



**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).

## Resumen

Se propone que, bajo ciertas condiciones, la exclusión laboral y la precarización del trabajo pueden enfilarse en una elección aparente de empleos informales. Con base en un esquema de preferencias adaptativas se examinan los supuestos fundamentales del *escape de la formalidad*.

Mediante una creativa metodología, se miden las preferencias laborales de una selección de técnicos profesionales, formales e informales. Las tendencias sugieren correlación significativa entre las preferencias y las variables de experiencia laboral. Se sugiere también que la satisfacción en el empleo está correlacionada con la sensación de seguridad en el mismo, con la trayectoria laboral y con la percepción de oportunidades. Los resultados sugieren que efectivamente existe una adaptación de preferencias en la formación de preferencias por la informalidad. Pero también un proceso de formación contra-adaptativa de preferencias entre las esferas formal e informal. Se abre aquí un sendero para estudiar las expectativas en la elección laboral.

Palabras clave: *preferencias laborales, empleo informal, adaptación de preferencias.*

## Abstract

It is propose that, under certain conditions, social exclusion and precarious employment appear as a true informal job election. Based on adaptive preferences, the *formality exit* support assumptions are examined.

Work preferences are measured through a proactive methodology, out of a case selection from formal and informal qualified workers. Tendencies suggest a significant correlation between preferences and labor experience. It is also suggest that job satisfaction is linked with opportunities' perception, job stability sense and job experience. Results point out there is an actual preference adaptive process for informal, and also a counter-adaptive preference formation among formal and informal spheres. It is sketched a path to further studding expectancies into job election process.

Key words: *work preferences, informal job, adaptive preferences.*

a mis padres,

Ale y Lupita.

Por su cariño infinito y por enseñarme a disfrutar cada paso y cada pequeño logro. La energía y las horas de que están hechas estas páginas son todas para ustedes.

Con todo mi amor y mi admiración.

Gracias.

Dentro de Flacso,

Mi gratitud entera para quienes guiaron y apoyaron directamente la realización de esta tesis.

Gracias a:

Dr. Mariano Rojas, director de esta tesis, por su paciencia y por su generosidad.

Los lectores, Mtra. Giovanna Valenti y Dr. Ívico Ahumada, por su tiempo e interés. Por su siempre valiosa y desinteresada participación.

Los directores del seminario, Dr. Ívico Ahumada y Dra. Graciela Bensusan, por el rigor obligado y el apoyo siempre amable y oportuno.

Dra. Gisela Zaremborg, siempre dispuesta a regalar un cálido consejo.

Lic. Pablo Zenil, por quitar los escombros del camino.

Mtra. Ixchel Valencia, por su claridad mental y paciencia.

Personal Administrativo de Conalep planteles Iztapalapa II y Coyoacán.

Agradezco también a quienes de maneras diversas ayudaron a construir este proyecto:

a los chicos de la biblioteca, por dos años del más cordial trato.

a la planta docente de la MCS. A todos, sin omisión, muchas gracias.

a todos aquellos, quienes escucharon y leyeron esta tesis con el mayor interés en sus diferentes etapas.

El apoyo y la amistad dentro del aula, como fuera de ella, merecen agradecimiento especial.

A cada uno de los inolvidables 33, gracias por hacer de ésta, la mejor experiencia. Cuando la presión cae sobre 33, la carga se vuelve más ligera.

La tesis se queda aquí, pero en la memoria me llevo los mejores momentos con Miguel y Renato: amigos, gracias, Pedro, Laura, Lucía, Alfonso, los Lavín, los Rios Mares, los Gobato, Gaby, Vanesa, Daniel, Huascar, Naty, mi coleguita, Medellín... y con los 17 que faltan. A todos, mi amistad más profunda. Por supuesto, a los compañeros: Eufemio, Alice, Arturo, Ramón y el tocayo. Con ustedes aprendí a *Weber en Tarrow*. Y aprendí que la amistad más sincera siempre sonrío y hace sonreír.

Fuera de Flacso,

¡Alito, carnaval! ¡Gracias por existir!

Gracias al apoyo moral, psicológico y espiritual de Alois y Pablo.

Ursu, Bandita, eres el beso más tierno en medio de la tormenta. ¡Cásate conmigo!

Daniela D, tu alegría es patrimonio de la humanidad. Vielen lieben dank. También,

¡Cásate conmigo!

Gracias a Hugo Acuña, a Yoli Valadez, a Felipe Benetts, a Angie Cortés, a Vanesa Granados, a Nabor Cruz, a la FlaK Paucic, a las Powerpuff, Claudia Alba, Ivette Castro, Helder Binimelis, Lizz Mora, a las 3 Burris, Erick González, y a quienes, sin ánimo de excluir, olvido mencionar. Gracias por aquellos cafés, por la música, por los libros, por lo que aprendemos juntos, por estar ahí cuando la compañía de un amigo mejora las cosas. Con mayor razón en los tiempos duros de estos dos años.

A todos(as), gracias por su amistad.

En la UNAM, gracias a Rolando Cordera, Leonardo Lomelí, Alejandro Montoya y Camilo Flores, por el impulso. Lo que aprendí antes con ustedes es invaluable y me servirá siempre.

Gracias a Angelina, Pepe, Ana y Jesús, Rodolfo y Nidia. Gracias por estar siempre tan cerca.

## 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

## Introducción

Se propone en este trabajo estudiar los esquemas de elección laboral, para profundizar en los procesos relacionados con la *informalidad laboral por escape*: una informalidad elegida voluntariamente como *escape* de la formalidad, hay que agregar, hacia el autoempleo.

Se evalúan las elecciones laborales bajo un marco que considere las preferencias adaptativas. El propósito de la adaptación de preferencias es ajustar los objetivos y las expectativas a tensiones directas entre aquello que se desea y lo que se cree posible hacer. El argumento central de este trabajo propone que existe un proceso de adaptación de valores frente a un prolongado período de precarización laboral, y ello permite cuestionar el grado de libertad y autonomía con el que se elige empleo.

Una explicación sencilla puede ilustrarse mediante un pasaje de la novela Robinson Crusoe de Daniel Defoe. Cuando Robinson descubre cabras en su isla, falla al intentar domesticarlas hasta que, al atrapar una, la mantiene encerrada sin alimentos por varios días. Cuando la cabra está débil y hambrienta, Crusoe la alimenta y ésta lo asocia con una salida al sufrimiento, por lo que nunca más escapa. De tener como objeto primordial la libertad, en un momento de fuerte estrés, conservar vida se vuelve meta para esta cabra. En este sentido, la preferencia por informalidad podría deberse a un ajuste de valores que desvirtúan lo que no puede alcanzarse (la formalidad). O bien, que las preferencias se basan en la experiencia, y por tanto la informalidad se prefiere desde el trabajo formal, como una contra-adaptación, y no como una salida directa de la formalidad.

La elección racional convencional asume una estructura de preferencias estática que hace previsible la conducta electiva frente a circunstancias diferentes. Por los estudios sobre movilidad laboral y satisfacción en el empleo (Cornelissen, 2009) sabemos que las trayectorias laborales plantean al individuo distintos límites a lo largo del tiempo; y sabemos que los intereses de estos individuos pueden ser diferentes en ese trayecto, como una combinación de determinantes estructurales, oportunidades y decisiones individuales (Casal, et al., 2006). Las preferencias, por tanto, no son inmunes

a la frustración o al éxito, son objeto de cambios que definen nuevas respuestas frente a nuevas tensiones.

Las preferencias se forman desde los deseos del individuo, y las elecciones resuelven aquello que se desea hacer, mediante lo que se cree necesario para hacerlo. La consideración *deseos–creencias*, permite estudiar con más profundidad las elecciones racionales. Bajo este esquema ampliado, frente a la inconsistencia *medios–fines* de una elección cualquiera, la racionalidad influye si son consistentes los deseos y las creencias de lo que es posible hacer. Los errores sólo son creencias equivocadas que, para el individuo pueden ser ciertas, y por ser creencias consistentes con lo deseado, derivan en elecciones racionales.

Cuando la realidad encara las creencias, el individuo puede percibir fricciones entre lo deseado y lo posible, y por ello busque reducir la frustración adaptando sus preferencias y, por tanto, sus objetivos. Bien, desdeñando lo no alcanzable; bien, prefiriendo lo único al alcance: magnificando sus virtudes.

Para estudiar estos procesos de elección entre empleos formales e informales se levantó una encuesta sobre preferencias y condiciones laborales de trabajadores calificados, con y sin prestaciones, con posibilidades razonables de incorporarse a un empleo formal. Según los datos disponibles los egresados del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep) son un grupo relativamente homogéneo que reúne estas características. Las limitaciones de tiempo y recursos para generar información representativa sobre el orden de preferencias y la percepción de oportunidades de empleo, debilitó las inferencias resultantes del análisis. Por lo que los procesos aquí hallados, sólo sugieren patrones y señalan los senderos que podría tomar una investigación posterior para corroborar la validez externa de estos datos. Definitivamente, lo que facilitó la delimitación del objeto de estudio y el levantamiento inicial de datos fue el acceso a la encuesta sobre egresados de Conalep de la FLACSO México, a cargo de la Mtra. Giovanna Valenti. Por desgracia, el diseño de la encuesta no era del todo compatible con los intereses de esta investigación, y por ello se decidió arriesgar la validez externa de este estudio, con el propósito de intentar apropiarse del

conocimiento sobre los mecanismos que participan en la elección laboral entre las esferas formales e informales de un grupo tan específico de trabajadores.

