INEGI, ENEU, 1er trimestre 1987, 1993, 1995, 1999.

CUADRO 4
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES HOMBRES, OCUPADOS Y
DESOCUPADOS, DE ALTA ESCOLARIDAD, POR GRUPOS DE EDAD EN
LA ZMM 1987-1999

Periodo	Grupos de edad					Total
	Menos de 25 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	Más de 54 años	
1987	21.8	44.0	20.9	10.4	2.9	100.0
1993	20.2	34.1	28.9	12.9	3.9	100.0
1995	16.3	33.6	31.1	14.0	5.0	100.0
1999	14.6	35.1	28.1	16.1	6.0	100.0
Total	18.0	36.7	27.2	13.1	4.8	100.0

Fuente: INEGI, ENEU, 1987-1999. Los porcentajes son calculados en base a los totales de cada primer trimestre del año.

A pesar de que no se nota claramente en estos cuadros, el aumento porcentual de los trabajadores de alta escolaridad dentro de la población económicamente activa no ha logrado contrarrestar, aparentemente, los efectos de la caída de la tasa de crecimiento poblacional en el mercado laboral de la ZMM. Entonces este envejecimiento de la fuerza de trabajo, todavía puede mantenerse debido a que uno de los varios factores que influyen en este proceso social, como son las tasas de crecimiento poblacional (con ello las tasas de natalidad) en la ZMM, han disminuido drásticamente: en 1970 era una tasa media anual de 5.7 y en 1990 fue de 2.3 por ciento (Pozos, 1996) Además, los trabajadores pertenecientes al grupo de edad con mayor crecimiento durante estos trece años (35 a 44 años) aún se mantendrán en el mercado laboral cuando menos 18 años.

En conclusión, podríamos afirmar que, en contra del comportamiento general a nivel nacional y a nivel sectorial, la participación laboral de las mujeres de alta escolaridad en la ZMM ha continuado creciendo en estos últimos trece años. Además, como lo demuestran los grupos de mayor edad, las tasas de abandono laboral femenino han disminuido. La tasa de crecimiento de la participación femenil de 1987 a 2000 fue de 13.3 por ciento anual, mientras que la de los hombres de alta escolaridad fue de 6.9 por ciento anual (cálculos basados en el comportamiento de los segundos trimestres)

Sin embargo, los diferentes estudios relacionados con el comportamiento femenino en el mercado laboral habían descubierto que a partir de mediados de los ochenta, las mujeres tendían a moderar su participación económica (Pozos, 1996; Cruz, 1993; Oliveira y García, 1998). Especialmente (Estrella y Zenteno, 1999) observan que de 1988 a 1994 en la ZMM la “propensión a la ocupación” de las mujeres de nivel educativo medio y superior disminuyó. En nuestro caso, el saldo es positivo, ya que durante el periodo 1987-2000, la tasa de participación económica de las mujeres de alta escolaridad aumentó en seis puntos porcentuales (de 50 a 56 por ciento). Y si tomamos en cuenta solamente a las egresadas universitarias tituladas y de posgrado, tenemos que el crecimiento fue de 10 puntos porcentuales (de 56 a 66 por ciento).

Las etapas del ciclo de vida laboral de los titulados y de posgrado

Dado que la participación laboral de las mujeres es más alta en la medida en que se consideren los más altos niveles educativos, en el siguiente apartado nos enfocaremos solamente a los trabajadores titulados y de posgrado. En el caso de las mujeres se encuentran básicamente cuatro etapas en el ciclo de vida laboral. Una primera etapa está relacionada con una mayor participación laboral en el mercado de trabajo asalariado.

En las edades de entre 20 y 24 años, las tasas de participación por edad alcanzan los máximos de 89 por ciento, los más altos durante el análisis de la participación económica de la mujer. Las mujeres en estas edades siguen el mismo comportamiento que los hombres del mismo grupo de edad. Una de las razones para que esto sea así tiene relación con el hecho de que las mujeres aún no se han casado y no han tenido hijos. A pesar de que se demuestra que las mujeres tienden a participar en el mercado laboral, las condiciones de éste desalientan su participación. Cuando se analiza a las mujeres tituladas menores de 25 años nos damos cuenta de que las variables laborales presionan para que la vida familiar de la mujer no se pueda cumplir armoniosamente con la vida laboral. Probablemente sea un mercado que no favorece la creación de empleos de tiempo parcial, con salarios atractivos y calificación del empleo adecuado para el nivel de estudios de la mujer que desea casarse y tener hijos.⁵

⁵ Esta aseveración se ve reforzada por lo que observamos en los recién titulados universitarios: los primeros empleos de los egresados titulados de la UANL en el año 2000 no eran del todo atractivos, debido a que aproximadamente 23 por ciento de los titulados que trabajaban en ese momento estaban buscando un nuevo empleo. Mientras que, de los recién titulados de la UANL en 1988 que trabajaban en el momento de la encuesta, solamente uno mencionaba que buscaba empleo (*La universidad en cifras*, 1988 y 2000).

Una de las principales características de la primera etapa se nota cuando la mujer, que no participa en el mercado laboral, continúa estudiando o abandona su empleo con el propósito de continuar sus estudios de posgrado o de especialización. Este es un mecanismo que ha funcionado en esta etapa y que prolonga el proceso de transición de la escuela-trabajo. Lo que significa que la transición hacia la adultez se desarrolla más con la ayuda de la institución educativa (Martínez, 2000) o, por el contrario, la etapa vital de la soltería se prolonga (la edad promedio de las solteras aumenta durante estos trece años: de 28 a 30 años).

En la segunda etapa, la razón principal para abandonar el empleo tiene que ver con la crianza de niños o con el hecho de contraer matrimonio. Las razones familiares toman el papel principal en el abandono del empleo. Además, las tasas de participación bajan claramente después de los 25 años, mientras que las razones familiares de abandono van aumentando paulatinamente hasta la edad de 41 años de la trabajadora (conviene ver el cuadro 6, sobre la participación de solteras y casadas para ilustrar indirectamente las causas de las diferencias de participación). Alrededor de este grupo de edad, las tasas de participación empiezan a subir otra vez, después de una época de cambios repentinos de participación entre los 35 y los 40 años. Esta segunda etapa se puede caracterizar como la de una participación profesional con constantes abandonos y una reintegración continua en el mercado laboral (cuadro 5).

CUADRO 5
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA PEA DE UNIVERSITARIOS
TITULADOS Y DE POSGRADO, POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO EN LA
ZMM 1994-2000

	Ocupados		Desocupados		PEI		Total (ocup+desocup+PEI)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 26 años	87.4	77.8	7.0	7.9	5.6	14.3	100.0	100.0
27 a 40 años	97.5	65.5	1.9	2.2	0.6	32.3	100.0	100.0
41 a 51 años	96.6	66.8	2.1	0.7	1.3	32.5	100.0	100.0
Más de 51 años	73.8	34.5	2.6	1.0	23.6	64.5	100.0	100.0
Total	92.7	66.7	2.8	3.2	4.5	30.1	100.0	100.0

Fuente: INEGI, ENEU, 1994-2000. Los porcentajes son calculados con base en los totales de todos los trimestres, desde el tercer trimestre de 1994 hasta el segundo trimestre del 2000. PEI = población económicamente inactiva.

Mientras que las tasas de participación de los hombres se encuentran en más de 95 por ciento, en las mujeres empiezan a bajar desde 80 hasta 61 por ciento durante esta etapa. También se dan altas tasas de desempleo, por ejemplo, a los 30 años nuestra base de datos nos presenta tasas de 6.9 por ciento de desempleo abierto, lo que implica que mujeres casadas o mujeres que intentan volver a incorporarse al mercado laboral encuentran obstáculos difíciles de sortear. De hecho, 75 por ciento de las mujeres que declaran no trabajar por dedicarse a las labores de hogar han tenido al menos un empleo después de titularse, es decir, no siempre han pertenecido a las inactivas, y es probable que la experiencia laboral sea más extensa, debido a que en promedio tienen ocho meses fuera del mercado laboral desde que tuvieron el último empleo hasta la semana de referencia.

En cuanto a los grupos de edad, las mujeres de entre los 25 y 41 años, que declararon dedicarse a las actividades del hogar y que al menos han tenido un empleo después de titularse, representan 72 por ciento. Mientras que en el grupo de las menores de 25 años, es 34 por ciento. Así se demuestra que existe una reintegración laboral constante y que el mercado laboral no ha podido ofrecer condiciones laborales atractivas para este grupo de profesionistas. Además, con esto corroboramos que las mujeres menores de 25 años no anteponen su situación familiar frente al empleo y que han continuado su intención de reingresar al mercado laboral; por otra parte, reafirmamos la intermitencia que tienen en el mercado laboral las mujeres mayores de 25 y menores de 41 años. Otros autores que estudian al papel de las mujeres casadas, independientemente de sus niveles de escolaridad, encuentran que esta intermitencia es más cercana a los 40 años (Cruz, 2001).

Existe una tercera etapa durante la cual se da una reintegración continua en el mercado laboral, pero no se vuelve a los niveles de los 25 años o menos. De hecho, la participación pasa de 62 a 68 por ciento. Esta etapa llega hasta los 50 años y se caracteriza también por los altibajos de la participación en algunas edades, pero siempre manteniendo la tendencia de recuperación. A partir de los 51 años, las mujeres bajan abruptamente sus tasas de participación, y se puede caracterizar como la etapa del abandono paulatino y definitivo del mercado laboral. Después de los 55 años, la principal causa del abandono del empleo es la jubilación o la pensión, aunque las razones familiares siguen teniendo bastante importancia en los primeros años de los cincuenta. Esta sería la cuarta etapa del ciclo de vida laboral de las mujeres tituladas y de posgrado.

