



**FLACSO**  
MÉXICO

---

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ACADÉMICA MÉXICO

MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES  
XVII PROMOCIÓN  
2008-2010

**Adaptación de preferencias laborales en  
trabajadores informales calificados**

Tesis que para obtener el grado de Maestro en Ciencias Sociales

Presenta:

Alberto Castro Jaimes

Director de tesis:

Dr. Mariano Rojas Herrera

Seminario de tesis:

Reformas institucionales y Políticas públicas de Trabajo y Bienestar Social:  
Posibilidades, Limitaciones y Actores

Línea de Investigación: Educación, Políticas públicas y mundo del trabajo

México, D. F. Agosto de 2010

---

Este posgrado fue cursado gracias a una beca otorgada por  
el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

## Contenido

Adaptación de preferencias laborales en Trabajadores informales calificados -----	i
Resumen-----	ii
Agradecimientos -----	iii
Contenido -----	vi
Introducción -----	2
Organización del trabajo -----	4
Capítulo 1. Contexto Laboral -----	6
1.1 Panorama General-----	6
1.2 Antecedentes y conceptos básicos -----	7
1.3 Planteamiento del problema de investigación-----	11
Hipótesis -----	13
Capítulo 2. La Teoría de la Elección Laboral. Racionalidad y adaptación de preferencias -----	15
2.1 ¿Cómo se elige empleo? Discusión de conceptos elementales de la elección laboral -----	15
2.2 ¿Cómo se forman las preferencias (laborales)? -----	17
2.3 Las preferencias en el tiempo: ¿inconsistencia o errores de predicción?-----	17
2.4 Esquema de adaptación de preferencias en la Teoría Amplia de la Elección Racional (TAER) -----	19
2.4.1 Cambio en las preferencias -----	20
2.4.2 La indiferencia-----	21
2.5 Marco de análisis para las preferencias laborales-----	22
Capítulo 3. Estrategia de análisis y registro metodológico -----	27
3.1 Trabajadores Informales calificados-----	27
3.2 Estrategias metodológicas-----	30
3.2.1 Encuesta -----	30
3.2.2 Entrevistas-----	36
Capítulo 4. Análisis de las elecciones laborales -----	39
4.1 Presentación-----	39
4.2 Información básica de la Encuesta-----	39

4.3 Construcción de Indicadores-----	42
4.3.1 Índice de Formalidad -----	42
4.3.2 Índice de Preferencias por la Formalidad-----	43
4.3.3 Escala de percepción de oportunidades -----	47
4.4 Elección y Condiciones-----	48
4.5 Modelos explicativos de las Preferencias, la Satisfacción con el empleo y la Formalidad -----	56
Satisfacción con el empleo -----	56
Índice de Preferencias por la formalidad -----	60
Formalidad-----	67
4.6 Consideraciones finales -----	71
Conclusiones-----	74
Bibliografía. -----	79
A1. Guión de Entrevistas Semi-estructuradas -----	83
A2. Formato de Encuesta sobre Preferencias -----	85
A3 Guión de entrevista, estrategias de recolección y análisis de datos cualitativos.-----	89
A3.1 Sistematización de los datos-----	91
A4.1 Recolección de datos: estrategia y dificultades -----	95
A4.2 Detalles de la Encuesta y estrategias de análisis-----	97
A5.1 Selección de elementos para la escala Likert sobre percepción de oportunidades-----	102
A5.2 Método de grupos extremos -----	103
A6. Detalle sobre variables e indicadores utilizados-----	106
A7. Estadísticos de las regresiones lineales. -----	110
A8. Cambios en el esquema de preferencias según Jon Elster -----	116
A 8.1 Consideración general -----	116
A8.2 Cambio en las preferencias: adaptación y planificación del carácter-----	119
A8.2.1 Adaptación y Contra-adaptación -----	119
A8.2.2 Planificación del carácter-----	120

## A1. Guión de Entrevistas Semi-estructuradas

Dimensión Analítica	Información Buscada	Temas – Preguntas	Aspectos específicos
Inserción y Trayectoria Laboral	Se busca indagar la percepción del informante sobre las oportunidades, las condiciones y los determinantes de su trayectoria laboral. Con ello, podremos distinguir sus expectativas y los aspectos más relevantes al elegir a lo largo de su trayectoria.	<p>Me interesa saber qué es lo que has estudiado en el CONALEP y fuera posterior a éste.</p> <p>¿Recuerdas cuál tu primer empleo a cambio de un pago?</p> <p>¿Qué empleos has tenido desde entonces? ¿Ofrecían prestaciones?</p>	<p>Explorar: Aspectos relevantes de la Trayectoria. Oportunidades y Limitantes Percepción sobre los grados de precariedad anteriores Parte de la historia personal que determina la formación de las preferencias.</p>
Condiciones Objetivas de Trabajo.	Con este apartado se busca caracterizar las condiciones objetivas de la ocupación del entrevistado. Así como las redes con las que cuenta, y el mecanismo más funcional de obtención de oportunidades para informante.	<p>Cuéntame, por favor, a qué te dedicas actualmente y en qué consiste tu trabajo.</p> <p>¿Podrías contarme un día de trabajo cualquiera?</p> <p>¿Cómo conseguiste este trabajo?</p>	<p>Explorar: La seguridad en el empleo La variedad y la satisfacción con la que realiza un empleo. Percibir si hay factores no económicos en esa posición y en las elecciones que hace el individuo.</p>
Percepción de la Precariedad	Se busca determinar cuál es la percepción del individuo sobre el grado de precariedad de su propio empleo. Definir cómo hace frente a las contingencias. Ello nos ayudará a conocer el grado de adaptación o reducción de expectativas que muestre frente a la resolución de problemas.	<p>¿Cuentas con atención médica por el trabajo que haces?</p> <p>¿Cómo podrías solucionar una emergencia grave?</p> <p>¿Qué pasa si un día no asistes a trabajar? Por enfermedad o por cualquier otra razón.</p>	<p>Explorar: A qué redes acudiría en caso de contingencia A qué servicios y cómo enfrentar los silvestre de la ciudad.</p>

Segunda Sección Entrevista a egresados

Dimensión Analítica	Información Buscada	Temas – Preguntas	Aspectos Específicos
Movilidad y expectativas	Esta información relaciona el grado de satisfacción de su empleo actual con la percepción de oportunidades pasadas. El relato coherente de las oportunidades percibidas, debe mostrarse con un ejercicio subjetivo que muestre sus posibilidades de elección previas.	¿Crees, por alguna razón, que tu empleo podría ser distinto? ¿Qué debería cambiar para lograr esto?	Explorar: Los momentos decisivos en la inserción y otros segmentos de la trayectoria laboral, para distinguir las condiciones, limitaciones y oportunidades previas del informante.
Satisfacción y Preferencias	La información que se pide establece directamente una relación con las razones de satisfacción hasta ahora reconocidas, y la condición ideal que podría esperar el informante a partir de sus deseos y de su condición objetiva.	¿Te encuentras satisfecho con tu ocupación?  ¿Por qué razón cambiarías tu empleo?	Explorar: Contrastar el relato construido hasta el momento, con la preferencia laboral expresada en el encuentro con las posibilidades de movilidad laboral
Percepción del Tiempo.	Con esta breve información podremos caracterizar el espectro temporal que el informante tenga presente en la práctica cotidiana. Esto es relevante por la relación estrecha entre las expectativas y las acciones concretas. La distinción entre proyecto y fantasía, podría ser descubierta al contrastar esta información.	¿Acostumbra ahorrar? ¿Con qué finalidad?	Explorar: La temporalidad en que los planes relevantes del individuo, así como su percepción sobre el riesgo se encuentran interiorizadas en el informante.

## A2. Formato de Encuesta sobre Preferencias

### Encuesta sobre Preferencias del Empleo para egresados del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).

Tesista: Alberto Castro Jaimes, FLACSO – México. Febrero, 2010.

#### 1. Referencias personales:

1.1 Nombre: \_\_\_\_\_

1.2 Edad: \_\_\_\_\_

1.3 Sexo: Masculino \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_

1.4 Por favor diga el parentesco que tiene con las personas con quienes comparte techo: \_\_\_\_\_

1.5 De esas personas ¿Quiénes trabajan? \_\_\_\_\_

¿Cuál es último grado escolar cursado por su Padre? \_\_\_\_\_

¿Cuál es último grado escolar cursado por su Madre? \_\_\_\_\_

#### Estudios y Ocupación:

2.1 Plantel del CONALEP donde estudió y carrera que cursó:

¿En qué año concluyó estos estudios? \_\_\_\_\_

2.3 ¿Está titulado? \_\_\_\_\_ ¿En qué año se tituló? \_\_\_\_\_

2.4 ¿Cuál es su ocupación principal? \_\_\_\_\_

En este empleo:

2.5 ¿Cuenta con Seguro de Atención Médica? **Sí** **No**

2.5.1 En caso de responder que SÍ:

¿Esta atención es una prestación de su empleo actual? **Sí** **No**

2.6 ¿Está Usted adscrito a un Sistema de Pensiones o de Ahorro para el Retiro?

**Sí** **No**

En caso de responder que NO a las preguntas 2.5 y/o 2.6:

2.7.1 ¿Ha tenido alguna de estas Prestaciones en Empleos Anteriores?

En Todos.	En algunos.	En ninguno.
-----------	-------------	-------------

2.7.2 ¿En qué empleos ha tenido estas Prestaciones?

2.7.3 ¿Hace cuánto tiempo dejó el último empleo con estas prestaciones?

\_\_\_\_\_

**A2. Formato de Encuesta sobre Preferencias**
**(Continuación)**

En lo que sigue, marque con una cruz la opción que mejor corresponda a su situación.