Los procesos más relevantes que fueron encontrados, son una respuesta efectiva de las preferencias frente a la experiencia laboral y al tiempo de permanencia en un mismo empleo, sugiriendo una contra-adaptación de preferencias. Es decir, que sólo aquellos que se encuentran en una posición formal de trabajo, con trayectorias laborales estables tienden a preferir más la informalidad. Se encontró una relación muy estrecha entre la elección de empleos formales y la posición ocupada en el hogar. Más aún, se sugiere que, según las tendencias, quienes pueden elegir el riesgo de un empleo sin prestaciones registran mayores expectativas y condiciones más desahogadas de responsabilidades.

### **Organización del trabajo**

La organización de este trabajo introduce al debate sobre la informalidad laboral y se enfoca en el proceso de *escape de la formalidad*. Luego de un sintético panorama sobre la informalidad en México plantea el problema de investigación y define la hipótesis de elección laboral por adaptación de expectativas.

El capítulo teórico discute los conceptos elementales de la elección laboral, y precisa una definición de los mecanismos de formación de preferencias con base en la Teoría Amplia de la Racionalidad. Luego se desarrollan los esquemas más relevantes para definir un vector de preferencias laborales entre sectores formal e informal y, por último, se guía al lector hacia un análisis más profundo sobre el cambio y la formación de preferencias adaptativas.

La metodología de este trabajo propone una estrategia de análisis que facilita la identificación de los elementos sugeridos por la teoría; estos son, las preferencias, las condiciones y la percepción de oportunidades. La coincidencia entre las preferencias y las condiciones de empleo sugiere diversos esquemas de elección. La percepción de oportunidades, junto con la experiencia de los individuos y la satisfacción laboral, permiten cuestionar la existencia de elecciones voluntarias.

El proceso de análisis, guía al lector en la construcción de estos tres indicadores sustantivos, y luego describe su aplicación y desempeño. Los resultados sugieren

relaciones efectivas entre las preferencias y las expectativas, pero ninguna conclusión pudo definir más que tendencias debido a la confiabilidad de los datos.

El debate consecuente puede afianzar las bases para un estudio más extenso sobre el tema. La metodología queda disponible para tal efecto, y las tendencias han abierto un panorama más definido sobre los procesos que más participan en la adaptación. Se ha hecho un esfuerzo por simplificar un proceso complejo, con la flexibilidad que requiere esta discusión, sin perder el rigor del análisis bajo limitaciones inescapables.

## Capítulo 1. Contexto Laboral

### 1.1 Panorama General

Al diseminarse con mayor rapidez la economía global desde la década de 1980, la consecuente retracción del Estado de Bienestar cedió terreno a la introducción de nuevas estrategias de focalización de la política social y de flexibilización de mercados laborales (Alonso, 2007). Frente a la racionalización resultante, se ha impuesto un reajuste permanente de la fuerza laboral en conflicto con los mercados antes regulados. La flexibilidad ha deteriorado la exigibilidad de los derechos de trabajo y resulta en una informalización laboral extensa (Alonso, 2004).

Estos cambios a los regímenes laborales, desincorporan factores que concedían estabilidad al empleo y garantizaban protección a los trabajadores, facilitando la contratación temporal y el abaratamiento del despido (Suarez, et al., 2003: 1-7). Al perderse la centralidad del trabajo en la política social, se pierde también el carácter colectivo asociado al trabajo, tal como la negociación de derechos (Alonso, 2004: 31).

Como primer acercamiento, utilizando criterios de Luis Huesca (2009),<sup>1</sup> para el primer trimestre de 2005 en México, los trabajadores urbanos (asalariados y ocupados por cuenta propia) suman poco más de 40 millones de trabajadores (Ver Cuadro I.1). De éstos, 28 de cada 100 son trabajadores independientes, y 98.2% de estos 28 no cuentan con acceso a instituciones de seguridad social derivada de su ocupación. Para el primer trimestre de 2009, de una población ocupada de poco más de 42 millones de personas en México, 12 millones (28%) se encuentran laborando en condiciones de informalidad.<sup>2</sup> La mayor parte de los trabajadores informales cuenta con una escolaridad que va de la escuela primaria incompleta a la secundaria completa.

---

<sup>1</sup> Luis Huesca (2009) utiliza la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en México, trimestralmente ) entre 1992 y 2002. Para él la informalidad se encuentra presente si una unidad económica no cuenta con un registro adecuado (para el caso de las empresas y los autoempleados), y lo mismo si los trabajadores no cuentan con acceso a instituciones de seguridad social.

<sup>2</sup> Cifras del Sistema de Información Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social <http://silolap.stps.gob.mx:304>

**Cuadro I.1**

Trabajadores por Estatus y Condición de Acceso a Instituciones de Salud

	Total	Con Acceso a Instituciones de Salud	Sin acceso a Instituciones de Salud	No especificado
<b>Trabajadores</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Independientes</b>	<b>28%</b>	<b>1%</b>	<b>43%</b>	<b>7%</b>
Empleadores	17%	44%	16%	45%
Por cuenta propia	83%	56%	84%	55%
<b>Trabajadores Subordinados</b>	<b>72%</b>	<b>99%</b>	<b>57%</b>	<b>93%</b>

Fuente: INEGI, ENEU primer trimestre de 2005, acceso electrónico [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)

El grupo que proporcionalmente representa menores niveles de informalización es el de personas con formación profesional técnica de nivel medio superior. En este segmento, de un total de 490 mil trabajadores ocupados, sólo 42,000 están ocupados en condiciones de informalidad, en el mismo período. Uno de cada diez se emplea informalmente. Cabe subrayar que 175 mil personas con este grado de calificación están en las filas de la Población No Económicamente Activa. Es decir, en este grupo de población es más común encontrar individuos que no participan en actividades remuneradas, que trabajadores informales. Por esta razón interesa estudiar el proceso de informalidad entre este grupo de trabajadores. Por ello es relevante la singularidad de estudiar los procesos de incorporación (o desincorporación) de la informalidad en trabajadores técnicos calificados.

## 1.2 Antecedentes y conceptos básicos

Se ha dicho que el nuevo modo de regulación de la sociedad está centrado en el mercado y produce formas de integración más individualizadas<sup>3</sup> que transforman las esferas

<sup>3</sup> El sistema de producción flexible obliga a transformar una 'norma regulada y colectiva del empleo a un concepto más individualizado de empleabilidad' que exige gran capacidad de adaptación de los oficios

laborales a través de la flexibilización y de la desregulación (Alonso, 2004). El empleo precario es el escenario de niveles inferiores de seguridad social, que presenta derechos laborales debilitados (Suarez, et al., *op. cit.*).

La precarización laboral en este sentido, se refiere a la aparición y creciente generalización de formas de trabajo que suponen mayores niveles de inestabilidad, incertidumbre e inseguridad laboral, en la medida en que sustituyen al “empleo tradicional”, propio de la organización *fordista* de la producción; caracterizado por jornadas laborales completas, estabilidad en el puesto de trabajo y mecanismos de negociación salarial centralizados. La precarización del trabajo es, pues, una generalización de prácticas laborales antes atípicas (Fernández Bujanda, 2006).

Por otro lado, los estudios centrados en la informalidad laboral han acumulado a la fecha un abanico de enfoques que van de la marginación estructural hasta la práctica desleal de agentes económicos que, con lógica acumulativa escapan de la producción estructurada y formal para satisfacer sus expectativas, dadas las limitaciones que encuentran en las rigideces institucionales y en mercados segmentados. Últimamente la OCDE (Jütting y De la Iglesia, 2009) agrupó estas visiones divergentes en cuatro escuelas generales que estudian la informalidad. Estas son: la escuela Dualista, la Estructuralista, la Legalista, la Parasitaria.<sup>4</sup>

---

tradicionales al mercado, bajo un sistema de acreditación meritocrática y competitiva. El ciclo de vida laboral deja de mostrarse como proceso estructurante de socialización homogénea. La competitividad aumenta el individualismo sobre las identidades colectivas y las identidades se multiplican frente a una diversificación de carreras y figuras como la sociedad red y la sociedad del conocimiento. En el salto de la identidad laboral a la *empleabilidad*, la vida profesional pierde sus pautas regulares. Cuando el ciclo de adquisición de competencias que terminaba con la etapa escolar, se mezcla con el reconocimiento de las capacidades en el mercado. De manera que la flexibilización y la desregulación interceptan las formas de socialización de los trabajadores y el carácter colectivo de los puestos de trabajo, además de afectar la calidad de los empleos (Alonso, 2004 y 2007).

<sup>4</sup> La escuela Dualista que inicia el estudio sobre las actividades marginales de subsistencia en África, publicada por Hart en la década de 1960 y está basada en el concepto de excedente de mano de obra del economista Arthur Lewis en el decenio de 1950. En esta línea podemos incluir el principio de la masa marginal propuesto por José Nun de finales de los años sesenta (Portes, 1993). La escuela Estructuralista, da cabida a aquellas investigaciones que explican la informalidad como actividades subordinadas a medianas y grandes empresas, las cuales logran reducir costos por esta vía, tal como observaron las investigaciones de M. Castells y A. Portes en la década de 1980.