En promedio, durante los últimos seis años (1994-2000), su tasa de participación gira alrededor de 66 por ciento (cuadro 5). Es bastante alta considerando a los demás grupos de mujeres definidas por sus niveles de escolaridad. Conviene aclarar que las edades límites de las etapas del ciclo laboral varían de trimestre a trimestre, pero la tendencia a observar cuatro etapas se mantiene. Esta visión de las cuatro etapas aparece más nítidamente en el análisis del año 2000, mientras que en 1995 existe una relación inversamente proporcional entre la edad y las tasas de participación. La regla en este caso es: en la medida en que aumenta la edad disminuyen las tasas de participación⁶ (Estrella y Zenteno, 1999). Y contrario a lo que pasa en los hombres, el primer grupo de edad significa para las mujeres las tasas más altas de participación, mientras que para los hombres es de las más bajas.

El comportamiento entre el hombre y la mujer en estas edades (menores de 25 años) es semejante, incluyendo las altas tasas de desempleo, que se van reduciendo en la medida en que avanza la edad, pero en 1995 estas tasas de desempleo también se presentan en otros grupos de más avanzada edad.

En el caso de los hombres solamente se puede hablar de tres etapas. Una primera, ya mencionada; una intermedia, que nos refleja altas tasas de participación y que se prolonga hasta los 50 años aproximadamente, y una tercera etapa de preparación para el abandono del mercado laboral. Con la crisis de 1995, sin embargo, se dan tasas de desempleo relativamente altas en edades cercanas a cuarenta años, junto con las que aparecen en los grupos de edad menores de 30 años.

Finalmente, tanto en hombres como en mujeres, los grupos de edad menores de 35 años han disminuido como trabajadores ocupados. La explicación es sociodemográfica ya que los grupos de mayor edad han crecido más aceleradamente que los menores de 35 años. Por ejemplo, en la mujeres, la población de entre 35 y 44 años creció 3.5 veces desde 1987 hasta 1999. Mientras que las mujeres menores de 25 años crecieron 0.5 veces.

En cuanto a los hombres, los menores de 25 años crecieron 0.2 veces, mientras que el grupo de edad de 35 a 44 años dobló su población. Entonces aumentan trimestralmente los ocupados de menos de 35 años, pero en comparación con los otros grupos, disminuyen en forma relativa durante estos trece años.

⁶ Un grupo de países europeos siguen este patrón de participación femenina que refleja una relación inversamente proporcional entre la participación y la edad, después de los 24 años (países como Bélgica, España, Italia y Grecia) (De la O y González, 1994).

El estado civil, la edad y la participación económica

Como se veía anteriormente, las tasas de participación de las solteras son considerablemente más altas que la de las casadas (85.7 y 52.8 por ciento) y además existe una variación en la participación de las casadas de acuerdo con la edad. El abandono del mercado laboral que se detecta en la segunda etapa de la participación económica femenina se debe, básicamente, al comportamiento de las casadas en ese grupo de edad (cuadro 6).

CUADRO 6
DISTRIBUCIÓN DE LA PEA DE LAS UNIVERSITARIAS TITULADAS Y DE
POSGRADO, POR GRUPOS DE EDAD Y ESTADO CIVIL EN LA ZMM
1994-2000

Grupos de edad	Ocupadas		Desocupadas		PEI		Total (ocup+desocup+PEI)	
	solteras	casadas	Solteras	casadas	solteras	casadas	solteras	casadas
Menos de 26 años	82.6	62.0	8.1	7.2	9.3	30.8	100.0	100.0
27 a 40 años	90.9	52.8	3.4	1.4	5.7	45.8	100.0	100.0
41 a 51 años	90.5	55.7	1.7	1.4	7.8	42.9	100.0	100.0
Más de 51 años	58.7	31.6	0.7	0.9	40.6	67.5	100.0	100.0
Total	85.7	52.8	5.3	1.9	9.0	45.3	100.0	100.0

Fuente: INEGI, ENEU, 1994-2000. Los porcentajes son calculados con base en los totales de todos los trimestres, desde el tercer trimestre de 1994 hasta el segundo trimestre del 2000. PEI = Población económicamente inactiva.

¿Qué efectos tiene este comportamiento laboral diferenciado de las casadas y las solteras? Uno de los cambios predecibles tiene que ver con las horas trabajadas a la semana: las solteras dedican 40 horas a trabajar de acuerdo con la mediana estimada, mientras que las casadas solamente 32 horas, si consideramos la edad de 35 a 45 años.

Las trabajadoras menores de 35 años, tanto casadas como solteras, tienen 40 horas a la semana (como mediana). Entonces, no solamente influye el hecho de casarse como desaliento de la participación, sino principalmente el aumento de las responsabilidades familiares que devienen con el nacimiento de los hijos y la persistencia de los roles sociales de género que prevalecen en los grupos sociales de más alta educación. La participación económica, en el caso de las

trabajadoras de alta escolaridad, disminuye en relación al mayor número de hijos que se tengan (cuadro 7).

CUADRO 7
TASAS DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES TITULADAS
Y DE POSGRADO DE ACUERDO CON EL NÚMERO DE HIJOS
EN LA ZMM (1994-2000)

	Población Ocupada	Población Desocupada	Población económicamente inactiva	Total
Sin hijos	83.8	5.2	11.0	100.0
1 hijo	62.0	2.7	35.3	100.0
2 hijos	54.2	1.2	44.6	100.0
3 hijos	48.1	1.2	50.7	100.0
4 hijos	41.6	1.8	56.7	100.0
5 hijos	39.9	1.3	58.8	100.0
6 hijos	24.3		75.7	100.0
7 hijos	12.4		87.6	100.0
8 hijos	50.4		49.6	100.0
9 hijos	90.9		9.1	100.0
10 hijos	11.1		88.9	100.0
Total	66.7	3.2	30.1	100.0

Fuente: INEGI, ENEU. Todos los trimestres desde el tercer trimestre de 1994 hasta el segundo trimestre de 2000.

Este comportamiento no es igual al observado por los diferentes estudios sobre la participación de las mujeres de bajos recursos. En este tipo de trabajadoras, las casadas con hijos han aumentado considerablemente su participación en los últimos años (Oliveira y García, 1998). Habrá que aclarar que las tasas de participación de las mujeres con hasta tres hijos han variado pero no manifiestan una tendencia clara hacia una dirección durante estos trece años, probablemente sus niveles de participación dependen de otras variables familiares y laborales ya documentadas por otros estudios⁷ (Cerruti, 2000)

⁷ Uno de estos factores es el apoyo familiar en el cuidado de los niños, otro es la política de contratación de las empresas e instituciones públicas en relación con las mujeres con hijos (Oliveira y García, 1998).

Salarios y estado civil de los trabajadores de alta escolaridad

Siendo el factor familiar una variable fundamental en la explicación de la participación laboral de las mujeres y siendo el estado civil un indicador que refleja una diferenciación de tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral, conviene analizar cómo es el comportamiento entre solteras y casadas en aspectos como los salarios y los niveles ocupacionales.

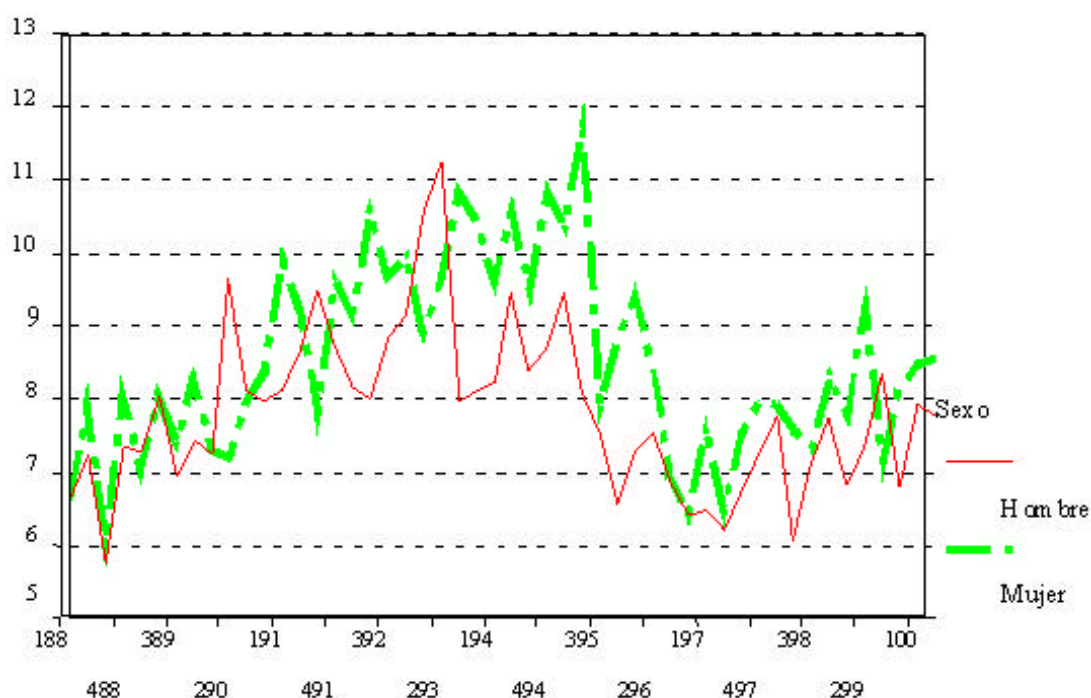
El monto salarial mensual en algunos grupos de edad es mayor en las solteras que en las casadas, mientras que los ingresos monetarios por hora son mayores en las casadas que en las solteras. Uno de los motivos por lo cual se ven estas diferencias salariales está relacionada con el hecho de que las casadas tienen mayor presencia en empleos por cuenta propia y como patrones, además que en la mayoría de los grupos de edad aparecen con más altos porcentajes en las categorías asalariadas relacionadas con los puestos gerenciales y directivos. Entonces, las casadas participan menos en el mercado laboral pero desarrollan actividades de más alta jerarquía y formas de empleo no asalariadas. El apoyo logístico y económico familiar debe ser fundamental en el desarrollo de este tipo de actividades no asalariadas y que está ausente, probablemente, en las mujeres solteras. Sin embargo, no hay que olvidar que esta situación de la mujer trabajadora casada, en estos tipos de empleo, es minoritaria en el universo de las mujeres tituladas y de posgrado. Además, estos datos presentan una posible tendencia que nos muestra que las casadas tituladas tienden a considerar su participación económica como permanente siempre y cuando logren un estatus ocupacional ventajoso.

