



CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS,  
URBANOS Y AMBIENTALES

UN ACERCAMIENTO A LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES ASALARIADOS.

ESTIMACIÓN A PARTIR DEL SEGUNDO TRIMESTRE DE LA  
ENOE, 2006.

Tesis presentada por

JOSÉ ALBERTO MUÑOS HERNÁNDEZ

Para optar por el grado de

MAESTRO EN DEMOGRAFÍA

Director de tesis

BRÍGIDA GARCÍA GUZMÁN

MÉXICO, D.F.

JULIO DE 2008

## **Agradecimientos.**

A mi esposa e hijo, por su paciencia y apoyo a lo largo de los estudios de maestría.

A mis padres, por haberme ayudado todo este tiempo.

A mí querida directora de tesis, Dra. Brígida García por su valioso tiempo y dedicación.

A las profesoras, Dra. Olga Lorena Rojas Martínez y Dra. María Edith Pacheco Gómez Muñoz por sus valiosos comentarios.

A los profesores y a todos aquellos que directa e indirectamente colaboraron para hacer realidad este esfuerzo.

A mis compañeros de clase, por su amistad y valiosa ayuda.

A todos ustedes, Gracias.

## **Resumen.**

El objetivo de la tesis es ofrecer un primer análisis de la inestabilidad laboral a nivel Nacional y para las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey. Dicha aproximación se da con base a diferentes mediciones obtenidas a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) recabada en el año 2006. Las mediciones presentadas hacen referencia a tres diferentes aspectos laborales, como son: el tipo de contrato, la antigüedad laboral en el último empleo y el evento de la pérdida del empleo alguna vez en la trayectoria laboral de los trabajadores.

Por medio de un análisis de los resultados, en primera instancia a manera de cruces de variables, cada uno de los aspectos mencionados se relaciona con la condición de hombre o mujer del trabajador, el estado civil, el rango de edad, la escolaridad y el sector de actividad económica, con lo cual se presenta el panorama a nivel nacional y en las tres ciudades mencionadas en referencia a la inestabilidad laboral, logrando dar un primer acercamiento y cuantificación de la inestabilidad.

Por último se utiliza un modelo logístico para cada uno de los aspectos mencionados, con la finalidad de analizar la interacción de tipo multidimensional entre las diferentes características utilizadas a lo largo del documento y las diferentes variables presentadas, para dar otra perspectiva acerca de la inestabilidad laboral desde un enfoque multivariante.

## Contenido

Introducción.....	5
<b>Inestabilidad Laboral.</b> .....	6
<b>Metodología.</b> .....	10
<b>La ENOE</b> .....	11
<b>Estructura de la tesis.</b> .....	13
Capitulo 1.....	14
<b>Antecedentes.</b> .....	14
Capitulo 2.....	25
<b>Estructura de la población en la muestra.</b> .....	25
<b>PEA, PNEA.</b> .....	27
<b>Tipo de contrato e inestabilidad.</b> .....	34
<b>Inestabilidad Laboral y la Antigüedad en el último empleo.</b> .....	40
<b>Inestabilidad Laboral y salida del empleo.</b> .....	49
Capitulo 3.....	60
<b>Análisis Multivariado respecto al tipo de contrato, antigüedad y salida del empleo.</b> .....	61
<b>Modelo Logístico.</b> .....	63
<b>Modelo 1. Tipo de Contrato</b> .....	67
<b>Modelo 2. Antigüedad en el último empleo</b> .....	71
<b>Modelo 3. Salida del empleo</b> .....	75
Conclusiones .....	78
Anexos .....	81
<b>Glosario de conceptos</b> .....	81
<b>Sintaxis utilizada para realizar los cálculos del capítulo 2.</b> .....	82
<b>Sintaxis utilizada para realizar los cálculos del capítulo 3.</b> .....	96
Bibliografía.....	108

## Introducción.

El empleo es una actividad que se espera nos va a retribuir un pago (ingreso, salario) por la realización de esta, y que nos permite vivir dentro de un contexto de dignidad ciudadana adecuado, es decir, con el pago podría cubrir mis necesidades básicas de alimentación, salud, esparcimiento y vivienda mediante la utilización correcta del ingreso obtenido. En un entorno laboral donde millones de personas a diario buscan satisfacer sus necesidades básicas mencionadas anteriormente, se hace necesaria una regulación de las condiciones en las que se lleva a cabo dicho empleo mediante la creación de normas o leyes que rijan la contratación por parte de los empleadores y brinde seguridad a los trabajadores. Esto es necesario, dado que básicamente mientras mas personas traten de encontrar un empleo, los empleadores tienden a ofrecer un menor salario por la ocupación, pues en caso de que una persona empleada ya no desee laborar o no este de acuerdo con las condiciones que el empleador ofrece, hay una cantidad considerable de personas que también tratan de ingresar a un empleo.<sup>1</sup>

Más en el mundo actual, en nuestro país las leyes o normas no han sido suficientes para ofrecer a los trabajadores, al menos una sensación de seguridad en el empleo<sup>2</sup>. Dichas normas se han visto rebasadas por la creación o surgimiento de diferentes tipos de empleo no adecuado, o que no garantizan la obtención de un ingreso que satisface las necesidades básicas mencionadas anteriormente, aun cuando estos tipos se encuentren dentro del marco legal establecido. Problemas como la baja continua de los salarios reales, el aumento en el despido de trabajadores, la falta de seguridad social, y la creación de empleos al margen de las leyes que rigen este sector, etcétera, producen un ambiente hostil laboralmente hablando. Esto afecta a la mayoría de la población (trabajadora y no trabajadora) de la República Mexicana y es dentro de este contexto que encontramos a la inestabilidad laboral.

---

<sup>1</sup> Es necesario precisar que no solo en este entorno sucede. Situaciones como la anterior, son conocidas en el ámbito económico como situación de oferta y demanda, y se estudia la manera de encontrar un equilibrio entre estas.

<sup>2</sup> Vargas, Claudio H. *El fantasma de la desocupación. La pérdida del trabajo como un evento recurrente en los antecedentes laborales en México. Boletín de los Sistemas Nacionales Estadístico y de Información Geográfica; Vol. 3, Núm. 1, Ene – Abril 2007. INEGI, pp. 49*

## **Inestabilidad Laboral.**

La noción de inestabilidad laboral no es nueva, pues se tiene conocimiento de que el concepto nace alrededor de 1930 en Inglaterra. Olivo concuerda de otros autores que dicha noción tomó auge en un periodo reciente a partir de la introducción de la flexibilización laboral y empresarial producida en respuesta a diferentes crisis económicas mundiales<sup>3</sup>.

Para visualizar la noción de inestabilidad laboral, se hace necesario mencionar el concepto de precariedad, que surge principalmente a finales de los ochenta sobre las líneas de investigación del mercado laboral. El término precariedad hace referencia sobre algo inestable e inseguro.

Según García (2007) la inestabilidad laboral va ganando terreno en los mercados laborales de cualquier parte del mundo y ha despertado el interés de diversos estudios. Entre ellos se encuentran las perspectivas de precariedad, trabajo atípico, calidad del empleo, del trabajo decente o digno, flexibilidad, exclusión, y vulnerabilidad, en los que se hace referencia a los trabajadores temporales, trabajo temporal o estacional, y las transiciones de la ocupación a la desocupación. La inestabilidad laboral entonces se puede abordar de diversas maneras, que como son el tipo de contrato, la antigüedad laboral, el acortamiento de las trayectorias laborales y los eventos de abandono o pérdida de empleo, entre otros.

Dado que este fenómeno es esencialmente dinámico<sup>4</sup>, se hace necesaria la utilización de datos y metodologías específicas que nos permitan abordar el estudio de la inestabilidad actual en nuestro país. Para lo cual, se considera necesario elaborar indicadores a partir de las fuentes especializadas de información, como una pauta que va mas allá de los niveles alcanzados por el fenómeno.

La posibilidad de abordar la inestabilidad laboral de manera transversal, utilizando la información de contratos y la duración de los mismos, es una buena aproximación al fenómeno. Un acercamiento más refinado, se presenta cuando el fenómeno se aborda de manera longitudinal, utilizando información retrospectiva de manera dinámica.

---

<sup>3</sup> Olivo, Miguel A. *Trabajo y Familia: posiciones optimistas y pesimistas en torno a la inestabilidad laboral. Estudios sociológicos XXXIII: 69, México. 2005.*

<sup>4</sup> Véase: García, Brígida. *Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. México. 2008 p.p. 28, 29.*

En varios de los trabajos donde se trata de abordar la inestabilidad laboral, se hace referencia a la pérdida o conservación del empleo. La principal preocupación a nuestro alrededor, surge del panorama que se muestra por la continua flexibilización de los mercados laborales a partir de una creciente globalización de los países latinoamericanos. A raíz de ello, los trabajos que hemos revisado han utilizado diferentes indicadores o herramientas de medición, con las cuales se trata de dar un acercamiento hacia la inestabilidad en el empleo desde las diferentes perspectivas que persiguen los autores.

En esa línea, es conveniente que reflexionemos acerca de la inestabilidad para fines de este trabajo. Es decir, debemos dar un panorama amplio acerca de cómo se toma la inestabilidad laboral en la presente investigación y evitar así ambigüedades en lo futuro.

Para ello, se han revisado diferentes trabajos que en esencia intentan abordar la inestabilidad y han construido o utilizado algún indicador para tal situación. Las investigaciones revisadas son de diferente índole, puesto que se analizaron tesis, ensayos e investigaciones en el marco de la inestabilidad laboral.

En lo que corresponde a la Antigüedad laboral, Beccaria y Mauricio (2004) utilizan la influencia de esta como determinante primordial de la movilidad laboral, para después observar las diferencias en el grado de movilidad entre los distintos grupos de ocupados. A decir del presente trabajo, la antigüedad laboral nos presenta un panorama acerca de la inestabilidad, en la medida de que mayor antigüedad implica una menor movilidad laboral, con lo cual es más probable una menor inestabilidad. Habrá que tener en cuenta que la población en las áreas de investigación es principalmente joven<sup>5</sup>, y la mayoría se sitúa entre los 14 y 40 años, siendo el rango de edad entre los 21 – 30 el de mayor presencia en la población analizada.

Analizamos también la pérdida de empleo, que es una de las herramientas principales para dar un acercamiento de inestabilidad laboral, además de ser uno de los eventos en la vida de un trabajador que más preocupa, para ello tomamos como referente el trabajo de Cruz Piñeiro, en el cual la pérdida de empleo presenta una prevalencia en la medida de episodio circunstancial en el ciclo de vida laboral. Para los fines de este trabajo, la pérdida de empleo es señal de inestabilidad

---

<sup>5</sup> Esto aplica al supuesto de que una población joven presenta una menor antigüedad laboral, sin embargo el rango de edad 21 – 30 años se esperaría que contara con una condición de antigüedad aceptable.

laboral en la medida del suceso, lo que quiere decir, que entre mayor sea la prevalencia del suceso, mayor inestabilidad laboral se presentaría en la clase trabajadora estudiada. Esto pues se interrumpe la antigüedad laboral que mencionamos con anterioridad, aunado a la dificultad de obtener un ingreso y seguridad si no se está empleado.

En lo referente a las salidas de la ocupación (condición de actividad), se puede argumentar mediante diferentes causas la inestabilidad laboral, dado que la salida de la ocupación puede ser hacia otro empleo (quizá mejor remunerado o con mejores prestaciones), o hacia la desocupación o inactividad (como en el caso de Beccaria y Mauricio). Por un lado, si se efectúa la salida hacia otro empleo, no necesariamente se trata de un empleo mejor remunerado o en el mejor de los casos con mayores prestaciones, puesto que la salida puede ser obligada y ante la falta de ingreso, el trabajador se ve obligado al conocer su situación, a emplearse de manera inmediata aun cuando el nuevo empleo no sea mejor que el anterior. En ese caso, estaríamos hablando de inestabilidad laboral (no obstante, el uso de este término puede ser controversial cuando el cambio es hacia un empleo de mayor calidad). Por el lado de la salida hacia la inactividad y la desocupación, en la mayoría de los casos se visualiza inestabilidad, salvo en el caso de que la salida se presente con fines de escolaridad o en el caso de las mujeres por el cuidado del hogar, entre otros.

Mediante el tipo de contrato, la inestabilidad laboral se puede verificar con los tipos de contrato por periodo o temporalidad y los contratos no permanentes. Aun cuando los contratos de base pueden ser inestables, la dificultad se presentaría al tratar de encontrar características por las cuales este tipo de contrato presenta inestabilidad.

De lo anterior, en el presente trabajo se sostiene que habrá mayor inestabilidad laboral en cuanto a los tipos de contrato no permanente y la mayor prevalencia de los contratos por periodos cortos (menor a seis meses o un año). Lo cual indica, que a mayor ocurrencia de contratos con un periodo menor a seis meses, mayor inestabilidad laboral se presentaría en la zona analizada, sucede lo mismo con los otros contratos de tipo no permanentes.

Con estas consideraciones, conviene entonces cuestionarnos si los indicadores que intentan abordar el concepto de inestabilidad laboral utilizados por los diversos autores, se pueden calcular con una herramienta de datos actual como es el caso de la base de datos de la Encuesta

Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)<sup>6</sup>, en sus versiones 2005, y 2006. Por otro lado, en caso de que esto sea posible, verificar si existen diferencias significativas entre las diferentes mediciones realizadas.

Dicho lo anterior, nuestro objeto de estudio es analizar el fenómeno de la inestabilidad desde las diversas perspectivas estudiadas y buscar realizar una aportación de orden metodológico profundizando en la información que nos proporciona la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el segundo trimestre del año 2006 a nivel nacional y respecto a la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, teniendo como uno de los objetivos principales, verificar la calidad y congruencia entre las distintas estimaciones posibles.

A partir de estos datos, se persigue construir mediciones, estudiar sus ventajas y limitaciones y observar sus niveles y tendencias actuales en distintos sectores económicos. Realizamos este trabajo para la República Mexicana utilizando los datos presentados por la ENOE de los años 2005, 2006 a nivel de sectores de actividad, (primario, secundario y terciario), teniendo como objetivo particular, analizar la situación de tres de las principales ciudades: Ciudad de México, Guadalajara, y Monterrey, que son las ciudades con mayor representatividad a nivel ciudad con respecto a la población económicamente activa en la encuesta.

Considerando que la población mexicana presenta una desigualdad en términos de sexo y a diferentes edades, el análisis de cada indicador se desagrega también por sexo y edad, con la finalidad de precisar si el fenómeno afecta de manera diferencial en ambos casos.

Las cuestiones (preguntas) que trataremos de resolver en el transcurso de la presente tesis están asociadas al análisis realizado, y parten de la problemática de estudiar la inestabilidad laboral con una fuente de información actual.

Por ello, un problema que nos atañe es tratar de observar ¿Cuáles son las principales ventajas y limitaciones de los resultados que se van a construir a partir de la ENOE? Es decir, observar qué

---

<sup>6</sup> *Se elige la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), dado que contiene dentro de la batería nueve del cuestionario de aplicación, preguntas que creemos nos serán de mayor utilidad en la elaboración de los índices al respecto de otras fuentes. Partiendo además, de que es una encuesta representativa a nivel nacional, y especializada en la ocupación y empleo con la ventaja de que se actualiza de manera trimestral. Además del hecho que nos permite seguir a una cohorte de encuestados por el periodo de cinco trimestres. Lo que hace que esta información no sea de momento únicamente.*

limitación tiene cada indicador con respecto de otro y qué ventajas ofrece al respecto cada uno de ellos, respecto de la medición de la inestabilidad.

Por otro lado, esperaríamos que la inestabilidad laboral no afectara por igual a los diferentes sectores de la ocupación, por lo tanto, tratamos de encontrar ¿En qué sectores hay mayor inestabilidad laboral medida con estos indicadores?

Posteriormente desagregarlo a nivel de las tres ciudades principales que son Guadalajara, Monterrey y la Ciudad de México para tratar de entender ¿cuál de las tres ciudades principales, es la que más presenta inestabilidad laboral, medida mediante estos indicadores?

Además ¿son hombres, mujeres o personas de diferentes edades afectadas de la misma manera por la inestabilidad laboral?, o existe la posibilidad de observar si ¿todos los indicadores apuntan en la misma dirección?

## **Metodología.**

En primer lugar, se revisaran los diferentes artículos que contienen alguna propuesta de indicador, para la medición de la inestabilidad laboral. Seguido de la construcción de las diferentes mediciones acerca de la inestabilidad laboral propuestos por los autores analizados anteriormente, pero enfocándonos en la ENOE. Por ejemplo: el tipo de contrato (que abarca los siguientes puntos: sin contrato, contrato indefinido o por tiempo determinado), antigüedad, y salida del empleo.

En segundo lugar realizaremos variantes metodológicas en la elaboración de algunos de los indicadores mencionados, por ejemplo, dado que la batería IX de la ENOE incluye en la pregunta 9f, que nos refiere al año de termino o suspensión del empleo u oficio, podemos obtener con esta información, una perspectiva diferente a la ya utilizada por Vargas (2007).

En resumen entonces, la principal fuente de información a utilizar es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el segundo periodo trimestre de 2005, 2006, y en particular la batería IX de la encuesta.

## La ENOE

A principios de los años setenta, se abre en México una opción para los interesados en las cuestiones y estadísticas de ocupación y empleo, puesto que es a partir de entonces que se abren encuestas que hacen énfasis en la fuerza laboral. Una de ellas, la primera, se tituló la Encuesta Nacional de Hogares (ENH), de la cual, se separa el módulo de empleo posteriormente, en esta principalmente se recababa información sobre algunas áreas metropolitanas. Posteriormente, dichas encuestas pasaron a cubrir las principales ciudades del país, hasta tener cobertura nacional.

En esta línea, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), surge a raíz de dos encuestas principales, como son: la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), encuestas que se venían recabando de manera continua a partir del nuevo milenio. Dichas fuentes de información, necesitaban ser actualizadas para lograr una mejor captación de los datos, en los cada vez más dinámicos escenarios de ocupación y empleo.

En el ámbito operativo, esta encuesta es aplicada sobre una base de viviendas seleccionada previamente, en donde se entrevista a los miembros de un hogar. En este caso, a diferencia de un Censo de Población y Vivienda (que nos presenta información sobre la población total, pero las preguntas son necesariamente sencillas) la ENOE nos permite obtener una visión más refinada del fenómeno captado. Esta es recabada en diferentes puntos del país, a lo largo de todo el año de manera continua, de ahí su importancia.

En palabras del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), la información de este tipo de encuestas es necesaria por “... que hay innumerables actividades económicas – y por ende ocupaciones ligadas a ellas – no registradas, y ciertamente este espectro de actividades que están fuera de los marcos institucionales pesa considerablemente más en países en desarrollo.”<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> INEGI, 2005. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo “Una nueva encuesta para México”*.

Ejemplo de la importancia de dicha fuente, es el hecho de que nos muestra aparte de la importancia del acercamiento a las personas ocupadas, quienes no lo están y además quienes de los que no están ocupados tratan de ingresar al mercado laboral y quiénes no.

La ENOE nos permite diversas posibilidades para medir la inestabilidad laboral. Partiendo de la pregunta 3j<sup>8</sup>, contenida en la batería III. CONTEXTO LABORAL, la ENOE permite un acercamiento inmediato con las personas que tienen o no contrato por escrito. Aunado a que en la pregunta 3k<sup>9</sup>, desglosa el tipo de contrato bajo el cual el trabajador presta sus servicios.

Por otro lado, la pregunta 3r<sup>10</sup>, da un acercamiento a la antigüedad en la ocupación, que al combinarla con las preguntas 3s y 3t<sup>11</sup>, nos dan un acercamiento más fino de la antigüedad que tiene el trabajador en el empleo.

Podemos observar del cuestionario de aplicación, que la pregunta 9<sup>12</sup> permite conocer los eventos de salida de la ocupación, para los asalariados que alguna vez perdieron su ocupación o empleo. Observamos que haciendo uso de la información captada con los incisos a, b, c, d, de la pregunta 9 nos acercamos a conocer cuál era la situación de dicha salida del empleo, y podemos observar el motivo principal que orillo dicha salida, sea por parte del empleador o la fuente de trabajo, o el motivo principal por el lado del empleado.

Empero, estas preguntas pueden ser limitadas porque no se especifica el tiempo de referencia. En ese sentido, se observa que el inciso 9f<sup>13</sup> de la pregunta 9 que se refiere al año de término de trabajo u oficio, nos permite medir la inestabilidad laboral de una mejor manera, dado que permite especificar el periodo de referencia en que la persona perdió su empleo.

---

<sup>8</sup> 3j. *¿En su empleo... cuenta con un contrato por escrito?*

<sup>9</sup> 3k. *¿El contrato de... es? (Temporal o por obra determinada, de base, planta o por tiempo indefinido)*

<sup>10</sup> La pregunta 3r, se refiere al año en que ingresó al empleo actual.

<sup>11</sup> Estas preguntas nos ayudan a averiguar si el empleado dejó de trabajar algún tiempo en ese empleo y regresó.

<sup>12</sup> Pregunta 9, ubicada en la batería IX. ANTECEDENTES LABORALES de la ENOE:

*Alguna vez... se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro?*

9a. *La última vez que... se quedó sin trabajo, ¿Cuál era la situación?*

9b. *En esa ocasión, ...*

9c. *¿Cuál fue el motivo principal?*

9d. *¿Cuál fue el motivo principal para separarse de ese trabajo?*

<sup>13</sup> 9f. *En qué año... terminó (o suspendió) ese trabajo u oficio? (si se trata del año en curso o del año pasado, pregunta en qué mes)*

## **Estructura de la tesis.**

Seguiremos el siguiente orden de exposición de los resultados. En el primer capítulo se da cuenta de la revisión de la literatura seleccionada para dar un acercamiento a las diferentes maneras de abordar la inestabilidad laboral por parte de los autores. Con ello se pretende además de introducir al lector a las diferentes perspectivas, observar un breve panorama acerca de la situación a nivel de América Latina, México y en un caso particular la ciudad de Buenos Aires, Argentina.

El segundo capítulo presenta un acercamiento descriptivo respecto a la situación de inestabilidad laboral para la República Mexicana, con base a los diferentes cálculos realizados a partir de la fuente de información. Este acercamiento se da utilizando las preguntas referentes al tipo de contrato, antigüedad en el empleo y la pérdida de este, a nivel general y para las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey.

En el tercer capítulo se presentan los resultados del análisis multivariado al respecto de las variables ciudad, sexo, edad, nivel de educación, sectores de actividad económica y los efectos que presentan al aplicar un modelo logístico con relación al tipo de contrato, la antigüedad y pérdida de empleo.

Por último al término del tercer capítulo se presentan las conclusiones de nuestro trabajo de tesis.

### Antecedentes.

Presentamos en este capítulo, la revisión de los diferentes trabajos que se han elegido para propósitos de nuestra tesis. Dado que en ellos se trata abordar de alguna manera, el tema de la inestabilidad laboral que nos interesa.

En primer lugar, Tokman (2007) nos habla de un aumento de la inestabilidad laboral traído como consecuencia de diversos procesos de privatización, informalización y precarización que influyen en la estructura del empleo. En su trabajo realiza un análisis para América Latina haciendo referencia a las reformas laborales flexibilizadoras, que a su parecer propician facilidades de despido de los trabajadores.