La escuela Legalista representa fielmente al marco de Hernando de Soto (1989), desde finales de los años ochenta, quien atribuye la proliferación de la informalidad a un sector de población que evade el exceso de regulaciones y altos costos administrativos para mantenerse activos. Son éstos los “héroes del

Un enfoque que cruza con amplitud las propuestas de estas escuelas es la dicotomía de *Escape y Exclusión* (Maloney et al., 2007), cuya concepción abarca, por el lado de la *exclusión*, las visiones que consideraron que la informalidad está determinada por un exceso en la oferta de trabajo urbano.<sup>5</sup> Y, por el lado del *escape*,<sup>6</sup> condensa las rigideces institucionales y la falta de incentivos que empujan a los agentes económicos a una salida voluntaria del sector formal de la economía. Esta visión se fundamenta en dos supuestos: agencia y rigideces institucionales.

Es decir, considera que existe un sector de trabajadores que eligen un grado de alejamiento de las relaciones formales e institucionales en función de las expectativas de ingreso actual y futuro, teniendo la opción real de conseguir un empleo asalariado formal; y optan por un empleo sin contrato y sin acceso a seguridad social<sup>7</sup>. En especial, aquellos que se han auto empleado siguiendo una lógica acumulativa.

Estos trabajadores han tenido la oportunidad de emplearse individualmente en la economía legal y estructurada en algún momento de su trayectoria, pero la misma estructura económica no podría dar cabida a todos ellos si decidieran incorporarse a la esfera formal a un tiempo (Jütting y De la Iglesia, *opus cit.*). En esta visión se propone que quienes escapan han visto menores ventajas en un empleo asalariado formal frente a otras opciones, como el autoempleo. Pero hay muestras de que entre las esferas formal e informal existe un plano intermedio donde ofrecen un grado similar de oportunidades y ventajas, debido a la precariedad de los empleos formales disponibles (*Ídem*). Para trabajadores con formación relativamente homogénea, los elementos que fundamentan esta elección podrían observarse más allá del ingreso y la estabilidad.

Los estudios cuantitativos sobre el tema coinciden en que al elegir, los trabajadores calculan mayores beneficios futuros, una mayor calidad del empleo o bien,

---

mercado” que ha criticado Alejandro Portes. Por último, la escuela Parasitaria insiste en que la informalidad representa una ventaja desleal por el bajo costo de operación que implica la ilegalidad en este segmento de la economía.

<sup>5</sup> Esta misma discusión es retomada por Maloney 1999a, Huesca 2009, y Portes 1995.

<sup>6</sup> El *escape* es retomado de una propuesta de Albert O. Hirschman (1983), donde las familias y las empresas eligen un grado de acercamiento con las relaciones formales e institucionales hasta donde les sea benéfico.

<sup>7</sup> Que aquí simplificaremos como Atención Médica y Sistemas de Previsión para el Retiro.

mayor estabilidad. Así entendido, la preferencia por la informalidad sopesa el ingreso presente y futuro de un empleo con respecto a los beneficios de la seguridad social (intrínseca al empleo formal).<sup>8</sup> No obstante W. Maloney y otros afirman que la informalidad por exclusión en diversos ámbitos es cada vez más absorbente, concluyen que la presencia de quienes optan voluntariamente por la desincorporación de la esfera formal es creciente y persistente. Más aún, es procíclica (Maloney 1999a, Ibarlucea 2003 y Huesca 2009).<sup>9</sup>

Al *escapar* de la formalidad, estos trabajadores buscan satisfacer requerimientos de ingreso, o buscan mayor estabilidad laboral (Huesca 2009; Maloney 1999a y 2008). Pero no hay que perder de vista que este *escape* de la formalidad propone que los trabajadores eligen en medio de un prolongado escenario de precariedad laboral. Es decir, optan por el empleo más deseable en un contexto en el que la estructura económica restringe el acceso a los puestos de trabajo para un amplio sector de población, marcado por la exclusión en diversos sentidos. Se ha documentado ampliamente que la inserción y las trayectorias laborales son reflejo de ambos procesos: elección y constreñimiento estructural. Los individuos eligen opciones en diferentes momentos de su trayectoria, según sus oportunidades y sus experiencias (Cueva, 1999; Casal, García, et al., 2006).

Las características del primer empleo son decisivas para la trayectoria laboral de un individuo, y las experiencias del trabajador en el mercado laboral influyen en la formación de preferencias de empleo. La experiencia de un trabajador, por tanto, es un

---

<sup>8</sup> Veremos adelante que, el cálculo de beneficios futuros en la Teoría amplia de la elección racional no considera como inconsistencias temporales las elecciones basadas en errores de predicción en la tasa de descuento futuro. Se basa en la existencia de descuentos hiperbólicos, que necesariamente cambian con el tiempo; y por tanto obligan la adaptación de preferencias. Cuando estas preferencias cambian, los aparentes errores de predicción, se presentan como un necesario ajuste de las preferencias por tasas de descuento hiperbólicas. La discusión sobre el tema se encuentra en el Anexo 8, al final del documento.

<sup>9</sup> Estos estudios, basados en análisis de panel, proponen que en mercados integrados (no segmentados por barreras a la movilidad) un diferencial salarial de al menos 20% incentivaría al trabajador a cambiar por un empleo formal (Maloney, 1999b). Maloney (2007) discute que alrededor del 40% de trabajadores los informales encuestados en Colombia, Brasil y México, responden que no tomarían un empleo formal similar al que tienen actualmente en la informalidad. Otro indicio lo propone Huesca, quien calcula que el primer empleo del 17% de trabajadores calificados (quienes tendrían oportunidad de insertarse a la formalidad), aproximadamente, ha sido informal entre 1992 y 2002.

proceso de aprendizaje en el que adapta sus objetivos y su proyecto de vida<sup>10</sup> a las condiciones bajo las cuales trabaja y socializa (Ibarlucea, 2003; Kessler, 2003). Cuando esta asignación responde a una inconsistencia entre las elecciones y las oportunidades concretas de empleo, se modificarán las expectativas de este trabajador sobre las oportunidades futuras de empleo.

Por tanto, las elecciones se basan en las preferencias del trabajador y se encuadran en constreñimientos estructurales. Las preferencias están también sujetas a las expectativas y, por consecuencia, están relacionadas con las oportunidades percibidas de empleo (lo que se cree posible). Es decir, cuando la estructura económica se torna más excluyente, la percepción de oportunidades cambia por consecuencia. De esta manera, es posible plantear que el proceso de precarización laboral<sup>11</sup> que se ha profundizado en México durante las últimas tres décadas ha podido modificar las expectativas de movilidad que suponen las elecciones laborales.

Así, sólo podrá afirmarse la existencia de un escape (voluntario y racionalmente consistente) si se puede decir que estos trabajadores han podido proyectar y planificar su salida de la formalidad, en función de los atributos del empleo que ellos prefieren, fuera del margen de las restricciones estructurales. Concretamente, las restricciones estructurales al proceso de elección se expresarían en la percepción de oportunidades de empleo. Para este fin, no sólo es necesario que el trabajador prefiera la informalidad, también debe percibir oportunidades de empleo a lo largo de su experiencia. De lo contrario, su elección estará basada en una adaptación de expectativas.

### **1.3 Planteamiento del problema de investigación**

Hasta el momento los estudios sobre elecciones laborales en trabajadores informales corroboran una suerte de salario diferencial respecto de la formalidad. Reflejando

---

<sup>10</sup> El Proyecto de vida, en el sentido de Schütz, distingue entre lo posible y la fantasía con base en la experiencia de vida de un individuo. Por conveniencia para este trabajo, no profundizaremos en esta esfera, la identificación de estas percepciones para jóvenes mexicanos que cursan el bachillerato, se puede encontrar en Miller Flores, 2002.

<sup>11</sup> Una dimensión de la precarización laboral se expresa pérdida de la seguridad en la continuidad del empleo, derivada de los procesos de flexibilización laboral que se han seguido a partir del ajuste y cambio estructural de las últimas dos décadas. Ver Minor Mora Salas (2005).

diferencias en la productividad y segmentación entre el mercado de trabajo formal e informal para algunos sectores de producción; acotando así el margen de elección entre ambas esferas laborales (Maloney, 1999). El campo de elección posible es el de empleos con salarios y productividad relativamente homogéneos.

Sabemos que la estabilidad de permanencia es una fuente de satisfacción laboral (Cornelissen, 2009). Podría suponerse que el empleo formal ofrece mayor estabilidad como fuente de satisfacción laboral. Lo que no se conoce con certeza es: ¿cuál es el grado de satisfacción laboral entre las esferas de trabajo formal e informal? ¿Cuál es la percepción de oportunidades de empleo de un trabajador informal cuando ha elegido apartarse voluntariamente de los esquemas de seguridad social?<sup>12</sup> Tampoco se conoce ¿cómo se transforman estas percepciones de acuerdo con su experiencia en el mercado laboral?

En un contexto de profunda precarización laboral, en el que se difuminan las fronteras que dividen al trabajo formal y al informal (Jüttig y De la Iglesia, *op. cit.*), y el abanico de oportunidades de empleo se encuentra limitado, cabe cuestionar si un trabajador en condiciones favorables para acceder a un empleo formal sopesa los ingresos presentes y futuros, a cambio de seguridad social. En este panorama alguno de estos elementos podría serle indiferente a los individuos.