Relegando en el análisis a las casadas, y permitiendo aligerar el peso de la discriminación sexual existente, comparamos a hombres solteros y mujeres solteras bajo el pretexto de que las tasas de participación son semejantes (85.7 las mujeres y 88.4 por ciento los hombres). Sorprende que las mujeres solteras de alta escolaridad obtengan más ingresos monetarios por hora que los hombres solteros, sobre todo, esta diferencia se ve con mayor claridad durante el año de la crisis económica de 1995⁸ (gráfica 1). Estas distancias salariales no se ven en otros grupos y tampoco en ciertas ocupaciones (Parker, 1999). Las diferencias de salarios son más claras y confiables en los trabajadores menores de 36 años,

⁸ Esto no es válido para los trabajadores de baja escolaridad, ya que los hombres solteros tienen mejores salarios que las mujeres solteras.

ya que la dispersión estadística de los ingresos es casi igual en los solteros y solteras. Después de esta edad, la desviación estándar es muy alta y conviene no tomar las diferencias como datos definitivos.

GRÁFICA 1
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE ALTA ESCOLARIDAD
SOLTEROS: SALARIO POR HORA



El resumen de estos trece años nos permite señalar lo equilibrado que están los ingresos monetarios entre hombres y mujeres solteras de alta escolaridad menores de 36 años: los hombres ganan 96 por ciento del salario de la mujer. Sin embargo, tanto los hombres solteros como las mujeres solteras, obtienen salarios por hora más bajos que los casados. Es probable que esto se deba a que los solteros de alta escolaridad, que en su mayoría se concentran en los grupos de edad menores de 35 años, están ubicados en los empleos de más bajo perfil laboral o los más flexibles (cuadro 8). Con ello, aún no logran aprovechar

empleos que capitalicen los conocimientos, las habilidades, las redes sociales y la experiencia acumulados. Puede ser también que la existencia de empleos de más bajos ingresos monetarios esté presionando para que los profesionistas aplacen sus proyectos de matrimonio y de formación de un nuevo hogar y, en parte, esto está contribuyendo para que las tasas de crecimiento de los trabajadores solteros sean más altas que las de los casados.

La edad y la posición en el trabajo

Una de las posibilidades de la carrera profesional, de acuerdo con los grupos de edad, es la del cambio del empleo asalariado hacia el trabajo por cuenta propia. En la ZMM esta posibilidad está fincada en una tradición que creció cuando la ciudad observaba un gran momento de movilidad social (en los sesenta) (Balán *et al.*, 1977). Actualmente, el trabajo por cuenta propia conjuga empleos de refugio y de desarrollo profesional. Es en esta opción donde algunos trabajadores han buscado resolver la problemática que el contexto les ha dejado. De acuerdo con el cuadro 9, tenemos que, a mayor edad, existe un crecimiento de trabajadores no asalariados, esto es válido también para los trabajadores de baja escolaridad e inclusive más clara es la relación.⁹ Junto a este corte transversal, realizamos cuatro más, en 1987, 1993, 1995 y 1998, y notamos que, salvo algunas variaciones,¹⁰ la tendencia es igual y los indicadores de independencia de variables tienen semejantes puntajes.

Inclusive, después de revisar los datos durante estos 13 años, concluimos que el peso del empleo asalariado disminuye en los trabajadores de mayor edad. En este sentido, las categorías beneficiadas por esta disminución son la de los trabajadores por cuenta propia y los patrones. En el caso de los trabajadores de baja escolaridad, la relación entre grupos de edad avanzada y trabajadores no asalariados se limita a los trabajadores por cuenta propia. Habrá que tomar en cuenta que existen diferencias entre los hombres y las mujeres: mientras que en los trabajadores de baja escolaridad las mujeres también reflejan este movimiento jerárquico del empleo asalariado hacia el trabajo por cuenta propia, en el caso de los trabajadores de alta escolaridad, las mujeres de los diferentes grupos de edad aún siguen manteniendo importantes contingentes en los empleos asalariados.

⁹ La medida de asociación utilizada fue *Phi*, cuyos valores fueron 0.339 para los trabajadores de alta escolaridad y 0.390 para los de baja escolaridad.

¹⁰ En 1987 y en 1998, los trabajadores más jóvenes ingresaron al mercado laboral sin utilizar la vía de

CUADRO 8
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS DE ALTA ESCOLARIDAD EN LA ZMM, SEGÚN
MODALIDADES DE EMPLEO POR GRUPOS DE EDAD, 1998

Modalidades del empleo	Grupos de edad					Total
	Menos de 25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	Más de 54 años	
Trabajo contrato indefinido, asegurado	54.3	71.7	69.6	62.5	49.8	66
Trabajo temporal, asegurado	10.6	3.7	3.5	1.1	1.8	4.5
Trabajo contrato verbal, asegurado	1.4	1.2	0.5	0.6		0.9
Trabajo contrato indefinido sin seguro	4.3	4.2	2.5	4.0	1.7	3.6
Trabajo temporal, sin seguro	4.6	2.1	1.5		1.7	2.1
Trabajo contrato verbal sin seguro	13.9	5.1	3.9	8.4	13.5	7.1
No asalariados	11.0	12.0	18.3	23.3	31.7	15.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100	100

Fuente ENEU, 4 trimestre 1998.

CUADRO 9
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS DE ALTA
ESCOLARIDAD EN LA ZMM: POSICIÓN EN EL TRABAJO POR GRUPOS
DE EDAD, 2000

Posición en el trabajo	Grupos de edad					Total
	Menos de 25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	Más de 54 años	
Patrón	1.3	8.1	10.4	17.4	24.7	9.4
Trabajador por su cuenta	6.6	10.5	9.1	18.4	23.5	11.0
Trab. destajo, comisión	0.9	1.8	1.9	1.5	2.7	1.7
Trabajador a sueldo fijo	86.3	78.8	76.6	61.8	47.6	75.9
Trab.familiar sin pago	4.9	0.7	2.1	0.9		1.9
Trab. no fam. sin pago					1.5	0.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INEGI, ENEU, 2º trimestre 2000.

Para ejemplificar esto, basta mencionar que las edades promedio y la edad mediana han aumentado en las tres “posiciones en el trabajo” más importantes. Este aumento es más evidente en los trabajadores de alta escolaridad, que en los de baja escolaridad. En los de alta escolaridad la edad promedio de los trabajadores por cuenta propia y de los patrones aumentó en tres años, mientras que la edad promedio de los asalariados solamente creció en un año (tomando en cuenta los segundos trimestres desde 1987 hasta 2000). En el caso de los trabajadores de baja escolaridad, el aumento de la edad de patrones y trabajadores asalariados es de un año, mientras que los trabajadores por cuenta propia se mantuvieron en la misma edad promedio (habrá que considerar que el comportamiento de las medianas es semejante).

Esto viene a demostrar, desde el punto de vista de la edades de los trabajadores, la declinación paulatina del empleo asalariado dentro de las expectativas laborales de los técnicos y profesionistas. Fincar la carrera profesional en el empleo asalariado es menos probable y es posible, que sea

la independencia salarial, mientras que en 1993 y en 1996, algunos trabajadores de menos de 25 años (entre 5 y 8 por ciento) se insertaron en empleos de cuenta propia. Además en 1995, año de la crisis, 11 por ciento de los trabajadores menores de 25 años se mantuvieron en empleos familiares sin recibir remuneración por ello.

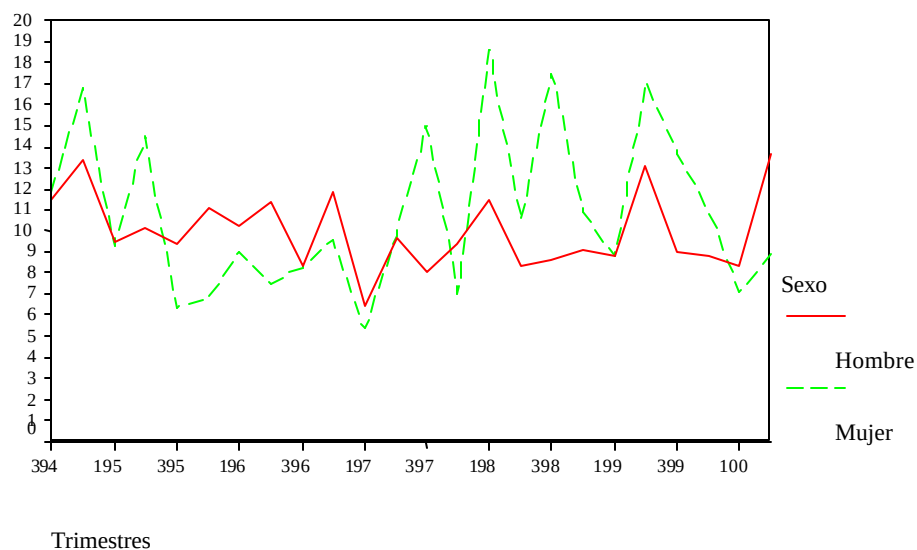
menos deseable. De hecho, también puede demostrar que existen límites temporales en el empleo asalariado, ya que no tiene capacidad de proporcionar permanencia y buenos salarios a largo plazo.

¿Estaremos ante un proceso de desalarización en los trabajadores de alta escolaridad? No totalmente, pero si persiste el aumento de la edad en los trabajadores de alta escolaridad, y si las trayectorias laborales siguen el mismo esquema o patrón, entonces podemos afirmar que sí en el caso de los hombres. Sin embargo, queda para la investigación posterior el hecho de que las mujeres técnicas y profesionistas, a pesar de observar mejores ingresos monetarios en los empleos por cuenta propia, sigan manteniendo su carrera profesional con base en el empleo asalariado (gráfica 2). Una de las explicaciones está fincada en el carácter transitorio o intermitente de su participación económica, lo que hace imposible que su capacitación se esté actualizando y que tampoco se adecuan a los requerimientos constantes de renovación del conocimiento y actualización en sus áreas profesionales. Otra explicación está relacionada con la forma en que las familias dan uso de los recursos limitados. Es probable que los hombres, en el ámbito familiar, tengan más apoyo que las mujeres para que empiecen y desarrollen un trabajo por cuenta propia. En este sentido son mayores los obstáculos que tiene que superar la mujer para desligarse del empleo asalariado y empezar un proyecto laboral independiente.¹¹ Es probable también que la mayoría de las trabajadoras tituladas mayores de 30 años estén casadas y formen parte de matrimonios con ambos cónyuges trabajando, de tal manera que el salario de la mujer sea un complemento del ingreso del varón. También es importante mencionar que algunas mujeres incursionan en disciplinas que se desarrollan bajo la modalidad del empleo asalariado (como enfermeras, educadoras, trabajadoras sociales).