**2.8 ¿Trabajaba mientras estudiaba?**

Sí, en un empleo relacionado con mi carrera.	B. Sí, en un empleo parcialmente relacionado con mi carrera.	C. Sí, en un empleo no relacionado con mi carrera.	D. Sí, en un empleo no remunerado o Familiar.	E. No, en lo absoluto.
--	---	---	--	---------------------------

**2.9 Mi empleo actual está:**

A. Relacionado con mis primeros empleos.	B. Relacionado con la carrera que estudié.	C. Relacionado con mi carrera y con mis primeros empleos.	D. Nada relacionado con mi carrera ni con mis primeros empleos.	E. Otra (Explique) _____ _____
---	---	--	--	---

**2.10 El ingreso que obtengo trabajando:**

A. Sostiene por completo el gasto familiar o me sostiene (si vive por su cuenta).	B. Contribuye mucho al gasto familiar.	C. Complementa algunos gastos de la familia, pero lo uso para asuntos personales.	D. Lo gasto en asuntos personales únicamente.	E. Otra (Explique) _____ _____
--	---	--	--	---

**2.11 Mi Ocupación actual está amparada en:**

A. Un contrato escrito.	B. Un registro legal de mi ocupación o negocio.	C. Un acuerdo verbal con mi empleador.	D. Ningún tipo de acuerdo. Solo con mis clientes.	E. Otra (Explique) _____ _____
----------------------------	--	---	--	---

**2.12 Considero que puedo permanecer en este empleo:**

A. El tiempo que yo lo decida.	B. Más tiempo, pero depende de cómo vaya el negocio.	C. Más tiempo, pero depende de lo que otros decidan.	D. Algún tiempo, pero no tengo certeza de cuánto más.	E. Pienso que no estaré mucho tiempo en este empleo.
-----------------------------------	---	---	--	---

**2.13 Me gustaría conservar este empleo:**

A. Definitivamente me gustaría conservarlo.	B. Por el momento está bien, pero quisiera cambiarlo.	C. Sí, porque no hay muchas oportunidades.	D. No quisiera, pero no he encontrado uno mejor.	E. No, en lo absoluto. Estoy planeando cambiarme pronto.
--	--	---	---	---

**A2. Formato de Encuesta sobre Preferencias**

**(Continuación)**

Preferencias del Empleo:

Delante de las opciones que se le presentan en seguida, por favor marque el valor que más se acerque a lo que Usted piensa. Por ejemplo: “Busco que un empleo me permita... (Siempre), (Casi Siempre), *etc.*”.

He buscado que un empleo me permita:

Características	Valores				
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Manejar mi propio horario	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Ejercer mis derechos laborales	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Crecer como persona	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Ser mi propio Jefe	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Tener estabilidad	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Crecer profesionalmente	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Aplicar las habilidades que adquirí en mi carrera.	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Tener ingresos seguros	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Obtener Altos Ingresos	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Jornadas menos monótonas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Contar con atención Médica	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Acceder a una Pensión	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Otra:	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca

**A2. Formato de Encuesta sobre Preferencias** **(Continuación)**

De la siguiente lista, selecciones sólo cinco de las características de un empleo que Usted más prefiera, en orden de prioridad. Marque de 1 a 5, donde 1 es el atributo más deseado, seguido de 2, 3, 4 y 5, para aquellas que siguen en importancia. Escoja sólo las 5 más importantes.

3.2 Si pudiese escoger mi empleo ideal preferiría que éste me permitiera:

Características	Orden de Importancia (Elija sólo 5 opciones)
Manejar mi propio horario	
Ejercer mis derechos laborales	
Crecer como persona	
Ser mi propio Jefe	
Tener estabilidad	
Crecer profesionalmente	
Aplicar las habilidades que adquiriré en mi carrera.	
Tener ingresos seguros	
Obtener Altos Ingresos	
Variar mis actividades	
Contar con atención Médica	
Acceder a una Pensión	
Otra: .	

.....  
 La información que Usted ha proporcionado, así como sus datos personales serán tratados con absoluta confidencialidad, y sólo serán utilizados para los fines académicos que han sido especificados (Tesis de Maestría de la FLACSO México). Agradeceremos mucha que, dado el caso, nos permitiera contactarle nuevamente escribiendo sus datos:

Dirección de correo Electrónico:	Firma de Conformidad
Teléfono (s):	

### **A3. Guión de entrevista, estrategias de recolección y análisis de datos cualitativos.**

La selección de informantes buscó cumplir con la selección de casos por intensidad del fenómeno de estudio. Fueron Seleccionados 4 informantes que cumplían con la condición de ser *egresados de Conalep ocupados en una actividad remunerada, autoempleados sin acceso a seguridad social en el momento de la entrevista*. Una de estas entrevistas fue realizada de manera telefónica, por lo que su análisis se basó en las notas de entrevista. Las características de los informantes se pueden resumir de la siguiente manera:

SG es un trabajador de albañilería, egresado de la carrera de Técnico en electricidad en el Conalep, plantel Ecatepec.

JSC es egresada de la carrera de Contaduría en el Conalep plantel Chalco, y atiende la tienda de regalos y ropa de su familia desde la secundaria.

MP es egresado de la carrera de informática en el plantel Conalep Aragón, y tras una experiencia laboral formal, pero sin relación con la carrera que estudió, emprendió un negocio de diseño de páginas web.

DV egresada de la carrera de enfermería quien trabaja dando clases de regularización para niños en su hogar.

En el anexo A1, puede consultarse el Guión de entrevista y el detalle de la información que se busca para cada una de las dimensiones. La utilidad de éstas, podemos reseñarla aquí de manera sintética:

- a) La primera dimensión analítica explora lo que recuerda el informante sobre las condiciones y las oportunidades que han determinado su trayectoria laboral. Con ello se busca una descripción espontánea del entrevistado sobre las condiciones objetivas de su ocupación sobre las oportunidades que percibe al alcance para cambiar de empleo.
- b) La dimensión sobre expectativas y los deseos de movilidad del trabajador, reconstruyendo un discurso que descubra su voluntad y su capacidad de mantenerse voluntariamente en el empleo que ocupa actualmente. Esta información verifica la coherencia entre las preferencias y la percepción sobre las oportunidades de empleo.

En esta dimensión se descartó del análisis la razón por la que los entrevistados cambiarían de empleo, debido a que la mayoría buscó racionalizar una respuesta. Por último, dado que el autoempleo se relaciona con un esquema empresarial en pequeña escala y con una lógica acumulativa, para controlar el relato de los planes de negocio, de haberlos, y los proyectos de vida, se indaga el propósito de los hábitos de ahorro del informante. La información así obtenida no compuso una narrativa, ni una expresión espontánea de la subjetividad de los informantes.

- c) Por último, para controlar el relato de planes con su negocio y sus proyectos de vida, se les preguntó si acostumbran ahorra, y para qué fines. Los resultados dieron buena idea de un horizonte temporal corto, y la ausencia de una lógica acumulativa para todos los casos.

Por último, durante el proceso administrativo para solicitar el directorio de egresados en los planteles del Conalep, se realizaron 3 entrevistas a funcionarios encargados del área de vinculación y bolsa de trabajo de 2 planteles<sup>44</sup>. Dado que estas entrevistas no estaban proyectadas, los temas tratados en estas sesiones, abarcaron el panorama general de formación e inserción laboral de los egresados, así como la visión particular de estos funcionarios, sobre las dificultades y ventajas de los egresados, dado que su actividad los acerca la experiencia de generaciones completas de egresados, en diferentes contextos.

La estrategia utilizada para estas entrevistas a Funcionarios de Conalep fue una entrevista abierta, basada en la experiencia de estos funcionarios y su cercanía con el proceso de inserción laboral de egresados. Las dimensiones de la entrevista fueron pensadas para complementar las condiciones de formación y una visión externa de los datos buscados en las entrevistas semiestructuradas para egresados. A estas dimensiones temáticas se añadió la exploración de la labor de los planteles para conseguir la inserción de sus egresados, y el relato de estos funcionarios de las dificultades de inserción de los egresados según su posición social y su desempeño escolar.

---

<sup>44</sup> Planteles Conalep Iztapalapa II, y Conalep Coyoacán.

### **A3 Sistematización de los datos**

La estrategia de análisis de las entrevistas se basó, casi por completo, en una codificación teórica. La conexión de conceptos proporciona el marco de análisis que complementa el análisis cuantitativo y permitió identificar el relato de procesos de adaptación de preferencias en todos los casos de entrevistados. Esto enriquece la presentación de resultados de análisis de la encuesta.

Basados en el esquema de itinerario biográfico, las estrategias de análisis buscaron identificar: determinantes, oportunidades y decisiones significativas en la trayectoria laboral del informante. Se analizaron las estrategias de inserción, como parte de la trayectoria laboral, y como un precedente para las posteriores elecciones laborales de los trabajadores en el estudio.

La codificación y sistematización fue llevada a cabo mediante el *software* Atlas ti. A través de esta sistematización fue posible encontrar relaciones, incoherencias y causalidades no previstas en el marco teórico.

La sistematización de las entrevistas permite un análisis coherente de las trayectorias laborales. Este apartado muestra la jerarquización cualitativa más relevante que resultó del proceso de codificación. En la tabla A3.1, se agrupan las 2 familias de códigos que son más útiles para complementar del análisis de la encuesta. Las familias que presentamos son:

*Condiciones favorables a la elección.* La narrativa reconstruida, muestra signos de aquellos elementos que favorecen decisiones arriesgadas, y una percepción de normalidad frente a entornos adversos. La posición familiar otorga grados de libertad para dejar un empleo que no satisface expectativas, y permite esperar mejores opciones. Una experiencia laboral exitosa también favorece la esperanza de mejores oportunidades. Por otro lado, una larga experiencia con una sola actividad, genera una especie de vínculo afectivo que realza los valores expresivos que se obtienen, por lo que la narrativa se inclina a la permanencia voluntaria. El análisis cuidadoso de estos elementos, sin embargo, trajo a luz algunas contradicciones donde la voluntad de esperar, elegir y permanecer se topan con otro ángulo de los determinantes.

Tabla A3.1		Códigos principales de las Condiciones de elección (continúa)		
Dimensión	Subdimensión	Código	Descripción	Indicadores
Elección de empleo	Condiciones favorables a la elección	Acreditación de capacidades en el mercado	Se deriva de la experiencia, y configura una percepción de oportunidades de empleo, que reduce el temor al fracaso. Su contraparte, expresaría una limitación de expectativas por experiencias frustradas de inserción.	-Experiencias exitosas previas en el mercado laboral. -Confianza adquirida por experiencias cercanas.
		Resguardo	Compensación de las desventajas que implica el empleo elegido, por fuentes familiares o similares. Lo que permite grados de libertad para elegir o esperar oportunidades.	-Cobertura médica no laboral. -Ingresos familiares alternativos. -Fuentes familiares que satisfacen necesidades básicas.
		Resguardo por Trayectoria	Se desprende del concepto general de resguardo, pero indica permanencia voluntaria en un empleo precario, por ofrecer mayor estabilidad que otras oportunidades de empleo.	-Preferencia fuerte por la estabilidad, satisfecha por la elección de un empleo precario, aún con oportunidades de movilidad reales.
		Posición familiar	La ausencia de responsabilidades directas crea un marco de seguridad. Se distingue del resguardo si las necesidades básicas se satisfacen autónomamente.	-Posiciones familiares que no implican compromiso directo con el sostén familiar. No precisan dependencia económica.
		Vínculo afectivo	Vínculo afectivo con una actividad que favorece valores expresivos ofrecidos por esa actividad. Se distingue del llamado <i>Path dependency</i> por oportunidades reales de empleo.	-Desinterés en otras oportunidades, por gusto expreso con el trabajo actual. -Rutina internalizada y costumbre difícil de renunciar a cambio de otro tipo de satisfacción laboral.