Entender el *escape de la formalidad* como una elección consciente y consistente con las preferencias del trabajador, supone una elección racional y calculada de los individuos frente a sus posibilidades; presume información completa entre estos individuos y asume mecanismos efectivos de coincidencia entre objetivos y preferencias, según los medios que se tiene al alcance. Al considerar esta acción en el contexto de un avanzado proceso de precarización laboral queda en entredicho en qué medida tienen estos trabajadores la libertad de elegir un empleo. Emerge la posibilidad de que circunstancias particulares hayan orillado a este grupo de trabajadores a insertarse, o a continuar en la informalidad, haciendo de la elección una acción aparente. Bajo este

---

<sup>12</sup> Definiremos aquí Seguridad social como el acceso servicios de salud y esquemas de previsión para el retiro. Esta delimitación es la que han utilizado los estudios cuantitativos sobre las decisiones laborales en un marco de informalidad: Huesca 2009 y Maloney 2009b.

mismo marco, la elección autónoma y voluntaria de un empleo informal supone la posibilidad de permanecer u optar por un empleo en la formalidad al menos tan bueno como el que se ha elegido. Cabe también la posibilidad de que la permanencia en la formalidad se deba a circunstancias particulares y no a la percepción de mejores oportunidades, cuestionando si la formalidad continúa representando una elección de estabilidad deseable. El contraste de los esquemas de elección entre ambas esferas de trabajo podría ampliar esta discusión.

Con ello adquiere relevancia cuestionar si no son los trabajadores que eligen la informalidad aquellos que han asimilado la falta de oportunidades y, por tanto, hacen del autoempleo por escape una elección aparente para reducir la frustración entre sus expectativas y los constreñimientos estructurales. Esto es, una elección voluntaria dentro de procesos estructurales restrictivos.

Por esta razón, la *pregunta de investigación* que guiará esta tesis es:

*¿Cuáles son los esquemas de elección y bajo qué condiciones opta un trabajador, con oportunidades reales de inserción, por escapar del mercado de trabajo de la economía formal y estructurada?*

### **Hipótesis**

El *escape* de la formalidad bajo condiciones de precarización laboral y de exclusión social no implica una preferencia estricta por la informalidad, sino un proceso de adaptación de preferencias y expectativas. Ya que las preferencias laborales están relacionadas con la percepción de oportunidades del trabajador, en función de su experiencia y de su posición social. El *escape* hacia la informalidad bajo estas condiciones se presenta como una elección aparente.

Existen 4 puntos de discusión que complementan y enriquecerán los resultados de esta investigación:

- a) ¿Cuáles son las condiciones y los atributos que percibe viables un trabajador que opta voluntariamente por un empleo sin esquemas para el retiro ni prestaciones médicas?
- b) ¿Bajo qué tipo de esquemas se forman sus preferencias laborales: una planificación calculada o una adaptación inconsciente?

c) ¿Cuáles son las ventajas esperadas de un empleo? ¿Qué condiciones distinguen la elección de un empleo formal y de uno informal?

d) ¿Por cuáles motivos cambiaría un trabajador de esfera laboral?

Si bien, sabemos que el ingreso esperado y las condiciones cualitativas del empleo sí influyen en la elección de un empleo informal, suponemos que existe un proceso de aprendizaje y ajuste de valores a lo largo de la experiencia de un trabajador, sea formal o informal, en el que incorpora un vector de atributos preferidos del empleo, en función de su trayectoria y de su ocupación actual.

Esto será verdadero si las preferencias de los trabajadores están directamente relacionadas con su experiencia personal y con su percepción de las oportunidades. Esta percepción además, está influida por un proceso de socialización y por la cobertura alternativa de necesidades básicas, como ingresos y seguridad social por fuentes no relacionadas directamente con el empleo, que compensan la falta de prestaciones laborales, y permiten la inclinación por elegir un empleo formal precario o uno informal de manera voluntaria.

Las ventajas que espera el trabajador de un empleo informal pueden ser estratégicas o adaptativas. No obstante el argumento central de este estudio busca explorar el proceso de escape de la formalidad, lo mismo puede encontrarse en los esquemas que motivan la inserción y permanencia de la esfera formal. Es decir, la elección del empleo informal y del formal, pueden partir de decisiones autónomas o de una adaptación a la falta de oportunidades. De acuerdo con la evidencia encontrada, se mostrará el grado en que coinciden las preferencias con las condiciones, y el grado de satisfacción consecuente.

## Capítulo 2. La Teoría de la Elección Laboral. Racionalidad y adaptación de preferencias

### 2.1 ¿Cómo se elige empleo? Discusión de conceptos elementales de la elección laboral

Como se dijo antes, la elección de un trabajo supone una elección racional. Ésta se basa en una ordenación de preferencias que prioriza las opciones disponibles para satisfacer un fin específico. En su esquema más elemental, la Elección Laboral considera la decisión de trabajar más o trabajar menos, intercambiando tiempo de trabajo por tiempo de ocio. La preferencia entre ambos depende del nivel de riqueza<sup>13</sup> y del costo en oportunidades de ingreso para cada combinación elegida.

La posición en la familia permite al trabajador elegir más trabajo o más ocio.<sup>14</sup> El grado de participación laboral depende del salario potencial con que cada miembro pueda contribuir al gasto familiar<sup>15</sup> (Hernández Laos y Llamas Huitrón, 2006: 65 - 79).

Además del ocio, las condiciones laborales tienen gran peso respecto del salario. El salario extra que se paga para atraer trabajadores debido a condiciones no deseables de un empleo se llama *diferencia salarial compensatoria* (Ehrenberg, 1996). Los atributos deseables de un empleo se definen en un vector complejo ordenado por el esquema de preferencias de cada individuo, y se busca una diferencia salarial de equilibrio<sup>16</sup>. Por ejemplo, la diferencia salarial que incentivaría a un autoempleado

---

<sup>13</sup> Pues la riqueza influye en el nivel de ingresos que las preferencias determinen suficientes y satisfactorios.

<sup>14</sup> Al dividir a los miembros de un hogar en *principales* y *secundarios*, donde el ingreso de los primeros es el sostén básico del gasto familiar, el conjunto de horas trabajadas por hogar determina la oferta de trabajo de los miembros secundarios. Desde la perspectiva de la economía laboral que está detrás de esta afirmación, estos rubros se traducen en el nivel de riqueza, y el costo de oportunidad que son evaluados por el trabajador para participar. Ver Ehrenberg, Ronald y Robert S. Smith (1996: 180 – 208).

<sup>15</sup> También depende del ingreso no laboral que perciban del hogar, de las condiciones del mercado de trabajo (disponibilidad de empleos) y de características personales como la educación y la edad, que determinan su acceso a oportunidades de empleo. Al intercambiar el ocio y la canasta de bienes que puede comprar el salario percibido por la familia en conjunto, se dice que se maximiza el consumo en el ciclo de vida del hogar

<sup>16</sup> La representación gráfica de esta elección es una curva de indiferencia de forma convexa. Entre las propiedades de esta forma geométrica resalta que, entre más cantidad hay de un bien (en cada eje) con respecto de otro, el más escaso será valorado más que proporcionalmente. Esta propiedad permite sustituir el ocio por otros elementos, tal como las ventajas y desventajas de distintos empleos contra la

informal a cambiar por un empleo formal, en mercados integrados (no segmentados por barreras a la movilidad), exigiría un ingreso al menos 20% mayor al que percibe actualmente (Maloney, 1999b).

Los atributos positivos de un empleo pueden partir de: *percepciones instrumentales* (ventajas objetivas y estratégicas), como el ingreso, o *percepciones expresivas* (atributos evaluados subjetivamente), como las metas de crecimiento profesional (McGuire 2007). Las experiencias que incrementan el bienestar subjetivo son llamadas *valores estimulantes*, tal como la estabilidad, la autonomía y la creatividad. Estos valores se distinguen por ser de difícil acceso y se muestran en diferentes atributos del referente formal, como del informal (Stutzer y Frey, 2006).

Según los estudios de satisfacción laboral (Cornelissen, 2009; Stutzer y Frey, 2006) e informes sobre el trabajo informal (Maloney, 2007), los atributos comúnmente preferidos del *empleo formal* son la posesión de un *contrato*; la adscripción a *servicios de atención médica* y *sistemas de previsión para el retiro*,<sup>17</sup> el respeto de ciertos *derechos laborales* expresado en prestaciones como vacaciones pagadas y aguinaldo, la seguridad de *permanencia* y la aplicación de *habilidades formalmente acreditadas* (por un título o diploma) que, legitimadas en el mercado laboral incrementan las oportunidades de obtener un empleo formal.

Por el anverso de la definición, los atributos preferidos por el trabajador inclinado al autoempleo (informal)<sup>18</sup> son: un mayor grado de *autonomía*, el *contacto interpersonal* y el *control del rango de ingresos* (Cornelissen, 2009).

Si bien, cualquiera de estas características entre el trabajo asalariado formal y el autoempleo informal, pueden presentarse en la contraparte correspondiente, estas definiciones documentan los rasgos más comunes en cada una de estas esferas.

---

remuneración que ofrecen. También se puede evaluar algún específico del empleo frente al salario. Entre más apreciada es esta cualidad, menor salario podrá aceptarse, y a esto se le llama salario hedónico. El salario hedónico puede satisfacer medios subjetivamente valorados, o la conveniencia de propiedades como la flexibilidad de horario según los roles familiares (Ehrenberg, 1996: 220).

<sup>17</sup> Utilizando los criterios de Huesca (2009) y Maloney (1999b)

<sup>18</sup> Quien representa aquellos individuos que escapan de las rigideces del mercado (De Soto, 1989; Maloney, 2007)

## 2.2 ¿Cómo se forman las preferencias (laborales)?

La dilución del referente formal como empleo deseable, en un contexto de precariedad laboral, tiene efectos en el orden de preferencias laborales<sup>19</sup>. La prioridad dada a cada uno de estos atributos depende de un conjunto de circunstancias que determinan el orden de preferencias de un individuo. Influyen la educación<sup>20</sup>, la posición social o la edad. Con gran relevancia, las condiciones de clase y socialización básica definen lo que estos sujetos esperan de sus elecciones (Cueva, 1999; Cassal, et al., 2006).