Aparte de precisar que el aumento de la importancia de los empleos por cuenta propia y de los patrones prevalece en los grupos de trabajadores de mayor edad, es necesario saber si esto se debe a que los trabajadores por cuenta propia, que están en los grupos de mayor edad, tienen una cierta antigüedad en el mismo tipo de empleo, o si son trabajadores por cuenta propia recientes, egresados o “expulsados” del sistema seguro del “trabajo asalariado de tiempo completo y con prestaciones”.

¹¹ Resulta interesante pensar esta trayectoria en términos de las estrategias familiares. Si esto es así, entonces diríamos que las estrategias de la unidad doméstica carecen hasta cierto punto de una racionalidad que rescate la eficiencia en la distribución de la fuerza de trabajo en los diferentes tipos de empleo del mercado extradoméstico. ¿Por qué se posibilita más a los hombres las incursiones en el trabajo independiente cuando en apariencia las mujeres también obtienen éxitos dentro de esta modalidad de empleo?

GRÁFICA 2
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y ALTA
ESCOLARIDAD POR SALARIO POR HORA 1994-2000



Salarios base 1994 = 100

Los autores como Balán y otros (1977) sostenían en la década de 1970, que en la ZMM la existencia de este tipo de trabajadores (aunque ellos hablaban en general y no solamente de los trabajadores de alta escolaridad) tenía relación con una trayectoria personal exitosa fincada desde los primeros años de ésta. Es decir, la existencia de altos contingentes de trabajadores por cuenta propia en los grupos de mayor edad no se debe a las nuevas incorporaciones al grupo, sino de la persistencia y perseverancia de los integrantes. Estos mismos autores establecen un promedio máximo de diez años, después de haber ingresado al mercado laboral, para que un asalariado logre introducirse al grupo de los trabajadores por cuenta propia.

Pries (1992) encuentra en la ciudad de Puebla que los cambios de empleo de los trabajadores se realizan en diferentes direcciones, aunque es más importante el movimiento del trabajo asalariado hacia otro trabajo asalariado (63 por ciento) y, en segundo término, los cambios de trabajo asalariado hacia trabajo por cuenta propia (21.9 por ciento).

Para este autor, los cambios del empleo asalariado hacia los trabajos por cuenta propia empiezan a tomar una verdadera importancia a los 21 años aproximadamente, y a partir de los 40 años, los trabajadores no reflejan cambios del trabajo por cuenta propia hacia los dependientes, mientras que a partir de los 30 años se dan cambios dentro del grupo de los cuenta propia. Este autor esquematiza el tipo de trayectoria de los trabajadores encuestados en Puebla (de acuerdo con lo observado en 2000 eventos de cambios de empleo):

la carrera laboral empieza con trabajos asalariados-dependientes y los cambios correspondientes (se efectúan) dentro de este tipo de empleo, en una segunda etapa del ciclo de vida, adquieren mucha importancia los cambios de trabajo asalariado hacia el trabajo por cuenta propia y, en la última fase de la trayectoria laboral, prevalecen los cambios dentro del tipo de empleo por cuenta propia (Pries, 1992).

Si bien nuestro trabajo no está basado en un estudio longitudinal, la ENEU nos permite analizar durante 15 meses la trayectoria laboral de los trabajadores incluidos en la muestra. Durante el siguiente análisis haremos mención, cuando así lo amerite, de la muestra de los trabajadores de alta escolaridad que componen un panel que abarca desde el primer trimestre de 1995 hasta el primer trimestre de 1996. Los resultados, como veremos más adelante, complementarán las observaciones de estos dos autores en el sentido de que no solamente es importante la transición de un empleo asalariado hacia uno por cuenta propia, sino también la aparición simultánea o el tránsito constante en ambas direcciones de estos dos tipos de empleo.

Primero habrá que señalar que, después de una revisión del panel, notamos que los cambios entre las diferentes formas de empleo de acuerdo con la posición del trabajo son más intensas entre las categorías asalariadas (tanto en los hombres como en las mujeres representan 23 por ciento de la muestra). Mientras que los cambios de asalariados a trabajadores por cuenta propia y patrones en los hombres representan 7.7 por ciento de la muestra, y en las mujeres, sólo tres por ciento. El tránsito dentro de los trabajadores por cuenta propia y entre patrones y trabajadores por cuenta propia, en las mujeres prácticamente no existe, mientras que en los hombres son 17.9 por ciento de la muestra. Entonces, los cambios entre categorías de acuerdo con la posición en el trabajo en los hombres de alta escolaridad son más heterogéneos y se acercan más al modelo expresado por Pries; mientras que las mujeres de alta escolaridad basan su movilidad laboral principalmente dentro del grupo de trabajadores asalariados.

Tomando en cuenta al total de la población mayor de 12 años (independientemente de los niveles escolares), los empleos asalariados alcanzan su mayor importancia en los trabajadores que están en el grupo de edad de entre 23 y 30 años. A los 25 años existen nueve asalariados por un trabajador por cuenta propia; a los 50 son dos por uno y es hasta los 62 años, edad promedio en la que se inicia la jubilación, cuando existe un trabajador asalariado por uno por cuenta propia.¹²

En el caso de los trabajadores de alta escolaridad, a los 25 años existen 11 trabajadores asalariados por cada trabajador por cuenta propia, mientras que a los cuarenta años son cuatro trabajadores asalariados por cada trabajador por cuenta propia. A los 45 años la relación se mantiene, pero habrá que tomar en cuenta que los patrones son otra categoría que tiene en los trabajadores altamente educados el mismo peso que los empleos por cuenta propia; de tal manera que la pérdida de la importancia del trabajo asalariado se refleja en el crecimiento de estas dos categorías. Por ejemplo, a los 50 años la relación es de 1.5 asalariados por cada patrón o trabajador por cuenta propia. Sin embargo, tal como lo mencionábamos arriba, la mujer profesionista refleja mayores porcentajes de asalariados en todos los grupos de edad, de tal manera que aun a los 45 años su relación asalariado-cuenta propia es de cinco a uno.

Entonces ¿a qué se debe este cambio paulatino y constante de aumento en la importancia del trabajador por cuenta propia y los patrones? Una explicación tiene relación con la tendencia creciente a aligerar institucionalmente el mercado laboral, posibilitando a los empresarios a ofrecer empleos con menos prestaciones sociales, evitando los mejoramientos progresivos y de largo plazo, como seguros de vida, apoyo a la educación de los hijos, pagos crecientes por antigüedad laboral. En este sentido, la estadía en una empresa para un trabajador está significando una menor promoción laboral interna, aun y a pesar de la antigüedad que pueda acumular. Con el paso del tiempo el trabajador está notando que sus ingresos no mejoran notablemente o que las expectativas de una carrera profesional han disminuido. Argumentos suficientes para que, en el nivel de los trabajadores de alta escolaridad, la búsqueda del empleo por cuenta propia sea atractiva. Puede ser que también, en este contexto, en donde ser asalariado no es sinónimo de seguridad laboral, la filosofía laboral del emprendedor de negocios sea socorrida por un grupo de trabajadores profesionistas ex asalariados que buscan, mediante el uso racional de su liquidación laboral, mantenerse en el mercado de trabajo (Vellinga, 1988).

¹² Se toman en cuenta los datos de todos los trimestres desde 1987 hasta el segundo trimestre de 2000.

Para entender esto habrá que señalar que después de los 54 años la población económicamente inactiva (PEI) empieza a tener una mayor importancia, mientras que los asalariados inician la expulsión de fuerza de trabajo en cantidades más evidentes que la pérdida observada de integrantes del grupo de trabajadores por cuenta propia. Este tránsito también se da en edades más tempranas, pero no en el sentido de salirse del mercado laboral, sino de cambiar el tipo de empleo. En la muestra del panel de 1995-1996, la edad promedio de este tipo de cambios laborales es de 37 años en los hombres.

Existen, entonces, diferentes hipótesis que tratan de explicar este fenómeno social: a) porque existen obstáculos para continuar una carrera profesional como trabajador asalariado dentro de una o varias empresas del mismo tipo. Uno de estos obstáculos puede ser la falta de mejoras salariales y prestaciones sociales en el tiempo y, por lo tanto, las expectativas de mejorar son bajas. b) Otra razón es la relacionada con las políticas de las empresas vinculadas con las renovaciones de personal de cierta edad o con cierta antigüedad. Existen casos de empresas que funcionan con base en rendimientos productivos visibles anuales y siempre están evaluando la productividad de sus trabajadores, de tal manera que el promedio de permanencia suele ser muy variable e inestable (en algunas empresas es de dos años en promedio). c) También el aumento del número de jubilaciones anticipadas que se han desarrollado debido a la constante renovación estratégica, a las alianzas empresariales y a la actualización permanente de la administración empresarial. d) Otra razón es el estancamiento del sistema creador de empleos formales y asalariados. e) Probablemente también tiene importancia el deseo personal de lograr la independencia económica, debido a las condiciones precarias del empleo asalariado o por falta de oportunidades viables para los profesionistas en el sistema económico formal. La experiencia previa, la acumulación de capital, la especialización en la disciplina profesional, son factores que permiten que a cierta edad se busque afanosamente la independencia económica (Carnoy y Castells, 1997). En la ZMM también es importante la experiencia del núcleo familiar como trabajadores por cuenta propia ya que representan la red social inmediata y el capital monetario inicial.¹³

¹³ En las tres universidades más importantes de la ZMM, los programas de “emprendedores” han tenido en los últimos años una gran relevancia. Las autoridades de estas instituciones están promoviendo el autoempleo como una forma de responder ante los límites que se observan en el empleo asalariado. Por ejemplo, en una revisión que realizamos de una mesa de discusión por internet, promovida por los egresados del ITESM, llegamos a concluir, después de analizar 200 participaciones, que el egresado de esta institución considera positivo dedicar los primeros cinco años de su experiencia laboral en un puesto asalariado dentro de una gran empresa. En un segundo momento de la trayectoria, podría

La decisión empresarial de transformar las prestaciones de largo plazo en una remuneración de corto plazo puede coadyuvar a que los trabajadores roten más en los empleos, buscando la mejor remuneración y construyendo más tácticas (parecido a lo que les pasa a los funcionarios del gobierno o los trabajadores de confianza que reciben salarios relativamente altos en un ambiente laboral de incertidumbre y que hasta cierto punto deben considerar una parte de estos ingresos monetarios como un ahorro necesario para las épocas de desempleo).