<b>Tabla A3.1</b>		<b>Códigos principales de las Condiciones de elección (Final)</b>		
Dimensión	Subdimensión	Código	Descripción	Indicadores
Elección de empleo	Expresión de restricciones en la elección	Frustración de expectativas	Identifica momentos específicos en que los objetivos fueron limitados por factores externos. Expresa exclusión, al menos en algún momento de la trayectoria.	-Experiencias significativas desfavorables. -Experiencias cercanas que limitan las expectativas (como las dificultades de inserción de conocidos o familiares).
		Limitaciones personales	Elementos que comprometen las estrategias del individuo, limitando las expectativas de lo que puede lograr. Expresa también, autolimitación de expectativas por pertenencia de clase.	-Restricciones familiares (compromiso). -Restricciones físicas (individuales y espaciales). -Restricciones subjetivas por pertenencia de clase.
		Percepción de precariedad del trabajo actual	Reconocimiento expreso de la precariedad del empleo. Permite contrastar directamente con las preferencias laborales y las expectativas relacionadas por los informantes.	-Signos de reconocimiento de la precariedad del empleo que, incluso, rehúyen la ponderación directa con las expectativas favorables.
		Dependencia con la Trayectoria (path dependency)	Implica pérdida de oportunidades de movilidad por un prolongado período lejos de posiciones laborales donde pueden acreditarse habilidades. Se expresa también en la pérdida redes sociales que pueden facilitar la movilidad.	-Pertenencia limitada a redes estrechas, sólo relacionadas con el entorno familiar y un negocio sin perspectivas de crecimiento.

Fuente: Elaboración propia

*Expresión de restricciones en la elección.* Las posiciones laborales de los informantes son percibidas como consecuencia de una estrategia, de una elección, para satisfacer mejor diferentes expectativas. Comparando este discurso con la descripción de oportunidades y de la trayectoria completa, se encontraron elementos estratégicos en busca de *refugio*, más que de *escape*. La planificación de las posiciones laborales de algunos informantes ha surgido luego de una frustración de expectativas evidente. En este proceso, el ajuste de expectativas se

encamina hacia la conformidad expresa con la posición, en una narrativa fuertemente similar a la de las uvas verdes, acompañando la descripción de las restricciones externas con las desventajas que implica alcanzar los objetivos abonados. Las restricciones ocultas que esconde esta conformidad son limitaciones personales que develan limitadas creencias sobre lo que los individuos son capaces de hacer, percepciones de precariedad del empleo actual, que manifiestan una definición clara de las desventajas de su empleo actual, nunca balanceado frente a las ventajas que encuentran por contraparte. Y, por último, una clara dependencia con la trayectoria, que contrasta con las posibilidades de movilidad reportadas.

El análisis permitió encontrar conexiones de códigos suficientes para identificar las condiciones y algunos de los procesos que limitan la elección de empleos. Efectivamente, hay elementos que indican formación de preferencias adaptativas, sin embargo, esta adaptación presenta un mecanismo distinto a la degradación de lo que no puede alcanzarse. El ajuste de expectativas está presente en los casos de exclusión, y el grado de libertad para elegir es un aliciente para escapar de la movilidad frustrada, al menos temporalmente. Las expectativas no satisfechas pueden expresarse en falta de oportunidades de empleo, lo mismo que en oportunidades de empleo formal inestable o de remuneración aún más baja que la que ofrece la informalidad. Para el caso ambas construcciones son estructurales e indican exclusión laboral.

Por ello, anticipando la discusión posterior, cabe destacar la categoría de *resguardo por trayectoria*. Este concepto implica la reducción de riesgo de inestabilidad laboral, gracias a las redes laborales y a la pertenencia a redes de solidaridad derivadas del empleo.

#### **A4.1 Recolección de datos: estrategia y dificultades**

Definida nuestra unidad de análisis como trabajadores informales calificados, con formación profesional técnica de nivel medio superior egresados de Conalep, la búsqueda comenzó con este criterio para acotar las posibilidades de encontrar trabajadores autoempleados informalmente que hayan optado voluntariamente por su ocupación. En total, los datos disponibles se componen de 80 observaciones. Para lograr un contraste en el análisis de casos, el 57% de estos casos son trabajadores informales.

Considerando la disponibilidad de tiempo y recursos, la recolección de datos no se basó en una muestra aleatoria y representativa de egresados de Conalep, sino en una selección de casos intensivos en el fenómeno de estudio. En un principio se buscó compensar esta deficiencia seleccionando egresados que mostraran específicamente las condiciones establecidas para la investigación, buscando encuestar a la mayor cantidad posible de los 70 egresados (de entre 1700) que presentaban estas características, cuyos datos se obtuvieron aprovechando la encuesta de Trayectorias de egresados de Conalep que realizó la Flacso desde el año 2003.

De esta selección se obtuvieron 8 observaciones. La estrategia de colección de datos mostró dificultades para encontrar participantes dispuestos a contestar la encuesta, debido a cambios de domicilio y, principalmente, a la desconfianza que generan las extorsiones telefónicas en nuestro país.

A partir de una estrategia de bola de nieve (Patton, *op. cit.*), también reportó ser poco efectiva. Dada la especificidad de condiciones para la encuesta, el proceso de selección de datos recogió más que un grupo de control de trabajadores formales, sino que casi la mitad de las observaciones pertenecen a estos trabajadores.

Por esta razón se recurrió a la solicitud de directorios de egresados de 3 planteles de Conalep en el sur y el oriente de la Ciudad de México. Estos son el plantel Coyoacán, Xochimilco e Iztapalapa II. Del plantel Coyoacán se obtuvo un directorio de 700 egresados, del plantel Iztapalapa II uno de poco más de 600, y del plantel Xochimilco no se obtuvo ayuda, en particular. Adicionalmente se recurrió a la búsqueda de egresados

en perfiles y grupos de ex-alumnos de Conalep publicados en redes sociales de internet (específicamente de [www.facebook.com](http://www.facebook.com) y [www.hi5.com](http://www.hi5.com)).

En total, se realizaron poco más de 900 llamadas telefónicas, se enviaron más de 300 correos electrónicos a egresados de Conalep del Distrito Federal y Estados del país. Se enviaron 230 mensajes a en redes sociales electrónicas.

Una dificultad no proyectada, y muy relevante, fue el ambiente de desconfianza que permea en el país. Las llamadas de invitación para contestar la encuesta eran, en muchos casos, tomadas por intento de extorsión. Fue verdaderamente difícil acreditar la veracidad de un estudio académico.

Para facilitar el acceso a los egresados, fue habilitado un sitio web con la encuesta, diseñado y administrado por el LCC. Pablo Zenil Rivas. El sitio fue hospedado en un servidor de la Dirección General de Servicios de Cómputo Académico de la UNAM. El acceso a la encuesta en línea se ubica en el sitio:

<http://pacal.dgsca.unam.mx:8080/Encuesta/encuesta/inicio>

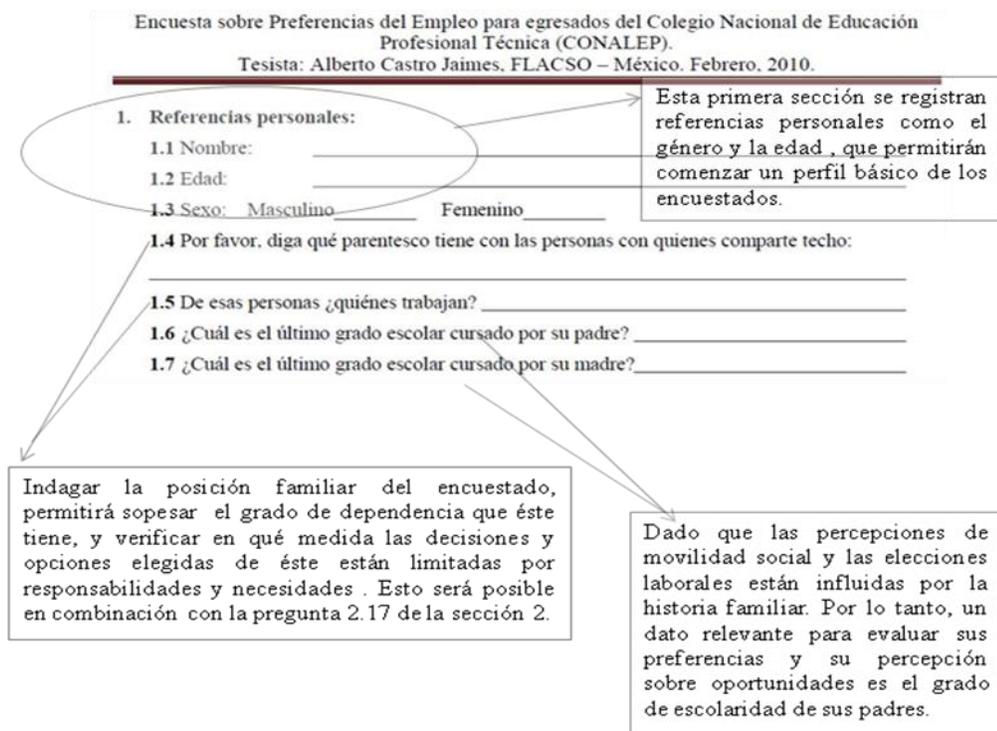
El formato en línea puede consultarse en el sitio:

<http://pacal.dgsca.unam.mx:8080/Encuesta/encuesta/ver>

## A4.2 Detalles de la Encuesta y estrategias de análisis

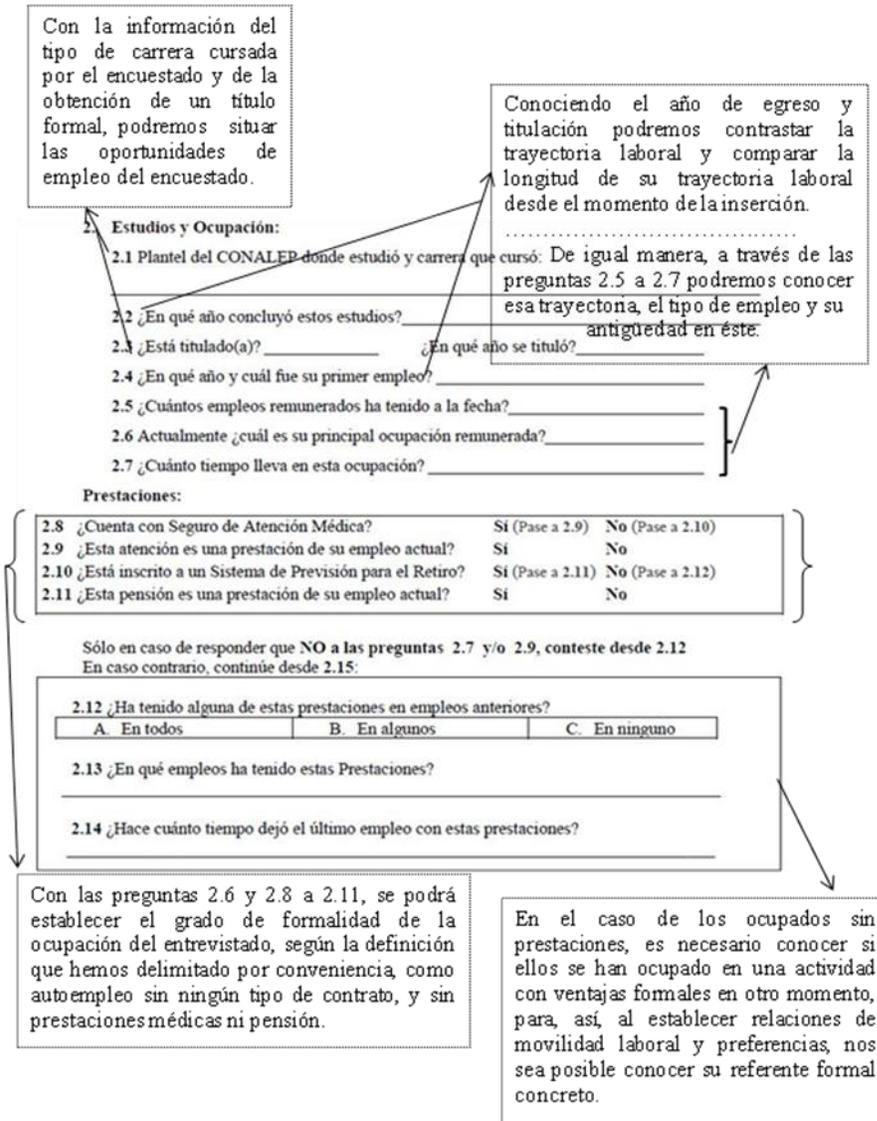
La encuesta aplicada se compone de 3 secciones. En la primera sección se infieren algunas características personales básicas, como la edad y el sexo, al tiempo que se posiciona al entrevistado en un lugar dentro del hogar. Además, son exploradas la escolaridad de sus padres, y el grado de dependencia de éste con los miembros de su hogar, o bien, de estos miembros con él, junto con la pregunta 2.17 (Ver Figura A4.1).

Figura A4.1.



La segunda sección busca comprender el perfil ocupacional de los egresados; lo mismo que calificar la presencia de atributos que hemos predefinido para determinar la formalidad concreta de los empleos, según el marco de análisis discutido anteriormente. De igual manera, este apartado obtiene el tiempo concreto de actividad luego de terminar los estudios en el Conalep. El orden y las características se solicitan como sigue (Figura A4.2):

Figura A4.2



La segunda parte de la sección 2 solicita elegir las opciones con las que el entrevistado se sienta más identificado. Al tratarse de situaciones cerradas, podemos comparar entre cada uno de ellos algunas características concretas de forma estandarizadas. De manera que las preguntas 2.15 y 2.16 buscan obtener información elemental sobre la trayectoria laboral del trabajador. Desde nuestro enfoque, conocer si la trayectoria y la movilidad de un trabajador ha dependido de sus primeras experiencias de empleo o bien del reconocimiento en el mercado de las habilidades que ha adquirido en su etapa de formación, nos permitirá contrastar estas posibles combinaciones de

experiencia con las expectativas de movilidad futura, y las percepciones sobre las oportunidades que tienen los trabajadores en el mercado de trabajo (Fig. A4.3).

Es por ello que estas dos primeras preguntas de opción múltiple *cuasi* graduada, servirán como referente para indagar la combinación de resultados de las preguntas 2.19 y 2.20, en donde se busca conocer el grado de confianza en la permanencia, y sobre la realización de objetivos, en el empleo (Fig. A4.3).

Por otro lado, la pregunta 2.17 ubica el grado de dependencia económica de cada trabajador. Esta información, junto con el perfil de la posición que ocupan las personas en el hogar, nos puede ayudar a medir la relación que guardan ciertos tipos de preferencias por empleos más autónomos, de acuerdo con la capacidad de movilidad y flexibilidad que puede tener ese trabajador.

Por último, la pregunta 2.18 indaga un elemento más para caracterizar concretamente el grado de precariedad del empleo que se reporta. Esta información también podrá ser comparada con las expectativas y la satisfacción del trabajador con su puesto de trabajo. Para nuestro análisis las secciones 2, de opción múltiple, y la sección 3.1, que ordena las preferencias enunciadas del encuestado, serán el eje de comparación de nuestro análisis. El orden y la intensidad de las preferencias serán controladas por diversas características de las primeras dos secciones, como se explicará más abajo.

Figura A4.3.

En lo que sigue, marque con una cruz la opción que mejor corresponda a su situación.

**2.15 ¿Trabajaba mientras estudiaba?**

A. Sí, en un empleo relacionado con mi carrera o en prácticas laborales.	B. Sí, en un empleo poco relacionado con mi carrera.	C. Sí, en un empleo no relacionado con mi carrera.	D. Sí, en un empleo no remunerado o familiar.	E. No, en lo absoluto.
---	---	---	--	---------------------------

**2.16 Mi empleo actual está:**

A. Relacionado con mis primeros empleos.	B. Relacionado con la carrera que estudié.	C. Relacionado con mi carrera y con mis primeros empleos.	D. Nada relacionado con mi carrera ni con mis primeros empleos.	E. Otra (Explique) _____
---	---	--	--	--------------------------------

**2.17 El ingreso que obtengo trabajando:**

A. Sostiene por completo el gasto familiar o me sostiene (si vive por su cuenta).	B. Contribuye mucho al gasto familiar.	C. Complementa algunos gastos de la familia, pero lo uso para asuntos personales.	D. Lo gasto en asuntos personales únicamente.	E. Otra (Explique) _____
--	---	--	--	--------------------------------

**2.18 Mi Ocupación actual está amparada en:**

A. Un contrato escrito.	B. Un registro legal de mi ocupación o negocio frente a Hacienda.	C. Un acuerdo verbal con mi empleador.	D. Ningún tipo de acuerdo. Sólo con mis clientes.	E. Otra (Explique) _____
----------------------------	--	---	--	--------------------------------

**2.19 Considero que puedo permanecer en este empleo:**

A. El tiempo que yo decida.	B. Más tiempo, pero depende de cómo vaya el negocio.	C. Más tiempo, pero depende de lo que mi jefe(a) decida.	D. Algún tiempo, pero no tengo certeza de cuánto más.	E. Pienso que no estaré mucho tiempo en este empleo.
--------------------------------	---	---	--	---

**2.20 Me gustaría conservar este empleo:**

A. Definitivamente.	B. Por el momento está bien, pero planeo cambiar dentro de algún tiempo.	C. Sí, porque no hay muchas oportunidades.	D. No quisiera, pero no he encontrado uno mejor.	E. No, estoy planeando cambiarme pronto.
------------------------	---	---	---	---

Fuente: Elaboración Propia.

La segunda parte de la sección 3 (Fig. 4), establece la percepción graduada de acceso a los atributos mismos atributos que definen cada tipo de empleo, que fueron solicitadas para establecer un orden de preferencias. La manera de solicitar la información está pensada para obtener del encuestado una referencia desde los empleos que el encuestado ha tenido, o de su empleo actual. De este modo, podremos contrastar la segunda sección con el orden de preferencias general del encuestado controlados por la posición familiar y el grado de responsabilidad y necesidad que se verifican en los apartados 1 y 2. También será posible sopesar estas diferencias con la edad, la

trayectoria laboral, y la percepción de oportunidades de movilidad, como pudo verse en la Figura A4.4

Figura A4.4.

Orden de Preferencias del Trabajador

**3. Preferencias del Empleo:**

3.1 De la siguiente lista, seleccione sólo 5 de las características que usted más prefiera de un empleo. En orden de prioridad marque de 1 a 5, donde 1 es el atributo más deseado, seguido de 2, 3, 4 y 5, para aquellas que siguen en importancia. ~~Escoja sólo las 5 más importantes.~~

Si pudiese escoger mi empleo ideal preferiría que éste me permitiera:

<u>Características</u>	<u>Orden de importancia</u> (Elija sólo 5 opciones)
a) Manejar mi propio horario	
b) Tener prestaciones como: vacaciones, aguinaldo, etc.	
c) Relacionarme y tener un ambiente laboral agradable	
d) Ser mi propio jefe	
e) Tener estabilidad de permanencia	
f) Crecer profesionalmente	
g) Aplicar las habilidades que adquiri en mi carrera	
h) Tener ingresos seguros	
i) Obtener altos ingresos	
j) Tener jornadas menos monótonas	
k) Contar con Atención Médica	
l) Acceder a una Pensión	
Otra: _____	

En esta sección se pide elegir y ordenar 5 características de un empleo que, agrupadas aleatoriamente, buscan identificar las preferencias reales del encuestado a través de la importancia dada a los referentes típicos de un empleo formal, por un lado, y por el autoempleo, del otro lado.

A partir de las secciones 3.1 y 3.2 podremos recabar información sobre el orden de preferencias y la intensidad con que se prefieren éstas. Ello será fundamental para comparar este orden de preferencias, con el perfil de los trabajadores, y con sus expectativas de empleo.

## **A5.1 Selección de elementos para la escala Likert sobre percepción de oportunidades**

Como se definió en la metodología de este trabajo, la escala que se construye a continuación, evalúa 12 *ítems* que expresan la intensidad con que los informantes perciben oportunidades de acceso a determinados atributos del trabajo, agrupadas en características del empleo formal e informal.

Las escalas Likert son utilizadas para medir una predisposición organizada de los individuos para pensar, sentir, percibir o comportarse frente a un objeto<sup>45</sup>. La escala se compone de objetos o *ítems*, que describen propiedades particulares de un fenómeno o proceso, como lo es la elección de empleos entre el formal y el informal. La puntuación otorgada a cada *ítem*, se suma a una puntuación total o universal que define la disposición, la actitud o la percepción del individuo. Lo que hemos definido en esta escala tipo Likert refleja la percepción de oportunidad de acceso a los atributos del empleo (dividido entre formal e informal) que son preferidos y buscados por cada sujeto a lo largo de su trayectoria laboral.