Utiliza como principal indicador de la inestabilidad laboral la antigüedad en el empleo. Tokman nos habla de un descenso de esta y en referencia a ello, presenta una serie de datos y comparaciones interesantes en lo referente a América Latina. Entre estos menciona que la antigüedad laboral observada a fines de los años noventa en América Latina es de 7.6 años en promedio, esta es menor al compararla con el promedio observado entre los países que son miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) que se calculaba en 10.5 años para este periodo. En lo referente a la antigüedad menor a un año, se observaba que entre 27 y 51% de los trabajadores de América Latina tenían esta permanencia en el empleo, en cambio para los países europeos este porcentaje se situaba entre 10 y 15%.

Con base en ello, encuentra que el empleo está más estrechamente relacionado con la demanda externa, además señala que el desempleo se elevó en América Latina, debido a las fluctuaciones del ciclo económico y a las facilidades de despido introducidas por las reformas laborales flexibilizadoras. Aunado a que estos cambios influyeron para un descenso de la antigüedad en el puesto de trabajo y una mayor rotación laboral, menciona también que cuanto más joven es la población de un país, menor es la antigüedad laboral promedio. Esto se observa con el hecho que hay un porcentaje mayor de población que ha estado menos tiempo en la fuerza de trabajo, y señala que los jóvenes cambian de empleo con mayor frecuencia que los trabajadores de edad madura.

Otro indicador que utiliza es el tipo de contrato, que puede ser con cobertura de protección social, sin contrato, contrato indefinido o por tiempo determinado o contratos atípicos. Aquí otro aspecto interesante de resaltar, es la intensificación de la subcontratación, es decir, un aumento entre los trabajadores sin contrato o con contrato temporal. Lo que da como resultado un aumento en la informalidad, a la cual relaciona dentro del documento con inseguridad, puesto que una de las conclusiones importantes dentro de su investigación, es que la flexibilidad laboral conlleva a la difusión de la inestabilidad y a la pérdida de protección.

Ambos aspectos son interesantes, dado que al relacionarlos podemos observar en el documento que la inestabilidad laboral va aumentando, puesto que un aumento en la informalidad e inestabilidad laboral atrae una sensación de inseguridad en el trabajador.

En ese sentido, pese a que la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL) indica en el documento nombrado Panorama Social de América Latina 2006 un mejor desempeño de tipo económico y social para 2003 – 2006 para América Latina en los últimos 25 años, se puede observar que aun cuando existió una recuperación en los niveles de empleo durante este periodo (lo que significo un aumento del empleo asalariado) se han mantenido vigentes las características flexibles predominantes durante la década de los noventa.

En este documento se menciona que en lo referente al tipo de contrato, se mantiene una tendencia en lo que a contratación informal se refiere, puesto que únicamente uno de cada dos asalariados había firmado algún tipo de contrato. Además predominaba la contratación de tipo temporal, donde solo uno de cada ocho asalariados presentaba contrato de tipo indefinido (CEPAL, 2007).

Haciendo referencia a la calidad del empleo, utiliza la existencia de contrato y su duración (entre otras características como la cobertura de protección social, cotización en los sistemas de previsión social, extensión, carga y nivel de remuneración del trabajo) para referirse a los países de los cuales se dispone información, en el documento se afirma que la contratación formal decae en cuatro puntos porcentuales para el periodo comprendido entre 1990 y 2005. Al margen de ello, se indica un incremento en Brasil y México entre 2002 y 2005 en materia de contratación formal, sin embargo se menciona que este tipo de mejora se da en términos de contratación

temporal, puesto que se observa que únicamente el 4% de los puestos de trabajo en el mismo periodo son de tipo indefinido.

En el documento se observa además un diferencial por sexo al respecto de la contratación formal, puesto que se dentro de la tabla de datos presentada se tiene que los hombres asalariados con contrato formal son alrededor de 50.3%, para 2002 y 51.1% en 2005, en cambio para las mujeres se observa un 46.4% para 2002 y 46.3% respecto al 2005.

Algo que es importante mencionar, es que del 51.1% que se tiene para los hombres en 2006 solo el 26.2% de asalariados tiene contrato formal de carácter indefinido, este porcentaje era de 29.7% en 2005, y para las mujeres se tiene que del 46.3% de contrato formal en 2006, 28.3% es de tipo indefinido, porcentaje que observa un fuerte deterioro puesto que en 2005 era de 40.1%.

Es importante mencionar que dentro del contexto de la creciente dinámica e inestabilidad de los mercados de trabajo, se considera importante la propuesta metodológica que utiliza la construcción de series de datos longitudinales (paneles), para intentar dar respuesta a los desafíos en materia de empleo mencionados anteriormente. Esto es interesante pues en este documento se hace la indicación que en América Latina, no ha sido bien recibida en los principales centros de diagnóstico y diseño de políticas de empleo.

La CEPAL concluye su apartado argumentado que “... es posible precisar que el desarrollo de estadísticas laborales basadas en serie de datos longitudinales constituye una fuente de información sumamente interesante para el análisis de los aspectos dinámicos del mercado de trabajo, razón por la cual su elaboración puede constituirse en un importante complemento de los análisis basados en encuestas de hogares...” (CEPAL, 2006)

Mientras que el panorama en América Latina es de inestabilidad laboral creciente, en el caso específico de México se observa en la década de los noventa que la inestabilidad laboral ya daba señales de una presencia importante. En un trabajo elaborado por Cruz Piñeiro (2004) el autor nos muestra un panorama alrededor de la situación, teniendo como marco la apertura económica a la que México ingresa, como parte de la globalización con que se intentaba lograr el desarrollo del país en aquel entonces.

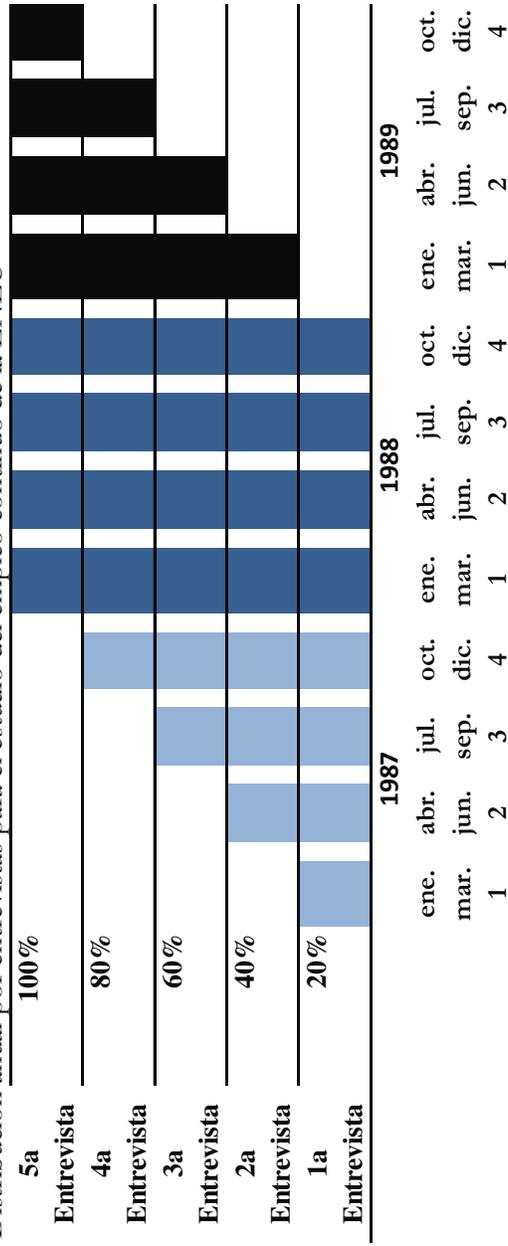
Cruz comienza su trabajo con observaciones a nivel nacional, en las cuales menciona algunos de los cambios observados en los sectores de ocupación, por ejemplo el manufacturero donde se observa una menor capacidad respecto a la creación de empleos, el agrícola donde se da una baja continua de mano de obra y el de servicios, cuya tendencia es de continuo crecimiento. Menciona también que existe una mayor participación femenina dentro de la economía, pero también un crecimiento de la precariedad en el empleo.

A nivel local, el autor realiza un análisis de la inestabilidad laboral en ciudades de la frontera norte del país, utiliza dos opciones que le dan un panorama de inestabilidad, las cuales se indican a continuación: la primera de ellas utiliza la información contenida en la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) a manera de paneles, con lo cual observa la condición de estabilidad de las personas incluidas en la población económicamente activa (PEA) en ciudades fronterizas y no fronterizas, para dar un acercamiento de corte transversal. La segunda opción revisa dicha información acerca de la fuerza de trabajo contenida en paneles pero de manera dinámica, es decir, observa las entradas y salidas de la fuerza laboral del mercado de trabajo, y con ello crea un indicador de estabilidad o inestabilidad a partir de la condición de actividad de los trabajadores.

Es interesante la forma en la que se analiza esta información, por lo que creemos importante agregar aquí parte del desarrollo con la finalidad de ayudar a posibles intereses en analizar información de alguna encuesta que ofrezca esta posibilidad. Para lograr el análisis Cruz Piñeiro utiliza como fuente de información la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), la cual es realizada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), para los años 90, 92, 94, 96 y 98, de los cuales utiliza la información para el segundo trimestre (abril-mayo) de cada año, en tres ciudades “fronterizas” principales: Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros.

Utiliza la información en forma de panel, con la finalidad de realizar un análisis longitudinal de los datos utilizando cinco trimestres para la formación de los bancos de datos, formando dos paneles los cuales son: de octubre – diciembre de 1994 a octubre – diciembre de 1995; de octubre – diciembre de 1997 a octubre – diciembre de 1998. Los paneles de estudio que presenta para el seguimiento de los hogares, son formados bajo el siguiente diagrama:

Distribución anual por entrevistas para el estudio del empleo continuo de la ENEU



Fuente. Cruz, Piñeiro R. Inestabilidad y volatilidad en el empleo de la fuerza de trabajo fronteniza

Diagrama 2. pp. 530

Dado que su interés es el de tratar de seguir a las personas durante el tiempo que permanecen en la muestra, utiliza diferentes porcentajes de la población activa para obtener los paneles. Como se observa en el diagrama anterior (cuyos años de observación no son los de el trabajo que se analiza, sino más bien de un trabajo anterior) se comienza para el año 1987 durante los meses de enero – marzo donde se entrevista por primera vez el 20% de la muestra total, este porcentaje se utiliza y se incrementa conforme avanzamos en el tiempo.

Para ello se crea un indicador personal al interior de cada uno de los archivos, tratando de ubicar una misma persona durante las cinco entrevistas. Esto le permite conocer si el individuo permanece durante todo el periodo en el mercado laboral, las entradas y salidas durante el periodo o si solo trabajo un determinado tiempo. Al fenómeno intermitente de las entradas y salidas en un corto periodo de tiempo observado lo llama volatilidad en el empleo, que se entiende como una dimensión de la movilidad laboral.

En el documento se consideran estables a los trabajadores que durante los cinco trimestres que se observan del panel se encontraron activos (aunque no siempre haya sido en un mismo empleo), y los inestables son los empleados que cambiaron su condición de actividad entre ocupados, desocupados e inactivos al menos una vez a lo largo de los cinco trimestres del panel.

En primer lugar realiza el análisis de la PEA por condición de actividad para las ciudades fronterizas y no fronterizas, entre los principales resultados que se observan al respecto esta la existencia de una elevada inestabilidad entre los trabajadores ambas zonas. En cuanto a un primer panel para los años 1994 y 1995 se encuentra que cerca de la mitad de los trabajadores que se localizan en las ciudades no fronterizas se consideran inestables, pero se observa un descenso al respecto de la proporción de empleados inestables en la zona no fronteriza, mientras que esta misma proporción se incrementa de un panel a otro en las ciudades fronterizas. Cruz también encuentra un diferencial por sexo y menciona que es mayor la proporción de la fuerza de trabajo femenina inestable respecto a la masculina.

En segundo lugar, al realizar el análisis de las tablas de movilidad encuentra que hay diferencias entre sectores, puesto que en un primer panel se observa que para los sectores de la construcción y de servicios la mayor proporción de trabajadores no laboran en el mismo sector en ambas zonas, por lo cual se tiene mayor movilidad en estos.

Menciona además, que estas características de inestabilidad hablan de la precarización del empleo en los mercados laborales, haciendo mención importante sobre una alta proporción de mujeres que laboran en esas condiciones.

Otra manera de dar un acercamiento de inestabilidad mediante la pérdida de empleo la utiliza Junco (2007) en su tesis de maestría, donde analiza si existe una relación entre la presencia de los trabajadores en los regímenes institucionales del mercado laboral y su estabilidad en el empleo. Que consecuencias trae la falta de inscripción de los trabajadores en las instituciones laborales al respecto de la permanencia en la empresa. La eficiencia de los sistemas de pensiones y despido injustificado en términos de la protección al trabajador, y la carencia de un seguro de desempleo.

Junco diseña un estudio de dimensión comparativa en el cual la variable independiente utilizada es la inscripción a los regímenes de salud, y la variable dependiente es la permanencia de los trabajadores en la empresa en el corto plazo. Conformando con ello matrices de transición<sup>14</sup> para cada uno de los grupos a comparar, y realiza un análisis descriptivo observando qué impacto tiene la presencia del régimen institucional.

Presenta distintos tipos de matrices de probabilidad, el primer grupo de matrices de transición se refiere a las matrices de probabilidad de transición de los asalariados de una condición de actividad del primer trimestre hacia otra (o la misma) para el segundo trimestre, además de las características de los empleados que dejan de estar ocupados según condición de actividad, y el impacto de la presencia de factores institucionales del mercado laboral sobre la salida del mercado.

El segundo grupo de matrices de transición permite utilizar características estructurales de las unidades económicas, con la finalidad de observar el efecto diferencial de la afectación de las trayectorias laborales de los trabajadores, diferenciando la población asalariada en dos grupos: cuentan con prestaciones de salud o no. Con ello, se busca establecer indicadores que den cuenta de la probabilidad de salida de la unidad económica donde se encontraba laborando el trabajador

---

<sup>14</sup> *Las matrices de transición se interpretan como la probabilidad de transitar de una característica en cuestión a otra.*

durante el primer trimestre a observar, aunado a la probabilidad de salida de la actividad económica en función de los factores institucionales.

Un tercer grupo de matrices da cuenta de las causas por las que los asalariados dejan dicha condición, en función de la presencia de factores institucionales del mercado laboral, y con ello caracterizar a las personas que dejan la actividad económica o la condición de ser asalariados para cada causa de terminación laboral (Junco, 2007. p.37).

A lo largo del texto, menciona diferentes situaciones entre las cuales se encuentra el hecho de que las empresas consideran cada vez de forma más global los mercados laborales, dando como objetivo lograr una mano de obra just-in-time. Esto permite en todo caso aumentar el número de horas (y trabajadores) en las empresas como sea necesario en virtud de la demanda, y reducir el número de horas cuando esta caiga.

Entonces, eso significa mayor trabajo eventual y a tiempo parcial, también más contratos de obra con trabajadores por cuenta propia y una extensión de los procesos de subcontratación en los que se busca eludir las responsabilidades patronales. Aquí afirma que “la solución no es flexibilizar el mercado de trabajo en México sino, en su caso, lograr un diseño institucional que distribuya adecuadamente los costos derivados de la mayor flexibilidad de entrada y salida del mercado de trabajo”.

Menciona también que los seguros de desempleo en la región de Latinoamérica, se financian con cotizaciones (aportaciones) salariales de los empleados y/o de los empleadores, y también con cotizaciones del estado, dándose el hecho de que los beneficios presentan una duración variable y esta depende del tiempo de aportaciones realizadas. Además menciona que se presentan situaciones en las que se establecen candados que ayudan a reducir el riesgo de un eventual abuso del esquema.

Las conclusiones del estudio de las matrices de transición nos indican que 9.3% de la fuerza de trabajo que declararon en el primer trimestre estar disponibles para trabajar, encontraron un empleo en el segundo periodo.

Por otro lado se observa que hay una relación directa y negativa entre el factor institucional de inscripción a los regímenes de salud con independencia de la condición de asalariado, y la

probabilidad de perder el empleo. También se observa un bajo porcentaje de trabajadores del sector informal con prestaciones laborales.

Por otro lado, Vargas (2007) realiza observaciones desde la perspectiva del abandono o pérdida de empleo y las trayectorias laborales, buscando ofrecer un perfil de la pérdida del empleo en cuanto a la magnitud de este, además de un perfil visto en función de las características sociodemográficas, económicas, institucionales y laborales.

Para lograrlo saca provecho de la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) y como herramienta principal utiliza la batería IX del cuestionario de ocupación y empleo, que es uno de los apartados que presenta la encuesta a partir de 2005. En este apartado es posible identificar en una etapa previa al momento de la entrevista, si la población de estudio pasó por un evento de abandono, pérdida de empleo o negocio, así como las circunstancias bajo las que ocurrió.

La metodología que utiliza es principalmente cubos de información obtenidos de la batería IX de la ENOE. A partir de la consulta interactiva de datos (consulta dinámica) y en base a los cubos de información, el autor distingue tres tipos de estos: de personas, de hogares y de indicadores.

Con ello, el autor analiza y evalúa las trayectorias laborales de los trabajadores, siendo independiente al momento de la entrevista si se contaba o no con un trabajo. Divide en tres modalidades la pérdida de empleo, las cuales son: Abandono del empleo, donde caracteriza las decisiones voluntarias de los trabajadores para cambiar su situación actual. Pérdida de empleo, donde se van a reflejar las condiciones de adaptación de los establecimientos económicos, ante un cambio en el mercado. Y por último, el Abandono o pérdida de negocio independiente o propio, donde caracteriza a las causas que pueden obedecer a causas personales o de mercado.

En el documento encuentra que la pérdida de empleo, en especial por la separación voluntaria o el abandono de empleo, están adquiriendo prevalencia en los antecedentes laborales de la población trabajadora, acentuándose la movilidad laboral en los últimos años.

Por otro lado menciona que en la mayoría o al menos una buena parte de los eventos de pérdida de empleo se observa una transición de la PEA hacia la PNEA intermediada por la desocupación, y encuentra además que las mujeres tienen una mayor recurrencia en cuanto al abandono de empleo, pero los hombres presentan una mayor proporción al respecto de la pérdida de trabajo.

Por el lado del nivel de ingresos, las personas con menos ingresos son las que están más expuestas a la pérdida de empleo. Analiza también el nivel de educación como factor, aquí se observa que los trabajadores con un nivel de primaria completa o incompleta están más expuestos al riesgo de perder el empleo.

Por el lado de la precariedad laboral, se encuentra que el grado de precarización aunado a un alto riesgo de perder el trabajo y encaminarse a una desocupación, se han ido convirtiendo en una constante forma de interactuar en el mercado laboral.

Un caso específico se observa para Argentina, donde Beccaria y Maurizio (2004) analizan en su trabajo la intensidad y las características de la inestabilidad laboral mediante el estudio de las transiciones desde la ocupación, en la ciudad de Buenos Aires, Argentina. La fuente de información es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH<sup>15</sup>) del INDEC y el periodo de análisis es estrictamente el periodo que se extendió entre 1998 y 1999.

En el documento se adopta el enfoque tradicional de los estudios sobre movilidad ocupacional, que estudia las salidas desde la ocupación dirigidas hacia otra ocupación o hacia el desempleo y la inactividad.

Se evalúa la influencia de la antigüedad junto con otros atributos del empleo y personales sobre la probabilidad de dejar la ocupación. Hace énfasis en la duración del empleo y al respecto encuentra que a medida que aumenta la duración, también aumenta la probabilidad de encontrar personas estables, es decir, con menores tasas de salida de la ocupación.

A partir de ello, utiliza como determinante primordial de la movilidad laboral la influencia que la antigüedad y otros atributos, personales y del empleo, tienen para la probabilidad de dejar una ocupación.

Echan mano de modelos de duración, en particular la forma proporcional propuesta por Cox, que nos permite que las covariables afecten solo el nivel de la forma básica de la función de riesgo.

---

<sup>15</sup> *Este es un operativo muestral destinado fundamentalmente a recabar datos de la situación laboral en las áreas urbanas, se realiza dos veces por año, en cerca de 30 conglomerados urbanos del país, no es de tipo longitudinal, tampoco plantea preguntas retrospectivas, esto hace que no se puedan hacer indagaciones de manera directa sobre los cambios en el tiempo.*

Los modelos son utilizados para la estimación de probabilidades condicionales, puesto que trata de ver que un episodio concluya en el futuro, dado que hasta el momento tiene una duración.

Algunos de los resultados que obtienen indican que el grado de escolaridad se relaciona inversamente con la tasa de salida, esto entonces refleja una inestabilidad relativa a la que se enfrentan los menos escolarizados, por otro lado se menciona además que son los trabajadores más jóvenes los que enfrentan las mayores tasas de salida desde la ocupación.

En resumen, estos autores mencionan que todas las características que se consideraron, con excepción de la rama de actividad, contribuyeron a la explicación de las diferencias en el grado de estabilidad ocupacional, y en orden de mayor a menor explicación o influencia están los asalariados registrados en la seguridad social, que presentan las menores probabilidades de salida y la escolaridad, que por su parte se relaciona en forma inversa con la tasa de salida.

#### *Hipótesis de investigación.*

Con base en la revisión llevada a cabo, esperamos corroborar que se presenta un panorama de fuerte<sup>16</sup> inestabilidad laboral en el año de levantamiento de la encuesta (2006), con base en la pérdida del empleo, el tipo de contrato y la antigüedad en el último empleo, en el sector servicios en el país y las tres principales ciudades analizadas.

Además, al desglosar la información para las tres ciudades principales, la ciudad de México sería la ciudad más afectada por la inestabilidad laboral con base en las diferentes mediciones obtenidas.

Por otro lado, esperamos observar que los resultados apuntan en la misma dirección, incrementando la inestabilidad y desigualdad por sexo, en mayor medida hacia las mujeres.

En el caso de la educación de los trabajadores, se espera que a menor nivel educativo del empleado, se tenga una mayor inestabilidad laboral en el empleo.

---

<sup>16</sup> Cabe aclarar que al no existir trabajos anteriores para México, no podemos realizar una comparación de nuestros resultados con otras investigaciones. Por ello, en ocasiones nos referiremos a un nivel de inestabilidad laboral alto o elevado teniendo en cuenta ciertos parámetros observados en la revisión bibliográfica, por ejemplo, si el promedio observado de antigüedad laboral en América Latina es de 7.6 años, ello nos puede dar la pauta para hablar de inestabilidad al observar resultados de antigüedad laboral muy por debajo de este promedio.