Para poder explicar las razones por las cuales esta tendencia está presente, habría que mencionar que idealmente existe una curva de vida típica que los profesionistas desarrollan (Balán *et al.*, 1977). Inician con empleos que requieren de poca experiencia laboral, y con el tiempo, los trabajadores van subiendo en la jerarquía ocupacional, hasta detenerse y estacionarse, y finalmente, en edades avanzadas, empieza a declinar el ciclo laboral y se abandona definitivamente el mercado de trabajo. Actualmente se puede plantear que los primeros tipos de empleos siguen manifestando su importancia en edades más avanzadas de los trabajadores y es por eso que la consolidación de una carrera laboral actualmente se está prolongando en el tiempo. Además, este modelo, que presentan estos autores, responde principalmente a una trayectoria laboral ideal adjudicada a los hombres, pues como se veía anteriormente, no es viable para las mujeres.

Dentro del contexto actual, otro autor presenta un esquema del ciclo de vida laboral que refleja el peso de los mercados flexibles (Vargas, 2000). Este autor presenta el ciclo de vida laboral considerando tres momentos: el pasado, en base a una economía del bienestar, donde el ciclo vida laboral fue idealmente predecible, seguro, de por vida y ascendente. Un segundo momento se da hoy, en la actualidad, debido a las nuevas estructuras y tecnologías; el ciclo de vida laboral es impredecible, menos seguro, y contiene constantes lapsos de desempleo. Finalmente, en el futuro, debido a la asimilación del cambio, el ciclo de vida laboral estará definido por carreras planeadas, flexibles, y basados en una educación y capacitación permanente.

diversificarse hacia puestos de dirección dentro de una pequeña empresa o invertir los ahorros en el desarrollo de una empresa por cuenta propia. Una de las recomendaciones que se repitió en esta participación es el tratar de evitar incorporarse a una empresa en proceso de reestructuración, ya que es probable que el recorte de personal o la “sobreexplotación” pasen a formar parte de su futuro laboral en el corto plazo. Página: <http://exatec.itesm.mx/asociaciones/index.html>

Diferencias ocupacionales entre hombres y mujeres de alta escolaridad

Como se mencionaba anteriormente, la importancia de los empleos no asalariados es más alta en los hombres que en las mujeres (cuadro 10). De 1987 a 2000 la categoría de patrones refleja un crecimiento mayor que las otras categorías no asalariadas, sobre todo aquella relacionada con el comercio y actividades de servicios. Decrecen en presencia los hombres trabajadores por cuenta propia dedicados a tareas propias de la profesión. Mientras que los hombres por cuenta propia dedicados al comercio y a las actividades de baja calificación también presentan un aumento absoluto y relativo dentro del mercado laboral. Al parecer, los extremos ocupacionales inferiores y superiores tienen mayor presencia en los hombres profesionistas.

Habría que señalar que las categorías de los no asalariados en las mujeres no tienen una gran importancia, si acaso las trabajadoras por cuenta propia que desarrollan actividades de baja calificación se mantienen en porcentajes de alrededor de 4.5 por ciento, y también las trabajadoras por cuenta propia profesionistas. Por lo demás, las mujeres de alta escolaridad básicamente desarrollan sus carreras laborales dentro de los puestos ocupacionales asalariados (cuadro 10).

El movimiento laboral de los hombres contiene el paso dentro de los empleos asalariados y desde los empleos asalariados hacia los no asalariados durante estos 13 años. Aquellas categorías de los hombres que han perdido presencia dentro del mercado laboral han sido la de los asalariados profesionistas¹⁴ y la de los asalariados en actividades de baja calificación (unos debido a la externalización de la economía y los otros probablemente debido a los cambios internos de reestructuración de puestos ocupacionales asalariados).

Pero también habrá que aclarar que una de las categorías asalariadas que ha tenido un comportamiento positivo es la de gerentes, administrativos y directivos. ¿Será esta una señal de que la promoción ocupacional obtenida va destinada a premiar a los trabajadores con capacidades propias del conocimiento de la carrera profesional, hacia puestos de organización y administración? ¿O será que los cambios actuales han necesitado del perfil de un profesionista más

¹⁴ Quienes delimitan este concepto son los propios entrevistados, los cuales, usualmente, se definen como profesionistas si es que están desarrollando actividades “directamente” relacionadas con su carrera profesional.

especializado en actividades logísticas o de administración y dirección más que de aquellas relacionadas con el contenido y operatividad de los productos y los servicios?¹⁵

Es decir, al adquirir más importancia, las formas racionales que rodean a la actividad principal y al optimizar los recursos humanos implicados en la producción de mercancías y servicios, se han solicitado ahora asalariados que posibiliten que este proceso se lleve a cabo eficientemente. Por otra parte, siendo una de las recomendaciones para mejorar el servicio, la de subcontratar la administración del proceso de racionalización, se ha necesitado de trabajadores por cuenta propia y patrones que cumplan el papel de supervisar y suministrar servicios adecuados para la tarea. Esta sería la explicación de estos cambios en la distribución relativos a las ocupaciones, sobre todo varoniles de alta escolaridad en el mercado laboral.

En el caso de las mujeres, la categoría más importante es la de asalariadas profesionistas; pero la que durante estos trece años tuvo un crecimiento no desdeñable, es la de asalariadas gerentes, administrativas, directivas (pasaron de 9.5 en los primeros siete años a 14.5 por ciento en los siguientes seis años), lo que nos permite corroborar el acortamiento de los perfiles ocupacionales entre hombres y mujeres (Escobar, 1997).¹⁶ Esto se reafirma al identificar también que otra categoría importante en las mujeres, la de asalariadas en actividades de baja calificación, ha perdido importancia en el transcurso de estos trece años. Pero la ganancia en términos de jerarquía ocupacional se ve limitada cuando se observa que, en términos absolutos, ha crecido el número de las asalariadas técnicas, aunque en porcentajes sigan manteniendo aproximadamente 11 por ciento de presencia en el mercado laboral del grupo de mujeres de alta escolaridad.¹⁷

¹⁵ La existencia predominante de egresados universitarios relacionados con las carreras profesionales de administración y contabilidad (poco más de 40 por ciento) nos hace ver la importancia predominante de este tipo de actividades en el mercado laboral de la ZMM (Universidad en cifras, 2000).

¹⁶ Como quiera, es necesario considerar que el proceso de sustitución de trabajadores de edad avanzada de puestos de dirección por grupos de trabajadores más jóvenes en las grandes empresas ha tenido como corolario una reconfiguración de las actividades propias de estos puestos laborales. Los nuevos puestos de gerencia y dirección empresarial tienden a concentrar un mayor número de actividades que las que tradicionalmente incluían. Además, los salarios obtenidos por los trabajadores que reemplazan a otros, son competitivamente menores.

¹⁷ Una de las tendencias, en los procesos de trabajo, es la de adicionar a las actividades del ingeniero tareas tradicionalmente desarrolladas por los técnicos especializados (Hualde, 2001). O, en términos de una política de recursos humanos, reconsiderar que las tareas de supervisión sean desarrolladas por los mismos técnicos sin necesidad de un ingeniero supervisor.

CUADRO 10
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS DE ALTA ESCOLARIDAD: POSICIÓN EN
EL TRABAJO POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO EN LA ZMM 1995-2000

	Patrón		T. por cuenta propia		T. a destajo, o comisión		T. a sueldo fijo		T. sin pago	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menor de 25	2.1	0.5	7.7	3.3	2.6	1.4	77.2	87.0	10.3	7.8
25-34 años	10.1	2.0	10.5	10.3	2.8	1.7	75.7	82.9	1.0	3.2
35-44 años	16.2	3.8	14.1	9.9	3.1	1.1	66.2	81.2	0.5	4.0
45-54 años	22.9	6.9	16.3	9.6	3.0	1.9	57.7	79.3		2.3
Más de 54 años	25.2	4.7	28.9	18.9	4.2	3.7	39.6	66.8	2.1	5.9
Total	13.4	2.4	12.9	8.3	2.9	1.5	68.5	83.1	2.2	4.6

Fuente: ENEU, porcentajes de la suma de todos los primeros trimestres 1995 a 2000.

En relación con los grupos de edad y con las categorías ocupacionales en los hombres de alta educación, tenemos que los “patrones-profesionistas” tienen mayor importancia en las edades de entre 35 y 54 años, y en forma relativa siguen siendo importantes en el grupo de edad de los mayores de 54 años. Exactamente igual pasa con los “trabajadores por cuenta propia-profesionistas”. Mientras que en la categoría de trabajadores por cuenta propia con actividades comerciales y de servicios tenemos que, en términos absolutos, se concentran en el grupo de edad que comprende la década de los 35 a los 45 años (cuadro 11).