Los valores de cada *ítem* indican una escala graduada de intensidad. La escala final se calcula con la sumatoria de todos los valores significativos. Para aceptar un *ítem* en la escala definitiva, éste debe mostrar que la posición de cada sujeto particular guarda relación con la medición total de percepciones o actitudes. A esto se le llama relación monótona.

La relación monótona que se busca entre el grado de percepción de un enunciado y el valor general de las observaciones implica que la variación de la puntuación general de cada ítem, alta o baja, corresponde con la variación de la puntuación total. Cuando la relación de uno de estos elementos con la puntuación general no es significativa debemos eliminarlo de la escala general. Aquellos elementos o *ítems* que reciben respuestas desfavorables de individuos que han respondido favorablemente al resto de ellos, se descartan considerándose que no detectan las mismas actitudes que los otros ítems.

---

<sup>45</sup> <http://virtual.uptc.edu.co/ova/estadistica/docs/libros/tstudent.pdf>

Se busca validar la significación de un *ítem* estableciendo la relación entre las notas particulares que han sido dadas y las notas globales correspondientes. La nota global se comporta como criterio de validez criterio de las puntuaciones particulares. Existen dos métodos posibles para seleccionar los elementos de la escala. El primero es un criterio de validación vía significación de correlaciones de Pearson. El otro, es llamado método de los grupos extremos. Se presenta aquí la prueba más significativa con el método de los grupos extremos, que permitió hacer una selección de 5 elementos para construir la escala.

### **A5.2 Método de grupos extremos**

El método consiste en obtendremos, para cada sujeto, una puntuación global que es la suma de sus notas elementales. Esta puntuación global nos permite estimar la posición que el sujeto ocupa en la puntuación global hipotética de actitud. Dado que este modelo justifica una composición aditiva de las respuestas. Se debe observar que una persona muy favorable hacia un objeto tiene una gran probabilidad de dar un gran número de respuestas favorables.

Así, para validar los *ítems* utilizado el método de los grupos extremos, se ordena la puntuación total de las respuestas de los sujetos a cada objeto de la escala. Cada objeto debe configurar una correlación significativa respecto de la posición de los sujetos. Posteriormente se toma el límite de los cuartiles superior e inferior de la distribución de puntuaciones globales.

Se dice que se busca que el ítem sea discriminativo cuando la respuesta que reporta es más alta para el grupo de sujetos de puntuación global alta y más baja para el grupo opuesto. Si la muestra que se considera tiene una distribución normal y se basa en muestras pequeñas la comparación se realiza mediante la prueba “t” de Student. Así, descartaremos parcialmente algunos *objetos* para el análisis.

La selección de grupo implica el cálculo de la amplitud de rango de puntuaciones globales, y se calculan intervalos para definir cuartiles:

Cuartiles	Lim. inf.	Lim. Sup.	N <sub>i</sub>	N <sub>i</sub>	P <sub>i</sub>
Q1	27	28	4	0.05	0.05
Q4	39	41	4	0.05	0.05
			80		

Donde  $n_i$  es número de individuos de la distribución con puntuaciones dentro de cada intervalo,  $N_i$  indica el número de individuos acumulados a lo largo de los cuantiles, y  $P_i$  es el porcentaje acumulado de individuos con puntuaciones iguales o inferiores a cada intervalo.

Luego, se toman dos puntos de referencia para construir los grupos de puntuaciones altas y bajas: en este caso, han sido los puntos 27 y 41. Se verifica la condición de homogeneidad de las varianzas entre los grupos para cada ítem mediante la distribución F de Sendecor. Es decir, que la calificación dada a cada ítem particular debe ser estadísticamente significativa respecto de la suma de calificaciones de los sujetos a evaluar. Una vez que se identifica el grupo de objetos de la escala que acepta esta condición, se comparan las medias por medio de la distribución t de Student asumiendo la igualdad de medias. Se sugiere observar los resultados en el cuadro A5.2

Los objetos de la escala no significativos serán excluidos de la escala para el análisis. La significación de los ítems equivale al 95%. De manera que excluimos, hemos excluido los ítems:

- Acceso a la flexibilidad de horario
- Acceso a prestaciones
- Relaciones y ambiente laboral
- Aplicar las habilidades adquiridas en la carrera
- Obtener ingresos seguros
- Jornadas menos monótonas
- Estabilidad de permanencia

Y seleccionamos:

- Ser mi propio Jefe
- Desarrollo profesional
- Obtener altos ingresos
- Atención Médica
- Pensiones

Para la construcción de la escala.

**Cuadro A5.2** Prueba de muestras independientes

		Prueba para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias		
		F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)
Percepción de acceso Likert, Autoempleo	Asumiendo varianzas iguales	9.000	.024	-2.611	6	.040
	Varianzas no iguales			-2.611	4.973	.048
Percepción de acceso Likert, desarrollo profesional	Asumiendo varianzas iguales	9.000	.024	-3.000	6	.024
	Varianzas no iguales			-3.000	3.000	.058
Percepción de acceso Likert, Altos Ingresos	Asumiendo varianzas iguales	9.000	.024	-11.000	6	.000
	Varianzas no iguales			-11.000	3.000	.002
Percepción de acceso Likert, Atención Médica	Asumiendo varianzas iguales	13.500	.010	-5.745	6	.001
	Varianzas no iguales			-5.745	3.000	.010
Percepción de acceso Likert, Pensión	Asumiendo varianzas iguales	13.500	.010	-6.789	6	.000
	Varianzas no iguales			-6.789	3.000	.007

Fuente: Cálculos propios a partir de la selección de casos recabada con la Encuesta sobre Preferencias Laborales

## A6. Detalle sobre variables e indicadores utilizados

<b>Tabla A6.1</b> Variables registradas a partir de la primera sección de la encuesta sobre preferencias laborales				
Sección de la encuesta	Variable	Tipo de Variable <sup>a</sup>	Registro / Valres	Información que expresa cada variable
Perfil personal y familiar	Nombre	Nominal		Nombre del encuestado
	Edad	Numérica	#	Edad del encuestado en años
	Sexo	Binario	[Hombre, Mujer] = [0, 1]	Género
	Posición Familiar (P. 1.4) <sup>b</sup>	Nominal	[Padre/Madre, Hijo/a, Hermano/olla común, Yerno/Nuera, Independiente] = [1, 2, 3, 4, 5]	Posición familiar y de convivencia en el hogar
	Dependencia por posición familiar (DF)	+ Ordinal	[Dependencia, Grado de resguardo, Principal] = [0, 1, 2]	Transformación de la variable anterior que mide el grado de dependencia por relación familiar
	Contribución al sostén familiar (P. 1.5) <sup>b</sup>	Nominal	[Sostiene por completo, Contribuye al gasto, Complementa algunos gastos, No contribuye al gasto, Otra (desempleado)] = [1, 2, 3, 4, 5]	Nivel de participación en el gasto familiar
	Dependencia por participación en el ingreso familiar (Di)	+ Ordinal	[Dependencia, Grado de resguardo, Principal] = [0, 1, 2]	Transformación de la variable anterior que mide el grado de dependencia por participación en el gasto familiar
	Destino del ingreso por trabajo (P. 2.17) <sup>b</sup>	Nominal	[Sostiene por completo, Contribuye al gasto, Complementa algunos gastos, No contribuye al gasto, Otra (desempleado)] = [1, 2, 3, 4, 5]	Proporción que destina del ingreso que obtiene trabajando para el gasto familiar
	Dependencia por destino del gasto (Dg)	+ Ordinal	[Dependencia, Resguardo, Cabeza Familiar] = [0, 1, 2]	Transformación de la variable anterior que mide el grado de dependencia por destino del ingreso laboral
	Grado Padre	Ordinal	[Prim. incompleta, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Licenciatura o superior] = [1, 2, 3, 4, 5]	Último grado escolar cursado por el padre
	Grado Madre	Ordinal	[Prim. incompleta, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Licenciatura o superior] = [1, 2, 3, 4, 5]	Último grado escolar cursado por la madre

Fuente: Elaboración Propia.

<sup>a</sup> El signo “+” denota la transformación del registro en una escala que ha permitido manejar la variable en los cálculos.

<sup>b</sup> Las preguntas que especifican el número de pregunta fuente, han sido reagrupadas por dimensión analítica.

**Tabla A 6.2** Variables registradas a partir del primer segmento en la segunda sección de la encuesta sobre preferencias laborales

Sección de la encuesta	Variable	Tipo de Variable <sup>a</sup>	Registro / Valores	Información que expresa cada variable
Perfil Profesional y Trayectoria	Carrera	Nominal		Carrera técnica que cursó en Conalep
	Años de haber terminado	Numérica	#	Años transcurridos desde que terminó estudios
	Titulación	Binario	[No, Sí] = [0, 1]	Indica si se encuentra titulado
	Años desde titulación	Numérica	#	Años transcurridos desde la titulación (si se ha titulado)
	Empleo Inserción	Nominal		Primer empleo remunerado
	Años desde Inserción	Numérica	#	Años transcurridos desde el primer empleo
	Número de empleos a la fecha	Numérica	#	Número de empleos desde la inserción
	Prestaciones empleos antes	Ordinal	[No, Sí] = [0, 1]	Indica si el encuestado tuvo algún empleo con prestaciones, previo al actual, sin importar si ahora goza de ellas
	Último empleo con prest.	Nominal		De haberlo, cuál fue este empleo
	Tiempo sin prest.	Numérica	#	Tiempo de no contar con prestaciones
	¿Trabajaba mientras estudiaba?	Nominal	[Sí, en un empleo relacionado con la carrera; Sí, en un empleo poco relacionado con la carrera; Sí, en un empleo no relacionado con la carrera; Sí, en un empleo no remunerado o familiar; No] = [1, 2, 3, 4, 5]	Indica si el encuestado trabajó mientras cursaba los estudios, y el tipo de empleo que tenía
	Experiencia laboral antes de terminar estudios	+ Ordinal	[nula, alguna, poca, efectiva, cercana] = [0, 1, 2, 3, 4]	Transformación de la variable anterior, a una escala ordinal que mide la relación entre este empleo y la carrera que estudió

Fuente: Elaboración Propia.