## Capítulo 2.

En el presente capítulo, abordamos diferentes maneras de acercarnos a la inestabilidad laboral. En él se presentan los cálculos realizados con base en la ENOE, estos resultados son presentados en forma de tablas que nos facilitan el análisis descriptivo

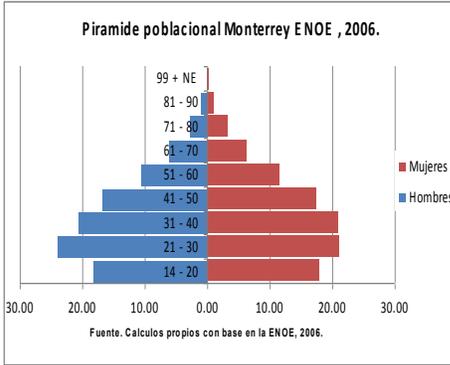
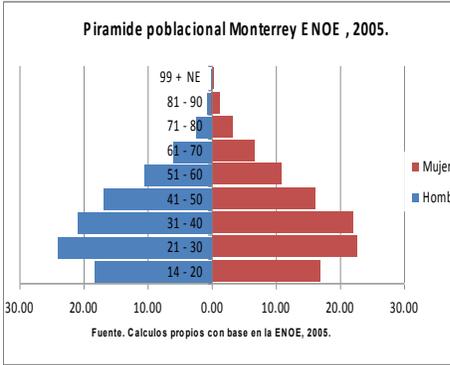
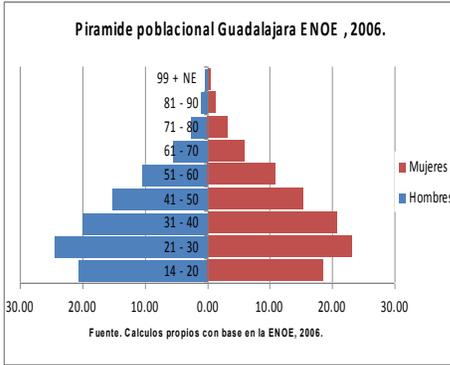
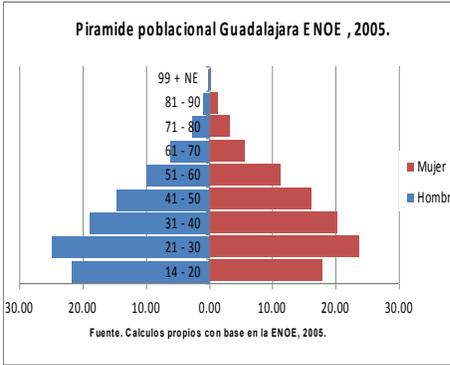
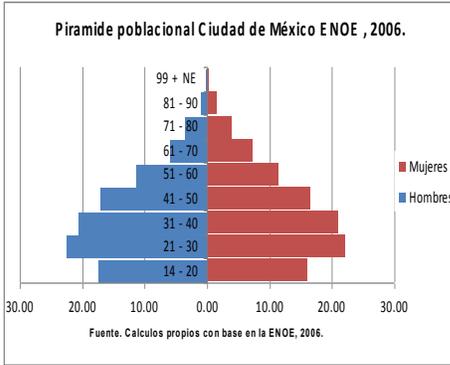
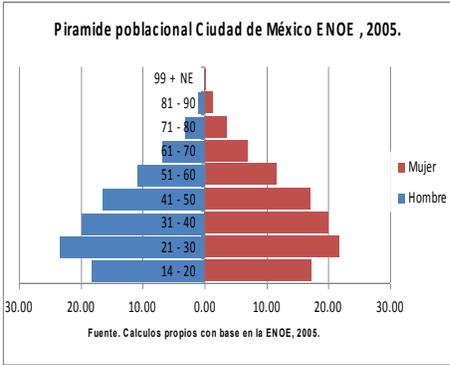
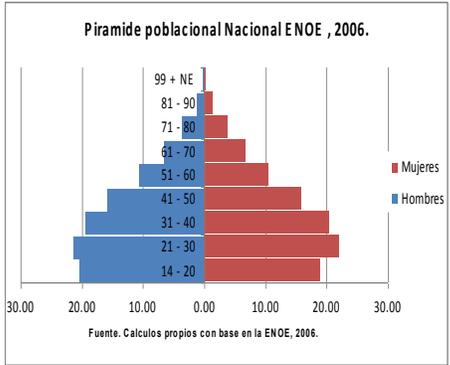
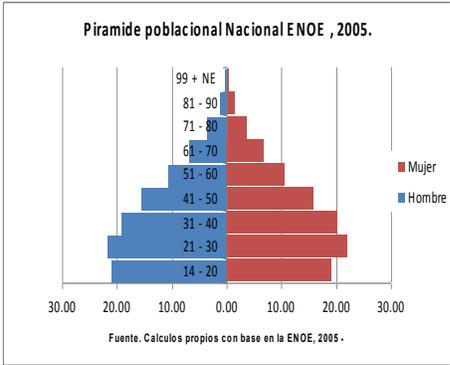
En primera instancia presentamos el panorama general de la población en la encuesta, partiendo de la estructura por edades, para lo cual se presentan las pirámides de población que nos ayudan en el análisis de estructura. Enseguida presentamos los resultados de la población económicamente activa, con la finalidad de llegar a la posición en la ocupación de los trabajadores, y así examinar el tipo de contrato de los asalariados.

Posteriormente presentamos otro acercamiento a la inestabilidad mediante la antigüedad laboral, en el analizamos que variables presentan la situación de menor antigüedad, medida en rangos que van desde un año, hasta mayor a 5 años. Esto nos permite concentrar el análisis con los trabajadores que están dentro de los primeros 1 y 5 años en su actual empleo.

Por último analizamos la salida del empleo, aproximación que nos permite utilizar la pregunta 9f comprendida en la ENOE, y que es utilizada para determinar si los niveles de inestabilidad se han incrementado en los últimos 5 años, anteriores a la encuesta.

### **Estructura de la población en la muestra.**

Podemos observar a continuación que la estructura poblacional estudiada en la ENOE está compuesta de personas entre los 14 y 99 años de edad. La representación utilizada para referirnos a la estructura es conocida como pirámide de población, la cual es una gráfica de frecuencias de edades (en este caso se utilizan rangos de edad) para hombres y mujeres, lo que permite observar la composición de la población por edad y sexo. En la base de la pirámide se coloca la frecuencia referente a la población más joven, y en la punta a la población de mayor edad. A continuación se presentan las pirámides de población a nivel general, y para las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey, para los años 2005 y 2006.



En primer lugar, podemos identificar qué el rango de edad que presenta la mayor frecuencia de población en la encuesta para ambos años, es en todos los casos el comprendido entre las edades de 21 – 30 años, para hombres y mujeres. Seguido por los rangos adyacentes comprendidos por las edades de 31 – 40 años y 14 – 20 años, con pequeñas variaciones en algunos casos.

Esto nos da como resultado, que la mayoría de la población se sitúa entre 14 a 40 años para los dos periodos de aplicación analizados. Siendo el grupo de 21 – 30 mayoritario en hombres y mujeres, seguido por el grupo de edad entre los 14 – 20 años para los hombres y 31 – 40 años en el caso de las mujeres. Este panorama indica la presencia mayoritaria de la población encuestada en edades centrales, a nivel nacional y entre las ciudades. Por otro lado, se observa a nivel nacional que el grupo de edad más joven (14 – 20 años) es más importante que a nivel ciudades, para hombres y mujeres.

A continuación se presenta el análisis de las diferentes mediciones que se obtienen a partir de los datos que nos presenta la ENOE para 2005 y 2006.

## **PEA, PNEA.**

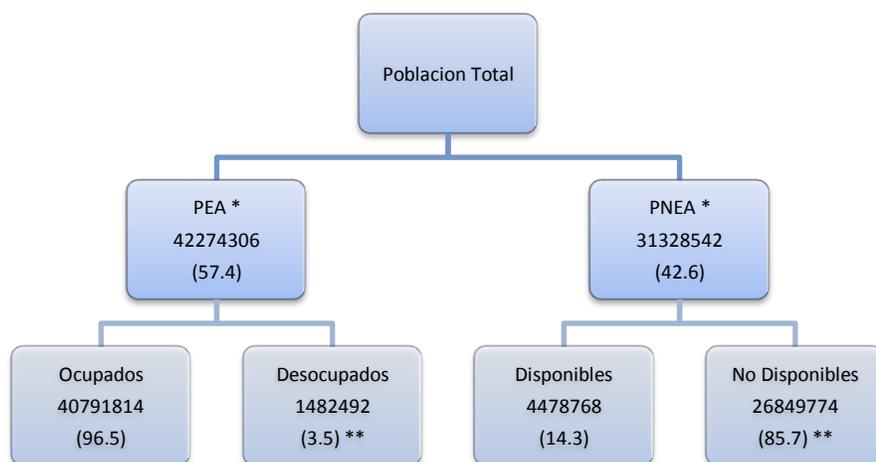
Como hemos observado, la población registrada en la encuesta es en su mayoría personas entre los 14 y 40 años, De toda la población, una parte es económicamente activa (PEA: 57.4% en 2005 y 58.4% en 2006) y otra parte no económicamente activa (PNEA: 42.6% en 2005 y 41.6% en 2006). Los gráficos siguientes C.1 y C.2 nos muestran los datos alrededor de la situación en cuanto a la PEA, PNEA, los ocupados, desocupados, disponibles y no disponibles.

Los datos se presentan para los años 2005 y 2006 con la finalidad de intentar realizar observaciones entre los resultados de ambos años. Dado que en un principio el análisis se pretendía realizar para los dos años mencionados, esto nos servirá para reforzar el hecho de por qué posteriormente solo se realiza el análisis para un año, puesto que no se observan diferencias significativas entre los resultados para el periodo.

En primera instancia, se observa para 2005 que el porcentaje de ocupados es casi la totalidad de la PEA. Este resultado nos indica que el estar empleado entre la población económicamente

activa es primordial, puesto que el porcentaje de desocupados es de 3.5%. Sorprende aquí un porcentaje tan bajo, que se sostiene como se observa en el trabajo de García (2008), donde resalta que las tasas de desempleo para el 2º. trimestre de 2006 siguen siendo bajas, y que son mayores para las mujeres y para los jóvenes, donde menciona además, que el problema de la captación y la falta de un seguro de desempleo, (incluso también las preferencias de los trabajadores), juegan un papel importante que origina la baja tasa de desempleo en México.

Gráfico C.1 Totales y porcentajes de ocupados y desocupados, disponibles y no disponibles respecto a la PEA y PNEA para 2005.



Fuente. Cálculos con base en la ENOE 2005.

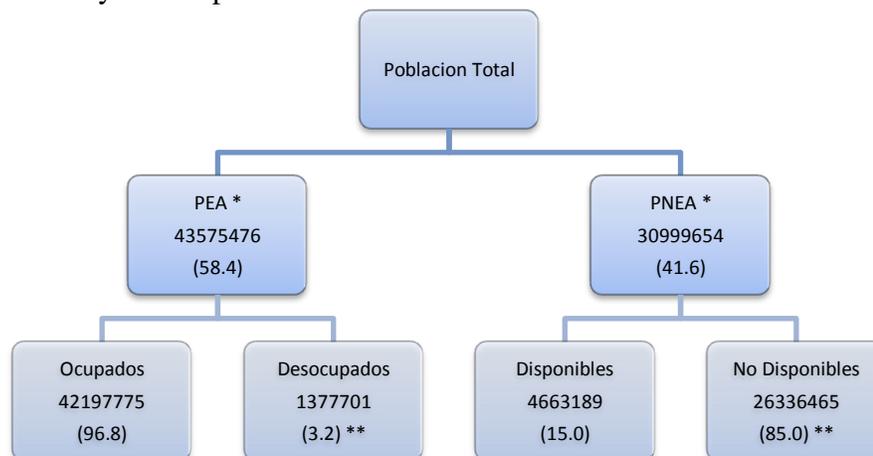
\* Los totales y porcentajes de la PEA y PNEA son calculados a partir del total de la población en la muestra.

\*\* Los totales y porcentajes de la población ocupada y desocupada son calculados respecto a la PEA, así mismo los totales y porcentajes de los disponibles y no disponibles con respecto a la PNEA.

Respecto a la PNEA, tenemos que la población disponible alcanza un 14.3% y la no disponible, 85.7%. Este es un hecho importante, dado que entre la población disponible podemos encontrar trabajadores que son desalentados por las condiciones laborales, los cuales quizá dándose una mejora en los empleos probablemente los aceptarían.

Para 2006, observamos que la proporción se mantiene constante respecto a la población ocupada (96.8%), puesto que solo se tiene una diferencia de 0.3% entre los dos años. Lo mismo sucede con la población desocupada, y en lo referente a la población disponible y no disponible para este año.

Cuadro C.2 Totales y porcentajes de ocupados y desocupados, disponibles y no disponibles respecto a la PEA y PNEA para 2006.



Fuente. Cálculos con base en la ENOE 2005.

\* Los totales y porcentajes de la PEA y PNEA son calculados a partir del total de la población en la muestra.

\*\* Los totales y porcentajes de la población ocupada y desocupada son calculados respecto a la PEA, así mismo los totales y porcentajes de los disponibles y no disponibles con respecto a la PNEA.

Si la ocupación es tan importante para la población en estos dos años observados, importante es saber la composición de los trabajadores en el empleo. Es decir, cuántos de ellos se encuentran laborando como asalariados, por cuenta propia, como empleadores o si no se recibe remuneración alguna por su trabajo.

Cuadro C.3 Posición en el trabajo, para los años 2005, 2006.

Posición en el trabajo	2005		2006	
Trab. subord. y remun.	26230272	64.3	27592042	65.4
Empleadores	1908542	4.7	2057287	4.9
Trab. cta. Propia	9615166	23.6	9606068	22.8
Trab. no remunerados	3037834	7.4	2942378	7
Total	40791814	100	42197775	100

Fuente. Cálculos con base en la ENOE 2005, 2006.

En el cuadro C.3 se presentan los datos para la posición en el trabajo de las personas ocupadas, en el se observa que la posición de los trabajadores subordinados y remunerados constituyen alrededor de 65% para ambos años. Se observa también que los empleadores representan un 4.9%, y en el caso de los trabajadores por cuenta propia se observa un porcentaje aproximado de 23% para ambos años.

Sin embargo, un porcentaje importante de trabajadores son no remunerados, puesto que se observa que 7% de la población ocupada se encuentran en esta situación para ambos años. Esto es importante puesto que se podría tratar de empleados en negocios familiares, que aun cuando participan en el mercado laboral, no reciben ninguna retribución por su trabajo.

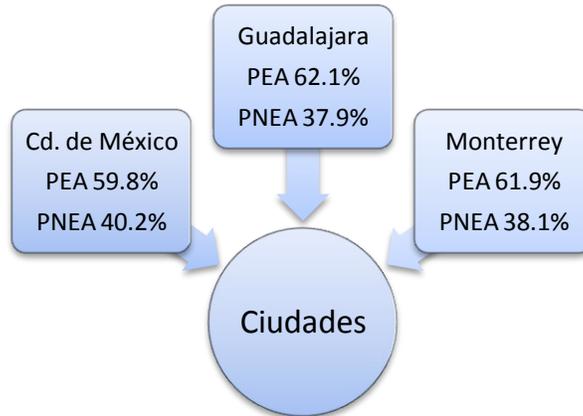
En términos generales se observa entonces, que la mayoría relativa se encuentra entre los trabajadores asalariados y por cuenta propia. Observemos que el porcentaje de los trabajadores por cuenta propia es cercano a la cuarta parte de la población ocupada, lo que parece indicar, un clima elevado de autoempleo dadas las condiciones observadas.

Como hemos observado, el análisis para dos años no nos brinda un panorama de cambio importante, prueba de ello son los cálculos realizados anteriormente. Es por esto que en adelante se presentan los cálculos para el año 2006, puesto que es el año más reciente del cual se tiene información de la ENOE.

En lo que respecta a las ciudades, a continuación se presentan los resultados obtenidos con los datos de la ENOE, para la ciudad de México, Guadalajara y Monterrey. Se realiza un recorrido en la misma manera que se presentó anteriormente, comenzando con los datos de la PEA, y PNEA, para visualizar posteriormente el análisis en lo que a ocupados y desocupados se refiere (cuadro C.4).

De los resultados que se presentan en el Gráfico C.4, la ciudad de Guadalajara es la que tiene un mayor porcentaje de población económicamente activa (61.9%), seguida por la ciudad de Monterrey con un 61.9% y al final la ciudad de México con 59.8%. Dado que la diferencia no es grande, podemos suponer entonces que las tres ciudades presentan un porcentaje similar en cuanto a la PEA y por consiguiente respecto a la PNEA.

Gráfico C.4 Porcentaje de la PEA y PNEA, para las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey, 2006.



Fuente. Cálculos con base en la ENOE, 2006.

Veamos ahora los porcentajes de ocupación en las ciudades. En el cuadro C.5 se tiene para 2006, que en la Ciudad de México el porcentaje de población ocupada es de 95%, y la población desocupada es el 5%. En el caso de la ciudad de Guadalajara, se da un mayor porcentaje respecto a la ocupación, pues en ella se tiene un 96.8%, con lo cual el dato para los desocupados se da en menor magnitud porcentual, respecto a la ciudad de México, puesto que aquí se observa un 3.2%. Para el caso de la ciudad de Monterrey la situación es similar a la observada en la Ciudad de México, dado que no se observa una diferencia porcentual elevada al respecto en cuanto a la ocupación con 95.1% y la desocupación en 4.9%.

Como hemos mencionado, la diferencia observada entre la Ciudad de México y Guadalajara es importante, hemos de resaltar que el caso de Guadalajara tiene el menor nivel de desocupados, si a eso agregamos (como veremos más adelante) que el porcentaje de población disponible también es el menor entre las tres ciudades, y que presenta una menor tasa de desempleo abierto en 2006 (véase García, 2008)<sup>17</sup> nos lleva a entender que el proceso de absorción de mano de obra en esta ciudad es mayor. En cambio para la Ciudad de México en relación a Monterrey esta diferencia es muy pequeña, por tanto de los resultados podemos decir que entre estas ciudades,

<sup>17</sup> En un estudio previo, García (2008) encontró que las tasas de desempleo abierto en 2006 para las tres ciudades colocaba a Guadalajara en mejor situación con una tasa de 3.0 para la población masculina y 3.5 para la femenina, Monterrey se ubica en segundo lugar con 4.2 para los hombres y 6.2 para las mujeres, la peor situación se presenta en la Ciudad de México, con tasas de 4.7 y 5.5 para hombres y mujeres respectivamente.

no existe una diferencia en el nivel elevado de desocupados entre la población económicamente activa.

Cuadro C.5. Ocupados, Desocupados, Disponibles y No disponibles para las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey, 2006.

Ciudades	Ciudad de México		Guadalajara		Monterrey	
Ocupados	7803935	95.0	1639287	96.8	1528618	95.1
Desocupados	410332	5.0	53806	3.2	79588	4.9
Total	8214267	100	1693093	100	1608206	100
Disponibles	856785	15.5	95489	9.2	123101	12.4
No disponibles	4659136	84.5	937111	90.8	865870	87.6
Total	5515921	100	1032600	100	988971	100

Fuente. Cálculos con base en la ENOE, 2006.

En cuanto a la población disponible, el mayor porcentaje se tiene dentro de la ciudad de México con 15.5%, seguido por Monterrey con un 12.4% y Guadalajara cuyo porcentaje es el menor se tiene 9.2% de disponibles respecto a la población no económicamente activa.

Lo anterior refuerza el hecho observado a nivel nacional, donde habíamos encontrado que la ocupación es trascendental entre la población y lo mismo ocurre dentro de estas ciudades. Es decir, un alto porcentaje de ocupados implica que el hecho de contar con un empleo es primordial para los habitantes entre las ciudades presentadas. Observaremos ahora el tipo de ocupación que se presenta entre la población, es decir, en que se están ocupando estas personas.

La tabla C.6 nos muestra la posición en el trabajo entre las ciudades, en ella se observa principalmente una prevalencia de trabajadores subordinados y remunerados dentro de las tres. Observemos primero el caso de la ciudad de México, cuyo porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados alcanza un 72.8%, cercano al observado en Guadalajara con 72.0%. El mayor observado es en Monterrey donde esta categoría presenta 76.8%.

En estas ciudades, la posición siguiente donde se observa también un alto porcentaje donde se encuentran empleadas estas personas, es en el trabajo por cuenta propia (siguiendo el patrón observado a nivel nacional). La ciudad de México se localiza en primer término con 18.9% a comparación de Guadalajara con 17.4% y Monterrey con 15.8%. Con lo cual, al parecer es en

Monterrey donde las personas se auto emplean en menor cantidad, y buscan colocarse en un empleo asalariado, una explicación de ello puede darse en base a García (2008), puesto que ella confirma con base en un ejercicio estadístico de análisis de factores, que Monterrey es la mejor situada y la que más se separa de la Ciudad de México en lo que respecta a condiciones laborales prevalecientes.<sup>18</sup>

Cuadro C.6 Posición en el trabajo, para las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey, 2006.

Ciudades	Ciudad de México		Guadalajara		Monterrey	
Posición en el trabajo						
Trab. subord y remun.	5678979	72.8	1180856	72.0	1174630	76.8
Empleadores	336102	4.3	99242	6.1	66949	4.4
Trab. cta propia	1471595	18.9	285302	17.4	241964	15.8
Trab. no remun.	317259	4.1	73887	4.5	45075	2.9
Total	7803935	100	1639287	100	1528618	100

Fuente. Cálculos con base en la ENOE, 2006.

En cuanto a los que se encuentran en posición de empleadores, se observa que en la ciudad de México llegan a 4.3% (el más bajo de los tres), en Guadalajara un 6.1% y Monterrey con 4.4%. Por último se observa que los porcentajes de trabajadores no remunerados en estas ciudades, están por debajo de lo observado a nivel nacional, puesto que en la ciudad de México se tiene 4.1%, el más elevado se da en Guadalajara con 4.5% y Monterrey presenta el porcentaje menor con 2.9%.

Estos porcentajes de trabajadores no remunerados entre las ciudades, en promedio se estiman en la mitad del observado a nivel nacional, esto es interesante, puesto que si se sigue con la idea de que estos se emplean en negocios familiares, entonces se corrobora que dichos negocios son más importantes en áreas menos urbanizadas o quizás en zonas agrícolas.

<sup>18</sup> Exceptuando el nivel de sindicalización.

## **Tipo de contrato e inestabilidad.**

Como hemos observado, la ocupación en las personas económicamente activas se da casi en su totalidad. Este es un hecho relevante que inspira ciertas inquietudes al respecto, como el preguntarnos si la ocupación se da en condiciones favorables en materia de contrato, es decir, si los empleados tienen contrato por escrito, es de tipo indefinido o temporal, etc, qué antigüedad tienen en su actual empleo y si alguna vez han perdido el trabajo. Hay que recordar que estamos interesados en dar cuenta de la inestabilidad laboral y estos son los principales indicadores que nos proporciona la ENOE al respecto.

Para responder estas cuestiones, en primer lugar hemos utilizado los datos de la ENOE referentes al tipo de contrato, cabe resaltar que al hacer un recorrido por la información, se ha encontrado que la pregunta del tipo de contrato se le pregunta a las personas subordinadas y remuneradas, con ello podemos averiguar si estas se encuentran bajo contrato por escrito y qué tipo de contrato es el que mayormente se presenta.<sup>19</sup> Por lo anterior, esta parte central de la tesis se dedicará a la población asalariada. Primero analizaremos el tipo de contrato, y posteriormente el panorama de antigüedad, y por último el de las salidas del empleo.