CUADRO 11
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS DE ALTA
ESCOLARIDAD: OCUPACIONES POR POSICIÓN EN EL TRABAJO
Y POR SEXO EN LA ZMM 1987-2000

	1987-1994		1995-2000	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Patrón profesionista	2.6	0.7	3.2	0.7
Patrón en actividades comerciales, administrativas supervisión, serv. personales	7.2	0.9	8.6	1.5
Patrón en actividades técnicas	0.3		0.3	0.1
Patrón en actividades de baja calificación	0.8	0.2	0.8	
TCP profesionista	4.9	3.9	4.6	4.4
TCP en actividades comerciales, administrativas, Supervisión, serv. personales	3.3	1.9	4.7	2.8
TCP en actividades técnicas	1.2	0.7	1.5	0.9
TCP en actividades de baja calificación	3.7	3.9	4.6	4.7
Asalariado profesionista	29.6	43.4	24.1	37.0
Asalariado gerentes, directivos, comerciantes, supervisores	18.9	9.5	22.5	14.5
Asalariado técnico	6.9	10.6	8.6	11.4
Asalariado de actividades de baja calificación	20.5	24.2	16.7	22.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENEU, se analizan los segundos trimestres de estos dos periodos. Las actividades de baja calificación son: trabajadores domésticos, vendedores ambulantes, apoyo administrativo, dependiente de comercio, artesanos, obreros, asalariados en servicios personales y vigilancia y fuerzas armadas.

Por grupos de edad, nos damos cuenta de que los trabajadores por cuenta propia en actividades de baja calificación están concentrados en el grupo de menor edad, con más peso en el periodo 1995-2000 que en 1987. Es decir, existe un aumento de la precarización del empleo en los grupos de menor edad.¹⁸ Pero también en los trabajadores de más de 54 años la importancia relativa de la precarización del empleo ha crecido. Es probable que en algunos casos los productos de la jubilación no alcancen para la realización de tareas por cuenta propia relacionadas con las actividades profesionales. O la anticipada exclusión del mercado laboral formal y la imposibilidad de poder reingresar al empleo anterior obligan a ciertos grupos, de mayor edad, a introducirse en los empleos por cuenta propia de bajos niveles de calificación.

La distribución de los trabajadores “asalariados-profesionistas” en los grupos de edad se concentran en forma relativa y en forma absoluta en los grupos de edad de entre 25 y 44 años, y disminuyen considerablemente en los grupos de mayor edad.

En el transcurso de estos trece años (1987-2000), sin embargo, todos los grupos de edad observan una pérdida relativa en esta categoría ocupacional.¹⁹ En el caso de la categoría de trabajadores “asalariados-gerentes, administrativos y directores”, que presentan también una importancia relativa en los grupos de mayor edad, han observado un aumento constante en todos los grupos de edad durante estos trece años. Conviene aclarar que en ocasiones el puesto laboral de gerente, administrador o director incluye actividades manuales, no consideradas anteriormente en el contexto de la jerarquización taylorista. Un claro ejemplo de esta situación son los gerentes en restaurantes, que inclusive realizan tareas directamente relacionadas con los meseros, o también, otro ejemplo, los gerentes en empresas dedicadas a las ventas, que desarrollan actividades directas de atención al público, al mismo tiempo que organizan los equipos de trabajo. En este sentido, la categorización de un puesto laboral no logra reflejar las diversas actividades que desarrolla quien ocupa el puesto. Inclusive, parte del proceso de flexibilización del mercado incluye una intensificación o aumento de actividades por puesto laboral. Además de la interjección de actividades entre puesto laborales.

¹⁸ Algunos autores interpretan esto como el crecimiento de “la inserción laboral”, más que de “la inserción profesional”, en el sentido de que los empleos no están cumpliendo con los requerimientos necesarios para construir una trayectoria profesional y si han reforzado el deambular laboral de los egresados profesionistas (Martínez, 2000).

¹⁹ Esto está vinculado con la pérdida de puestos laborales de profesionistas en el sector público y en la sustitución de labores ingenieriles por trabajadores técnicos en los centros industriales.

En cuanto a los asalariados dedicados actividades de baja calificación, éstos se concentran en los primeros grupos de edad (menores de 35 años), pero en el transcurso de estos trece años existe un aumento, en términos absolutos, de esta categoría en los grupos de más de 35 años, pero sobretudo una aumento relativo considerable en el grupo de más de 54 años. Con ello se muestra lo que algunos profesionistas han manifestado: una mayor prolongación en el tiempo biográfico de los empleos de transición (que se deberían de concentrar en los grupos de menor edad) y una reaparición de ellos en los momentos de reintegración al mercado laboral, cuando se da un despido a edades avanzadas y el mercado laboral sólo ofrece empleos de bajos salarios y de actividades de apoyo a las actividades de contenido profesional.

Entonces, entre las mujeres se puede formular que, a mayor edad, menor probabilidad de obtener empleos por cuenta propia. Por ejemplo, las profesionistas por cuenta propia se concentran en el grupo de edad de 25 a 35 años, que es el grupo de mayor presencia entre las profesionistas ocupadas. Las trabajadoras por cuenta propia dedicadas a actividades de baja calificación se están relacionando con los grupos de edad más jóvenes, y esta estructura ocupacional ha experimentado un mayor reforzamiento en el transcurso de los trece años. Las trabajadoras asalariadas aumentan sus participaciones en la medida en que pasamos a los grupos de edad mayores, por ejemplo, 47.3 por ciento de las trabajadoras entre las edades de 45 y 54 años son “asalariadas profesionistas” y solamente 25 por ciento de las trabajadoras menores de 25 años están dentro de esta categoría.

Uno de los aspectos interesantes del comportamiento de las mujeres profesionistas durante estos trece años es el aumento de la participación de la categoría de gerentes y directivas en la mayoría de los grupos de edad. También se expresa la tendencia hacia una mayor presencia relativa de asalariadas de mayor nivel ocupacional en los grupos de mayor edad, exceptuando a las mayores de 54 años. Más claramente, se nota esta disminución de las distancias ocupacionales entre hombres y mujeres cuando se exponen las relaciones entre los grupos ocupacionales por sexo: en promedio, durante el periodo 1987-1994 la relación era de 4.6 directivos, gerentes y supervisores hombres por una mujer de la misma categoría. En el periodo 1995-2000 esta distancia se acortó considerablemente: por cada mujer gerente, directiva y supervisora, había tres hombres en la misma categoría.

Las distancias siguen siendo grandes pero la tendencia hacia la disminución es evidente. Tal vez los niveles salariales continúan siendo de una distancia aún mayor (los hombres ganan 22 por ciento más que las mujeres en esta categoría). Finalmente, las asalariadas de baja calificación se concentran con mayor evidencia en los grupos de edad de menos de 30 años y disminuyeron su importancia dentro del grupo de más de 40 y menor de 54 años.

En general, el empleo asalariado ha bajado su peso en el mercado laboral más claramente que los empleos no asalariados. Además, las mujeres están ocupando cada vez más estos puestos asalariados, mientras que los hombres transitan hacia los empleos no asalariados. Pareciera entonces que los empleos asalariados de los altamente escolarizados se están “feminizando” en virtud de las ausencias voluntarias e involuntarias de los hombres en algunas categorías asalariadas.

Finalmente, señalamos que parece existir un proceso lento, y no tan claro, relacionado con el hecho de que mientras los hombres van “abandonando” el empleo asalariado para refugiarse en el empleo por cuenta propia o, de manera más exitosa, en la categoría de patrones, las mujeres van sustituyendo al hombre en estos puestos u ocupando nuevos perfiles de estos puestos laborales, obteniendo por ello menos salario en comparación a los que obtenían los hombres y, posiblemente, más responsabilidades.

Algunos hombres ante la alternativa de más bajos salarios después de un reajuste de personal, a la edad de más de 40 años, prefieren arriesgar su liquidación en la creación de empleos por cuenta propia y, posteriormente, continuar como patrón si se llega al éxito económico y a la necesidad de contratar más personal para desarrollar sus actividades.

Los cambios ocupacionales en los trabajadores de alta escolaridad

Basándonos en el panel 1995-1996, presentamos la importancia de los cambios de tipos de empleo con base en la clasificación sobre las ocupaciones manuales y no manuales. El tránsito de una ocupación manual a una no manual se considera como un cambio vertical positivo, mientras que los cambios de un mismo tipo de ocupación se toman como un cambio de naturaleza lateral u horizontal. El cambio de una ocupación no manual a una manual se trata como un cambio vertical negativo.

Primero habrá que señalar que, en general, las mujeres muestran una mayor estabilidad en el empleo, pero también una mayor intermitencia en el mercado laboral. Mientras que los hombres experimentan intensos cambios de empleo, con relativamente altos grados de intermitencia laboral (cuadro 12).

En relación a los cambios de tipos de empleo y de ocupación, que es lo que nos interesa en esta sección, los hombres se ubican en un mayor número de modalidades de cambio que las mujeres. Estas últimas se enfocan a los cambios de un empleo asalariado a otro asalariado (asalariado-asalariado) principalmente, mientras que los hombres tienen al menos 11 modalidades, donde resaltan los cambios asalariado-asalariado; cambios de un empleo asalariado a uno por cuenta propia (asalariado TCP); cambios de un empleo asalariado a otro empleo por comisión o destajo (asalariado por comisión); cambios TCP por comisión y cambios entre TCP y patrones en ambas direcciones (cuadros 12 y 13).

Cambios ocupacionales entre empleos asalariados

Como mencionábamos anteriormente, uno de los cambios de empleo más importantes se da dentro de la categoría de asalariados y el significado de los cambios dentro de esta categoría está polarizado: en los hombres, 35 por ciento manifiesta movimientos verticales positivos, mientras que 39 por ciento expresa movimientos negativos. En las mujeres, los cambios positivos aparecen en 33.3 por ciento de los casos y los negativos en 40.5 por ciento. El perfil de la mujer es claro: quienes mantienen cambios de empleo positivos son trabajadoras con alrededor de 25 años, mientras que el promedio de edad de las mujeres, que al cambiar de empleo pierden nivel jerárquico, es de 32 años. En el primer caso parece normal que el segundo o tercer empleo, después de la inserción laboral, represente una mejoría en el estatus ocupacional, y en el segundo, es probable que esta vuelta al empleo no manual bajo (como oficinista realizador de actividades rutinarias y repetitivas) se deba a la continua interrupción de la trayectoria laboral, en un contexto que exige una actualización constante de ciertas áreas del conocimiento. Debemos señalar que la transición a empleos de menor categoría aparece en todas las edades de las trabajadoras de alta escolaridad, mientras que, prácticamente, el otro grupo que logra cambios positivos, se distribuye principalmente en los grupos de edad menores de 30 años.