<sup>a</sup> El signo “+” denota la transformación del registro en una escala que ha permitido manejar la variable en los cálculos

**Tabla A6.3** Variables de la segunda sección de la encuesta sobre preferencias laborales

Sección de la encuesta	Variable	Tipo de Variable <sup>a</sup>	Registro / Valores	Información que expresa cada variable
Carácter de la Ocupación	Principal ocupación actual	Nominal		Empleo actual del encuestado
	Antigüedad en Ocup. Actual	Numérica	#	Tiempo que lleva en este empleo
	Cobertura de atención médica	Binario	[No, Sí] = [0, 1]	Si cuenta con servicio de atención médica
	Atención Médica como prestación	Binario	[No, Sí] = [0, 1]	Especifica si este servicio es una prestación de su empleo actual, identificando coberturas alternativas
	Pensión o SAR	Binario	[No, Sí] = [0, 1]	Indica si está inscrito a algún SAR o Pensión
	Pensión en Trabajo Actual	Binario	[No, Sí] = [0, 1]	Especifica si es prestación de su trabajo actual
	Relación Empleo actual con trayectoria y carrera	Nominal	[Relacionado con primeros empleos, Con la carrera, Con la carrera y los primeros empleos, Nada relacionado, Otra (desempleado)] = [1, 2, 3, 4, 5]	Indica si el empleo actual está relacionado con la carrera cursada o si es continuidad de su trayectoria.
	Relación empleo / trayectoria	+ Ordinal	[Nada relacionado, Relacionado (trayectoria o carrera), Muy relacionado (trayectoria y carrera)] = [0, 1, 2]	Transforma la variable anterior para sintetizándola para su manejo numérico
	Tipo de Contrato	Nominal	[Escrito, Negocio, Verbal, Autoemp, Ninguno]	Tipo de contrato del que goza
	Contrato o Negocio formal	+ Binario	[No, Sí] = [0, 1]	Transformación del tipo de registro a orden binario
	Seguridad de permanencia	Nominal	[Definitivo, Seguro, Depende de algo, Incierto, Temporal] = [1, 2, 3, 4, 5]	Registra la percepción de seguridad en el empleo
	Seguridad de permanencia	+ Ordinal	[Temporal, Incierto, Depende de algo, Seguro, Definitivo] = [1, 2, 3, 4, 5]	Reordena la variable en escala ordinal
	Disposición a conservar el empleo	Nominal	[Definitivamente, Por el ahora está bien, Está bien porque no hay oportunidades, No, pero no hay más, Busco cambiar] = [1, 2, 3, 4, 5]	Registra el grado de satisfacción con el empleo, que responde al deseo de conservarlo
	Satisfacción con el trabajo	+ Ordinal	[nula, alguna, poca, conforme, definitiva]=[0, 1, 2, 3, 4]	Reordena la variable anterior

Fuente: Elaboración Propia.

<sup>a</sup> El signo “+” denota la transformación del registro en una escala que ha permitido manejar la variable en los cálculos.

<b>TablaA6.4</b> Registro de indicadores construidos a partir de las variables registradas			
Variable	Tipo de Variable	Criterio de transformación y escala de valores	Información que expresa cada variable
Escolaridad promedio de los padres	Ordinal	$= \sqrt{(EP)(EM)}$ EP =Escolaridad del padre, EM = Escolaridad de Madre	Promedio geométrico de la escala que mide la escolaridad de los padres
Respuesta de titulación	Numérica	= Años Titulación – Años Egreso	Diferencia de años transcurridos entre el término de estudios y la titulación
Duración media de empleos	Numérica	= Años Trayectoria / Empleos	Duración media de empleos desde la inserción
Movilidad media	Numérica	= $\frac{\text{Empleos}}{\text{Años Trayectoria}}$	Permite comparar la movilidad laboral considerando diferencias de experiencia en el mercado laboral
Conjunto prestaciones (CP)	Numérico	= [0, 1, 2]	Mide si la persona cuenta con, al menos una de las prestaciones definidas
Prestaciones Antes – Ahora (PAA)	Numérica	= CP – FPA = [-1 : 2]	Los valores extremos son sensibles a un cambio en el campo de trabajo formal a informal (-) y a la inversa (+). Servirá para construir uno de los índices de formalidad complejos
Indicador de Participación y Dependencia	Numérico	= (Df + Di + Dg) / 3 =[0 : 1]	Su valor mínimo indica total dependencia del ingreso familiar, y su valor máximo un alto grado de responsabilidad como sostén familiar
Suma Likert válidas	Numérica	$\sum (\lambda)$	Sumatoria de valores ( $\lambda$ ) de percepción de oportunidades
Índices construidos a partir de las variables registradas			
Variable	Criterio de Transformación	Escala de valores	Información que expresa cada variable
Índice de Formalidad	= Contrato + CP	= [0, 1, 2, 3]	Agrega la presencia de cada prestación más la presencia de contrato
Índice de Formalidad parcial	$= \frac{1}{3} \text{Empleo} + \frac{1}{3} \text{Contrato} + \frac{1}{6} \text{AM}$	= [0 : 1]	
Índice de Preferencias por la Formalidad	$\sum \mathcal{P}'$		Sumatoria de valores $\mathcal{P}'$ de ambos grupos
Grado de Elección	= IF * IPF		El producto del Índice de Formalidad y del Índice de Preferencias, que Indica el grado en que coinciden el orden de preferencias del trabajador, y las condiciones bajo las cuales laboran.

Fuente: Elaboración Propia.

## A7. Estadísticos de las regresiones lineales.

### *Estadísticos de ajuste del Modelo que explica la Preferencias por la formalidad*

*Preferencias por la formalidad = 0.499 + 0.323 Años de titulación - 0.242 Dummy Trayectoria muy Relacionada - 0.363 Índice de Formalidad - 0.494 Tiempo en empleo actual*

En el modelo						
R	R cuadrado corregida	F	Sig.			
0.563	0.262	5.699	0.001			
Índice de Preferencias por = la Formalidad	Constante	Años desde Titulación	Índice de Formalidad	DummyTrayectMuy Relacio.	Tiempo en empleo actual	
	0.499	0.323	-0.363	-0.242	-0.494	
Coeficientes para modelo de Regresión Lineal: Preferencias por la Formalidad					Intervalo de confianza de 90,0% para B	
	Error típ.	Coeficientes tipificados		t	Sig.	Estadísticos de colinealidad
		Beta				Tolerancia
(Constante)	.058			8.545	.000	
DummyTrayectMuyRelacionada	.075	-.242		-2.019	.049	.971
IFparcial	.085	-.363		-2.975	.005	.938
¿Cuánto tiempo lleva en este último empleo?	.012	-.494		-2.796	.007	.445
Años transcurridos desde la titulación	.010	.323		1.792	.079	.428

Histograma

Variable dependiente: Orden de Preferencias solo de IngSeg, Prestaciones, Pensión y AMed

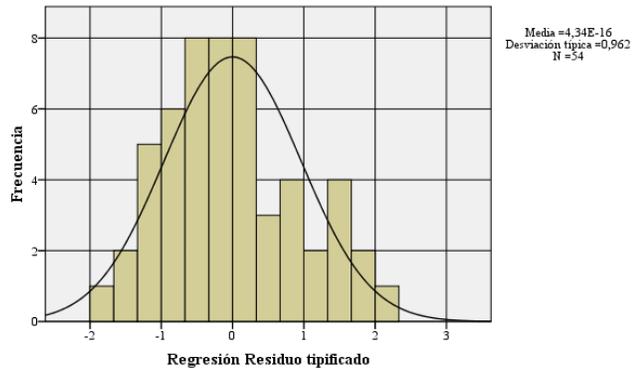


Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado

Variable dependiente: Orden de Preferencias solo de IngSeg, Prestaciones, Pensión y AMed

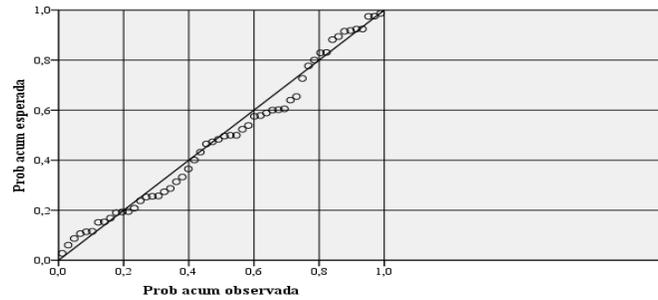
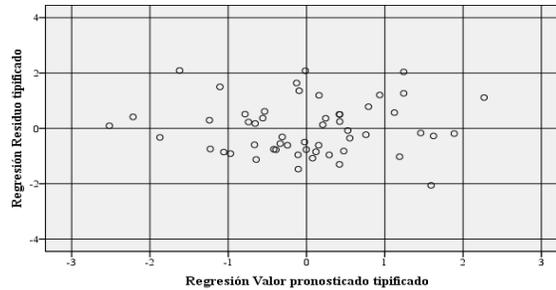


Gráfico de dispersión

Variable dependiente: Orden de Preferencias solo de IngSeg, Prestaciones, Pensión y AMed



## Estadísticos de ajuste del Modelo que explica la Formalidad

$$\text{Formalidad} = 0.174 + 0.42\text{Participación en la familia} + 0.184\text{escolaridad de los padres} - 0.210\text{Preferencias por la formalidad}$$

Resumen del modelo			
R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
.560 <sup>a</sup>	.314	.287	.29847

ANOVA					
	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	3.140	3	1.047	11.750	.000 <sup>a</sup>
Residual	6.860	77	.089		
Total	10.000	80			

Coeficientes						
	T	Sig.	Intervalo de confianza de 90,0% para B		Estadísticos de colinealidad	
			Límite inferior	Límite superior	Tolerancia	FIV
(Constante)	1.182	.241	-.071	.420		
Indicador de participación en la familia	4.314	.000	.311	.702	.952	1.050
Escolaridad media de los padres	1.915	.059	.010	.138	.966	1.035
Orden de Preferencias	-2.143	.035	-.625	-.078	.924	1.083