Con este análisis se espera hacer un recorrido y evaluación de los datos que nos permita observar un panorama referente a las condiciones de trabajo<sup>20</sup> bajo las cuales estas personas se encuentran laborando. Todo ello sin perder de vista la evaluación de la información y el acercamiento a la inestabilidad mediante el tipo de contrato, dado que una persona con un contrato temporal puede ser inestable, pues no tiene un referente a futuro de percibir un salario y contar con las prestaciones debidas. En el caso de los trabajadores sin contrato, es claro que no se tendrían mayores prestaciones, puesto que en la mayoría de los casos la ley exige un contrato entre el patrón y el trabajador o empleado para ofrecerlas.

En la tabla a continuación C.7, se observan los datos de las personas asalariadas<sup>21</sup> que presentan o no algún tipo de contrato (Escrito, No Escrito). En ella se observa que en alrededor de un

---

<sup>19</sup> Nota: aclarando que no todos los subordinados y remunerados son asalariados.

<sup>20</sup> Esta variable es utilizada por Tokman (2007), Junco (2007) presentados en el capítulo 1.

<sup>21</sup> En la ENOE, se observa mediante un procedimiento sencillo que la pregunta de contrato va dirigida las personas asalariadas.

50.2% las observaciones presentan contrato por escrito para el año 2005, contra un 48.7% que no presentan algún tipo de contrato escrito. Para el año 2006, el panorama es similar, dado que se presenta un 50.4% con contrato por escrito, lo que implica que no hubo gran avance entre los dos años, puesto que el porcentaje entre las personas que no presentan este tipo de contrato por escrito sigue observándose en la misma medida.

Lo anterior nos indica acerca de la inestabilidad laboral que este panorama no es muy alentador, puesto que la mitad de la población asalariada no tiene un contrato por escrito. Esto significa a grandes rasgos una baja presencia de prestaciones entre los asalariados subordinados y por consiguiente, un panorama de inestabilidad laboral en lo que a seguridad en el empleo se refiere, pues como se vio en el análisis de antecedentes, existe una relación entre el acceso a seguridad y la inestabilidad.

Pues la mayoría de los empleados que no presentan un contrato por escrito, carecen de ciertos beneficios como la inscripción a la seguridad social (IMSS, ISSTE) o el generar una antigüedad laboral que de acuerdo al tiempo trabajado, garantice al menos una prima al trabajador en caso de ser despedido.

Ahora observemos el tipo de contrato que prevalece entre los asalariados que dijeron tener un contrato por escrito. En la tabla C.7, en la segunda sección se observan los datos generados respecto al tipo de contrato por la temporalidad del empleo (base o planta, temporal).

Podemos advertir, que la mayoría de los trabajadores que dijeron tener un contrato por escrito en su actual empleo, se encuentran dentro de la categoría de contrato de base o planta con 83% en 2005 y 2006. Sin embargo, una parte significativa de esta población se encuentra contratada de manera temporal 17% aproximadamente<sup>22</sup> para estos mismos años. Estos datos se presentan a continuación en la tercera sección del cuadro C.7, tomando en cuenta el tipo de contrato escrito

---

<sup>22</sup> *Porcentaje relativo al tipo de contrato temporal y base, sin contar a los que no tienen contrato y a los NS.*

Cuadro C.7 Tipo de contrato de los asalariados a nivel nacional, para los años 2005, 2006.

Tipo de Contrato	2005		2006	
Escrito	13174921	50.2	13892612	50.4
No Escrito	12993354	49.5	13652413	49.5
Escrito No Sabe	61997	0.2	47017	0.2
Total	26230272	100	27592042	100
Tipo de Contrato Escrito	2005		2006	
Base	10938411	83	11546872	83.1
Temporal	2236510	17	2345740	16.9
Total	13174921	100	13892612	100
Tipo de Contrato Escrito Temporal	2005		2006	
Escrito < 6 meses	1133882	50.7	1180137	50.3
Escrito > 6 meses a 1 año	790135	35.3	806816	34.4
Escrito hasta termino obra	312493	14	358787	15.3
Total	2236510	100	2345740	100

Fuente. Cálculos con base en la ENOE 2005, 2006.

Nota. En este caso, se han asociado los casos NS a los que no tienen contrato, dado que en determinado momento (cuando se negocia el empleo quizá) si se firmo un contrato se recordaría como un evento importante.

en tres categorías, a saber, escrito menor a 6 meses, mayor a 6 meses hasta un año, y por escrito hasta el término de la obra.

De ello se observa que la mitad de los trabajadores (51%), poseen un contrato temporal menor a 6 meses, y más de una cuarta parte de los mismos con un contrato temporal hasta un año, para 2005 y 2006. El porcentaje de empleados que presentan contratación hasta término de la obra es de alrededor de 15%. Entonces en lo que a contratación temporal se refiere, el porcentaje mayor de este tipo de contrato se sitúa dentro de los primeros seis meses, producto quizá de una flexibilización laboral de la que nos habla Junco (2007) en su tesis, puesto que esto permite a las empresas, reducir costos en materia de seguridad social y otros aspectos relacionados.

De lo anterior observamos que el panorama a nivel nacional respecto al tipo de contrato nos permite hablar de inestabilidad laboral, ya que las condiciones laborales observadas entre los trabajadores temporales aunado a la información presentada en los antecedentes para el periodo de los años 90<sup>23</sup>, nos indican una tendencia a reducir el tiempo de contratación, y con ello las expectativas de antigüedad en el empleo, seguridad social entre otras por parte de los trabajadores asalariados se reducen. Verificaremos ahora si esto se observa entre las ciudades seleccionadas.

En primera instancia podemos decir que existe una mejor condición al respecto de tener un contrato por escrito en la ciudad de Monterrey, al compararla con la ciudad de México y Guadalajara. Esto se observa en la tabla C.8, donde en la primera sección el porcentaje de personas que cuentan con contrato de trabajo por escrito es de 68.4 en Monterrey, 58.1% en la Ciudad de México y 57.8% en Guadalajara. Vuelve a observarse entonces, la situación de mejores condiciones laborales mencionada anteriormente respecto a la ciudad de Monterrey.

Sin embargo, la prevalencia de empleo sin contrato por escrito es elevada en las tres ciudades. Para la ciudad de México observamos que esta se sitúa en 41.6%, la mayor de las tres ciudades presentadas, seguida por la ciudad de Guadalajara con 40.1% y Monterrey donde se localiza que 30.8% de los trabajadores no presenta un contrato por escrito. Es decir, en la ciudad de México y Guadalajara, cuatro de cada diez personas que se encuentran dentro de la ocupación asalariada, se emplean sin contrato por escrito, lo cual es un porcentaje considerable.

---

<sup>23</sup> Tokman (2007).

Cuadro C.8 Existencia de contrato por escrito, para las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey, 2006.

Tipo de contrato					
Ciudad	Escrito	No escrito	Escrito NS	Total	Absolutos
Ciudad de Mexico	58.1	41.6	0.3	100	5678979
Guadalajara	57.8	40.1	2.1	100	1180856
Monterrey	68.4	30.8	0.7	100	1174630
Tipo de contrato escrito					
Ciudad	Temporal o por obra det.	Base, planta o indef.	NS	Total	Absolutos
Ciudad de Mexico	20	79.9	0.1	100	3299374
Guadalajara	10.6	88.6	0.8	100	682240
Monterrey	15.2	84.4	0.4	100	803640
Tipo de contrato temporal escrito					
Ciudad	Menor a 6 meses	Mayor a 6, hasta un año	Termino de obra	Total	Absolutos
Ciudad de Mexico	50.2	42	7.8	100	660975
Guadalajara	64.2	25.8	10	100	72514
Monterrey	73	19.2	7.8	100	122495

Fuente. Cálculos con base en la ENOE, 2006.

Por otro lado, la tabla resume en la sección dos el tipo de contrato entre las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey. En ella se observa que el porcentaje referente al contrato temporal para la ciudad de México es de 20%, y de base o planta 79.9%. Este porcentaje es menor en comparación a Guadalajara, donde se observa que el 10.6% de los trabajadores con un contrato escrito es temporal y un 88.6% tiene contrato de base. Para la ciudad de Monterrey, observamos un 15.2% respecto al tipo de contrato temporal y 84.4% por tiempo indefinido.

Con ello se tiene que la Ciudad de México se sitúa por encima del porcentaje observado a nivel nacional en lo que respecta al nivel de contrato temporal escrito, y las ciudades de Guadalajara y Monterrey por debajo de este.

Tratando de llevar un análisis más a fondo observamos ahora los resultados para el tipo de contrato temporal entre las ciudades. El panel inferior del cuadro C.8 presenta un resumen al respecto y en el observamos qué, en la ciudad de México la mitad de los trabajadores que tienen un contrato temporal (50.2) es menor a seis meses, y un 42% entre seis meses a un año. En cambio para la ciudad de Guadalajara se tiene que 64.2% de los trabajadores asalariados tienen un contrato temporal menor a seis meses y 25.8% se encuentran en el intervalo de seis meses hasta un año. Monterrey presenta el mayor porcentaje de trabajadores con contrato escrito menor a seis meses con 73%, en comparación a las otras dos ciudades, y 19.2% entre seis meses y un año.

Esto nos indica que al igual que el nivel nacional observado, casi la totalidad de los trabajos temporales son menores o iguales a un año de contratación entre las tres ciudades. Cabe realizar aquí una observación respecto a la ciudad de Monterrey, dado que aun cuando es la que tiene mayor porcentaje de contrato escrito, presenta también el mayor porcentaje de contratación temporal menor a seis meses.

## **Inestabilidad Laboral y la Antigüedad en el último empleo.**

Una vez que hemos presentado la situación referente al tipo de contrato de los trabajadores, observamos ahora el panorama de antigüedad en el actual empleo a partir de los datos de la ENOE 2006. La antigüedad laboral se ha calculado como la diferencia entre la fecha de aplicación de la encuesta y el año de ingreso a su actual empleo, sin que se considere una posible salida y regreso a este. A partir de los resultados obtenidos, se trata de apreciar de manera general y a nivel de ciudades, rangos de edad, sexo y sectores de actividad económica, el clima de inestabilidad laboral en cuanto a la medición de la antigüedad se refiere, teniendo en cuenta que a menor antigüedad se hipotetiza una mayor inestabilidad en el empleo, puesto ello posiblemente implica constantes movimientos de trabajadores en las empresas (siempre que se controle por edad, como lo hacemos adelante).

Es decir, se observa la situación en que la mayoría de la población se encuentra respecto de su trabajo actual, y la antigüedad que se presenta, tratando de destacar cuales son los más afectados en cuanto a ciudades, sexo, edad y sector de actividad.

A continuación se presentan las tablas o cuadros con los resultados, en el cuadro A.1 nos da un panorama general respecto de la antigüedad, esta se ha calculado en intervalos de Hasta 1 año, antigüedad de 2 a 5 años, y mayor a 6 años, en absolutos y porcentajes. De estos resultados se puede observar que el rango de antigüedad hasta un año tiene 34.1%. Este es seguido de cerca por la antigüedad de dos a cinco años en su actual empleo con 29.3%, y para la antigüedad mayor a cinco años se observa un 36.5%.

Estos resultados indican que una tercera parte de los asalariados está dentro del rango hasta 1 año de antigüedad en su actual empleo, una posible respuesta a ello puede ser que dado que la pirámide poblacional nos indica una población mayoritariamente joven, pueda explicarse parte del bajo nivel de antigüedad mostrado en los datos Sin embargo, podemos adelantar la posibilidad de inestabilidad laboral (o de rotación elevada de mano de obra), y si observamos los dos primeros rangos en conjunto, más del 60% de la población asalariada se encuentra con hasta 5 años de antigüedad en su actual empleo.

Cuadro A.1 Antigüedad, por rangos de edad, sexo y sectores de actividad económica para 2006.

Rangos	Hasta un año	2 a 5 años	Mayor a 5 años	Total
<b>Antigüedad en 2006</b>				
Porcentaje	34.1	29.3	36.5	100
Abs.	9421243	8088627	10082172	27592042
<b>Por rango de edad</b>				
14 a 20	68.0	28.1	3.9	100
Abs.	2363750	975116	134893	3473759
21 a 30	41.8	38.8	19.4	100
Abs.	3464346	3217032	1603868	8285246
31 a 40	26.8	29.1	44.1	100
Abs.	1961432	2125061	3220375	7306868
41 a 50	19.5	21.4	59.1	100
Abs.	1000621	1094423	3023499	5118543
51 a 60	18.2	20.0	61.8	100
Abs.	450296	493934	1525779	2470009
60 y +	19.3	19.5	61.2	100
Abs.	180798	183061	573758	937617
<b>Por sexo</b>				
Hombres	33.8	28.6	37.5	100
Abs.	5890381	4987408	6534597	17412386
Mujeres	34.7	30.5	34.8	100
Abs.	3530862	3101219	3547575	10179656
<b>Sectores de actividad económica</b>				
Primario	39.1	21.8	39.1	100
Abs.	875416	488235	874751	2238402
Secundario	39.2	29.9	30.9	100
Abs.	3146275	2394811	2478289	8019375
Terciario	31.1	30.0	38.8	100
Abs.	5399552	5205581	6729132	17334265

Fuente. Cálculos con base en la ENOE 2006.

Para verificar si la población joven es la que se encuentra en su mayoría dentro del rango hasta 1 año, podemos ver en el cuadro A.1 segunda sección que porcentaje de población adulta es afectada por la baja antigüedad, lo que nos dará una mejor idea al respecto.

En efecto, podemos observar para el grupo de edad 14 – 20, que un 68% de los empleados tiene una antigüedad menor o igual a un año, quizá debido a que es una población joven de la que no podríamos esperar una antigüedad laboral mayor. Sin embargo, podemos observar que de la población ubicada dentro del rango de edad 21 – 30 años, el 42% se encuentra dentro de la categoría de hasta un año de antigüedad en su actual empleo, seguida por la categoría de 2 a 5 años con un 39%, lo cual nos indica que la mayoría se encuentra concentrada en las dos primeras categorías de observación.

Por otro lado, el rango de mayor peso para la mayoría de las categorías de edad restantes se encuentra en el rango de antigüedad de 2 a 5, seguido por el rango hasta a un año. Si nos centramos en los rangos de edad 31 – 40 y 41 – 50 que son a consideración nuestra, centrales en la determinación de la inestabilidad, y considerando que la edad promedio para entrar al empleo en México se concentra entre los 17 y 18 años<sup>24</sup>, podemos observar que cuando menos han cambiado de empleo tres veces al tomar la antigüedad entre 2 a 5 años, en cambio para la antigüedad menor o igual a un año, la salida del empleo pudo ser mayor. De lo anterior se tiene un panorama de inestabilidad laboral importante a lo largo de los grupos de edad, lo cual es un foco de atención puesto que a mayor edad, y dado que la entrada al empleo es antes de los 20 años, se esperarían antigüedades más elevadas.

Una vez observado que el panorama nos da una situación de muy probable inestabilidad laboral, dado el bajo nivel de antigüedad a lo largo de los rangos de edades, veamos ahora la situación respecto al sexo. En referencia a ello, podemos preguntarnos si ocurre tanto a hombres como a mujeres en la misma magnitud, o existen diferencias en este sentido.

El cuadro A.1, en la tercera parte presenta una evaluación por sexo sobre la antigüedad laboral con los rangos observados anteriormente. En él se observa que la situación para hombres y

---

<sup>24</sup> Fuente. *Encuesta Nacional de Juventud 2005. Resultados preliminares. Instituto Mexicano de la Juventud, Centro de Investigación y Estudios sobre Juventud. Secretaría de Educación Pública, SEP. Mayo 2006. pp. 12*  
[www.imjuventud.gob.mx](http://www.imjuventud.gob.mx).

mujeres presenta diferencias entre estos en cuanto a la antigüedad en el actual empleo se refiere. Tenemos en primera instancia que en la categoría de hasta un año de antigüedad en su actual empleo, los hombres tienen un porcentaje de 33.8% dentro de esta categoría, y las mujeres un 34.7%, siendo ligeramente mayor el porcentaje de estas. Lo mismo ocurre para el rango de 2 a 5 años, en el cual se observa a los hombres con un 28.6%, menor al observado en las mujeres con un 30.5%.

Para ambos casos, se tiene una mayoría relativa en cuanto a la antigüedad con la unión de los dos primeros rangos, de uno hasta cinco años. Es decir, hombres y mujeres son afectados por un bajo nivel de antigüedad. Por otro lado, es de enfatizar que como el porcentaje para las mujeres es mayor en ambos casos, con esta diferencia observada se tiene que estas a nivel general son las más afectadas en cuanto a la inestabilidad laboral medida mediante la antigüedad en el actual empleo.

Sin embargo, al respecto se tiene un antecedente observado en la revisión bibliográfica, puesto que uno de los aspectos que se encuentra es el de una mayor frecuencia en las entradas y salidas del empleo para las mujeres, es decir, hay una mayor intermitencia laboral de las mujeres al compararla con el caso de los hombres. En ese sentido, es posible que los más afectados sean estos últimos, es decir, el hecho de que se observe en los resultados un porcentaje similar de antigüedad apunta a una peor situación para ellos, dado que la mayoría permanece en el mercado laboral a lo largo de su vida.<sup>25</sup>

Hemos recorrido el panorama general, por edad y sexo, y hemos encontrado un bajo nivel de antigüedad y diferencias entre hombres y mujeres, lo que implica inestabilidad en el empleo. Ahora revisamos la situación a nivel de sectores de actividad económica, esto se presenta en la última sección del cuadro A.1, que nos permite ver la diferencia entre sectores de actividad, teniendo en cuenta los sectores primario, secundario y terciario.

En los resultados podemos apreciar que para los sectores, primario (39.1%) y secundario (39.2%) el porcentaje de antigüedad es mayor en el rango hasta un año. En el sector terciario este rango tiene un 31.1%, que es menor en casi diez puntos porcentuales al de los otros dos sectores. En lo

---

<sup>25</sup> Esta interpretación me fue sugerida por la Dra. Edith Pacheco, lectora de la tesis.

que respecta a la antigüedad de 2 a 5 años en los sectores, en el primario se tiene 21.8%, el secundario presenta 29.9% y el sector terciario 30%.

Lo anterior nos indica que los tres sectores están siendo afectados por la inestabilidad, dada la baja antigüedad que presentan los trabajadores en el empleo. Como hemos observado, parte de ello se puede argumentar en la medida de que esta inestabilidad que se presenta, puede deberse a la mayoría de la población joven, esto quizá tome en cuenta parte de la situación presentada en lo que se refiere al rango de hasta un año en los sectores primario y secundario. Más, dado que el porcentaje de los que se encuentran en el rango de 2 a 5 años de antigüedad dentro de estos sectores es de alrededor del 30%, podríamos decir que en los ramos que incluye el sector secundario (manufactura y construcción) hay posiblemente una mayor rotación de la mano de obra y por tanto, mayor inestabilidad. Este análisis descriptivo nos indica que el sector secundario es el más afectado respecto a la baja antigüedad laboral, lo cual es un resultado que volveremos a retomar en la parte multivariada.

A grandes rasgos, hemos presentado la inestabilidad laboral a nivel general por rangos de edad, sexo y sector de actividad económica. Ahora se presentan los datos para la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, donde revisamos la situación dentro de estas ciudades, para después observar los resultados respecto del sexo y sectores de actividad económica.

En la tabla A.2, se presenta en la primera sección la información a nivel de ciudad, para dar un panorama general de cada una de las ciudades analizadas. En primer lugar se observa que la ciudad de México presenta un 31.3% de su población trabajadora en el rango de 2 a 5 siendo este el mayor, seguido por el rango hasta un año con 29.4%. El resultado es distinto para la ciudad de Guadalajara con un 33.9% de población empleada en el rango hasta un año de antigüedad en su actual empleo, seguido por el rango 2 a 5 años con un 31.4%. Por último Monterrey que tiene la misma tendencia observada en Guadalajara, con un 35.9% en el caso de hasta un año, y 30% en el intervalo de 2 a 5.

Estas tres ciudades concentran más de la mitad de la población trabajadora, con una antigüedad menor a los cinco años en los tres casos, esto sugiere una dinámica laboral similar a la acontecida a nivel general. Ahora, entre las tres ciudades podemos mencionar que la ciudad de Monterrey presenta un panorama de menor antigüedad laboral al presentar el mayor porcentaje en el primer

rango, y en conjunto respecto a los dos primeros intervalos (hasta un año y 2 a 5 años). Este resultado es interesante, puesto que se observó en el análisis del tipo de contrato que la ciudad de Monterrey presentaba un mejor panorama al respecto del tipo de contrato por escrito, es decir, tenía mayor porcentaje de contratación al respecto de las otras ciudades. Sin embargo, de las tres ciudades presenta un menor panorama de antigüedad.<sup>26</sup>

A continuación tratamos de encontrar diferencias entre los hombres y mujeres dentro de las tres ciudades. En el cuadro A.2 segunda sección presentamos ahora los resultados por sexo entre las ciudades, de ellos se desprende que en la ciudad de México las mujeres son las que presentan un mayor porcentaje de trabajadoras dentro del intervalo de hasta un año de antigüedad con 31.1%, seguido del intervalo 2 a 5 con 30.8%. Para los hombres, se tiene en el intervalo de antigüedad hasta un año un 28.3% y es mayor el segundo rango (2 a 5) con un 31.7%. Esto nos da diferencias en la ciudad de México, donde se observa que las mujeres tienen un panorama de menor antigüedad respecto a los hombres (siguiendo el panorama a nivel nacional).

Caso contrario en Guadalajara, donde los hombres tienen un mayor porcentaje incluido en el rango de hasta un año con 34.1%, seguido de 30.2% en el intervalo 2 a 5. Las mujeres presentan parámetros similares en ambos intervalos analizados, puesto que en el primer rango observamos un 33.5%, y en el segundo 33.3%. Aún cuando se observa que en el primer rango los hombres son mayoría e implican menor antigüedad al respecto, en el segundo rango las mujeres tienen un mayor porcentaje y por tanto también presentan una baja estabilidad laboral.

En el caso de Monterrey, son al igual que la ciudad de México las mujeres las que presentan un mayor porcentaje concentrado en la antigüedad menor a un año donde se tiene 36.4%, mientras que en el caso de los hombres es menor con 35.6%. Para ambos (hombres y mujeres) se observa en segundo sitio la antigüedad entre los 2 y 5 años pero con 30.4% para las mujeres y 29.7% en los hombres, siendo entonces mayor la inestabilidad laboral para las mujeres.

---

<sup>26</sup> Cabe aclarar, que esto no necesariamente implica condiciones de trabajo difíciles, puesto que ello incluso puede deberse a una mayor demanda de mano de obra. (Esta interpretación me fue sugerida por la Dra. Edith Pacheco, lectora de la tesis).

Cuadro A.2 Antigüedad por ciudad, para la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey. 2006.