La posición social y la socialización desprendida de la experiencia en el mercado de trabajo, definen las expectativas y la percepción de oportunidades (o percepción de medios para lograr los objetivos). La adquisición de gustos, objetivos y expectativas, a partir de la socialización plantea la incorporación de normas sociales como un sutil proceso de aprendizaje en el que también participan las emociones (Elster, 1993); la adquisición de estas normas también define los deseos y los límites de las aspiraciones y, por ende, de las elecciones (Bourdieu, 2003).

En resumen, los trabajadores eligen empleo a partir de *percepciones instrumentales*, determinadas por su posición social y sus condiciones materiales, y a partir de *percepciones expresivas* que se adquieren con la experiencia en el mercado de trabajo. Así, encontramos determinantes concretos de las preferencias, pero no podemos considerar el orden de preferencias como un vector estático y dado.

## 2.3 Las preferencias en el tiempo: ¿inconsistencia o errores de predicción?

Según la Teoría de la Elección Racional (TER), frente a contextos distintos la conducta electiva varía previsiblemente, puesto que las acciones responden a variaciones en las oportunidades consistentes con una estructura de preferencias preestablecida.

---

<sup>19</sup> Las dimensiones que incluiremos para definir esta precariedad son las propuestas por Mora Salas y Pérez Sainz (2004), porque facilitan su operacionalización, son: 1) la desregulación laboral (que facilita la contratación y los despidos); 2) la reestructuración productiva (expresada como flexibilidad); y 3) la pérdida de capacidad de acción de los sindicatos (que implica una posición menor en la negociación de derechos). Nos interesan las primeras dos, porque ayudan a distinguir cómo se difuminan uno y otro campo laboral, entre la economía estructurada y la economía informal.

<sup>20</sup> El grado de educación, por ejemplo, influye en la satisfacción del nivel de ingreso de los trabajadores (Clark y Oswald, 1994).

Considerando que la trayectoria laboral de un individuo es un segmento de su itinerario biográfico a lo largo del cual las preferencias pueden cambiar, una variación de las circunstancias presiona los esquemas de elección. Actúa combinando el contexto social con el desarrollo individual (biográfico) del actor, compuesto por *determinantes* estructurales, *oportunidades* y *decisiones* individuales (Cassal, García, et al., *op. cit.*).

Si la formación de preferencias mantiene un proceso continuo a lo largo de este itinerario, la intertemporalidad de las preferencias puede mostrar inconsistencias entre decisiones anteriormente tomadas y preferencias actuales, pero no inconsistencias internas.<sup>21</sup>

La inconsistencia entre decisiones y medios disponibles, puede atribuirse a una racionalidad limitada por información incompleta.<sup>22</sup> Otra visión, asumiendo que los individuos se equivocan, objeta que la consistencia interna prevalece incluso si la información es incompleta. Con base en la distinción entre *Utilidad Esperada*<sup>23</sup> y *Utilidad Experimentada*, un error de predicción<sup>24</sup> en la satisfacción futura puede significar una utilidad experimentada (posterior) menor que la esperada (Stutzer y Frey, *opus cit.*). Los errores de predicción se deben a una subestimación de la intensidad y de la duración con que impactará una experiencia en el bienestar de una persona.

No obstante estos errores de predicción conceden un carácter racional a las inconsistencias temporales, mantienen las preferencias son estáticas. Es decir, suponen las preferencias dadas al elegir en un momento cualquiera. Para poder decidir, el actor

---

<sup>21</sup> La consistencia interna exige que, para mostrarse racionales, las preferencias deben cumplir tres propiedades: 1) deben ser asimétricas, para que las personas puedan comparar al menos dos opciones cualesquiera que sean; 2) deben ser completas, de manera que una persona pueda comparar valores entre sí, de acuerdo con sus propiedades; y 3) las preferencias deben ser transitivas, para ser coherentes. Si se prefiere A en lugar de B, y se prefiere B en lugar de C, entonces se debe preferir A en lugar de C también. Cubiertas estas propiedades, sólo la consideración estática de las preferencias lleva a la conclusión de que toda inconsistencia entre la acción y los deseos se debe a una racionalidad imperfecta.

<sup>22</sup> Por ejemplo, en un estudio sobre vendedores ambulantes en la ciudad de México, Zarembeg y Temkin (2004) argumentan que la precariedad limita la racionalidad al restringe la capacidad de conocer opciones y ceñir la información al alcance.

<sup>23</sup> La utilidad esperada es una evaluación de los beneficios o ventajas esperadas descontando los costos u oportunidades cedidas a cambio de elegir una opción.

<sup>24</sup> Una predicción en el sentido del cálculo racional que hace un agente del impacto que tendrán sus acciones y decisiones sobre su utilidad esperada.

debe estar consciente de sus propios deseos y conocer las oportunidades al alcance para satisfacerlos. Considerando que lo deseable se transforma simultáneamente con la percepción de un conjunto posible, la explicación básica de las decisiones se encuentra en lo que la gente quiere hacer, y en lo que cree que puede hacer. (Elster, 1993).

De acuerdo con la Teoría Amplia de la Elección Racional (TAER), las elecciones sí están definidas por las preferencias del individuo, pero estas preferencias se basan en los deseos del actor y en las creencias de lo que es posible hacer, dentro de una sucesión continua de experiencias. Así, la formación de las preferencias mantiene un proceso continuo a lo largo del ciclo de vida de las personas.

Las preferencias se desprenden de los deseos del individuo, o bien: los deseos se expresan en una estructura de preferencias determinada. Por otro lado, se requiere una explicación (o una creencia) que relacione causalmente estados anteriores con estados posteriores en torno a las oportunidades de consumir esos deseos. Como las creencias pueden ser erradas, las decisiones basadas en estas creencias no dejan de ser racionales y consistentes; y tal vez, también deseables. De manera que, *“no sólo es humano errar, sino que también se puede ser racional [...] si todas las pruebas señalan en la dirección errada”* (Ibíd.: 33). Con ello se abre una senda que permite al individuo decidir con base en lo que cree que es posible alcanzar, y no en los medios que realmente tiene al alcance, sin dejar de ser racional.

Aquí la estructura de preferencias mantiene una redefinición continua con los medios que el individuo cree posibles, sin suponer información completa (Elster, 2002). Esto da un mayor margen de libertad para el análisis de las elecciones de empleo en un contexto donde las oportunidades se han difuminado. En el siguiente apartado profundizaremos al respecto.

## **2.4 Esquema de adaptación de preferencias en la Teoría Amplia de la Elección Racional (TAER)**

El cambio de las preferencias que contempla la TAER facilita la identificación de tensiones de la agencia del trabajador con la estructura económica y las desigualdades sociales. Suponer una participación autónoma del actor frente al mercado laboral implica enfrentar, sin distinciones, las voluntades individuales con un proceso estructural

imparable, como la precarización laboral. Tal como asume la *hipótesis* de esta investigación, las elecciones bajo este esquema móvil de preferencias develan una agencia atenuada del individuo que, más allá de optar por la salida silenciosa, elige para reducir la frustración, modificando las expectativas, las preferencias y los esquemas de satisfacción.

En los apartados anteriores se especificaron los componentes posibles de un orden de preferencias de la satisfacción laboral, y se explicó la conveniencia de un esquema de preferencias cambiantes. Aquí serán presentados sintéticamente los posibles mecanismos de cambio en las preferencias, pero podrá encontrarse un recorrido más profundo en el apartado sobre las preferencias adaptativas en el anexo 8 al final del documento.

#### **2.4.1 Cambio en las preferencias**

El esquema de la racionalidad amplia considera que las expectativas de éxito son formadas a partir de la experiencia. Cuando la experiencia muestra disonancias entre lo que se quiere y lo que se puede hacer, el cambio de preferencias funge como pivote para reducir la frustración. La TAER plantea que la experiencia afecta los esquemas de elección filtrando del conjunto de acciones posibles las restricciones percibidas, hasta definir subjetivamente el conjunto de oportunidades que se crean viables (Elster, 1993). Siguiendo este esquema dinámico, las elecciones laborales están adaptadas a las circunstancias, ajustando las preferencias en un proceso continuo de reestructuración conforme logros y fracasos (experiencia).

Los caminos que puede seguir este ajuste se pueden resumir en lo que sigue:

- Se puede identificar una *formación de preferencias adaptativas*, explicada como la *estrategia de las uvas verdes*.<sup>25</sup> En ella, las preferencias se adaptan a las circunstancias. Cuando el cambio de preferencias denota un ajuste en las expectativas del actor, transformando los deseos, circunstancialmente, en conformidad con lo que cree que puede hacer.

---

<sup>25</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. En esencia, un proceso de degradación de las expectativas.

- El mecanismo opuesto a las uvas 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>26</sup>. La distinción entre ambas se explica por un conformismo de los deseos para el primer caso; y la conformidad y énfasis de los impulsos en el segundo (Elster, 1988).
- Por último, la *planificación del carácter* es un mecanismo en el que se busca elevar el espectro de lo que es posible, buscando superar la disonancia inicial, planificando la manera de modificar las oportunidades.