Histograma

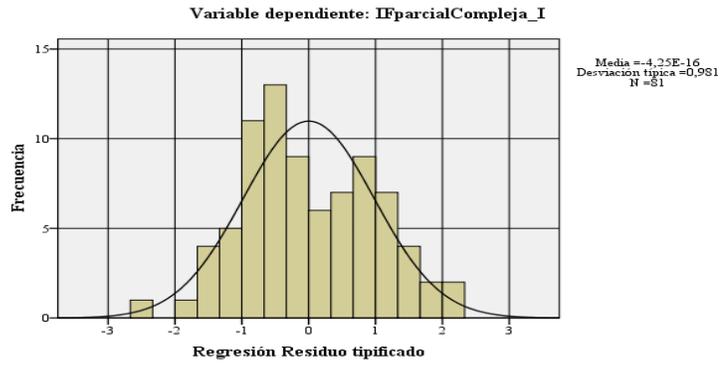


Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado

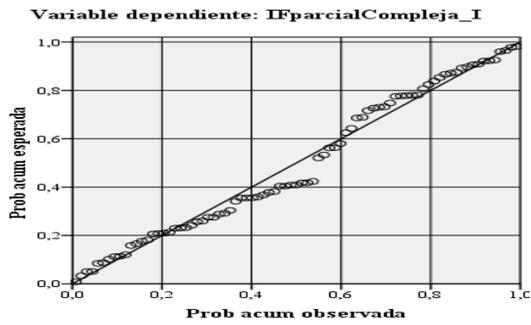
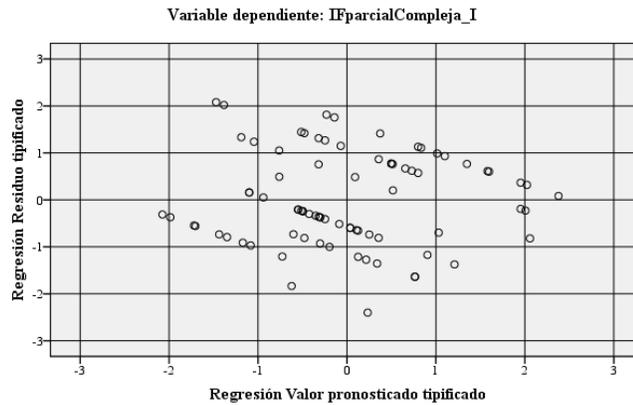


Gráfico de dispersión



## **Estadísticos de ajuste del modelo logístico que explica la satisfacción con el empleo**

$$\text{Satisfacción con el empleo} = 1.972 - 0.254 \text{ Percepción Oportunidades} - 0.413 \text{ MovilidadMedia} + 2.259 \text{ Contrato} + 13.886 \text{ Seguridad en el empleo}$$

Ln (SatisfacciónLaboral)	=	Constante	Percepción Oportunidades	Seguridad en el empleo	MovilidadMedia	Contrato
		1.972	-0.254	13.886	-0.413	2.259

**Tabla de clasificación**

Observado		Pronosticado		
		SatisEmpBin mide 5 categorías de satisfacción en satisfecho - insatisf		
		Insatisfecho	Satisfecho	Porcentaje correcto
SatisEmpBin mide 5 categorías de satisfacción en satisfecho - insatisf	Insatisfecho	12	11	52,2
	Satisfecho	5	53	91,4
Porcentaje global				80,2

a. El valor de corte es ,500

En el modelo				
		Prueba de Hosmer y Lemeshow		
R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke	Chi cuadrado	gl	Sig.
0.302	0.433	11.685	8	0.166

Dependiente:	SatisfacciónLaboral	Categorías: [0 , 1]	Registra si el entrevistado está [Insatisfecho, Satisfecho] con su empleo actual.	Beta	Exp(B)	Sig. I.C. al 90%
	Independientes:	Percepción Oportunidades	Números naturales	Sumatoria de valores que indican la intensidad con que se perciben oportunidades de acceso a ciertas características del empleo, según la experiencia del entrevistado.	-0.293	0.746
MovilidadMedia2		Es el cociente del número de empleos entre años de experiencia laboral.	Mide la estabilidad relativa de un trabajador a lo largo de su experiencia, medida en años.	-0.532	0.587	0.065
Seguridad en el empleo		Categorías: [0 , 1]	Ordena dicotómicamente en Empleo [Inseguro, Seguro] la posibilidad de conservar el empleo actual.	2.700	14.886	0.000
ContratoBinario		Categorías: [0 , 1]	Codifica en categorías [No, Sí] contar con un respaldo escrito en el trabajo actual.	1.181	3.259	0.070
Constante				1.972	7.185	0.036

## A8. Cambios en el esquema de preferencias según Jon Elster

### A 8.1 Consideración general

Se ha dicho en el capítulo teórico de este trabajo, que la Teoría Amplia de la Elección Racional, considera fundamentalmente que los deseos y la creencia de lo que es posible hacer es lo que explica originalmente las decisiones de un actor. Una implicación importante es que los deseos son adaptables a las circunstancias, y la percepción de las circunstancias -cual subjetiva- se basa en creencias que no necesitan ser verdaderas para ser consistentes. La única consistencia necesaria para este esquema de elección, es la coherencia entre lo que se quiere hacer y lo que se cree que puede hacerse.

Se ha dicho también que el esquema de la racionalidad amplia considera que las expectativas de éxito son formadas a partir de la experiencia. En esencia, critica que las preferencias estén dadas inamoviblemente antes de la elección como asume la Teoría de la Elección Racional (TER).

De hecho, Elster plantea que el cambio de las preferencias debe ser evaluado como una inconsistencia temporal. El bienestar futuro es visto estratégicamente en segmentos donde modifican las preferencias inevitablemente a lo largo de un ciclo de vida (Elster, 2002). Las vías para un cambio de preferencias y una inconsistencia irracional, son:

Que los individuos deciden en el presente, previendo cambios futuros que pueden variar. La satisfacción del efecto de cada elección en el futuro, no sólo contempla esta diferencia, sino que descuenta de los cambios en las circunstancias, un cambio en las preferencias que también ocurre a lo largo del tiempo. A ello le llama Elster, un *descuento hiperbólico* (Elster, 1993: 190).

Por otro lado, existen dos tipos aproximación estratégica que deben considerarse para distinguir cambios aparentemente inconsistentes:

Los individuos eligen considerando la acción esperada de otros individuos. En una suerte de acción estratégica.

Los individuos eligen a disgusto en el presente, previendo evitar (o asegurar) algún evento significativo en el futuro. A ello, llama Elster, una *planificación del carácter* (Elster, 1988).

Otra distinción importante de lo que explica el esquema de las preferencias adaptativas, es que algunas decisiones consideran el conjunto total de posibilidades. Lo particular puede conformar períodos específicos, y el conjunto global es la consideración de consecuencias como un todo. En la TER los gustos son tratados como si estuviesen conformados por elecciones presentes o pasadas, no por la totalidad del conjunto viable. Cuando ese conjunto total es considerado por la TAER, nos encontramos frente a la propiedad de *maximización global* (Di Castro, 2002: 92). Un cambio en las preferencias reduce la frustración de descuentos temporales o estacionales y busca la mayor satisfacción de un conjunto global de oportunidades.

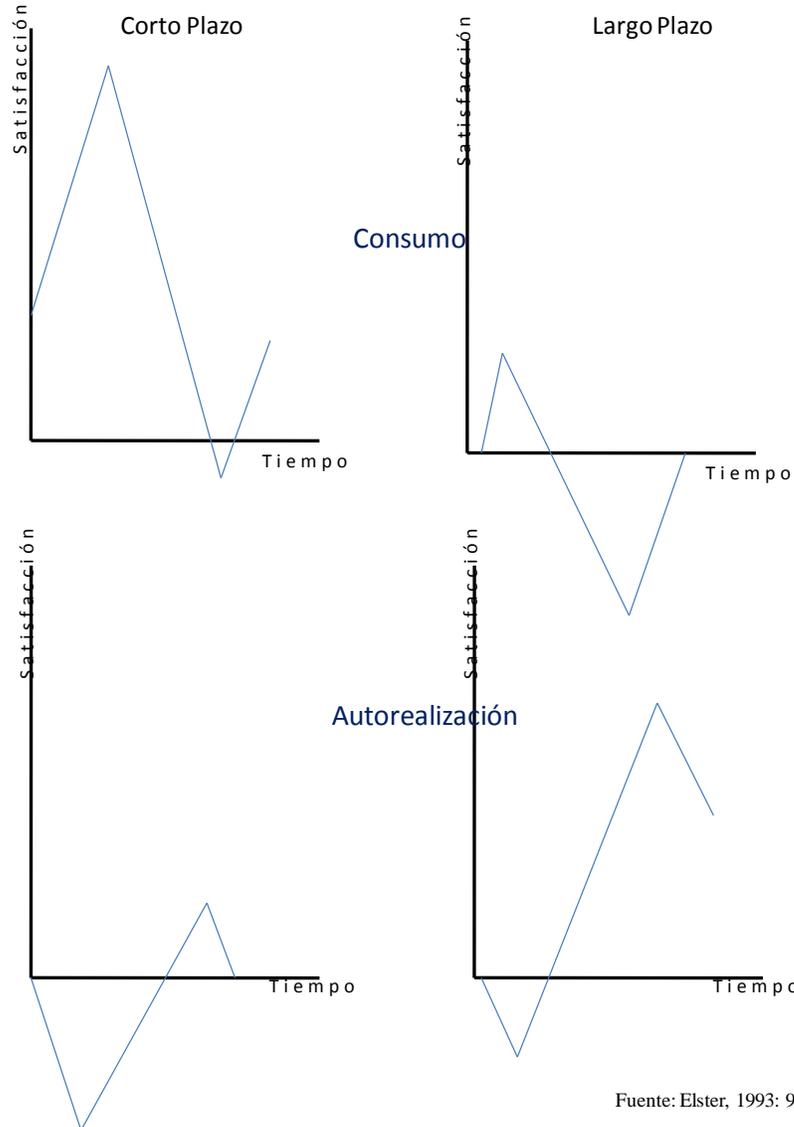
Viendo de cerca este mecanismo, los deseos y las oportunidades no son independientes unos de otras. La forma elemental de la elección, desde el enfoque de la TAER puede verse como el producto de dos operaciones de filtración. Partiendo de un conjunto de acciones abstractamente posibles se impone un primer filtro compuesto por las restricciones físicas, económicas, legales y psicológicas que enfrenta el individuo. A ello podríamos agregar una gama de restricciones dentro del marco de interacción y de la estructura social. El segundo filtro determina las acciones viables dentro del conjunto global de oportunidades (Elster, 1993).

Si comparamos, por ejemplo, los placeres del *consumo* con la satisfacción de la *autorrealización*. La satisfacción en el consumo deriva de un episodio singular motivado, tal vez, por impulsos. La autorrealización se consume en un tiempo esculpido por episodios sucesivos (búsqueda de *valores estimulantes*, en los términos de Stutzer y Frey, 2006). Un ejemplo que brinda Elster es, que para muchos estudiosos escribir el primer artículo publicado fue sumamente desagradable y luego, aunque al principio de cada trabajo el esfuerzo puede sufrirse igual, esta actividad puede ser su forma de satisfacción de vida (Elster, 1993).