Rangos	Hasta un año	2 a 5 años	Mayor a 5 años	Total
<b>Ciudades</b>				
Cd. de México	29.4	31.3	39.3	100
Abs.	1668856	1780355	2229768	5678979
Guadalajara	33.9	31.4	34.7	100
Abs.	399893	370769	410194	1180856
Monterrey	35.9	30.0	34.1	100
Abs.	421546	352038	401046	1174630
<b>Ciudades por sexo</b>				
<b>Hombres</b>				
Cd. de México	28.3	31.7	40	100
Abs.	969326	1086666	1370384	3426376
Guadalajara	34.1	30.2	35.7	100
Abs.	243677	215819	255643	715139
Monterrey	35.6	29.7	34.6	100
Abs.	264774	221056	257588	743418
<b>Mujeres</b>				
Cd. de México	31.1	30.8	38.2	100
Abs.	699530	693689	859384	2252603
Guadalajara	33.5	33.3	33.2	100
Abs.	156216	154950	154551	465717
Monterrey	36.4	30.4	33.3	100
Abs.	156772	130982	143458	431212
<b>Ciudades por sector de actividad económica</b>				
<b>Secundario</b>				
Cd. de México	34.6	31.7	33.7	100
Abs.	484643	444036	472793	1401472
Guadalajara	39.6	30.6	29.8	100
Abs.	164885	127422	124085	416392
Monterrey	37	31	32	100
Abs.	160041	134163	138211	432415
<b>Terciario</b>				
Cd. de México	27.8	31.3	41.0	100
Abs.	1184213	1334557	1748346	4267116
Guadalajara	30.8	31.8	37.4	100
Abs.	234833	242443	285393	762669
Monterrey	35.3	29.3	35.4	100
Abs.	261505	217379	261870	740754

Fuente. Cálculos con base en la ENOE 2006.

Dicho lo anterior, se encuentra para las tres ciudades que en efecto la inestabilidad laboral afecta tanto a hombres como a mujeres, sin embargo en dos casos (las ciudades de Monterrey y la ciudad de México) se aprecia que las mujeres presentan mayor inestabilidad en relación a la antigüedad menor o igual a 1 años. Inclusive, si se observa la antigüedad hasta 5 años en conjunto, siguen siendo ellas las más afectadas por esta situación y en este caso no solo en dos de las ciudades, sino en las tres.

Una vez que hemos visto que la inestabilidad afecta a las tres ciudades, y que además se ven mayormente afectadas las mujeres en cada una de las ciudades (a excepción de Guadalajara), presentamos los resultados según sectores de actividad. La finalidad es observar si en estas ciudades, es en el sector secundario donde se observa mayor inestabilidad, teniendo como referente lo acontecido a nivel nacional, donde era este sector el más afectado al respecto de la antigüedad.

El cuadro A.2 en la última parte nos muestra los resultados para las tres ciudades por sectores de ocupación, respecto a la antigüedad laboral. En ellos podemos encontrar que en el sector secundario existen diferencias entre las tres ciudades, puesto que para la Ciudad de México se observa un 34.6% respecto a la antigüedad hasta 1 año, en ese mismo rango la ciudad de Guadalajara presenta un 39.6% que es un porcentaje mayor al de la ciudad de México y al de la ciudad de Monterrey donde se observa un 37%.

En cambio para el rango de antigüedad hasta 5 años, la ciudad de México tiene el porcentaje mas alto con 31.7% con respecto de Guadalajara que presenta un porcentaje de 30.6% y la ciudad de Monterrey 31%, lo que nos indica una variación entre las ciudades, que puede estar influenciada por el hecho de ser Guadalajara una ciudad con mayor presencia de gente a edades jóvenes dentro del rango de hasta 1 año.

En lo que respecta al sector terciario, los datos nos indican que dentro del rango hasta 1 año la ciudad de México presenta un 27.8%, el cual es menor en comparación a la ciudad de Guadalajara con un 30.8%, este a su vez es menor comparada con la ciudad de Monterrey con 35.3%, es decir, a diferencia del sector secundario donde Guadalajara presentaba un mayor porcentaje dentro de ese rango, es ahora la ciudad de Monterrey la más afectada, quedando situada la ciudad de Guadalajara en segundo lugar.

Respecto del rango de hasta 5 años, la ciudad de México tiene 31.3%, porcentaje menor al respecto de la ciudad de Guadalajara con 31.8%, y esta a su vez es mayor que la ciudad de Monterrey, donde se observa que cerca de 29.3% de los trabajadores se encuentran dentro de este rango de antigüedad. Hecho que vuelve a colocar a la ciudad de Guadalajara como la de mayor presencia de trabajadores con menor antigüedad laboral, en este caso con una antigüedad no mayor a cinco años, que contrasta con el hecho de que en el sector secundario se observa un porcentaje menor.

En general para ambos sectores, podemos observar que existe inestabilidad laboral en cuanto a la antigüedad laboral registrada en el actual empleo. Sin embargo, existen pequeñas diferencias entre las ciudades y los sectores que contrastan y son factibles de analizar. Visto el panorama de las ciudades a nivel sectores, se observa el hecho de que el sector secundario registra mayores porcentajes al respecto, esto indica que son los trabajadores en la manufactura y la construcción los que presentan una mayor rotación laboral.

Este hecho contrasta con nuestra hipótesis de investigación propuesta, puesto que en ella se esperaba encontrar una mayor inestabilidad laboral dentro del sector servicios (terciario), y hemos encontrado que, por el contrario, son los empleados que se encuentran en el sector secundario lo que presentan un mayor nivel de inestabilidad (o de rotación) laboral. Más aun, entre ciudades la tendencia esperada era de una mayor inestabilidad para la ciudad de México, sin embargo se observa según el análisis, que la ciudad de Monterrey es la más afectada por la situación. Ahora bien, estos son los resultados basados en un análisis descriptivo, el cual tendrá que ser corroborado cuando estudiemos estas relaciones en un contexto multivariado.

## **Inestabilidad Laboral y salida del empleo.**

Para el análisis de esta parte, nos basaremos en el análisis de los resultados obtenidos de la pregunta 9 de la ENOE. En ella se captan los eventos de pérdida de empleo que ocurrieron en cualquier momento de la vida activa de los trabajadores, para situarnos posteriormente en el análisis del año de ocurrencia de dicho evento, utilizando la pregunta 9f. Poniendo énfasis principal en los años anteriores cercanos a la encuesta, con la finalidad de dar un acercamiento a los acontecimientos de manera longitudinal.

La salida del empleo, es un tema tratado por algunos artículos<sup>27</sup> que abordan la inestabilidad laboral, como una circunstancia o suceso bajo el cual de alguna manera se pierde el empleo (despido, renuncia) y que repercute de manera importante en la vida del trabajador. En cualquiera de los casos, esta salida afecta la senda laboral de la persona trabajadora respecto a la antigüedad laboral, como hemos visto anteriormente.

Por otro lado, estas salidas del empleo pueden darnos una perspectiva de inestabilidad desde el punto de vista laboral. Dado que si una persona tiene seguridad en su empleo, esta no lo dejara amenos que tenga una causa mayor, que puede ser un despido o problemas de la fuente de trabajo por ejemplo. En cualquiera de estos casos, el panorama es inestable, puesto que si el empleado deja su trabajo, puede deberse a condiciones laborales desfavorables, por lo cual cambia de empleo o se dedica a buscar otro que satisfaga sus demandas en mayor medida.

La pregunta 9 de la batería IX de la ENOE, nos permite observar a las personas que han sufrido la pérdida de empleo en cualquier momento de su vida laboral activa. Lo cual es interesante desde el punto en que se ve afectada su trayectoria laboral, más aun cuando esta situación se presente a fechas próximas a la encuesta, puesto que nos da un breve acercamiento de tipo transversal que nos sitúa en la situación de momento.

Esto se ve reflejado en la información contenida dentro de la batería IX misma, puesto que también nos permite situarnos en un momento determinado dado que se contempla el año de

---

<sup>27</sup> *Los autores mencionados en el apartado de antecedentes que hacen uso de la salida del empleo en alguna forma, son: Cruz Piñeiro, Junco (2007), Vargas (2007), Beccaria y Maurizio (2004).*

ocurrencia del evento, y el mes en que sucede en caso de que haya ocurrido durante el año de la encuesta y el anterior a ella.

En esta ocasión analizaremos primero la situación general sobre la pérdida de trabajo, por edad, sexo y sectores de actividad, para darnos una perspectiva generalizada de dicho evento utilizando la información para los trabajadores asalariados en la encuesta. Después ofreceremos el análisis a nivel de ciudad para conocer la situación dentro de las tres ciudades que hemos venido analizando (Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey). Por último revisamos la situación que se presenta en los últimos años, a partir de la información de la pregunta 9f, de donde se obtienen los datos de ocurrencia de salida del empleo por año.

En este caso, La fuente de información (ENOE) nos permite analizar por año y mes de ocurrencia el suceso. Con lo cual se puede observar en cuales de los años recientes ha tenido mayor presencia este fenómeno y así seguir la tendencia. Además de presenciar cuales son los meses del año, en los cuales se observa la mayor cantidad de casos.

En el cuadro S.1, se presenta el porcentaje de población que ha perdido alguna vez su empleo. Este se encuentra alrededor de 26.9%, lo cual indica que del total de datos de personas asalariadas presentes en la fuente de información, más de la cuarta parte ha vivido esta situación, un porcentaje elevado que nos indica cierta inestabilidad laboral entre la población de asalariados.

Para determinar que tanto afecta este panorama de inestabilidad a los más jóvenes y así tener una mejor perspectiva respecto a las edades centrales, analizamos el evento por rangos de edad. En lo que se refiere a la edad, la tabla S.1 en la segunda sección presenta un resumen de los datos por rangos de edades, ahí se tiene que uno de los parámetros centrales donde se da una mayor concentración de los casos de pérdida del empleo se observa en el intervalo de 31 – 40 años con un 30.1%, seguido de cerca por los rangos aledaños que son 21 – 30 con 29% y 41 -50 con un 27.4%.

Cuadro S.1 Alguna vez se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro

Respuesta	Si	No	NS	Total	
<b>Alguna vez se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro</b>					
Porcentaje		26.9	72.9	0.2	100
Abs.					42195500
<b>Por rangos de edad</b>					
14 a 20		15.3	84.6	0.1	100
21 a 30		29.0	70.8	0.2	100
31 a 40		30.1	69.6	0.3	100
41 a 50		27.4	72.4	0.2	100
51 a 60		26.8	73.1	0.1	100
60 y +		25.9	73.9	0.2	100
Abs.					42195500
<b>Por sexo</b>					
Hombres		30.1	69.7	0.2	100
Mujeres		21.5	78.3	0.1	100
Abs.					42195500
<b>Por sector de actividad económica</b>					
Primario		19.3	80.6	0.1	100
Secundario		29.5	70.3	0.2	100
Terciario		27.6	72.1	0.2	100
Abs.					42195500

Fuente. Cálculos con base en la ENOE, 2006.

Esto es interesante y llama la atención, puesto que a edades mayores se esperaría que se dieran mayores porcentajes dado que son las personas que más han estado presentes en el ámbito laboral, lo que puede indicar que este fenómeno se ha ido acrecentando de manera reciente.

Aun cuando en el mayor rango se muestra un porcentaje ligeramente superior al 30% entre las personas que han salido alguna vez de su empleo, el rango de edad más joven que es el de 14 – 20 presenta un 15.3% y como hemos visto, el rango siguiente de edad ya duplica este porcentaje. Por tanto, el incremento potencial se da en ese rango. Hemos de resaltar este último resultado puesto que son los que inician su trayectoria laboral, y en ese caso cerca de la quinta parte se ven ya afectados por este hecho. Una posibilidad es que sea debido a intervalos de tiempo en los cuales estas personas salen de un grado escolar e ingresan a laborar durante el periodo no escolar, sin embargo recordemos que la pregunta se refiere a que sale del empleo y busca otro, por lo tanto se acota demasiado esta posibilidad, lo que nos puede dar como resultado una considerable rotación de empleados jóvenes.

Si observamos la tabla S.1 en la tercera parte, donde se nos indica el porcentaje por sexo de las personas que alguna vez se quedaron sin trabajo o negocio, aparece mayor el porcentaje para los hombres con un 30.1% respecto al de las mujeres con 21.5%. Esto nos dice que hay una mayor frecuencia entre los hombres asalariados al respecto de este fenómeno con casi una tercera parte del total, y para las mujeres aunque es menor, cerca de una cuarta parte ha presentado esta situación. Si esto es asociado a que como observamos sucede a edades jóvenes, una buena parte quizá son los de primer empleo que una vez que han conocido de cerca la situación laboral, busca un mejor empleo donde laborar. Pero esta parte es pequeña en comparación con los que ya no son de primer ingreso, por lo cual ese argumento no sería del todo acertado, quizá más bien podría estar ligado a lo que se observa en el tipo de contrato, dado que existe un porcentaje considerable de contratos con una duración determinada.

En lo que respecta a la situación de los sectores de actividad económica, la tabla S.1 en la última parte o sección nos muestra los porcentajes para el total de cada sector. De ahí observamos que el sector mayor afectado por la inestabilidad, medida respecto a los trabajadores que alguna vez se quedaron sin trabajo o empleo para buscar otro, es el sector secundario con un 29.5%, sin embargo muy cercano se encuentra el sector terciario con un 27.6% y al final el sector primario

con 19.3%. Esto indica que son principalmente las industrias extractiva, de electricidad, manufacturera y la construcción, las mayormente afectadas por este hecho. Este resultado de nuevo difiere a lo que se plantea dentro de nuestras hipótesis, ya que se esperaba encontrar un mayor porcentaje de inestabilidad en el sector terciario o de servicios, que quizá sea ocasionado en medida de una baja salarial en el ramo o al deterioro de las condiciones laborales, o quizá también a una movilización de las plantas productoras hacia otros países.

Con una diferencia entre los sectores secundario y terciario cercana, se observa que los asalariados incluidos en el sector terciario presentan también una considerable presencia de este hecho. Con lo cual podríamos básicamente precisar, que es en las urbes donde se presenta este suceso de inestabilidad, puesto que es donde se tiene mayor presencia de estos servicios. Para constatar esta afirmación, más adelante se presenta el análisis para las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey, que al ser de las más habitadas y con una mayor concentración representativa entre ambos sectores, nos permiten constatar lo sucedido a nivel general.

A partir de la tabla siguiente (S.2) se presenta el panorama para las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey. En este cuadro, en la primera sección podemos observar que en la Ciudad de México el porcentaje de personas que alguna vez se quedo sin trabajo o negocio es de 32%, el más alto comparado con la ciudad de Guadalajara (16.5%) y la ciudad de Monterrey que presenta un 28%, porcentaje cercano a la ciudad de México. Con base en ello, se tiene que la Ciudad de México es la más afectada por la inestabilidad medida por esta pregunta en la ENOE. Por otro lado, la ciudad de Monterrey presenta un porcentaje muy cercano, con solo cuatro puntos porcentuales por debajo de la Ciudad de México, con lo cual ambas ciudades se ven afectadas, y por último Guadalajara que es la mitad del mayor porcentaje observado.

Una vez observado lo anterior, es importante desglosar estas tendencias incorporando la edad de los trabajadores. Si observamos la tabla S.2, en la segunda sección se nos presenta ahora el resultado de los cálculos para los rangos de edad, de donde se observa que la inestabilidad comienza en rangos de edad joven. Es decir observemos primero el caso para la ciudad de México, donde se pasa de el rango 14 -20 con un 18.2%, a un 32.2% en el rango inmediato superior (21 – 30), este porcentaje se incrementa para los de 31 – 40 a 34.7%, siendo este el más alto, desciende y vuelve a aumentar en los dos rangos siguientes (31.9%) y (34.0%) en el rango

Cuadro S.2 Alguna vez se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro para las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey, en porcentajes.

Respuesta		Si	No	NS	Total
<b>Alguna vez se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro</b>					
	Ciudad de México	32.0	67.8	0.2	100
	Guadalajara	16.5	83.0	0.5	100
	Monterrey	28.0	71.9	0.1	100
	Abs.				10971461
<b>Por rango de edad</b>					
14 a 20	Ciudad de México	18.2	81.6	0.1	100
	Guadalajara	11.2	88.6	0.2	100
	Monterrey	17.8	82.2	0	100
21 a 30	Ciudad de México	32.2	67.4	0.4	100
	Guadalajara	18.8	80.6	0.5	100
	Monterrey	30.5	69.5	0	100
31 a 40	Ciudad de México	34.7	65.0	0.4	100
	Guadalajara	17.2	82.1	0.7	100
	Monterrey	30.8	69.0	0.2	100
41 a 50	Ciudad de México	31.9	68.1	0	100
	Guadalajara	16.3	83.1	0.6	100
	Monterrey	26.3	73.7	0	100
51 a 60	Ciudad de México	34.0	66.0	0	100
	Guadalajara	15.3	84.4	0.3	100
	Monterrey	25.1	74.7	0.2	100
60 y +	Ciudad de México	31.4	68.6	0	100
	Guadalajara	15.5	84.2	0.3	100
	Monterrey	33.7	66.3	0	100
	Abs.				10971461
<b>Por sexo</b>					
Hombres	Ciudad de México	35.4	64.4	0.2	100
	Guadalajara	17.4	81.9	0.7	100
	Monterrey	31.5	68.4	0.1	100
Mujeres	Ciudad de México	26.8	73.0	0.2	100
	Guadalajara	15.2	84.6	0.2	100
	Monterrey	21.8	78.1	0.1	100
	Abs.				10971461
<b>Por sector de actividad económica</b>					
Secundario	Ciudad de México	34.3	65.5	0.2	100
	Guadalajara	16.6	83.0	0.4	100
	Monterrey	28.9	71.0	0.1	100
Terciario	Ciudad de México	31.3	68.5	0.2	100
	Guadalajara	16.6	82.9	0.6	100
	Monterrey	27.6	72.4	0.1	100
	Abs.				10933207

Fuente. Cálculos con base en la ENOE, 2006.

51-60, para no decaer a menos de 30% en el rango de edad 60 y +. Es decir, salvo el rango de edad de menores de 21 años, todos se mantienen elevados, por arriba del 30%.

A decir de esto último, se observa que los asalariados menores de 20 años, una quinta parte ha vivido el evento, un porcentaje como se había mencionado elevado para su condición, y que permite de cierta manera, vincularlo con la antigüedad laboral evaluada anteriormente, puesto que es uno de los eventos que se ven afectados por este suceso. Es decir, si la tendencia continua, la inestabilidad laboral se incrementa en ambas situaciones, puesto que la salida del empleo influye de manera positiva en la baja antigüedad laboral.

El caso de la ciudad de Guadalajara es de cierta manera el mejor de las tres ciudades, donde todos los rangos se localizan por debajo del 20%, puesto que el porcentaje mayor se localiza en el rango de edad 21 – 30 con 18.8%, seguido del rango 31 – 40 con 17.2%. Resalta además el caso para los que se encuentran dentro del rango 41 – 50, con un porcentaje de 16.3% (puesto que desciende inclusive para los rangos siguientes) que se presenta más bajo exceptuando los del rango de edad 14 a 20 (11.2%).

Para Monterrey, se observa el mayor porcentaje en el rango 61 y + con 33.7%, seguido de los rangos de edad 31 – 40 con 30.8% y 21 – 30 con un 30.5%. Este último como se observa, junto con el de 21-30 (30.8) son rangos de edades jóvenes por arriba de 30%. Aquí la tendencia es contraria a la observada en la ciudad de Guadalajara, donde a mayor rango de edad se tienen menores porcentajes de salida del empleo, lo que indicaría que este fenómeno no es tan reciente en la ciudad de Monterrey.

En lo que al sexo se refiere, el cuadro S.2 tercera sección muestra los datos por sexo para las ciudades analizadas, al respecto de si alguna vez se quedo sin trabajo o negocio. En el se observa que para los hombres, la ciudad de México tiene un 35.4%, Guadalajara con 17.4% y Monterrey con 31.5%. Esto sugiere que entre los varones y las ciudades, es la ciudad de México la que más inestabilidad representa, seguida por la ciudad de Monterrey y Guadalajara.

Respecto de las mujeres, se puede observar que son también las que laboran en la Ciudad de México las que presentan mayor porcentaje (26.8%), seguidas por la ciudad de Monterrey

(21.8%) y al final la ciudad de Guadalajara con un 15.2%. Esto reafirma el panorama de inestabilidad para la ciudad de México medido en base a esta pregunta, como se ha venido observando a lo largo de las diferentes tablas.

Observamos ahora en que sectores de ocupación es donde más se da este panorama de inestabilidad laboral. El cuadro S.2 en la última parte nos muestra los datos requeridos para observar este fenómeno extraídos de nuestra fuente de información, en el se observa que para el sector secundario<sup>28</sup>, la ciudad de México presenta un 34.3%, y en el terciario un 31.3%. Esto señala que es mayor la presencia de inestabilidad para el sector secundario en esta ciudad al igual que en el total nacional.

En segundo lugar se encuentra la ciudad de Monterrey con un 28.9% para el sector secundario, y un 27.6% para el sector terciario, dando como resultado nuevamente una alta inestabilidad en el primer sector. En cuanto a la ciudad de Guadalajara, se observa nuevamente que el porcentaje en cualquiera de los dos sectores, no rebasa el 20%, y de hecho se presenta una igualdad de porcentajes entre ambos sectores con un 16.6%. Hecho que vuelve a colocar a Guadalajara como la ciudad mejor ubicada respecto a las otras dos, tomando en cuenta el nivel de inestabilidad laboral.

Por otro lado, vuelve a ser el sector secundario el más afectado por este tipo de inestabilidad laboral, aun cuando las diferencias son pequeñas. Al respecto, este hecho confirma lo obtenido a nivel general respecto de la inestabilidad laboral observada para el sector secundario de ocupación, que se reproduce a nivel de las ciudades analizadas.

Habiendo observado el panorama general a nivel nacional y de ciudades, presentamos ahora los resultados obtenidos a partir de la pregunta 9f, que hace referencia al año en el cual se presenta el evento de salida del empleo. Cabe resaltar que esta es una aproximación que solo nos brinda un primer acercamiento a los años de ocurrencia, y que puede presentar alteraciones referidas a la

---

<sup>28</sup> Recordemos que en este caso, el sector primario no se analiza, dado que en estas ciudades son básicamente empleos fuera de dicho sector.

dificultad de la pregunta, como el hecho de que se trata de un reactivo en el cual los entrevistados tienen que hacer uso de la memoria para contestar, entre otros.

El cuadro S.3 nos presenta un desglose por año a partir del 2000, y se ha agrupado los años anteriores al año 2000 en una sola observación nombrada 90's, cuyos datos con casos aparecen en la fuente de información ENOE desde el año 1907. Esto con la finalidad de observar básicamente la tendencia a partir de los últimos años, dado que en la encuesta se observa que para los años anteriores al 2000, la tendencia es de incremento (aunque apenas observable) a partir prácticamente del año 1990, con oscilaciones pequeñas de las observaciones entre un año y otro.

Entonces a partir de los datos observados, podemos percibir un incremento sustancial del hecho de terminar el último trabajo u oficio a partir de 2003, puesto que hay una variación entre los años anteriores que son 2000 con un 6.1%, 2001 con 5% y 2002 con 6.6%. A partir de este, se observa para 2003 un 9.1% y para 2004 un salto a 14.7%, para después llegar hasta 17.3% en 2005 que es el porcentaje más elevado. Este hecho parece constatar que en efecto, en los últimos años se ha ido acrecentando la opción de terminar con el empleo para posiblemente entrar a otro. Lo que nos da un panorama de inestabilidad medido mediante este hecho, que se acrecenta en los últimos años a nivel nacional.

Cuadro S.3 Año en que terminó su último trabajo u oficio

Año	90's	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Total
Porcentaje	32.5	7.0	5.7	7.6	10.5	16.9	19.8	100
Abs.								9891300

Fuente. Cálculos con base en la ENOE, 2006.