En este caso, el cambio parte de una tensión entre lo que puede hacerse y lo que al individuo podría gustarle hacer. Las *preferencias adaptativas*, de manera inconsciente (no autónoma), expresan la internalización de las fricciones en un orden de preferencias que reduce la frustración. Las *preferencias contra-adaptativas*, reducen la frustración aceptando un óptimo inalcanzable, que satisface con existir. La *planificación del carácter*, en cambio, es llamada por Elster, una estrategia de liberación, en la que el individuo planifica los impulsos, guiado por los deseos de alcanzar un objetivo (Elster, 1988).

#### 2.4.2 La indiferencia

Un ángulo que no debe escaparse sobre las elecciones, por demás importante para este análisis, es la importancia de las preferencias por sí. La elección exige una distinción clara entre las opciones a considerar. La falta de preferencias ilustrada por Buridán<sup>27</sup> (o las preferencias difusas) significan que, si ninguna opción es mejor que otra, el que elige no podrá ponderar lo que más le satisface (Elster, 1993).<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Usando la misma fábula, la zorra desearía con mayor empeño las uvas que no puede alcanzar.

<sup>27</sup> La fábula del siglo XV del francés Buridán, dice que un asno tiene dos pacas de heno del mismo tamaño, de las mismas características y a la misma distancia. Como éste no puede distinguir entre ellas, no tiene ninguna preferencia y muere de hambre al no elegir ninguna (Di Castro, 2002).

<sup>28</sup> Para la sociología francesa esto es el interés por formar parte del juego, que implica tomar los riesgos y costos de jugarlo. De otro modo, la persona no tendrá ningún interés por jugar si: “no ve a qué juegan y le da lo mismo, como en el asno de Buridán” (Bourdieu, 2002: 54) y, por tanto, sin tener preferencias por el asunto. El sentido de la *illusio*, como el hecho de conocer las reglas del juego y ver la importancia de jugar, significa estar inmerso en el espacio social que implica ciertas oportunidades. Si estas ventajas no son percibidas, la indiferencia por jugar denota un grado de exclusión.

La dilución de diferencias entre el referente formal e informal de un empleo, bajo un prolongado período de precarización laboral (Mora Salas y Pérez Sainz, 2004), se mostraría en una indiferencia entre esferas laborales. Elegir entre un empleo formal y uno informal, implica conocer las ventajas que ofrece cada opción, y reconocer los costos de oportunidad que acompañan a cada decisión. Esta indiferencia expresaría la ausencia de una elección consciente (voluntaria) entre las opciones, permitiendo cuestionar el escape en el grupo de trabajadores estudiado.

## **2.5 Marco de análisis para las preferencias laborales**

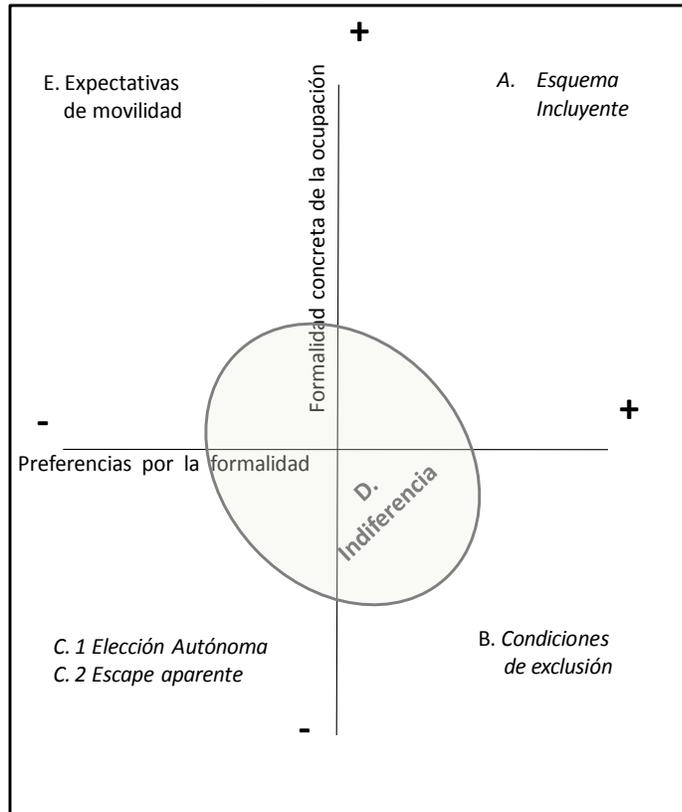
En lo que sigue, se construye un bloque sintético que facilitará la observación de diferentes esquemas de elección para esta investigación. No sobra recordar que el argumento que guía esta investigación, cuestiona la elección plena de un escape de la formalidad. Contrastándole con un ajuste de expectativas marcado por la adaptación de preferencias, que responde a prolongados períodos de precarización laboral y concentración de oportunidades de empleo. Se busca conocer si todos aquellos con la opción de conseguir una posición formal, que trabajen sin contrato y sin prestaciones, claramente prefieren el empleo en que se encuentran.

Se ha planteado que una elección voluntaria (autónoma) debe mostrar consistencia entre la percepción de oportunidades de acceso y los deseos expresados en un orden de prioridades entre atributos definidos para cada tipo de empleo (formal asalariado y autoempleo informal). Y tiene como condición que cada trabajador, se encuentre en posibilidades de elegir empleo.

Se propone, además, que la percepción de oportunidades es una creencia subjetiva de lo que el individuo se cree capaz de hacer. Una fricción entre esta creencia y los deseos puede traer cambios conscientes o inconscientes del orden de preferencias. Es posible identificar este proceso a través de dos comparaciones básicas: 1) el grado de coincidencia entre las preferencias y las condiciones concretas del empleo; y 2) el grado de consistencia entre las preferencias y la percepción de oportunidades de acceso a los atributos preferidos. Asumiendo un individuo con oportunidades reales de insertarse en la esfera formal de la economía, los elementos entretejidos para esta empresa llevan a tres desembocaduras posibles:

- La primera de ellas sería verificar que efectivamente los trabajadores que han *escapado* de la formalidad eligieron empleo de manera autónoma. De manera que sus preferencias y su percepción de oportunidades muestren consistencia.

**Gráfico II.1** Diagrama de Clasificación



Fuente: Elaboración propia.

- Otra posibilidad es encontrar que estos trabajadores han elegido empleo con acceso insuficiente a oportunidades, llevándolos a asimilar las condiciones de exclusión, como elecciones aparentes. Presentándose bajo dos mecanismos:
  - Mostrando inconsistencia entre condiciones observables de trabajo informales y preferencias por la formalidad, con un grado de exclusión laboral o formación de preferencias contra-adaptativas.
  - Mostrando compatibilidad entre condiciones de trabajo informales y preferencias, sin embargo, revelando una percepción baja de oportunidades

para obtener los atributos de un empleo formal, en la esfera laboral de acuerdo con su experiencia. Implicando adaptación de preferencias.

- Por último, existe la posibilidad de que aún cuando las condiciones y la percepción de oportunidades sean consistentes, el orden de preferencias refleje indiferencia entre los atributos que caracterizan al empleo en las esferas formal e informal.

El diagrama del Gráfico II.1 guía la forma en que se puede evaluar la coincidencia entre las preferencias laborales y las condiciones de trabajo. El eje vertical del gráfico representa las condiciones concretas de formalidad del empleo, que pueden definirse a través de características observables. El eje horizontal representa las preferencias, sin importar si el trabajador goza de ellas o no, o si tiene la oportunidad objetiva de obtenerlas. De manera que se observa fácilmente la coincidencia entre preferencias y condiciones del empleo.

Considerando la percepción de oportunidades, y que el referente principal de este análisis se origina en la informalidad laboral vista como una dualidad de *escape* y *exclusión* de la formalidad. Se establece el referente de un empleo formal como la esfera de la cual uno está excluido; o bien, de la cual uno está incluido y se escapa. Bajo esta visión, las posibilidades de análisis dependen del grado de coincidencia entre:

- a) Condiciones formales y preferencias por la formalidad, que referiremos como ***Esquema incluyente***. Donde el referente formal se refleja en el empleo, elegido acorde con las preferencias. O bien, un empleo preferido por la experiencia.
- b) Condiciones informales y preferencias por la formalidad, que reflejaría una ***Condición de exclusión*** o ***Preferencias Contra-adaptativas***. La exclusión, quedaría expresada en la búsqueda de inserción a la esfera laboral, si asumimos que las preferencias no han cambiado. Otra posibilidad de exclusión, es el reconocimiento de oportunidades reducidas de inserción que prefieren lo que no está al alcance, por *contra- adaptación*.
- c) Condiciones informales y preferencias por la informalidad, que mostraría una ***Elección voluntaria (c1)***. Abriendo la posibilidad de un ***Escape aparente (c2)***, que sería revelado si la percepción de oportunidades es baja. Y es esta última, la única

diferencia prevista entre a) y c). Una baja percepción de oportunidades de acceso a atributos del empleo formal en c), explicaría preferencias por la informalidad satisfechas bajo condiciones de tensión. Sugiriendo ajustes a favor de la esfera laboral de ese individuo. En a), una coincidencia entre condiciones y preferencias, con baja percepción de oportunidades implicaría un proceso difícil de inserción, al referente ideal (en este caso, el empleo formal); tal vez, experiencia de trabajo tocada por empleos precarios. En todo caso, manteniendo en el análisis todavía el referente formal como esfera deseable, podría especularse que esta diferencia radicaría en la posibilidad de preferencias *contra-adaptativas* y *planificación* posterior.