En el esquema de satisfacción por consumo y por autorrealización (Esquema 1), podemos observar que, cuando termina el impulso perverso por el cambio, la satisfacción global puede considerarse una acción autónoma, y la satisfacción de los impulsos la realización de acciones no autónomas. Una elección autónoma, en este sentido, es aquella acción que satisface deseos adquiridos y definidos con autonomía de

las circunstancias. Por consecuencia, una elección no autónoma es una elección que se basa en deseos redefinidos en el marco de un cambio de circunstancias o una adaptación de expectativas cuando se revela la creencia de que un objetivo no puede ser alcanzado.

**Esquema A8.1** Autorealización y Consumo



## **A8.2 Cambio en las preferencias: adaptación y planificación del carácter**

Siguiendo este esquema dinámico, las decisiones están adaptadas a las circunstancias, ajustando las preferencias a lo que los individuos piensan posible, y este orden se encuentra inmerso en un proceso continuo de reestructuración conforme sus logros y sus fracasos (experiencia).

En este esquema los cambios del conjunto global de oportunidades difieren de los de un conjunto parcial. Cuando una persona percibe cambios parciales en el conjunto viable, puede ocurrir que la adaptación al nuevo conjunto pueda considerar las posibilidades como un todo, en el que las opciones descartadas quedan globalmente fuera del conjunto viable.

### **A8.2.1 Adaptación y Contra-adaptación**

La adaptación de preferencias denota un ajuste de las expectativas del actor a las posibilidades que cree viables con la finalidad de reducir la disonancia por inconsistencias con los deseos. Esta *formación de preferencias adaptativas* es explicada por Elster como la *estrategia de las uvas verdes*.<sup>46</sup> En ella, las preferencias se adaptan a las circunstancias; o bien, la voluntad que el individuo no podrá satisfacer se ajusta a las posibilidades de manera inconsciente (no autónoma); debe subrayarse: para reducir la frustración.

El mecanismo opuesto al de las uvas, aunque también inconsciente, son las *preferencias contra-adaptativas* que hacen de la necesidad una virtud. Aquí los deseos se inclinan por lo que está fuera del conjunto viable<sup>47</sup>. La distinción entre ambas se explica por un conformismo de los deseos para el primer caso, y la conformidad con los impulsos en el segundo, priorizando lo que uno quiere sin importar si se puede alcanzar (Elster, 1988).

En este sentido, el cambio es un proceso de adaptación que despliega su efecto en términos del gusto y, a veces, del rechazo de los objetivos previos. Una internalización

---

<sup>46</sup> Ésta toma nombre de una fábula de La Fontaine, en la que una zorra al no poder alcanzar un racimo de uvas, las desprecia alegando que, de cualquier forma estaban verdes.

<sup>47</sup> Usando la misma fábula, la zorra desearía con mayor empeño, tener las uvas que no puede alcanzar.

de las fricciones circunstanciales expresada en el orden de preferencias que reduce esta disonancia

### **A82.2 Planificación del carácter**

Las preferencias adaptativas tienen lugar a espaldas del individuo, y parten de una tensión entre lo que puede hacerse y lo que al individuo podría gustarle hacer. Pero si el remedio a esta tensión está determinado por estrategias conscientes de liberación, nos las tenemos con un proceso llamado *planificación del carácter*.

La *planificación del carácter* es un mecanismo en el que se busca elevar el espectro de lo que es posible y por tanto las expectativas se mantienen o se elevan, y se dice que cuando los deseos (autónomos) modifican las oportunidades, buscando superar la disonancia inicial entre deseos y oportunidades.

Por otro lado, la *adaptación de las preferencias* es una degradación de lo inalcanzable, reduciendo las expectativas del conjunto viable. La diferencia radica en unas preferencias modeladas por impulsos (adaptando los deseos) y otras modeladas por deseos (controlando los impulsos: planificando). Elster plantea que, fenomenológicamente, esta oposición es importante porque la *planificación* se basa en reconocer que es mejor adaptarse a lo inevitable a través de la elección que a través de la resignación no consciente (Elster, 1988: 164).

## Anexo A9 Prueba de Diferencia de Medias entre variables de la encuesta

Pruebas t para diferencia de medias entre cuadrantes													
	FI – II					FI – FF				Total fomaes e Informales			
	S <sup>2</sup>	t	gl	sig.		S <sup>2</sup>	t	gl	sig.	S <sup>2</sup>	t	Gl	sig.
Escolaridad media de los padres	0.61	1.51	27	<b>0.07</b>		0.88	0.95	33	<b>0.17</b>	0.77	1.59	79	<b>0.06</b>
Edad	28.90	1.88	27	<b>0.04</b>		24.77	1.88	33	<b>0.03</b>	25.69	19.4	79	<b>0.00</b>
Años transcurridos desde que terminó	22.06	1.55	27	<b>0.07</b>		23.05	1.59	33	<b>0.06</b>	22.27	2.32	79	<b>0.01</b>
Años desde el primer empleo	33.49	0.67	27	0.25		29.66	1.27	33	<b>0.11</b>	30.57	1.55	79	<b>0.06</b>
Empleos aprox. en trayectoria	1.68	0.35	27	0.37		3.85	1.62	33	<b>0.06</b>	3.05	1.70	79	<b>0.05</b>
Tiempo en el empleo actual	15.07	0.69	27	0.25		16.70	1.06	33	<b>0.15</b>	15.83	3749.3	79	<b>0.00</b>
Tener alguna prestación (binario)	0.07	8.91	27	<b>0.00</b>		0.11	7.97	33	<b>0.00</b>	0.09	11.38	79	<b>0.00</b>
Tener Prestaciones Antes y Ahora [-1, 0, 1 y 2]	0.40	6.03	27	<b>0.00</b>		0.64	4.81	33	<b>0.00</b>	0.55	7.39	79	<b>0.00</b>
	FF – II					FI – IF				II – IF			
	S <sup>2</sup>	t	gl	sig.		S <sup>2</sup>	t	gl	sig.	S <sup>2</sup>	t	Gl	sig.
Escolaridad media de los padres	.719	1.21	33	<b>0.12</b>		0.83	1.17	44	<b>0.12</b>	1	0.39	31	0.35
Edad	23.825	1.56	33	<b>0.06</b>		28.01	2.27	44	<b>0.01</b>	14	0.04	31	0.48
Años transcurridos desde que terminó	26.338	.95	33	<b>0.18</b>		19.98	2.29	44	<b>0.01</b>	9	0.45	31	0.33
Años desde el primer empleo	34.640	.23	33	0.41		28.27	1.77	44	<b>0.04</b>	14	1.18	31	<b>0.12</b>
Empleos aprox. en trayectoria	4.246	.45	33	0.33		2.22	1.60	44	<b>0.06</b>	2	1.16	31	<b>0.13</b>
Tiempo en el empleo actual	24.642	.37	33	0.36		9.74	1.63	44	<b>0.06</b>	5	0.82	31	0.21
Tener alguna prestación (binario)	.133	5.50	33	<b>0.00</b>		0.06	11.44	44	<b>0.00</b>	0	0.58	31	0.28
Tener Prestaciones Antes y Ahora [-1, 0, 1 y 2]	.731	3.81	33	<b>0.00</b>		0.42	6.76	44	<b>0.00</b>	0	0.33	31	0.37

\*La significancia resaltada con negritas, son aquellas comparaciones entre medias cuya diferencia distinta de cero es significativa.

Pruebas t para diferencia de medias entre cuadrantes													
	FF – II					FF – IF				FI e II			
	S <sup>2</sup>	T	gl	sig.		S <sup>2</sup>	t	Gl	sig.	S <sup>2</sup>	T	gl	sig.
Porcentaje del total													
Experiencia previa a terminar la carrera	2.84	0.46	33	0.32		2.87	0.34	50	0.37	2.95	0.42	27	0.34
Trayectoria y Habilidades ejercidas	0.44	0.86	33	0.20		0.33	3.23	50	<b>0.00</b>	0.62	0.34	27	0.37
Intensidad de la Seguridad de Permanencia	2.12	2.14	33	<b>0.02</b>		1.99	1.42	50	<b>0.08</b>	2.65	1.14	27	<b>0.13</b>
Satisfacción con el empleo	1.88	2.29	33	<b>0.01</b>		1.23	1.89	50	<b>0.03</b>	2.61	1.01	27	<b>0.16</b>
Indice de Formalidad concreta	0.04	7.97	33	<b>0.00</b>		0.04	10.83	50	<b>0.00</b>	0.02	13.72	27	<b>0.00</b>
Indicador para participación y dependencia	0.07	2.35	33	<b>0.01</b>		0.08	2.03	50	<b>0.02</b>	0.06	3.90	27	<b>0.00</b>
Orden de Preferencias Formal- Informal de solo 7 variables	0.04	7.08	33	<b>0.00</b>		0.05	1.13	50	<b>0.13</b>	0.02	0.00	27	0.50
Suma Likert válidas sin Desarrollo prof y AltosIng	9.21	0.05	33	0.48		8.77	0.13	50	0.45	8.77	2.09	27	<b>0.02</b>
	FI – IF					II – IF				Formales e Informales			
Porcentaje del total	S <sup>2</sup>	T	gl	sig.		S <sup>2</sup>	t	Gl	sig.	S <sup>2</sup>	T	gl	sig.
Experiencia previa a terminar la carrera	1.99	0.78	44	.220		2.75	0.20	41	0.42	3.08	0.94	36	<b>0.18</b>
Trayectoria y Habilidades ejercidas	0.26	0.77	44	.224		0.52	1.34	41	<b>0.09</b>	0.33	1.58	36	<b>0.06</b>
Intensidad de la Seguridad de Permanencia	1.66	0.80	44	.213		2.67	0.98	41	<b>0.17</b>	1.70	0.93	36	<b>0.18</b>
Satisfacción con el empleo	0.95	0.86	44	.197		1.88	1.12	41	<b>0.13</b>	1.52	1.21	36	<b>0.12</b>
Indice de Formalidad concreta	0.02	16.73	44	<b>.000</b>		0.02	0.61	41	0.27	0.04	1.46	36	<b>0.08</b>
Indicador para participación y dependencia	0.05	4.53	44	<b>.000</b>		0.07	0.56	41	0.29	0.07	1.59	36	<b>0.06</b>
Orden de Preferencias Formal- Informal de solo 7 variables	0.03	6.64	44	<b>.000</b>		0.04	7.80	41	<b>0.00</b>	0.03	7.68	36	<b>0.00</b>
Suma Likert válidas sin Desarrollo prof y AltosIng	7.57	2.84	44	<b>.003</b>		10.93	0.15	41	0.44	6.31	2.86	36	<b>0.00</b>

\*La significancia resaltada con negritas, son aquellas comparaciones entre medias cuya diferencia distinta de cero es significativa.