Nota. Hemos omitido el cálculo para 2006 dado que la información se encuentra trunca para ese año.

En este caso, la pregunta 9f nos permite obtener un acercamiento al respecto de los meses del año en los cuales ocurre con mayor frecuencia el evento de pérdida de empleo para el caso de los eventos registrados en los dos años anteriores a la entrevista. Este es un hecho interesante pues nos permite, observar en que meses del año se presenta con mayor frecuencia este hecho. En este caso, presentamos los resultados únicamente con la finalidad de observar la frecuencia, pero creo que podrían ser de mayor utilidad al incorporarlos a un modelo donde se trate de investigar qué

influencia tiene cada mes durante el año respecto a la salida de empleo y por tanto de la inestabilidad laboral y otras cuestiones.

El cuadro S.4 muestra los porcentajes para los meses del año en que los trabajadores terminaron su último trabajo u oficio, en el se observa que son principalmente los primeros cinco meses del año además de diciembre, donde se da una mayor presencia del fenómeno, dentro de los cuales, en este caso observamos que es el mes de marzo donde se da el mayor porcentaje con un 14.1% seguido del mes de abril con un 13.7%.

Con estos datos, puede decirse que prácticamente el fenómeno se observa a partir de diciembre y se sigue a lo largo de los primeros cinco meses del año siguiente, hasta llegar al mes de junio, donde se observa ya un descenso del evento y continua para los meses siguientes, formándose una distribución similar a las de tipo cuadrático respecto a estos datos.

Cuadro S.4 Mes en que terminó su último trabajo u oficio

Mes	Porcentaje
Enero	11.3
Febrero	11.3
Marzo	14.1
Abril	13.7
Mayo	10.1
Junio	5.2
Julio	2.9
Agosto	4.1
Septiembre	3.8
Octubre	4.9
Noviembre	6.6
Diciembre	11.6
NS	0.5
Total	100
Abs.	8182565

Fuente. Cálculos con base en la ENOE, 2006.

Analizaremos ahora la situación en lo referente a los años en que se han venido dando los cambios observados, dentro de las ciudades que son de nuestro interés particular. La tabla S.5 nos muestra los resultados para la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey. En primer lugar

se observa que para las ciudades México y Guadalajara es a partir del año 2002, donde se comienza a dar el incremento de recurrencia de los eventos de salida del empleo, dándose un mayor nivel en la ciudad de Guadalajara. Los porcentajes observados son para el año 2001 5.6% en la Ciudad de México, que se eleva a 7.3 en 2002 y llega a su máximo observado en 2004 con 16.5%, para luego descender a 15.1% en 2005. En cambio para la ciudad de Guadalajara se tiene en 2001 un 5.1%, que aumenta a 6.6 en 2002 y alcanza su nivel máximo en 2005 con 19.7%.

Este es un resultado interesante por principalmente tres cosas, la primera es que se observa que en ambas ciudades comienza el incremento antes que lo observado a nivel nacional, esto nos da una idea de la importancia de estas ciudades, la segunda cosa es que la ciudad de Guadalajara se incrementa en mayor proporción a lo largo de los años que la Ciudad de México, y aun cuando se observa que esta ciudad era la mejor situada respecto a varios aspectos, el panorama de inestabilidad se observa cada vez mayor. Por último, la tercera y la más importante es que la tendencia final para la Ciudad de México no es de incremento sino al contrario, se observa para 2005 una tendencia de descenso.

Por otro lado, en la ciudad de Monterrey el incremento se da un año antes que las ciudades anteriores, puesto que aquí se observa que para el año 2000 se tenía un porcentaje de 5.1%, el cual se incrementa para 2001 a 6.7% y no desciende en los años posteriores hasta llegar a un nivel máximo en 2005 donde se observa un 21.9%. Esto quiere decir que es cercana a los últimos años la tendencia de incremento en esta ciudad.

Cuadro S.5 Año en que terminó su último trabajo u oficio por ciudades.

Ciudad	90's	2000	2001	2002	2003	2004	2005	NS	Total
Ciudad de México	32.7	8.0	6.1	8.0	10.7	18.0	16.5	0	100
Guadalajara	26.4	6.8	5.7	7.3	12.0	20.1	21.8	0	100
Monterrey	25.3	5.8	7.6	7.9	10.2	18.2	24.8	0.1	100
Abs.									2907255

Fuente. Cálculos con base en la ENOE, 2006.

Nota. Hemos omitido el cálculo para 2006 dado que la información se encuentra troncada para ese año.

El panorama anterior, nos permite deducir que la inestabilidad observada en cada una de las situaciones anteriormente analizada es reciente, pero que a nivel de las tres ciudades analizadas no lo es tanto, y que a medida que se avanza en el tiempo se aprecia un ascenso gradual de dicha situación.

Hemos analizado hasta aquí los vínculos entre las diferentes variables presentadas, a manera de relaciones entre pares de variables. Con ello se ha logrado un breve acercamiento al panorama alrededor de la inestabilidad laboral, tanto a nivel nacional como de ciudades para la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, al respecto del tipo de contrato, la antigüedad laboral y salida del empleo.

Sin embargo, con el análisis observado somos incapaces de inferir o construir una explicación de tipo multidimensional, pues construir un argumento de ese tipo a partir de cruces de variables puede llevarnos a conclusiones falsas, que consecuentemente nos llevarían a interpretaciones incorrectas. Cortés (1992) menciona que son dos problemas básicos los que se pueden generar si intentamos llevar a cabo interpretaciones del tipo mencionado a partir de un conjunto de relaciones bivariadas, ellos son: las relaciones espuria y un sesgo de los estimadores.<sup>29</sup>

Una solución a la problemática mencionada es el análisis mediante un modelo logístico<sup>30</sup>, pues este tipo de modelo nos permite analizar variables categóricas (de múltiple respuesta), cuyo impacto probabilístico se desea analizar al respecto de una variable respuesta de tipo dicotómica, y cuyo desarrollo presentamos más adelante.

En general, utilizamos una distribución logística con la finalidad de modelar el aumento en la probabilidad de éxito respecto a una variable respuesta. Esta variable es conocida como variable “dependiente” y las variables “independientes”, de las cuales se desea observar el efecto que tienen sobre nuestra variable respuesta, son llamadas variables explicativas. En el modelo logístico, se intenta estimar la media de la variable dependiente en términos de los valores observados de una o más variables independientes.

---

<sup>29</sup> Para una mayor explicación véase: Cortes, Fernando. *Determinantes de la pobreza de los hogares*. Revista Mexicana de Sociología, 1997, Vol. 59, Núm. 2. México.

<sup>30</sup> Véase Guillen, Mauro F. *Análisis de Regresión Múltiple*. Cuadernos Metodológicos, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Madrid, España. 199 .p.p. 66.

## **Análisis Multivariado respecto al tipo de contrato, antigüedad y salida del empleo.**

En ese contexto, tratamos ahora de mostrar que efecto tiene cada una de las variables expuestas en relación a la inestabilidad laboral. Por ello, en la presente sección, analizamos diferentes modelos logísticos aplicados a las distintas perspectivas analizadas a lo largo del capítulo dos, como son el tipo de contrato, la antigüedad y la salida del empleo.

Esto con la finalidad de observar la influencia de cada variable una vez controlado el efecto de las demás, en otras palabras controlando una serie de factores que actúan sobre una variable respuesta, cuyo resultado depende de las variables controladas.

Así podemos nosotros analizar la congruencia de estos modelos con respecto al proceso descriptivo visto anteriormente, para verificar si se sostienen los resultados observados. E ir más allá, puesto que ahora se observa la interacción en conjunto de las variables incluidas en el modelo, cuyo análisis lo realizamos propiamente para los trabajadores asalariados.

Las variables a utilizar han sido seleccionadas en base a nuestra revisión bibliográfica, de acuerdo también a la experiencia previa (en este caso del asesor) y de los resultados en cuanto al análisis presentado. El cuadro M.1 nos presenta los nombres y una breve descripción de las variables que serán incluidas en el modelo.

Dicho lo anterior, procedemos a explicar la codificación de las variables dependientes mostradas en la tabla M.1. En primera instancia tenemos la variable contrato, se observa que esta variable define el tipo de contrato y se utilizara con dos posibles valores, los cuales son: 1) no escrito y 0) escrito. Los valores son codificados de esa manera, puesto que nos interesa la inestabilidad laboral, y en este caso lo que nos da un acercamiento a ello es el no tener contrato por escrito, y el valor 1 será en este caso “éxito”.

La variable antigüedad hasta un año, esta codificada como 1 si la antigüedad del trabajador es hasta un año y 0 si es mayor a un año, en este caso el evento que nos atañe es la antigüedad menor a un año puesto que ello nos permite hablar de una baja antigüedad lo cual puede ser por inestabilidad laboral.

La variable salida del empleo queda codificada como 1 si alguna vez perdió el empleo y 0 en caso negativo, puesto que nuestro evento de interés es el hecho de haber perdido el empleo alguna vez durante su trayectoria laboral.

*Cuadro M.1 Lista de la definición de variables dependientes e independientes, que se obtendrán de los datos para utilizar en el modelo de regresión logística.*

<i>Variable</i>	<i>Descripción</i>
<i>Contrato</i>	<i>Tipo de contrato del asalariado, codificada como: 1) no escrito, 0) escrito.</i>
<i>Antigüedad hasta 1 año</i>	<i>Mide la antigüedad del empleado en dos categorías que son: 1) hasta 1 año, 0) mayor a 1 año.</i>
<i>Salida de empleo</i>	<i>Indica si el empleado ha perdido alguna vez su empleo: 1) si, 0) no.</i>
<i>Ciudades</i>	<i>Si la persona entrevistada labora en alguna de las tres ciudades, Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey.<sup>31</sup></i>
<i>Sexo</i>	<i>Sexo del empleado</i>
<i>Estado civil</i>	<i>Estado civil del empleado, referente a 1) unión, 2) separado o 3) soltero.</i>
<i>Edad</i>	<i>Edad del empleado, medida en rangos de edad los cuales son: 1) 14 a 20, 2) 21 a 30, 3) 31 a 40, 4) 41 a 99+.</i>
<i>Escolaridad</i>	<i>Indica la escolaridad del empleado: 1) Sin primaria, 2) Primaria, 3) Secundaria, 4) Prepa+.</i>
<i>Sector de actividad</i>	<i>Indica el sector de actividad donde labora el individuo: 1) Primario, 2) Secundario, 3) Terciario.</i>

<sup>31</sup> *En este caso, como queremos realizar una comparación entre ciudades, se crean variables dummy (véase Abaira, Víctor y Pérez De Vargas, Alberto, 1996. Métodos Multivariantes en Bioestadística. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid para la definición de una variable dummy).*

## Modelo Logístico

En un modelo estadístico, cuando nuestra variable dependiente solo tiene dos posibles respuestas, a esta variable se le conoce como dicotómica y la probabilidad de cada respuesta es constante si tomamos una serie de repeticiones del evento en cuestión. En este caso, estas categorías deben ser mutuamente excluyentes, es decir, la respuesta a la variable por parte de un individuo o evento solo podrá ser de éxito o fracaso, más no ambas. Como ejemplo podemos mencionar el caso de lanzar una moneda, donde asignamos 1=sol, 0=águila.

Dada esta variable dicotómica, si denotamos por  $p$  la probabilidad de éxito, tenemos que  $1-p$  nos da la probabilidad de fracaso. Al utilizar una variable de este tipo, no podemos utilizar el método de mínimos cuadrados conocido para una regresión lineal, puesto que tendríamos unos estimadores para los errores predichos insesgados, pero de varianza no constante.<sup>32</sup> Por tanto en este caso podemos utilizar una transformación no lineal que aplicada al modelo general de regresión lineal, da como resultado el modelo logístico, cuya ecuación es:

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta X + U \quad \dots (3.1)$$

Donde  $X$  es el vector de probabilidades y  $U$  es el vector de error<sup>33</sup>. A partir de esta ecuación, tratamos de estimar los parámetros para  $\beta$  y  $U$ , puesto que en estos modelos de regresión los coeficientes  $\beta$  proporcionan información importante acerca de la relación entre las variables explicativas y la variable respuesta.

### *Odds Ratio.*

Si se cuantifica esa relación expuesta anteriormente, se le conoce como *odds ratio*. Para definir este concepto, se define primero a los *momios de probabilidad (odds)*, esta cantidad está dada por la fórmula  $p/(1-p)$  y mide la razón de la probabilidad de éxito entre la probabilidad de

---

<sup>32</sup> Para una demostración de ello véase Cortes, Fernando. *Determinantes de la pobreza de los hogares*. Revista Mexicana de Sociología, 1997, Vol. 59, Núm. 2. México.

<sup>33</sup> Véase Abaira, Víctor y Pérez De Vargas, Alberto, 1996. *Métodos Multivariantes en Bioestadística*. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid.

fracaso, respecto a los valores de las variables explicativas.<sup>34</sup> Es decir, cuanto más o menos es probable el éxito que el fracaso. Como ejemplo de ello, supongamos que se tiene una probabilidad de ocurrencia para el evento  $x$  de  $p(x)=0.2$ , por tanto como nuestra variable es dicotómica se tiene que  $1-p(x)=0.8$ <sup>35</sup>, entonces  $\frac{p(x)}{1-p(x)} = \frac{0.2}{0.8} = \frac{1}{4}$ . Ello se traduce como, la probabilidad de que ocurra el evento  $x$  es 1/4 de que no ocurra el evento  $x$ , o de manera equivalente los momios de probabilidad son 4 a 1 de que el evento  $x$  no suceda.

A partir de la definición anterior, se tiene otro concepto conocido como riesgo relativo (*odds ratio*) cuya fórmula está definida como el cociente de dos *odds*, cuya fórmula es  $\frac{\frac{p(x_1)}{1-p(x_1)}}{\frac{p(x_2)}{1-p(x_2)}}$ . Para su interpretación es necesario precisar que el “riesgo” mide la probabilidad de incidencia de una condición, respecto a dos grupos de individuos, por ejemplo asalariados y no asalariados. Entonces el “riesgo relativo”, se determina como el cociente de la condición de factor de riesgo, entre el riesgo de la condición, pero sin el factor de riesgo. Y su interpretación es simple, puesto que si el resultado del valor de riesgo relativo es mayor que 1, entonces se incrementa el riesgo en el factor de análisis para la población.

Ahora, como hemos visto los momios son la razón de probabilidad que suceda el evento, entre la probabilidad de que no suceda, en algunos casos (cuando la condición estudiada en la población es pequeña) estos se pueden interpretar como un riesgo relativo.<sup>36</sup> La interpretación generalmente se utiliza cuando se tienen efectos controlados de las variables, y estos nos dan una medida entre la exposición y el suceso.

De la ecuación 3.1, aplicando la función exponencial en ambos lados de la ecuación y despejando obtenemos la función equivalente:

$$p = \frac{1}{1+\exp(-x\beta)} \quad \dots (3.2) \quad \text{o equivalentemente}$$

<sup>34</sup> Ambrosio, Gonzales María Luisa (1994), “El modelo Logit, un modelo lineal generalizado”, Tesis para obtener el título de licenciado en actuario. Director: Dr. Fabián Hernández Arellano. ITAM, México. 1994.

<sup>35</sup> Recordemos que la probabilidad total debe sumar 1, y en este caso las probabilidades son mutuamente excluyentes.

<sup>36</sup> Véase Mandeville, Peter B. Tema14: La razón de momios I. Ciencia UANL, abril-junio, año/vol. X, número 002. Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, México 2007. pp. 222- 226.

$$p = \frac{1}{e^{-(\alpha_0 + \alpha_1 x)}} \dots (3.3).$$

con estas ecuaciones, al ser conocidos los coeficientes nos permiten calcular directamente la probabilidad del evento para los distintos valores de cada variable X.

#### *Estimación de los parámetros.*

Para la estimación de los parámetros en el modelo, una de las técnicas más utilizadas recibe el nombre de Método de Máxima Verosimilitud (MV). Este método nos permite estimar los parámetros  $\beta$  del modelo logístico presentado haciendo uso de los estimadores  $b$ , lo cual resulta equivalente al método de estimación para los coeficientes en una regresión lineal conocido como Mínimos Cuadrados<sup>37</sup>.

En este caso, con MV vamos a tratar de encontrar un vector de parámetros  $b$  que maximiza la probabilidad de que los valores del vector estimado para nuestra variable dependiente a partir de  $b$  y de  $X$  sean parecidos a los valores observados.

Es conveniente verificar que entre las variables independientes o explicativas a utilizar no exista correlación, es decir, que no se de lo que se conoce como una relación lineal estrecha entre ellas. Puesto que en ese caso, estamos expuestos a que el algoritmo de cálculo de los coeficientes genere una posible indeterminación, puesto que en ese caso el algoritmo no distingue si dos variables se mueven en la misma forma o en el caso extremo de que dos o más variables lleven una combinación lineal perfecta no nos daría algún resultado.<sup>38</sup>

Por lo tanto a continuación se presenta la matriz obtenida de intercorrelaciones para las variables explicativas, en ella se observa que las variables a utilizar presentan en general una correlación débil, y los mayores coeficientes se dan entre sexo con estado civil, escolaridad y sector de actividad económica, estado civil y rango de edad, rango de edad y escolaridad, escolaridad y sector de actividad económica.

---

<sup>37</sup> Siempre y cuando los términos de error  $U$  sigan una distribución normal.

<sup>38</sup> Véase Cortes, Fernando. *Determinantes de la pobreza de los hogares*. *Revista Mexicana de Sociología*, 1997, Vol. 59, Núm. 2. México pp. 143, 144.

Cuadro M2. Resumen de correlacion entre las variables utilizadas en los modelos.						
Variables	Ciudades	Sexo	Estado civil	Rango de edad	Escolaridad	Sector de act. eco.
Ciudades	1	0.009	-0.016	-0.022	-0.043	-0.056
Sexo		1	<b>-0.165</b>	-0.004	<b>-0.107</b>	<b>-0.256</b>
Estado civil			1	<b>-0.489</b>	0.088	0.022
Rango de edad				1	<b>-0.107</b>	0.068
Escolaridad					1	<b>0.306</b>
Sector de actividad economica						1

\*\* La correlación es significativa al nivel de 0.01 (bilateral).

Para determinar si es una colinealidad estrecha tomamos el cuadrado del coeficiente de correlación que nos da el porcentaje de varianza que comparten estas variables entre sí, y los resultados son para el caso de sexo con estado civil de 2.7%, sexo con escolaridad 1.2% y sexo con sector de actividad económica 6.5%, en el caso del estado civil y rango de edad tenemos 23.9%, rango de edad y escolaridad con 1.1%, y por ultimo escolaridad y sector de actividad económica con 9.3%. Por tanto se observa que no existen colinealidades estrechas entre las variables explicativas.

Aún nos queda el hecho de que pudiesen existir combinaciones lineales entre las variables, en ese caso, recurrimos al análisis factorial, donde los eigenvalores son las raíces características de la varianza del factor. Por tanto, si una raíz es cero, eso quiere decir que la varianza es cero y así la combinación lineal entre las variables debe ser igual a una constante, por tanto debemos observar en cuál de los eigenvalores obtenidos tenemos como resultado el valor cero, o cercano a cero. La matriz siguiente nos presenta un resumen de los resultados del análisis factorial entre las variables explicativas.

Cuadro M3. Resumen de los resultados del análisis factorial entre las variables explicativas.						
Variables	Comunalidad	Factor	Eigenvalores	% de varianza	% acumulado	
Ciudades	0.0353	1	1.6044	26.7408	26.7408	
Sexo	0.3721	2	1.3834	23.0575	49.7982	
Estado civil	0.7349	3	0.9957	16.5950	66.3932	
Rango de edad	0.7499	4	0.9122	15.2026	81.5959	
Escolaridad	0.4386	5	0.6262	10.4365	92.0323	
Sector de actividad economica	0.6572	6	0.4781	7.96765	100	

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Como se observa, el menor eigenvalor observado se da en el caso de la variable sector de actividad económica únicamente, por tanto podemos decir que no existen combinaciones lineales entre las variables.

## **Modelo 1. Tipo de Contrato**

Visto lo anterior, se presenta a continuación nuestro primer modelo, en el se trabaja con el tipo de contrato (escrito, no escrito) como la variable dependiente, para observar cómo se comporta al respecto de la presencia de los factores independientes que hemos seleccionado, los cuales son: edad, sexo, estado civil, educación, ciudad y sectores de actividad.

Como se observo en el capítulo dos, al analizar el tipo de contrato al respecto de los factores presentados, los resultados se daban de manera que se observaba la presencia y como influía una o dos variables (en el caso de las ciudades por ejemplo) al respecto del tipo de contrato. El modelo siguiente nos permite observar de manera conjunta el efecto que tiene una variable, controlando las demás, en el podemos utilizar una mayor cantidad de variables con la finalidad de observar el panorama una vez que se han incluido en el modelo, al respecto en este caso del tipo de contrato escrito o no escrito.

Los resultados que nos arroja el modelo se observa en una primera instancia, que se sostiene el análisis del capítulo dos. En estos se observa que todas las variables son significativas, en este caso la variable utilizada como categoría de referencia es el contrato (nos interesa el de tipo no escrito en particular), en base a esto, el modelo nos proporciona resultados que se analizan teniendo en cuenta dicha categoría para observar la influencia de las demás variables seleccionadas.

En primer lugar, se observa que en comparación con la Ciudad de México, los trabajadores asalariados en Guadalajara tienen 0.173 veces menos posibilidades de tener un contrato no escrito, y en la ciudad de Monterrey 0.41 veces menor posibilidad. Esto implica hasta cierto punto, que el trabajar dentro de la ciudad de Guadalajara ofrece una mejor probabilidad de tener un contrato por escrito.

Modelo 1. Con la variable dependiente tipo de contrato, variables independientes: Ciudad, Sexo, Edo. Civil, Edad, Educación y Sector.

Variables	B	Significancia	Exp(B)	I.C. 95.0% para EXP(B)	
				Inferior	Superior
<b>Ciudades</b>					
Cd. De México					
Guadalajara	-0.191	0.000	0.827	0.807	0.847
Monterrey	-0.527	0.000	0.590	0.575	0.606
<b>Sexo</b>					
Hombre					
Mujer	-0.035	0.000	0.966	0.955	0.977
<b>Edo. Civil</b>					
Unidos					
Separado	0.226	0.000	1.253	1.228	1.279
Soltero	0.225	0.000	1.253	1.237	1.269
<b>Edad</b>					
21 a 30					
14 a 20	0.936	0.000	2.550	2.503	2.597
31 a 40	-0.328	0.000	0.720	0.711	0.730
40 y +	-0.608	0.000	0.544	0.537	0.552
<b>Escolaridad</b>					
Primaria					
Sin primaria	0.864	0.000	2.372	2.289	2.458
Secundaria	-0.947	0.000	0.388	0.383	0.393
Preparatoria y +	-1.998	0.000	0.136	0.134	0.138
<b>Sectores</b>					
Secundario					
Primario	2.396	0.000	10.978	10.618	11.351
Terciario	0.366	0.000	1.442	1.425	1.459
Constante	0.800	0.000	2.226		

Resumen de los modelos: Cox & Snell R Square 0.231, Nagelkerke R Square 0.308.

Por el lado de la variable sexo, se observa que en comparación de los hombres las mujeres tienen un 3.4% de menor propensión a presentar un contrato no escrito.