CUADRO 12
CAMBIOS DE TIPOS DE EMPLEO EN HOMBRES Y MUJERES DE ALTA
ESCOLARIDADEN LA ZMM. PANEL ENERO-MARZO 1995
A ENERO-MARZO 1996

	Hombres	Mujeres	Total
Ocupados sin cambio laboral	12.0	16.4	13.3
Inactivos durante el período	5.4	23.0	10.6
Alguna vez inactivos (participación intermitente)	15.8	21.3	17.4
Cambio de tipos de empleo o de ocupación dentro del mismo tipo de empleo	66.8	39.3	58.7
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: INEGI, ENEU, 1995,1996.

CUADRO 13
MODALIDADES EN LOS CAMBIOS POR TIPOS DE EMPLEO EN HOMBRES
Y MUJERES DE ALTA ESCOLARIDAD, PANEL PRIMER TRIMESTRE
1995 A PRIMER TRIMESTRE 1996

Cambios en los tipos de empleo	Hombres	Mujeres
Asalariado-asalariado	*	*
Asalariado-trabajador por cuenta propia (TCP)	*	*
Asalariado-patrón	*	*
TCP-TCP	*	*
Trabajador sin pago-otros (TCP, patrón, asal)	*	*
Trabajador a comisión-otros (TCP, patrón, asal)	*	*
TCP-patrón	*	
Patrón-TCP	*	
Patrón-patrón	*	
Patrón-asalariado	*	
TCP-asalariado	*	

Nota: los cambios de los trabajadores sin pago y los trabajadores por comisión o a destajo, en relación a las otras categorías laborales, se consideran en ambas direcciones.

* Se registran los cambios independientemente de las frecuencias.

Los tres grupos ocupacionales con mayor movilidad, tanto en hombres como en mujeres, son los técnicos especializados, los directivos, gerentes públicos y privados, jefes y supervisores en comercio e industriales, y con más importancia en los hombres, los trabajadores de apoyo administrativo. La gran movilidad que reflejan las mujeres técnicas (66.7 por ciento cambiaron de ocupación) ha sido positiva y se debe a que son mujeres que inicialmente estudiaron una carrera técnica y que posteriormente se titularon como profesionistas, de tal manera que han logrado promociones a puestos de dirección. Por otra parte, la carrera técnica académica que han logrado desarrollar les ha permitido cambiar de un empleo de apoyo administrativo hacia uno de mayor calificación.

En el caso de los hombres, el cambio de empleo por parte de los técnicos especializados ha tenido dos resultados polarizados: son movimientos negativos y positivos en la escala ocupacional. En este caso, prácticamente no existen movimientos laterales y parte de esta explicación tiene que ver con el hecho de que la mayoría de los que ocupan estos puestos laborales son profesionistas no titulados y titulados. Esto quiere decir que estudiar en una escuela técnica no ha representado una formación terminal para un numeroso grupo de trabajadores de alta escolaridad. Por otra parte, habrá que tomar en cuenta que la tipificación de un puesto laboral técnico a nivel industrial también puede implicar el requisito de una carrera profesional. Es probable que un ingeniero que se encuentre trabajando en el área de producción, realizando tareas directamente relacionadas con el producto, sin ser supervisor, se considere como un técnico especializado. Es por eso que encontramos solamente el caso de un egresado de carrera técnica que tuvo un cambio positivo dentro de su trayecto laboral durante el periodo de 1995-1996. Los otros movimientos (de 35 casos) son de profesionistas titulados y no titulados.

En relación con los cambios positivos de los técnicos hombres, éstos se vinculan principalmente con promociones ocupacionales desde la categoría de artesanos y obreros hacia la de técnicos especializados y, en segundo término, la promoción es desde un puesto técnico hacia uno de supervisión o de jefe de departamento. Estos cambios se efectúan dentro de las grandes empresas industriales y en las empresas relacionadas con los servicios profesionales.

En lo que toca a la verticalidad ocupacional negativa, la ocupación más relacionada con los cambios de los técnicos hombres es la de gerentes y directores de empresas. La imagen es clara: la pérdida del empleo de altos niveles jerárquicos se ha traducido en la ocupación de puestos técnicos y está vinculada a las grandes empresas de los sectores industriales y comerciales. La

edad promedio de los técnicos hombres que cambiaron de un empleo asalariado a otro asalariado, en el que el cambio significó una promoción ocupacional, es más baja que la de aquéllos que tuvieron un saldo negativo en el cambio. Sin embargo, observando las ocupaciones receptoras y emisoras del cambio, tanto positivo como negativo, tenemos que los rangos de edad son semejantes (entre 20 y 40 años entre los técnicos y obreros, y un poco más jóvenes los funcionarios y directivos).

Los cambios ocupacionales entre empleos asalariados y trabajadores por cuenta propia

Los cambios laborales desarrollados por los hombres de alta escolaridad, desde los empleos asalariados hacia los empleos por cuenta propia, reflejan movimientos ocupacionales laterales principalmente (la mitad de ellos) y en segundo término movimientos positivos (32 por ciento); mientras que la movilidad negativa representa 18 por ciento de los eventos. Esto significa que durante este periodo desplazarse de un empleo asalariado a un empleo por cuenta propia no significó una pérdida de ocupación en la jerarquía ocupacional, donde los empleos no manuales están en la más alta posición.

Resaltan las ocupaciones como profesionistas, técnicos especializados y trabajadores de la enseñanza como empleos que reflejan movimientos laterales u horizontales y positivos, mientras que la categoría de directivos y gerentes se presenta en los tres tipos de cambios, principalmente, en los negativos y laterales. Por otra parte, la categoría obreros y artesanos tienen principalmente movimientos laterales. Los niveles de escolaridad de los trabajadores empleados en actividades artesanales, como impresores, mecánicos, electricistas o albañiles, son de estudios universitarios incompletos y completos, pero esto no influye inmediatamente en un desarrollo positivo debido a que es probable que el empleo desempeñado esté relacionado con las actividades familiares. Esta situación permite precisamente un cambio de tipo de empleo pero no de ocupación: se realizan las mismas actividades pero bajo una forma no asalariada. Por eso es que la edad promedio es de 34 años, ya que se decide el cambio después de una experiencia laboral previa que les ayuda posteriormente hacerse cargo de un negocio que es probablemente familiar. En este sentido, la carrera profesional aparece como una herramienta más en una trayectoria laboral ya concebida, independientemente de que el cambio se efectúe desde una gran

empresa industrial o comercial hacia un pequeño taller artesanal o de mantenimiento.

Otra ocupación importante, en el tránsito del empleo asalariado hacia el empleo por cuenta propia, es la de funcionarios, directivos, que en su papel de emisor del cambio, refleja los recortes de personal de puestos medios y superiores, que aprovechan la experiencia laboral para desarrollarse como proveedores o consultores profesionales. Como receptor del cambio, representa un efecto de una previa transición de un recorte de personal de técnicos o profesionistas. Se manifiesta más en las pequeñas empresas, donde los gerentes o directivos son también los propietarios de la empresa.

En conclusión, sobre este aspecto relacionado con la movilidad ocupacional, podemos afirmar que el tránsito de un empleo asalariado hacia un empleo por cuenta propia o como patrón, refleja una clara rotación ocupacional natural y constante entre distintos tipos de empleo. En este caso, el trabajador de alta escolaridad hombre, principalmente, muestra manifestaciones temporales de distintas formas de empleo, no quedando fija alguna de ellas. Esto significa que existen intercambios y cambios de papeles sociales-laborales en periodos cortos, como por ejemplo, ser un prestador de servicios profesionales con pagos por honorarios durante varios meses y, posteriormente, transformarse en un trabajador por sueldo fijo, para finalmente constituirse en un trabajador a destajo dentro de un lapso de quince meses, por mencionar el periodo temporal individual considerado en la ENEU. Las transiciones entre estas formas de empleo se dan en diferentes direcciones dentro de un mismo individuo: la mayoría de los trabajadores de alta escolaridad asalariados que se transforman en TCP, probablemente volverán temporalmente como asalariados o como comisionistas o inclusive como patrones. Sus movimientos no necesariamente son definitivos.

La configuración entre las fronteras generadas por la posición que guarda el trabajador en el mercado laboral se vuelve muy flexible. El empleo ya no es definitivo en el sentido de abarcar un tiempo continuo, ya que el profesionista deja abiertas alternativas ante los cambios constantes en el mercado laboral. Ante un despido laboral inesperado, o frente a contratos temporales, queda a la mano del trabajador un recurso inmediato que compensa la salida temporal de un mercado laboral asalariado inestable. Esto hace que los trabajadores de alta escolaridad busquen una actividad independiente o en asociación con otros colegas de profesión. La esperanza de que esta opción temporal se vuelva permanente puede estar latente en las aspiraciones del profesionista; sin

embargo, también es probable que este tránsito entre empleos asalariados hacia TCP no sea tan rápido y en ocasiones no termine de consolidarse. Por lo tanto, el trabajador en estas condiciones de alta movilidad laboral se acostumbra a las distintas formas que le permiten mantenerse vigente en el mercado laboral. De hecho, esto nos permite hablar de una nueva categoría laboral que muestra el hecho de que el trabajador es a la vez trabajador asalariado e independiente y que requiere ser estudiada posteriormente mediante un proyecto que considere la mayoría de las situaciones laborales en las que este tipo de trabajador se desarrolla.

Conclusiones

Observando el desarrollo del mercado laboral de los técnicos especializados y los profesionistas desde el punto de vista de la edad, logramos encontrar nuevos elementos para un análisis más profundo de los efectos de la reestructuración económica en el mercado laboral.

El proceso de la pérdida de importancia del empleo asalariado en los grupos de mayor edad representa un efecto más de la lenta, pero persistente, desregulación del mercado laboral, que además se acomoda bien en un contexto local que ya se ha familiarizado con el desarrollo del empleo por cuenta propia, y que ya ha construido bases de apoyo familiar para el desarrollo laboral de los nuevos trabajadores profesionistas. Este proceso se ve fortalecido porque evoluciona en el contexto sociodemográfico de un envejecimiento de la fuerza de trabajo de los altamente escolarizados, sobre todo de los hombres profesionistas.