- d) El punto central en el eje horizontal (de las preferencias) y a todo lo largo del vertical que le atraviesa, mostraría un esquema difuso de preferencias, por lo que nos referiremos a éste como ***Indiferencia***. Que es reflejo de un desinterés por los atributos del empleo. Suponiendo dilución entre las fronteras del empleo formal y del informal.
- e) Y, un caso que puede ser central para discusiones posteriores, que muestra condiciones formales y preferencias por la informalidad. Ello representaría la existencia de un grupo de trabajadores que, en algún momento de su trayectoria, emprenderán la huída de la formalidad siguiendo una lógica acumulativa o buscando valores estimulantes distintos a los que les reporta un empleo formal. Nos referiremos a este cuadrante como ***Expectativas de movilidad***; que bien puede mostrarse como un caso de preferencias *contra-adaptativas*. Veremos las condiciones que distinguen a este grupo, para ampliar y complementar la discusión sobre los otros cuadrantes.

Una vez definidos estos puntos, una baja percepción de oportunidades de acceso al empleo mostraría para el punto *a*) un esquema de *planificación del carácter*; para el punto *b*) confirmaría la condición de exclusión, y un esquema de preferencias *contra-adaptativas*; para el punto *c*), un esquema de preferencias *adaptativas* y, por lo tanto, un escape aparente.

Si, de acuerdo con su experiencia o sus creencias, un individuo cree que podrá acceder al tipo de empleo que desea, se encontraría con una alta percepción de oportunidades en el cuadrante *a*), y confirmaría una condición incluyente para el individuo; en el punto *b*) confirmaría la condición de exclusión, no obstante, desecharía la existencia de un esquema de preferencias contra-adaptativas; y para el punto *c*) confirmaría la existencia de informalidad por escape, bajo elecciones autónomas.

Por sí misma, la clasificación por cuadrantes no implica cambio. Sólo coincidencias y disparidades entre las condiciones actuales de trabajo y las preferencias. Lo que refleja el cambio será la identificación de condiciones laborales anteriores, el registro de la edad y los años de experiencia del trabajador, así como la satisfacción y la percepción de oportunidades de empleo que, como fue definido, se basa en la experiencia de cada individuo en el mercado de trabajo; por tanto, en un elemento que condensa el tiempo de experiencia en actitudes actuales.

Debe aclararse que, de la misma manera en que la posición familiar influye en el grado de satisfacción del salario, una posición dependiente (no ser jefe de familia) previene al individuo de una baja percepción de oportunidades. Pero el destino del gasto y relevancia del ingreso salarial para sostén de la familia, son también indicadores del margen de libertad para elegir. Lo mismo ocurriría bajo esquemas de cobertura alternativa de servicios de seguridad social, por ejemplo debido a vínculos familiares. Por tanto, será importante conocer si estos trabajadores valoran en la estabilidad y la permanencia del empleo como parte de sus actividades o bien, ven compensada esta ausencia por otros rasgos como la flexibilidad y la autonomía.

## Capítulo 3. Estrategia de análisis y registro metodológico

En este capítulo se describen las propiedades de la unidad de análisis y variables utilizadas para esta investigación, así como la estrategia que guía la recolección y análisis de datos, en el marco de una informalidad por escape. Se hará explícita la construcción, la relación y la importancia de variables que reflejen el cambio de preferencias, tal como la edad, los años de inserción y tipo de experiencia laboral, y la percepción de oportunidades. Serán desarrollados los criterios de selección y análisis de los datos. Se describe brevemente cuáles fueron las dificultades en el proceso de recolección de información, y ampliamente en un apartado anexo al final del documento.

### 3.1 Trabajadores Informales calificados

Se ha juzgado pertinente abordar los procesos de elección laboral bajo la perspectiva dicotómica de *escape* y *exclusión* de la formalidad (Maloney, et al., 2007). Son estudiadas aquí, con mayor interés, las elecciones de trabajadores ocupados entre la formalidad y la informalidad, que aparentemente han elegido su posición laboral. Se estudiaron los resultados del contraste que permite el esquema de cuadrantes *condiciones-preferencias* por esfera de ocupación. Esta investigación considera informales a los trabajadores que expresan contar con un empleo sin un contrato escrito<sup>29</sup> y sin servicio de atención médica o pensión como prestaciones laborales. Utilizando el criterio utilizado por estudios sobre elección laboral y segmentación de mercados laborales en México (Huesca, 2009; Maloney, 1999 y 2007), se entiende como prestación únicamente la adscripción a sistemas de previsión para el retiro y servicios de atención médica derivados del trabajo. Esta definición abarca tanto a autoempleados como a trabajadores asalariados informales.

Tal como se definieron las condiciones para identificar la informalidad por escape, la unidad de análisis se centra en un segmento específico de trabajadores con amplias oportunidades de inserción laboral en la esfera formal de la producción. Esto

---

<sup>29</sup> Por razones prácticas se omite en esta definición la distinción entre la ausencia de contrato escrito y el reporte de un contrato verbal con el empleador (Rojas y Salas, 2008). Con el objetivo de hacer más manejable el análisis se considerará desde un inicio el respaldo de un contrato verbal como ausencia de contrato. Omitiendo la discusión que respalda los derechos generados por un acuerdo verbal.

nos permitirá asumir que, bajo condiciones normales, aquellos trabajadores de este segmento, que laboren en condiciones informales, tienen alta probabilidad de haber optado voluntariamente por un empleo informal. En el primer capítulo de este documento, se expuso que la magnitud de inserción en el mercado formal de los trabajadores con formación profesional técnica de nivel medio superior presenta oportunidades razonables de inserción en el campo formal y estructurado de la economía.

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep) es una de las instituciones de formación técnica de nivel medio superior con mayor presencia en México. Los planes de estudio de esta institución son estructurados y actualizados en función de los requerimientos de empleo, en colaboración con las empresas del ramo para el cual capacitan (Cueva, 1999). Según datos disponibles en la encuesta transversal sobre egresados de Conalep, que ha facilitado la misma FLACSO, por conducto de la Mtra. Giovanna Valenti, tan solo el 10% de egresados de este segmento de trabajadores labora sin contrato y sin prestaciones.<sup>30</sup> Al profundizar el estudio sobre los egresados de Conalep y su relación con la institución, fue documentado que su proceso de formación profesional se basa en la adquisición de competencias para el empleo y que cada plantel tiene un área de vinculación que busca insertar a sus egresados en posiciones laborales formales y con prestaciones.<sup>31</sup>

Con base en la información disponible, y por las características de su formación, se ha considerado los egresados de Conalep que es razonablemente posible encontrar que aquellos egresados de Conalep que laboren informalmente, lo hagan por elección voluntaria. Y cumplen el criterio de ser uno de los segmentos con mayores posibilidades de inserción en el mercado formal de trabajo. Bajo este criterio, la población ocupada en

---

<sup>30</sup> El análisis de la Encuesta sobre Trayectorias Laborales de egresados de Conalep, de que dispone la FLACSO, facilitados por la Mtra. Giovanna Valenti, fortalece esta afirmación. Este análisis revela que arriba el 60% de estos jóvenes laboran en un puesto de carácter formal, el 30% se encuentran desocupados y poco menos del 10% trabajan informalmente.

<sup>31</sup> Datos obtenidos por entrevistas realizadas para esta investigación con el Ing. Enrique Brito, Lic. Georgina Gallardo del Plantel Conalep Iztapalapa II, y la C.P. Irma Martínez del Plantel Conalep Coyoacán. Todos ellos funcionarios encargados del Área de Vinculación y Bolsa de Trabajo de su respectivo plantel.

actividades informales con esta formación, será aquí considerada como un grupo que manifiesta intensamente el fenómeno en cuestión<sup>32</sup>. De acuerdo con la definición del escape, las actividades informales

Por las relaciones económicas y contractuales que implica, la categoría del trabajo informal es distinguida del trabajo rural, y por tanto comúnmente estudiada en zonas urbanas. La diversidad de procesos sociales y productivos de los conglomerados urbanos, permite observar diversas variantes de los fenómenos laborales en espacios (físicos y sociales) relativamente reducidos. Por conveniencia, la dimensión espacial se ha limitado a la zona metropolitana de la Cd. de México.<sup>33</sup>

Como veremos adelante, la selección de informantes clave, y la recolección de observaciones para la encuesta, se fundamentó en el mismo principio de conveniencia. Las entrevistas y la encuesta se realizaron entre enero y julio de 2010. La información registrada busca comparar las condiciones de trabajo actual y las preferencias laborales, frente a la percepción de oportunidades de empleo formada a lo largo de una trayectoria laboral. Aún cuando los cuestionarios y las entrevistas se ubican en un período específico, de acuerdo con la caracterización del tiempo que hace Bechhofer (2000), y con las categorizaciones que se prevén para este estudio, el fenómeno representaría una serie de tiempo “tipo B”, donde un evento precede a otro. Es decir, la percepción de oportunidades de empleo, lo mismo que las preferencias, comprenden al menos dos momentos: la percepción en un segmento de la trayectoria laboral y el orden de preferencias actual del trabajador.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Y será objeto de un muestreo por *intensidad* (Patton, 1994: p. 234). Ello permitirá delimitar la selección específica de casos para el análisis sobre las preferencias laborales y percepción de oportunidades de empleo.

<sup>33</sup> En sólo 3 casos se han considerado observaciones de las zonas urbanas de Xalapa, Acapulco y Culiacán, contactados vía redes sociales electrónicas.