En cuanto al estado civil de las personas, se observa que los coeficientes son positivos, esto se traduce como que, el hecho de ser separado o soltero en comparación con la unión, incrementa o tiene una mayor propensión hacia nuestro factor de riesgo, que es tener un contrato de tipo no escrito, y que por el contrario, es menor la posibilidad de tener un contrato por escrito. Puede ser entonces, que al estar unido se piense que estas personas son más estables y se les contrata.

Vemos en cuanto a los rangos de edad, que el intervalo que integran por los trabajadores de edades entre los 14 y 20 años tiene un coeficiente positivo, ello nos indica que es menor la posibilidad de tener un contrato escrito al respecto de los que se encuentran entre los 21 y 30 años de edad. Sin embargo, en comparación con nuestra categoría de referencia (21 a 30), los empleados que se localizan entre las edades de 31 a 40 años, presentan una ventaja estimada en 0.28 respecto al contrato no escrito, de igual manera el rango de 41 y más con un factor de 0.456.

Ahora, en cuanto a la educación se observa que las personas que no concluyeron la primaria presentan un factor de riesgo para tener un contrato no escrito (dado que el coeficiente observado es positivo) en comparación con los que tienen la primaria concluida. En cambio los que terminaron la secundaria tienen una ventaja con respecto a los que concluyeron la primaria, y se observa que ellos tienen 0.612 veces menores posibilidades de tener un contrato de tipo no escrito. Las posibilidades de menor riesgo aumentan más para los trabajadores que tienen al menos la preparatoria concluida. Esto indica, que a mayor educación se tiene una mayor probabilidad de tener un contrato por escrito en el empleo, y nos da un panorama de inestabilidad en cuanto a los empleados con menor educación.

Por último se observa que entre sectores, existen mayores posibilidades de no tener un contrato escrito para los trabajadores en los sectores primario y terciario, en comparación con el secundario. Es decir, dentro de la manufactura y construcción se tiene un mejor panorama de contratación. Cabe resaltar que el modelo nos indica una fuerte presencia de nuestro factor de riesgo para el sector primario, puesto que se tiene 9.978 veces mayor posibilidad de no tener un contrato por escrito en este sector, respecto al sector secundario. Esto puede traducirse como la

posibilidad de una falta muy fuerte de contratación por escrito para las personas que consiguen emplearse en el sector de actividad económica primario.

Como el interés principal de nuestra tesis es realizar una aproximación a la inestabilidad laboral, podemos decir respecto a las observaciones del modelo, y tomando en cuenta que para nosotros la inestabilidad se da en cuanto a no tener un contrato por escrito, qué el escenario de inestabilidad se da cuando se presenta el hecho de ser una persona separada o soltera, tener entre 14 y 20 años, sin primaria terminada y tener un empleo en el sector primario o terciario.

## Modelo 2. Antigüedad en el último empleo

Hemos visto el modelo anterior, donde se observan los efectos de las variables seleccionadas respecto al tipo de contrato. Ahora necesitamos estructurar un modelo similar para la antigüedad laboral, para observar que efectos se vuelven a presentar en las variables analizadas.

En el modelo a continuación, se distinguen los efectos de las variables: edad, sexo, estado civil, educación, ciudad y sectores de actividad con respecto a la antigüedad laboral. En él se observa como categoría de referencia (variable dependiente dicotómica) la antigüedad del trabajador hasta un año o mayor a un año.

En primer lugar observamos que la variable establecida para la ciudad de Guadalajara, conforme al nivel de significación, no ha resultado significativa respecto a la ciudad de México. En cambio, se tiene para Monterrey un coeficiente positivo, de donde si se observa el valor de la  $\exp(B)=1.183$ , se deduce que en Monterrey se tienen más probabilidades de tener poca antigüedad en el empleo, esto es, la propensión en base a tener una antigüedad menor a un año se incrementa en un 18.3% en esta ciudad en comparación con la Ciudad de México.

Respecto al sexo, los resultados presentados por el modelo estimado indican una mayor posibilidad de antigüedad en los hombres, puesto que el cálculo para las mujeres en comparación con los hombres, tiene como resultado una  $\exp(B)$  con valor de 1.13, esto se traduce literalmente como el hecho de que (los hombres) la probabilidad está(n) a favor en un 13% de que las mujeres tienen una antigüedad de hasta un año, en comparación con los hombres.

Observamos en el modelo anterior, que la variable estado conyugal jugaba un papel determinante respecto de la situación contractual de los trabajadores, puesto que este influía en la contratación o no. En este caso, se observa que en comparación con los trabajadores unidos, los que presentan una situación de separación tienen una mayor posibilidad de tener una antigüedad de hasta un año, incluso que los solteros, es decir, los empleados unidos tienden a conservar más su empleo.

Puesto que el valor del coeficiente observado es positivo y la  $\exp(B)$  tiene un valor para los trabajadores en situación de separación de 1.112, y para los solteros de 1.108. Es decir, en

ambos casos se tiene una menor antigüedad laboral en comparación con los unidos, está en mayor medida para los trabajadores separados.

Respecto a la edad de los trabajadores asalariados, se observa que los resultados afectan a los empleados más jóvenes, puesto que los que se encuentran entre las edades de 14 a 20 años presentan 1.7 veces mayores posibilidades de tener una antigüedad de hasta un año, con respecto de los empleados que se encuentran entre los 21 y 30 años. Sin embargo, estos últimos tienen una mayor probabilidad de menor antigüedad con respecto de los que se encuentran en el rango de edad de 31 a 40 en 0.5 veces. El resultado es similar al compararlos con los trabajadores que se encuentran en la categoría 41 y +, aunque en menor medida. El efecto observado, nos da una panorámica de una curva que asciende en las primeras edades, alcanza un nivel alto en las edades centrales, y cae para las edades mayores<sup>39</sup>.

En cuanto a la educación, se tiene que en comparación con los que tienen primaria terminada, los trabajadores que no terminaron su educación primaria tienen una menor posibilidad de tener una antigüedad en su trabajo actual, mayor a un año. Esto sugiere una mayor rotación laboral de estos trabajadores. En cambio, para los que terminaron la secundaria existe una mayor probabilidad de contar con una antigüedad mayor a un año en su actual empleo, puesto que el coeficiente estimado para la exp (B) da 0.779, en comparación con los que tienen primaria terminada. De igual manera, los que terminaron la preparatoria o más (exp (B) = 0.59), tienen ventaja respecto a la antigüedad mayor a un año, al compararlos con los que únicamente tienen educación primaria.

Por último, para los sectores de actividad observamos un menor riesgo relativo entre los sectores primario y terciario al respecto del sector secundario. En el sector de actividad económica primario, se observa que la posibilidad para los trabajadores de tener una antigüedad mayor a un año es mayor en 0.067 veces, al compararlos con los que se encuentran con un empleo en el sector secundario. En cuanto a los que cuentan con un empleo en el tercer sector, la posibilidad es mayor (17.9%).

---

<sup>39</sup> Podría decirse (aunque habría que probarlo), que sigue una trayectoria similar a una curva Normal o de Gauss, muy conocida en la teoría estadística.

Modelo 2. Antigüedad laboral (1. Hasta un año, 0. Mayor a un año) como variable dependiente, variables independientes: Ciudad, Sexo, Edo. Civil, Edad, Educación y Sectores de ocupación.

Variables	B	Significancia	Exp(B)	I.C. 95.0% para EXP(B)	
				Inferior	Superior
<b>Ciudades</b>					
Cd. De México					
Guadalajara	-0.028	0.026	0.972	0.949	0.997
Monterrey	0.168	0.000	1.183	1.154	1.212
<b>Sexo</b>					
Hombre					
Mujer	0.122	0.000	1.130	1.118	1.143
<b>Edo. Civil</b>					
Unidos					
Separado	0.106	0.000	1.112	1.089	1.135
Soltero	0.103	0.000	1.108	1.095	1.122
<b>Edad</b>					
21 a 30					
14 a 20	0.997	0.000	2.710	2.666	2.755
31 a 40	-0.673	0.000	0.510	0.504	0.517
40 y +	-1.177	0.000	0.308	0.304	0.313
<b>Escolaridad</b>					
Primaria					
Sin primaria	0.112	0.000	1.118	1.089	1.148
Secundaria	-0.250	0.000	0.779	0.768	0.790
Preparatoria y +	-0.521	0.000	0.594	0.586	0.602
<b>Sectores</b>					
Secundario					
Primario	-0.069	0.000	0.933	0.915	0.952
Terciario	-0.197	0.000	0.821	0.812	0.831
Constante	0.006	0.429	1.006		

Resumen de los modelos: Cox & Snell R Square 0.114, Nagelkerke R Square 0.158.

Así, al observar el efecto conjunto de las variables incluidas dentro del modelo de análisis multivariado, se puede apreciar que en referencia a tener una antigüedad menor a un año, el factor de riesgo se da entre los asalariados que laboran en la ciudad de Monterrey, de sexo femenino y en condición de separación. Esto afecta en mayor medida a los trabajadores más jóvenes, con un rango de edad entre 14 a 20, seguido por el de 21 a 30 años. Afectando a los trabajadores con menos instrucción educativa (sin primaria concluida) y que laboran en el sector secundario de actividad económica.

Cabe resaltar, que el ajuste del modelo no es tan bueno como en el caso del contrato por escrito. Esto probablemente es debido a que no se han tomado en consideración, variables que nos darían un mejor ajuste de nuestro modelo (pero que no contamos con ellas en la encuesta).

### **Modelo 3. Salida del empleo**

En el último modelo a continuación, se estudia el efecto de las variables seleccionadas: Ciudad, Sexo, Edo. Civil, Edad, Educación y Sectores de actividad, sobre la variable dependiente: salida del empleo.

En el observamos que en la ciudad de Guadalajara se tienen posibilidades menores de perder el empleo en comparación con la ciudad de México (puesto que el coeficiente observado es negativo) al igual que en Monterrey. En este caso en Guadalajara se observa que los trabajadores asalariados presentan 0.513 veces más la posibilidad no perder el empleo en comparación con los de la ciudad de México, en el caso de Monterrey la preponderancia de no perder el empleo es de 0.075, al respecto de nuestra categoría de referencia.

En cuestión del sexo de los empleados, son las mujeres las que presentan un mejor panorama, puesto que en comparación con los hombres, ellas conservan su empleo unas 0.376 veces más, lo que significa una menor rotación laboral entre estas.

Respecto al estado conyugal, se observa que los trabajadores en situación de separación presentan pierden su empleo 0.101 veces más que los unidos, en cambio los solteros no son factor de riesgo, puesto que ellos conservan su empleo 0.144 veces más en comparación con los trabajadores que se encuentran en situación de unión. Es decir, son los solteros los que tienden a conservar en mayor medida el empleo, o tal vez se cambien menos porque sus necesidades familiares no son tan apremiantes.

En cuanto a la edad el rango de 14 a 20 que son los más jóvenes en cuanto al análisis, conservan en mayor medida su empleo en comparación con los empleados que se encuentran dentro del rango de edades 21 a 30. Los que presentan una situación de riesgo relativo al respecto son los trabajadores de edad entre 31 a 40, estos han perdido el empleo 0.40 veces más que los de la categoría de edad anterior (21 a 30). En el caso de los trabajadores con una edad mayor a cuarenta años, pierden el empleo 0.098 veces menos en comparación a los de 21 a 30.

Observemos ahora la situación para la educación, los trabajadores asalariados que no han concluido la instrucción primaria no presentan factor de riesgo, puesto que se observa que estos

Modelo 3. Salida del empleo (1. Si, 0. No) como variable dependiente, variables independientes: Ciudad, Sexo, Edo. Civil, Edad, Educación y Sectores de ocupación.

Variables	B	Significancia	Exp(B)	I.C. 95.0% para EXP(B)	
				Inferior	Superior
<b>Ciudades</b>					
Cd. De México					
Guadalajara	-0.720	0.000	0.487	0.473	0.501
Monterrey	-0.078	0.000	0.925	0.902	0.947
<b>Sexo</b>					
Hombre					
Mujer	-0.472	0.000	0.624	0.617	0.631
<b>Edo. Civil</b>					
Unidos					
Separado	0.096	0.000	1.101	1.080	1.123
Soltero	-0.156	0.000	0.856	0.845	0.867
<b>Edad</b>					
21 a 30					
14 a 20	-0.646	0.000	0.524	0.514	0.534
31 a 40	0.039	0.000	1.040	1.026	1.054
40 y +	-0.103	0.000	0.902	0.890	0.914
<b>Escolaridad</b>					
Primaria					
Sin primaria	-0.100	0.000	0.905	0.881	0.929
Secundaria	0.029	0.000	1.029	1.015	1.043
Preparatoria y +	-0.157	0.000	0.855	0.844	0.866
<b>Sectores</b>					
Secundario					
Primario	-0.380	0.000	0.684	0.670	0.698
Terciario	-0.037	0.000	0.964	0.953	0.975
Constante	-0.409	0.000	0.664		

Resumen de los modelos: Cox & Snell R Square 0.027, Nagelkerke R Square 0.039.

pierden el trabajo 0.095 veces menos que los que han concluido la primaria. En cambio, para los que terminaron la secundaria, la  $\exp(B)$  es de 1.040, lo que se traduce en que estos pierden el empleo 0.40 veces más en comparación con los que tienen primaria concluida. Quienes presentan una mejor posición son los empleados que han finalizado la instrucción preparatoria o más, puesto que el riesgo relativo de perder el empleo es 0.145 veces menor en comparación con los trabajadores de primaria terminada.

Por último observamos que la variable referente al sector primario tiene un coeficiente negativo, esto indica que los empleados en este sector tienen 31.6% de menor propensión a salir del empleo y también se observa que los trabajadores dentro del sector terciario tienen menores posibilidades de perder el empleo en comparación con los que se encuentran dentro del sector secundario.

En general se observa entonces, que al controlar los efectos de las variables incluidas en el modelo, los trabajadores de la ciudad de México tienen mayores posibilidades de perder el empleo, en particular los hombres respecto de las mujeres y en situación de separación. Las edades con mayor riesgo relativo de perder el empleo son entre 31 y 40 años, con secundaria terminada y que laboran en el sector secundario.

Este modelo tampoco resulta ser de mejor ajuste que el anterior, sin embargo, como hemos observado no se han podido incluir variables que posiblemente permitan lograr un mejor ajuste. Puesto que el primer modelo hace referencia al tipo de contrato, el segundo a la antigüedad y el tercero a la salida del empleo y se hace referencia a una pregunta donde la temporalidad del evento puede influir, es decir, uno de los factores que pueden incidir en una respuesta equivocada es el factor memoria por ejemplo.

## Conclusiones

Habiendo recorrido diferentes escenarios a lo largo de la presente tesis en busca de un acercamiento a la inestabilidad, hemos observado que se pueden estimar mediciones aceptables para abordar la inestabilidad laboral utilizando la ENOE como fuente de información.

En primer lugar, al realizar un acercamiento por el lado del tipo de contrato, hemos conseguido llevar a cabo mediciones y observar distintas modalidades alrededor del contrato, más allá del hecho de observar si el contrato es escrito. Este primer acercamiento nos ha llevado a profundizar a nivel nacional como al de ciudades, el hecho de que la mitad de los contratos observados son de tipo no escrito, observando que alrededor del 15% de los contratos escritos son temporales, y en este caso menores a un año en la casi totalidad de los casos.

Por otro lado, la importancia de la antigüedad laboral menor a un año en el actual empleo, implica que los trabajadores cambian de trabajo con relativa frecuencia. En este caso, los resultados indican que a nivel nacional más del 60% de empleados tienen una antigüedad menor o igual a cinco años, de estos, más de la mitad tienen antigüedad menor a un año, ambos resultados nos colocan por debajo del promedio de antigüedad en América Latina observado por Tokman (2007) para finales de los noventa. Este hecho afecta a la población joven, en su mayoría hombres que laboran en el sector secundario.

A nivel de ciudades, es en la ciudad de Monterrey donde se presenta una menor antigüedad, al respecto de las otras dos ciudades presentadas dentro del análisis. Aquí se observa que la ciudad mejor posicionada es la Ciudad de México con casi un porcentaje cercano al 30%, para hombres y mujeres respecto de la antigüedad hasta un año.

En lo que respecta a la pérdida de empleo, a nivel nacional un porcentaje cercano al 30% de los trabajadores asalariados han perdido el empleo alguna vez en su trayectoria laboral. A decir verdad, esperábamos un porcentaje mayor, dada la baja antigüedad observada a nivel nacional y entre ciudades. Este hecho afecta a todas las edades, en su mayoría a hombres que laboran en el sector secundario. A nivel de ciudades, la mayor preponderancia se da en la ciudad de México y son los hombres quienes tienen un mayor porcentaje de eventos.

Es en esta parte donde se aprecia la importancia de la pregunta nueve de la ENOE, puesto que nos permite hacer un recorrido a través de los años en que sucede el evento. Es decir, al analizar la pérdida de empleo se observa que la inestabilidad laboral se ha acrecentado a partir de 2002, siguiendo una tendencia creciente hasta llegar a 2005

Lo anterior da una mayor importancia a que se incluyan este tipo de preguntas en las encuestas de empleo, puesto que en base a ello se puede dar un acercamiento longitudinal a la situación estudiada. Lo anterior no quiere decir, que dichas preguntas sustituyan a las encuestas especializadas en la recolección de datos longitudinales, sino lo contrario, este tipo de preguntas amplían las herramientas con las cuales el investigador puede analizar detalladamente el evento de interés.

Por el lado de los modelos estadísticos, los resultados del análisis del tipo de contrato al relacionarlo con las diferentes variables en el primer modelo, nos permiten corroborar que en ese aspecto en la Ciudad de México se tiene una mayor probabilidad de no tener contrato escrito, más aun si se tiene una baja escolaridad y se es hombre.

En el caso del segundo modelo, los empleados en el sector secundario tienen mayor propensión a presentar una baja antigüedad laboral (menor a un año), dándose un mejor panorama para los sectores de actividad económica terciario y primario. En el sector de comercio y servicios la propensión a presentar una antigüedad en el empleo mayor a un año es 17.9% mayor respecto a los trabajadores en el sector secundario.

Este segundo modelo estadístico refuerza también nuestra afirmación de inestabilidad al respecto de Monterrey, puesto que se observa que en esta ciudad la propensión a presentar una antigüedad menor a un año entre los trabajadores asalariados se incrementa en un 18.3% con respecto a los de la Ciudad de México. Este hecho contradice nuestra hipótesis de investigación, en cuanto a la antigüedad en el último empleo, donde se esperaba que fuese la Ciudad de México la mayormente afectada. Sin embargo, a este nivel de las ciudades el panorama es complejo, pues la ciudad de Monterrey es la peor ubicada a nivel antigüedad laboral pero no así en las otras dos categorías de análisis que son la salida del empleo y el tipo de contrato. Este resultado puede ser también interpretado de otra manera. Posiblemente en la ciudad de Monterrey se dé una mayor

rotación de la fuerza laboral debido a la búsqueda de un mejor trabajo, suponiendo que las condiciones fuesen mejores respecto a la oferta laboral en la zona.

En nuestro tercer modelo (sobre la salida del empleo a lo largo de la trayectoria laboral) se sostiene que la Ciudad de México es la más afectada al respecto de las otras dos ciudades. Este modelo también indica que los hombres tienen mayores probabilidades de perder el empleo, y la propensión aumenta en el sector secundario, y para los trabajadores que se encuentran con un nivel de escolaridad de secundaria o primaria. Un hecho interesante es que según nuestros resultados, los empleados entre los 31 y 40 años de edad tienen una mayor probabilidad de perder el empleo en comparación con los de 21 a 30 años.

En conjunto, los modelos indican que la Ciudad de México resultó ser la más afectada en el análisis del tipo de contrato y la salida del empleo respecto de las otras dos ciudades. Asimismo, en el caso de la condición de hombre o mujer del trabajador, son los hombres los más afectados. No obstante, cabe señalar que las mujeres fueron las más afectadas en el segundo modelo (referente a la antigüedad laboral); este hecho puede interpretarse como una posible reacción al hecho de ser madre o contraer matrimonio, con lo cual se ven en situación de salir del empleo y afectar de esta manera su antigüedad laboral.

El ser separado coloca al trabajador en una situación de inestabilidad, puesto que en los tres casos resultó ser la característica de mayor propensión con referencia al estado civil del empleado. Se observa además que el ser joven entre los 14 a 20 años de edad aumenta el riesgo de inestabilidad en dos de los casos, y que posiblemente en el sector secundario se da una mayor rotación laboral, pues en los modelos de antigüedad laboral y salida del empleo resultó ser el más afectado en comparación con los sectores terciario y primario.

Por último, se observó que los empleados que no tienen educación primaria tienen una mayor propensión a la inestabilidad en los dos primeros modelos, si a eso agregamos que en el tercer modelo nuestros resultados señalan que los que tienen primaria y secundaria son los más afectados, entonces se tiene que la característica de los trabajadores que mayor propensión a la inestabilidad presenta es una baja escolaridad del trabajador.

## Glosario de conceptos

PEA. Se refiere a todas las personas en edad de trabajar, o contaban con una ocupación durante el periodo de referencia o no contaban con una, pero estaban buscando emplearse con acciones específicas.

PNEA. Se refiere a todas las personas que no están empleadas, o que están desempleadas durante un periodo de referencia breve, y por lo tanto no actualmente activa.

Ocupación. Se refiere al tipo de trabajo realizado por un individuo en un empleo determinado.

Sectores de actividad. Se refiere a la actividad de los establecimientos o empresas en las que los individuos trabajan, que se define sobre la base del producto o producción del establecimiento o empresa.

Cada una de las subdivisiones comprende lo siguiente:

Primario.

Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca.

Secundario.

Industria extractiva y de la electricidad, Industria manufacturera, Construcción.

Terciario.

Comercio; Restaurantes y servicios de alojamiento; Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento; Servicios profesionales, financieros y corporativos; Servicios sociales; Servicios diversos; Gobierno y organismos internacionales.

## Sintaxis utilizada para realizar los cálculos del capítulo 2.

\*Pond. por el factor.

WEIGHT

BY fac .

\*PEA y PNEA.

FREQUENCIES

VARIABLES=pea pnea

/ORDER= ANALYSIS .

\*Ocupados y desocupados.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$(pea=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'pea=1 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMAT filter\_\$ (f1.0).  
FILTER BY filter\_\$.  
EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=p\_ocup p\_deab

/ORDER= ANALYSIS .

\*Disponible y no disponible.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$(pnea=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'pnea=1 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=p\_disp p\_nodisp

/ORDER= ANALYSIS .

\*Posición en la ocupación.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$=(p\_ocup=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'p\_ocup=1 (FILTER)'.  
'

VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
'

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=postrab

/ORDER= ANALYSIS .

\* CIUDADES.

\*PEA y PNEA Ciudad de México.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$=(cd\_a="01").

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'cd\_a="01" (FILTER)'.  
'

VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
'

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=pea pnea

/ORDER= ANALYSIS .

\*Ocupados y desocupados MX.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$=(cd\_a="01" & pea=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'cd\_a="01" & pea=1 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMAT filter\_\$ (f1.0).  
FILTER BY filter\_\$.  
EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=p\_ocup p\_deab

/ORDER= ANALYSIS .