A diferencia de los trabajadores de baja escolaridad, los de alta escolaridad se inclinan, en el desarrollo de sus trayectorias laborales, a ubicarse en dos categorías no asalariadas: patrones y trabajadores por cuenta propia, mientras que los primeros solamente llegan a convertirse en trabajadores por cuenta propia. Sin embargo, este modelo está más relacionado con los hombres profesionistas que con las mujeres.

Al interior de los empleos asalariados también existen cambios que requieren ser tomados en cuenta para una mayor profundización de las nuevas condiciones del mercado laboral. Uno de estos cambios es el crecimiento paulatino de los empleos asalariados con ingresos complementarios basados presumiblemente en los rendimientos productivos del trabajador.

En la ZMM las trayectorias laborales de las mujeres profesionistas se basan en el desarrollo del empleo asalariado y también en las nuevas perspectivas de este tipo de empleo. Esto coincide con un cambio en los patrones de participación económica de las mujeres y hombres profesionistas. Sobre todo porque las mujeres jóvenes y solteras poseen tasas de participación semejantes a los hombres de la misma edad. Inclusive las formas de inserción que desarrollan son semejantes, con excepción de algunos hombres de ese grupo de edad, que mantienen una mayor participación en los empleos por cuenta propia.

Uno de los hallazgos importantes en este estrato es que las mujeres solteras tituladas y de posgrado, menores de 30 años, obtienen mejores salarios que los hombres solteros titulados y de posgrado del mismo grupo de edad. Asumimos, como quiera que sea, que este grupo de edad observa los menores salarios en comparación con los otros grupos de edad y casados. Rescatamos de este análisis la importancia del factor familiar en el proceso de inserción laboral de las mujeres, y mediante algunos indicadores notamos que los procesos de discriminación salarial y ocupacional entre hombres y mujeres están claramente afectados por variables ajenas a las características laborales de los trabajadores. Por eso es que, tomando en consideración a los profesionistas y técnicos, no titulados y titulados en el análisis, tenemos que las trabajadoras por cuenta propia obtienen mejores ingresos monetarios que los hombres en la misma situación. Sin embargo, la participación femenina en este tipo de empleos todavía es mucho menor que la de los hombres.

Comprobamos también que a pesar de que la tendencia es hacia la disminución de las distancias ocupacionales entre hombres y mujeres profesionistas, ésta sigue siendo alta en relación con la categoría ocupacional de gerentes y directivos públicos y privados. Pero las tasas de crecimiento actual en esta categoría ocupacional asalariada son más altas en las mujeres que en los hombres.

Otro de los aspectos importantes en la práctica laboral de los profesionistas en el mercado laboral de la ZMM es el fortalecimiento de las actividades laborales destinadas al uso racional de los recursos humanos y productivos. No es de extrañar que esto suceda en una zona metropolitana donde se desarrolla una persistente reconfiguración administrativa empresarial, contable y legal. Dichos cambios, bajo modalidades propias, se presentan también en el sector público. Por lo tanto, no causa sorpresa que más de 50 por ciento de los profesionistas titulados en el año 2000, de la principal universidad de la ZMM, sean administradores, abogados y contadores. Además, se explica entonces

cómo las cifras de Coparmex, relacionadas con su bolsa de trabajo en 2001, presenten resultados acordes con este proceso. Los profesionistas más demandados son contadores (34 por ciento), ingenieros o licenciados en sistemas (12 por ciento), administradores de empresas (10 por ciento), entre otros (Ortega, 2002).

En síntesis, podemos afirmar que la participación laboral de las mujeres de alta escolaridad durante estos últimos años aumenta en forma constante y esta presencia es mayor que la participación de los hombres. Por grupos de edad aumentan en mayor proporción las mujeres mayores de 35 y menores de 45 años, porque tienden a permanecer más tiempo en el mercado laboral; en este sentido, disminuyen las tasas de abandono femenino en el mercado laboral. Sin embargo, en términos absolutos, los grupos de mayor edad dentro del mercado laboral siguen siendo hombres. Finalmente también aumenta la reintegración laboral de las mujeres profesionistas.

En términos generales, la mujer refleja cuatro etapas en su participación laboral:

1. Alta participación, semejante a la de los hombres.
2. Una segunda etapa donde los factores familiares reflejan una limitación social en la participación de la mujer profesionista.
3. Un regreso al mercado laboral de un grupo de mujeres que logra sobreponerse ante los obstáculos familiares y de género presentes en las instituciones sociales.
4. Una cuarta etapa, donde se efectúa un retiro paulatino del mercado laboral y donde las razones de abandono están relacionadas con la pensión o jubilación.

En este escrito también realizamos un análisis longitudinal de los datos y llegamos a descubrir que las mujeres presentan una mayor estabilidad en el empleo y en el mismo tipo de empleo, así como también manifiestan una mayor intermitencia en el mercado laboral, mientras que los hombres muestran una mayor movilidad ocupacional y entre diferentes tipos de empleos; son más inestables en este sentido, pero observan menores niveles de intermitencia que las mujeres. Asimismo, por medio de este análisis encontramos que los principales cambios ocupacionales se efectúan dentro de los empleos asalariados, pero en los hombres no dejan de tener importancia las transiciones entre diferentes tipos de empleo. Dentro del análisis de los grupos de edad, nos enfocamos a analizar el tránsito entre empleos asalariados hacia no asalariados

y llegamos a concluir que estos cambios no son definitivos e inclusive son desplazamientos recurrentes que nos permiten descubrir que estas dos formas de empleo se practican simultáneamente. En el caso de los hombres, llegamos a sugerir una nueva categoría laboral que refleje esta conjugación de roles laborales sociales y que eventualmente llamamos trabajadores asalariados independientes.

Finalmente, lo que nuestro análisis también sugiere es que los empleos asalariados, de acuerdo con el tiempo biográfico, se feminizan, mientras que las actividades relacionadas con la administración y la logística, realizadas fuera del mercado laboral asalariado se masculinizan. Al mismo tiempo se desarrolla un proceso que produce ejemplos de igualdad de salarios entre algunos segmentos laborales de hombres y mujeres, y disminuyen algunas distancias ocupacionales entre ambos.

Bibliografía

ANKER, Richard, 1997, "La segregación profesional entre hombre y mujeres. Repaso de las teorías", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, núm. 3, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra

BALÁN, Jorge *et al.*, 1977, *El hombre en una sociedad en desarrollo. Movilidad geográfica y social en Monterrey*, FCE, México.

CARNOY, Martín *et al.*, 1997, "Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad. Estudio monográfico de Silicon Valley", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, núm. 1, OIT.

CERRUTTI, Marcela, 2000, "Intermittent employment among married women: A comparative study of Buenos Aires and Mexico City", en *Journal of Comparative Family Studies*, University of Calgary, Canadá.

CLAUSEN, John, 1986, *The life course. A sociological perspective*, Prentice-Hall.

CRUZ Piñeiro, Rodolfo, 1993, "Algunos factores asociados a la participación femenina en los mercados de trabajo: ciudades de la frontera norte y áreas metropolitanas de México", en *Frontera Norte*, vol. 5, núm. 9.

CRUZ Piñeiro, Rodolfo, 2001, "Movilidad laboral de la fuerza de trabajo femenina en los mercados de trabajo urbanos de México", en *Trabajo y migración*, Red Nacional de Investigación Urbana, México.

ESCOBAR Latapí, Agustín, 1997, "Los hombres y sus historias. Reestructuración y masculinidad en México", en *La ventana. Revista de estudios de género*, núm. 5, Universidad de Guadalajara, Guadalajara.

ESTRELLA Valenzuela, Gabriel y René Centeno, 1999, "Integración de la mujer a los mercados laborales urbanos en México 1988-1994", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 14, núm. 3, septiembre-diciembre, Colmex, México.

- GARCÍA, Brígida y Orlandina de Oliveira, 1994, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El Colegio de México, México.
- HUALDE, Alfredo, 2001, "Del territorio a la empresa: conocimientos productivos entre los ingenieros del norte de México", en *Región y Sociedad*, vol. XIII, núm. 21, El Colegio de Sonora.
- MARTÍNEZ, Martín Rafael, 2000, "Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm 26, Madrid.
- OLIVEIRA, O y Brígida García, 1998, "Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México", en *Papeles de Población* núm. 15, CIEAP/UAEM, México.
- ORTEGA, Dolores, 2002, "Revelan trabajos que más demanda la IP", Monterrey, N. L. sección "F" *El Norte*, 7 de abril.
- PACHECO Gómez, María Edith y Mercedes Blanco, 1998, "La perspectiva de género en los estudios sociodemográficos sobre el trabajo urbano en México", en *Papeles de Población*, año 4, núm. 15, enero-marzo.
- PARKER, S. W., 1999, "Niveles salariales de hombres y mujeres: diferencias por ocupación en las áreas urbanas de México", en *México diverso y desigual: enfoques sociodemográficos*, V Reunión de Investigación Sociodemográfica en México, vol. 4, El Colegio de México y Sociedad Mexicana de Demografía.
- POZOS Ponce, Fernando, 1996, *Metrópolis en reestructuración: Guadalajara y Monterrey 1980-1989*, Universidad de Guadalajara, Guadalajara.
- PRIES, Ludger, 1992, "Del mercado de trabajo y del sector informal. Hacia una sociología del empleo: trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla", *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte, México.
- ROBINSON, Derek, 1998, "Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, núm. 1, OIT.
- TORADO, Rosalba *et al.*, 2001, "Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios", en *Sociología del Trabajo*, núm. 42, Madrid.
- UANL, 1988, *Universidad en cifras*, Secretaría de Planeación y Desarrollo, julio-diciembre, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- UANL, 2000, *Universidad en cifras*, Secretaría de Planeación y Desarrollo, julio-diciembre, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- VARGAS, Fernando, 2000, "Competencia laboral. Orígenes, conceptos, perspectivas", en *Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional*, Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor, OIT), Junio, internet: www.cinterfor.org.uy
- VELLINGA, Menno, 1988, *Desigualdad, poder y cambio social en Monterrey*, Siglo XXI editores, México.