\*Disponible y no disponible MX.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$=(cd\_a="01" & pnea=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'cd\_a="01" & pnea=1 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMAT filter\_\$ (f1.0).  
FILTER BY filter\_\$.  
EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=p\_disp p\_nodisp

/ORDER= ANALYSIS .

\*Posición en la ocupación MX.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$=(cd\_a="01" & p\_ocup=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'cd\_a="01" & p\_ocup=1 (FILTER)'.  
'

VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=postrab

/ORDER= ANALYSIS .

\*PEA y PNEA Guadalajara.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$=(cd\_a="02" ).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'cd\_a="02" (FILTER)'.  
'

VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=pea pnea

/ORDER= ANALYSIS .

\*Ocupados y desocupados Guadalajara.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$=(cd\_a="02" & pea=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'cd\_a="02" & pea=1 (FILTER)'.  
'

VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=p\_ocup p\_deab

/ORDER= ANALYSIS .

\*Disponible y no disponible Guadalajara.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$(cd\_a="02" & pnea=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'cd\_a="02" & pea=1 (FILTER)'.

VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=p\_disp p\_nodisp

/ORDER= ANALYSIS .

\*Posición en la ocupación Guadalajara.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$(cd\_a="02" & p\_ocup=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'cd\_a="02" & p\_ocup=1 (FILTER)'.

VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=postrab

/ORDER= ANALYSIS .

\*PEA y PNEA Monterrey.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$(cd\_a="03").

VARIABLE LABEL filter\_\$(cd\_a="03") (FILTER).

VALUE LABELS filter\_\$(0 'Not Selected' 1 'Selected').

FORMAT filter\_\$(f1.0).

FILTER BY filter\_\$(.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=pea pnea

/ORDER= ANALYSIS .

\*Ocupados y desocupados Monterrey.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$(cd\_a="03" & pea=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$(cd\_a="03" & pea=1 (FILTER).

VALUE LABELS filter\_\$(0 'Not Selected' 1 'Selected').

FORMAT filter\_\$(f1.0).

FILTER BY filter\_\$(.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=p\_ocup p\_deab

/ORDER= ANALYSIS .

\*Disponible y no disponible Monterrey.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$(cd\_a="03" & pnea=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'cd\_a="03" & pnea=1 (FILTER)'.  
'

VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=p\_disp p\_nodisp

/ORDER= ANALYSIS .

\*Posición en la ocupación Monterrey.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$(cd\_a="03"& p\_ocup=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'cd\_a="03" & p\_ocup=1 (FILTER)'.  
'

VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=postrab

/ORDER= ANALYSIS .

\*ANTIGUEDAD.

RECODE

r\_antig2

(1=1) (2=2) (ELSE=3) INTO antig\_t .

VARIABLE LABELS antig\_t 'antiguedad'.

EXECUTE .

RECODE

r\_eda

(1=1) (2=2) (3=3) (4=4) (5=5) (ELSE=6) INTO r\_edad2 .

VARIABLE LABELS r\_edad2 'Rango de Edades'.

EXECUTE .

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$=(postrab=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'postrab=1 (FILTER)'.

VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

\*antiguedad.

FREQUENCIES

VARIABLES=antig\_t

/ORDER= ANALYSIS .

\*antiguedad por rango de edad.

CROSSTABS

/TABLES=antig\_t BY r\_edad2

/FORMAT= AVALUE TABLES

/CELLS= COUNT COLUMN

/COUNT ROUND CELL .

\*por sexo.



CROSSTABS

/TABLES=antig\_t BY cd\_a BY sex

/FORMAT= AVALUE TABLES

/CELLS= COUNT COLUMN

/COUNT ROUND CELL .

\*CIUDADES POR EDAD.

CROSSTABS

/TABLES=antig\_t BY cd\_a BY r\_edad2

/FORMAT= AVALUE TABLES

/CELLS= COUNT COLUMN

/COUNT ROUND CELL .

\*CIUDADES POR sectores.

CROSSTABS

/TABLES=antig\_t BY cd\_a BY r\_secactec

/FORMAT= AVALUE TABLES

/CELLS= COUNT COLUMN

/COUNT ROUND CELL .

\* PREGUNTA 9 SALIDAS DE LA OCUPACION.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$=(p\_ocup=1).

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'p\_ocup=1 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

FREQUENCIES

```
VARIABLES=p9
/ORDER= ANALYSIS .
```

\*aparecen unos datos que no se verifican, se aplica otro filtro.

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(p9="1" | p9="2" | p9="9").
VARIABLE LABEL filter_$ 'p9="1" | p9="2" | p9="9" (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMAT filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES
VARIABLES=p9
/ORDER= ANALYSIS .
```

\* POR RANGO DE EDAD.

```
CROSSTABS
/TABLES=r_edad2 BY p9
/FORMAT= AVALUE TABLES
/CELLS= COUNT ROW
/COUNT ROUND CELL .
```

\*POR SEXO.

```
CROSSTABS
/TABLES=sex BY p9
/FORMAT= AVALUE TABLES
/CELLS= COUNT ROW
/COUNT ROUND CELL .
```



/COUNT ROUND CELL .

\*CIUDADES Y RANGOS DE SEXO.

CROSSTABS

/TABLES=cd\_a BY p9 BY sex

/FORMAT= AVALUE TABLES

/CELLS= COUNT ROW

/COUNT ROUND CELL .

\*CIUDADES Y SECTORES DE ACTIVIDAD.

CROSSTABS

/TABLES=cd\_a BY p9 BY r\_secactec

/FORMAT= AVALUE TABLES

/CELLS= COUNT ROW

/COUNT ROUND CELL .

\* p9 y AÑO.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$=(p9="1").

VARIABLE LABEL filter\_\$ 'p9="1" (FILTER)'.  
'

VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
'

FORMAT filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE .

FREQUENCIES

VARIABLES=r\_p9f\_anio

/ORDER= ANALYSIS .

\*MES.

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(p9f="1" | p9f="2 ").
VARIABLE LABEL filter_$ 'p9f="1" | p9f="2 " (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMAT filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES
  VARIABLES=p9f_mes
  /ORDER= ANALYSIS .
```

\* P9 AÑO Y CIUDADES.

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=((p9="1") & (cd_a="01" | cd_a="02" |
  cd_a="03" )).
VARIABLE LABEL filter_$ '(p9="1") & (cd_a="01" | cd_a="02"+
  ' | cd_a="03" ) (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMAT filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE .
```

```
CROSSTABS
  /TABLES=cd_a BY r_p9f_anio
  /FORMAT= AVALUE TABLES
  /CELLS= COUNT ROW
  /COUNT ROUND CELL .
```

### Sintaxis utilizada para realizar los cálculos del capítulo 3.

```
*----- VARIABLES -----*
```

```
*RECODIFICACION DE PREPARACION PARA LAS VARIABLES .
```

```
*VAR CIUDADES.
```

```
RECODE
```

```
cd_a
```

```
( '01'=1) ('02'=2) ('03'=3) (ELSE=4) INTO r_cd .
```

```
VARIABLE LABELS r_cd 'Ciudades'.
```

```
EXECUTE .
```

```
*VAR SEXO.
```

```
RECODE
```

```
sex
```

```
(1=1) (2=0) INTO r_sex .
```

```
VARIABLE LABELS r_sex 'Sexo'.
```

```
EXECUTE .
```

```
*VAR ESTADO CIVIL.
```

```
RECODE
```

```
e_con
```

```
( '1'=1) ('2'=2) ('3'=2) ('4'=2) ('5'=1) (ELSE=3) INTO r_civ .
```

```
VARIABLE LABELS r_civ 'Estado civil'.
```

```
EXECUTE .
```

```
*VAR EDAD.
```

```
RECODE
```

```
eda
```

```
(14 thru 20 = 1) (21 thru 30 = 2) (31 thru 40 = 3) (41 thru 50 = 4) (51 thru 60 = 5) (61 thru 70 = 6) (ELSE = 9) INTO r_eda .
```

```
VARIABLE LABELS r_eda 'edades'.
```

```
EXECUTE .
```

```
RECODE
```

```
r_eda
(1=1) (2=2) (3=3) (ELSE=4) INTO r_edad .
VARIABLE LABELS r_edad 'Rango de edad'.
EXECUTE .
```

```
*VAR ANTIGÜEDAD.
```

```
RECODE
```

```
r_antig2
```

```
(1=1) (2=1) (ELSE=0) INTO r_anthc .
```

```
VARIABLE LABELS r_anthc 'Antigüedad hasta 5'.
```

```
EXECUTE .
```

```
RECODE
```

```
r_antig2
```

```
(1=1) (ELSE=0) INTO r_antha .
```

```
VARIABLE LABELS r_antha 'Antigüedad hasta un año'.
```

```
EXECUTE .
```

```
*VAR RANGOS DE ANTIGÜEDAD.
```

```
RECODE
```

```
r_antig2
```

```
(1=1) (2=2) (ELSE=3) INTO r_rant .
```

```
VARIABLE LABELS r_rant 'Rangos de antigüedad'.
```

```
EXECUTE .
```

```
*VAR CONTRATO.
```

```
RECODE
```

```
p3j
```

```
('1'=1) (ELSE=0) INTO r_cont .
```

```
VARIABLE LABELS r_cont 'Contrato'.
```

```
EXECUTE .
```

```
*VAR TIPO DE CONTRATO.
```

```
RECODE
tipcont
(1=1) (2=2) (3=3) (4=4) (5=4) (ELSE=5) INTO r_tipocont .
```

```
VARIABLE LABELS r_tipocont 'Tipo de contrato'.
```

```
EXECUTE .
```

```
*VAR SALIDA DE EMPLEO.
```

```
RECODE
```

```
p9
```

```
(2'=0) (ELSE=1) INTO r_perdemp .
```

```
VARIABLE LABELS r_perdemp 'Alguna vez se quedo sin trabajo'.
```

```
EXECUTE .
```

```
*VAR ESCOLARIDAD.
```

```
RECODE
```

```
cs_p13_1
```

```
('00'=1) ('01'=1) ('02'=2) ('03'=3) (ELSE=4) INTO r_esc .
```

```
VARIABLE LABELS r_esc 'Escolaridad'.
```

```
EXECUTE .
```

```
*VAR SECTOR DE ACTIVIDAD.
```

```
RECODE
```

```
r_secactec
```

```
(1=1) (2=2) (3=3) INTO r_secact .
```

```
VARIABLE LABELS r_secact 'Sector de actividad economica'.
```

```
EXECUTE .
```

```
*VAR CONTRATO PERMANENTE.
```

```
RECODE
```

```
tipcont_r2
```

```
(1=1) (2=0) INTO r_contp .
```

```
VARIABLE LABELS r_contp 'Contrato permanente'.
```

```
EXECUTE .
```

\*----- CREACION DE VARIABLES INDICADORAS (DUMMY) -----\*

\*CIUDADES.

RECODE

r\_cd

(1=1) (ELSE=0) INTO d\_cd1 .

VARIABLE LABELS d\_cd1 'Cd.México'.

EXECUTE .

RECODE

r\_cd

(2=1) (ELSE=0) INTO d\_cd2 .

VARIABLE LABELS d\_cd2 'Guadalajara'.

EXECUTE .

RECODE

r\_cd

(3=1) (ELSE=0) INTO d\_cd3 .

VARIABLE LABELS d\_cd3 'Monterrey'.

EXECUTE .

\*SEXO.

RECODE

r\_sex

(1=1) (ELSE=0) INTO d\_sex1 .

VARIABLE LABELS d\_sex1 'Hombre'.

EXECUTE .

RECODE

r\_sex

(0=1) (ELSE=0) INTO d\_sex2 .

VARIABLE LABELS d\_sex2 'Mujer'.

EXECUTE .

\*ESTADO CIVIL.

RECODE

r\_civ

(1=1) (ELSE=0) INTO d\_civ1 .

VARIABLE LABELS d\_civ1 'Union'.

EXECUTE .

RECODE

r\_civ

(2=1) (ELSE=0) INTO d\_civ2 .

VARIABLE LABELS d\_civ2 'Separado'.

EXECUTE .

RECODE

r\_civ

(3=1) (ELSE=0) INTO d\_civ3 .

VARIABLE LABELS d\_civ3 'Soltero'.

EXECUTE .

\*EDAD.

RECODE

r\_edad

(1=1) (ELSE=0) INTO d\_edad1 .

VARIABLE LABELS d\_edad1 '14 a 20'.

EXECUTE .

RECODE

r\_edad

(2=1) (ELSE=0) INTO d\_edad2 .

VARIABLE LABELS d\_edad2 '21 a 30'.

EXECUTE .

RECODE

r\_edad

(3=1) (ELSE=0) INTO d\_edad3 .

VARIABLE LABELS d\_edad3 '31 a 40'.

EXECUTE .

RECODE

r\_edad

(4=1) (ELSE=0) INTO d\_edad4 .

VARIABLE LABELS d\_edad4 '41 y +'.

EXECUTE .

\*RANGOS DE ANTIGÜEDAD.

RECODE

r\_rant

(1=1) (ELSE=0) INTO d\_rant1 .

VARIABLE LABELS d\_rant1 'Hasta 1 año'.

EXECUTE .

RECODE

r\_rant

(2=1) (ELSE=0) INTO d\_rant2 .

VARIABLE LABELS d\_rant2 '2 a 5'.

EXECUTE .

RECODE

r\_rant

(3=1) (ELSE=0) INTO d\_rant3 .

VARIABLE LABELS d\_rant3 'Mayor a 5 años'.

EXECUTE .

\*TIPO DE CONTRATO.

RECODE

r\_tipocont

(2=1) (ELSE=0) INTO d\_tipocont1 .

VARIABLE LABELS d\_tipocont1 'Menor a seis meses'.

EXECUTE .

RECODE

r\_tipocont

(2=1) (ELSE=0) INTO d\_tipocont2 .

VARIABLE LABELS d\_tipocont2 'Seis meses a un año'.

EXECUTE .

RECODE

r\_tipocont

(3=1) (ELSE=0) INTO d\_tipocont3 .

VARIABLE LABELS d\_tipocont3 'Termino de obra'.

EXECUTE .

RECODE

r\_tipocont

(4=1) (ELSE=0) INTO d\_tipocont4 .

VARIABLE LABELS d\_tipocont4 'Base, planta o indef.'.

EXECUTE .

RECODE

r\_tipocont

(5=1) (ELSE=0) INTO d\_tipocont5 .

VARIABLE LABELS d\_tipocont5 'Sin contrato'.

EXECUTE .

\*ESCOLARIDAD.

RECODE

r\_esc

```
(1=1) (ELSE=0) INTO d_esc1 .  
VARIABLE LABELS d_esc1 'Hasta preescolar'.  
EXECUTE .
```

```
RECODE
```

```
r_esc
```

```
(2=1) (ELSE=0) INTO d_esc2 .
```

```
VARIABLE LABELS d_esc2 'Primaria'.  
EXECUTE .
```

```
RECODE
```

```
r_esc
```

```
(3=1) (ELSE=0) INTO d_esc3 .
```

```
VARIABLE LABELS d_esc3 'Secundaria'.  
EXECUTE .
```

```
RECODE
```

```
r_esc
```

```
(4=1) (ELSE=0) INTO d_esc4 .
```

```
VARIABLE LABELS d_esc4 'Prepa y más'.  
EXECUTE .
```

```
*SECTOR DE ACTIVIDAD.
```

```
RECODE
```

```
r_secact
```

```
(1=1) (ELSE=0) INTO d_secact1 .
```

```
VARIABLE LABELS d_secact1 'Primario'.  
EXECUTE .
```

```
RECODE
```

```
r_secact
```

```
(2=1) (ELSE=0) INTO d_secact2 .
```

```
VARIABLE LABELS d_secact2 'Secundario'.  
EXECUTE .
```

EXECUTE .

RECODE

r\_secact

(3=1) (ELSE=0) INTO d\_secact3 .

VARIABLE LABELS d\_secact3 'Terciario'.

EXECUTE .

\* CONTRATO PERMANENTE, NO PERMANENTE.

RECODE

r\_contp

(3=1) (ELSE=0) INTO r\_contp1 .

VARIABLE LABELS r\_contp1 'Permanente'.

EXECUTE .

RECODE

r\_contp

(3=1) (ELSE=0) INTO r\_contp2 .

VARIABLE LABELS r\_contp2 'No permanente'.

EXECUTE .

\* ANTIGUEDAD HASTA 5 AÑOS

RECODE

r\_anthc

(1=1) (ELSE=0) INTO r\_anthc1 .

VARIABLE LABELS r\_anthc1 'Hasta 5 años'.

EXECUTE .

RECODE

r\_anthc

(0=1) (ELSE=0) INTO r\_anthc2 .

VARIABLE LABELS r\_anthc2 'Mayor a 5 años'.

EXECUTE .

\* ANTIGUEDAD HASTA 1 AÑO

RECODE

r\_antha

(1=1) (ELSE=0) INTO r\_antha1 .

VARIABLE LABELS r\_antha1 'Hasta 1 año'.

EXECUTE .

RECODE

r\_antha

(0=1) (ELSE=0) INTO r\_antha2 .

VARIABLE LABELS r\_antha2 'Mayor a 1 año'.

EXECUTE .

\* CONTRATO

RECODE

r\_cont

('1'=0) (ELSE=1) INTO r\_cont .

VARIABLE LABELS r\_cont1 'Escrito'.

EXECUTE .

RECODE

r\_cont

(1=1) (ELSE=0) INTO r\_cont2 .

VARIABLE LABELS r\_cont2 'No escrito'.

EXECUTE .

\* SALIDA DEL EMPLEO

RECODE

r\_perdemp

(1=1) (ELSE=0) INTO r\_perdemp1 .

VARIABLE LABELS r\_perdemp1 'Si'.

EXECUTE .

RECODE

r\_perdemp

(0=1) (ELSE=0) INTO r\_perdemp2 .

VARIABLE LABELS r\_perdemp2 'No'.

EXECUTE .

\*----- CREACION DEL FACTOR -----\*

\* FACTOR ESCALADO.

\*Para ASALARIADOS 2° trim - 2006.

COMPUTE newfacasal = fac \* 116405 / 27590155.

VARIABLE LABELS newfacasal 'Factor escalado asalariados' .

\*-----ANALISIS DE CORRELACION -----\*

CORRELATIONS

/VARIABLES=r\_cd r\_sex r\_civ r\_edad r\_esc r\_secact

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE .

\*-----ANALISIS FACTORIAL -----\*

FACTOR

/VARIABLES r\_cd r\_sex r\_civ r\_edad r\_esc r\_secact /MISSING LISTWISE

/ANALYSIS r\_cd r\_sex r\_civ r\_edad r\_esc r\_secact

/PRINT INITIAL EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION .

\*----- MODELOS -----\*

\*MODELO 1 REFERENTE AL TIPO DE CONTRATO (ESCRITO - NO ESCRITO).

LOGISTIC REGRESSION VARIABLES r\_cont

/METHOD = ENTER d\_cd2 d\_cd3 d\_sex2 d\_civ2 d\_civ3 d\_edad1 d\_edad3 d\_edad4

d\_esc1 d\_esc3 d\_esc4 d\_secact1 d\_secact3

/PRINT = GOODFIT CI(95)

/CRITERIA = PIN(.05) POUT(.10) ITERATE(20) CUT(.5) .

\*MODELO 2 REFERENTE A LA ANTIGÜEDAD LABORAL (HASTA UN AÑO, MAYOR A UN AÑO).

LOGISTIC REGRESSION VARIABLES r\_antha

/METHOD = ENTER d\_cd2 d\_cd3 d\_sex2 d\_civ2 d\_civ3 d\_edad1 d\_edad3 d\_edad4 d\_esc1  
d\_esc3 d\_esc4 d\_secact1 d\_secact3

/PRINT = GOODFIT CI(95)

/CRITERIA = PIN(.05) POUT(.10) ITERATE(20) CUT(.5) .

\*MODELO 3 REFERENTE A LA ALGUNA VEZ PERDIDA DE EMPLEO (SI, NO).

LOGISTIC REGRESSION VARIABLES r\_perdemp

/METHOD = ENTER d\_cd2 d\_cd3 d\_sex2 d\_civ2 d\_civ3 d\_edad1 d\_edad3 d\_edad4 d\_esc1  
d\_esc3 d\_esc4 d\_secact1 d\_secact3

/PRINT = GOODFIT CI(95)

/CRITERIA = PIN(.05) POUT(.10) ITERATE(20) CUT(.5) .

## Bibliografía

Ambrosio, Gonzales María Luisa, 1994. “El modelo Logit, un modelo lineal generalizado”, Tesis para obtener el título de licenciado en actuaria. Director: Dr. Fabián Hernández Arellano. ITAM, México.

Abraira, Víctor y Pérez De Vargas, Alberto, 1996. Métodos Multivariantes en Bioestadística. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid.

Beccaria, Luis y Roxana Maurizio, 2004. “Inestabilidad laboral en el gran Buenos Aires”, El Trimestre Económico, vol. lxxi (3), núm. 283, julio-septiembre. pp. 535-573.

Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2007. Panorama Social de América Latina 2006. Naciones Unidas, División de Desarrollo Social Y la División de Estadística y Proyecciones Económicas de la CEPAL. Publicaciones de las Naciones Unidas, Santiago de Chile. Capítulo II, *p.p.* 111 – 141.

Cruz, Rodolfo P. 2004. Evolución e inestabilidad de los mercados laborales en la frontera norte de México durante la década de los años noventa, en Lozano, Fernando (Coord.) El Amanecer del Siglo y la Población Mexicana, México, CRIM. pp. 531 – 556.

Farooq, Ghazi M. y Yaw Ofusu, 1993. Población, fuerza de trabajo y empleo: conceptos, tendencias y aspectos de políticas, OIT.

García, Brígida, 2008. Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. CEDUA, México. Documento no publicado. *p.p.* 28, 29.

Guillen, Mauro F. 1992. Análisis de Regresión Múltiple. Cuadernos Metodológicos, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Madrid, España.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), 2002. Guía de conceptos, uso e interpretación de la estadística sobre la fuerza laboral en México. Cap. 1. México.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), 2005. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005 ENOE “Una nueva encuesta para México”. México. [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)

Junco, Juan Manuel P. 2007. Trayectorias laborales discontinuas y rotación laboral en México: causas y consecuencias, Tesis para optar al grado de Maestro en Políticas Públicas Comparadas. Directora: Dra. Graciela Bensusán. Maestría en Políticas Públicas Comparadas. (FLACSO) Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México.

Kleinbaum, David G. (*et al*), 2008. Applied Regression Analysis and Other Multivariable Methods 4e. Duxbury Brooks/Cole. Belmont, Calif. Australia.

Mandeville, Peter B. 2007. Tema14: La razón de momios 1. Ciencia UANL, abril-junio, año/vol. X, número 002. Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, México. pp. 222- 226.

Olivo, Miguel A. 2005. Trabajo y Familia: posiciones optimistas y pesimistas en torno a la inestabilidad laboral. Estudios sociológicos XXXIII: 69, México.

Tokman, Víctor E. 2007. Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 126, núm. 1-2.

Vargas, Claudio H. 2007. El fantasma de la desocupación. La pérdida del trabajo como un evento recurrente en los antecedentes laborales en México. Boletín de los Sistemas Nacionales Estadístico y de Información Geográfica; Vol. 3, Núm. 1, Ene – Abril. INEGI.