<sup>34</sup> Sabemos que la memoria de experiencias y emociones, muchas veces está reconstruida con base en los valores, en las emociones y en las motivaciones actuales (Scollon, Howard y Caldwell, 2009). Este estudio considera dos momentos, puesto que, son estas reconstrucciones las que nos permiten conocer si existe un proceso de reflexión racional o adaptación de preferencias en las elecciones del grupo estudiado.

## **3.2 Estrategias metodológicas**

Con el fin de evaluar esquemas de elección que combinan deseos, condiciones, oportunidades y expectativas, se implementó un análisis cuantitativo que evalúa el orden de preferencias y las condiciones laborales de los trabajadores; y un análisis cualitativo que profundiza la percepción de oportunidades de acuerdo con la experiencia de los trabajadores. La información cuantitativa se recabó mediante una encuesta sobre preferencias y condiciones laborales para egresados de Conalep. El análisis cualitativo fue realizado mediante entrevistas semiestructuradas a 4 trabajadores que reunieron de manera precisa las condiciones que los definen como informales calificados.

### **3.2.1 Encuesta**

Los datos disponibles se componen de 81 observaciones, divididas en 54% egresados de Conalep laborando sin contrato escrito y gran parte de ellos sin prestaciones. El resto, cuenta, al menos, con contrato escrito, y serán considerados como trabajadores formales. Las encuestas fueron levantadas presencialmente, por vía telefónica y electrónica. Los detalles de la recolección de datos, se encuentran registrados en el apartado anexo correspondiente, al final del documento.<sup>35</sup>

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, cuyo contacto se logró con base el directorio de egresados de dos planteles de Conalep al sur y al oriente de la Cd. de México. Con esta referencia se realizaron poco más de 900 llamadas para contactar egresados, entre los meses de enero y julio de 2010. Como resultado, se tiene una selección de datos con egresados ocupados con educación profesional técnica de nivel

---

<sup>35</sup> Una limitación que debe mencionarse en el proceso de colección de datos es el ambiente de desconfianza que domina actualmente entre la población urbana, puesto que las invitaciones para responder la encuesta eran consideradas un intento de extorsión, para un porcentaje importante de egresados contactados.

medio superior, la mitad de ellos, en empleos informales, y el resto en empleos de carácter formal.<sup>36</sup>

La encuesta se diseñó de tal forma que permitió evaluar el esquema de elección, para luego enfrentarlo con las condiciones de trabajo del individuo. El cuestionario íntegro se presenta en el apartado anexo A2, incluido al final del documento.

Los datos disponibles son agrupados en función de las 3 dimensiones que participan en la elección: el orden de preferencias laborales, las condiciones concretas del empleo y la percepción de oportunidades de acceso a ciertos atributos.

Asumiendo de inicio una escolaridad homogénea y ventajas de inserción laboral, ya documentadas, los informantes han tenido la oportunidad de optar por un empleo formal, y bajo esta consideración se evalúa el orden de sus preferencias respecto de la formalidad. Se establece luego, un perfil laboral que clasifica cada observación entre el trabajo formal y el informal, según las condiciones reportadas. Para explorar las expectativas, se mide la intensidad de percepción de oportunidades mediante la construcción de una escala de tipo Likert.

El registro de los datos, sigue la misma pauta. La primera sección de la encuesta se divide en dos segmentos. La información del primero construye un perfil familiar y personal del egresado, indagando edad, sexo, posición en la familia y escolaridad de los padres. Con los datos recabados en esta sección fue posible construir un indicador de dependencia familiar de los trabajadores, y se recupera información para controlar el proceso de elección según el carácter socio-demográfico que se construye luego.

Los datos que arroja la segunda sección permiten caracterizar el perfil profesional de los egresados. Este perfil se interesa por datos sobre la carrera estudiada, si el egresado está titulado, el tiempo que tardó en titularse, y su experiencia laboral previa a la formación. Las oportunidades de empleo pueden controlarse a través de esta segmentación, puesto que el conocimiento del campo de trabajo, así como las

---

<sup>36</sup> Dado que la encuesta fue contestada de manera electrónica por la mayoría de los participantes, se recuperaron 5 observaciones con formación y experiencia laboral suficiente, pero que perdieron el empleo recientemente. Pero han sido omitidas en buena parte del análisis.

habilidades acreditadas en el mercado, son de nodal importancia para elevar sus posibilidades de inserción laboral.<sup>37</sup>

**Tabla III.1.** Variables registradas a partir de la primera sección de la encuesta sobre preferencias Laborales (continúa)

Sección de la encuesta	Variable	Tipo de Variable <sup>a</sup>	Registro / Valores	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	

(Continúa)

<sup>37</sup> Un carácter implícito sobre estas ventajas es que 58 de 81 informantes han participado de manera virtual. Esto significa que, entre sus habilidades, manejan un ordenador cotidianamente. Debido a la diversidad de ocupaciones entre la selección de casos, no fue posible documentar consistentemente esta ventaja para el análisis, pero debe ser mencionada.

Tabla III.1			(Final)	
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

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

Con estos perfiles, se construyen indicadores sobre trayectoria laboral, como el tiempo exacto de trayectoria, el número de empleos ocupados a lo largo de su experiencia y las condiciones de trabajo que ofrecieron estos empleos. Con ello se ha medido la movilidad y la duración media de los empleos a lo largo de cada trayectoria.

En la tabla III.1 se encontrarán con detalle las variables que fueron registradas y sus características. En éstas se muestran las unidades de registro, sus escalas de medición y el rango de valores posibles para cada una de las variables. Ello facilitará cualquier referencia posterior, y será de gran utilidad para guiar el análisis.

Durante el análisis estos registros fueron recodificados para asegurar la claridad de los cálculos. Una presentación más detallada sobre la manera en que fue explotado el diseño de la encuesta puede encontrarse en el apartado A6, anexo al final del documento.

**Tabla III.2** 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]	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, Autoempleo, 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.

El perfil laboral del encuestado servirá para evaluar las condiciones de empleo, previamente delimitadas. Se verifica la satisfacción con el empleo y la estabilidad de permanencia. Así, se compararon las preferencias con el grado de satisfacción. Las unidades de registro se detallan en la tabla III.2, con escalas y rangos de valor.

La última sección se divide en dos apartados. El primero enlista de forma mixta los atributos instrumentales y expresivos que caracterizan cada campo de ocupación (formal e informal) para conocer el orden de preferencias del encuestado. Esto hace posible comparar las preferencias con las condiciones concretas de empleo. El segundo apartado enlista los mismos atributos del empleo, pero establece una medida graduada de percepción de oportunidades de acceso para cada atributo. De manera que podemos construir una escala de tipo Likert para medir la intensidad con que se perciben las oportunidades de acceso a cada característica del empleo.

Las preferencias utilizadas para caracterizar los tipo de empleo se enlistan en la tabla III.3, y son tomadas de los estudios que definen las fuentes satisfacción laboral (Cornelissen, 2009; Stutzer y Frey, 2006), y se han ordenado según las ventajas que ofrece cada posición de trabajo (Maloney, 2007), en función del escape y la exclusión de la formalidad. La relevancia de estos atributos ha sido discutida en el capítulo previo.

<b>Tabla III.3</b>			
Orden de Preferencias (ordenados según carácter formal o informal)			
Tipo de atributo	Variable	Tipo de Variable	Orden de Preferencia
Informal	Flexibilidad de Horario	Ordinal	$P = [Nulo, 1^a, 2^a, 3^a, 4^a, 5^a]$
	Auto Realización	"	"
	Autonomía	"	"
	Variedad	"	"
Formal	Derechos laborales	"	"
	Estabilidad laboral	"	"
	Ejercicio de habilidades	"	"
	Ingresos Seguro	"	"
	Atención Médica	"	"
	Pensión	"	"

Fuente: Elaboración propia

Las transformaciones de este orden, así como los elementos graduados de la escala Likert, serán guiados durante el análisis en el siguiente capítulo, para asegurar continuidad en la discusión. Lo que debe quedar asentado, es la manera en que se

registran las preferencias del trabajador. Entre las 12 opciones mostradas, cada observación muestra las 5 que el trabajador considera más relevantes en un empleo. Los atributos restantes adquieren un valor nulo, y no son consideradas para el cálculo. En cada observación, se indica la preferencia elegida, y el lugar que le corresponde en este orden. Los valores asignados a cada lugar serán mostrados en el proceso de transformación para construir el índice de preferencias.

### 3.2.2 Entrevistas

La entrevista semiestructurada se basa en “*una secuencia de temas a ser cubiertos a través de preguntas sugeridas*” (Rubin, 2005:cap.7). Este tipo de entrevistas permite abordar con un guión específico de temas predefinidos a través de la construcción teórica, sin restar libertad para profundizar<sup>38</sup> en los temas de interés para la investigación (Kvale, 2003; Maxwell, 2005: cap. 5). Sin duda un análisis cualitativo, así delineado, es compatible con los resultados de la encuesta.

Se han documentado y analizado 4 entrevistas semiestructuradas con el propósito de profundizar la percepción de oportunidades a lo largo de la trayectoria laboral de un grupo de egresados de Conalep autoempleados informalmente. Esta estrategia, permitió mejorar el análisis de la encuesta y complementar la narrativa que acompaña un proceso de cambio en las preferencias.

La construcción del guión de entrevista (que se incluye íntegro en el apartado A1, anexo al final del documento) tomó por dimensiones los determinantes del cambio de preferencias, ordenados por etapas de la trayectoria laboral. Un recorrido más detallado sobre el guión de entrevistas, el proceso de recolección y análisis de los datos cualitativos puede encontrarse en el apartado A3, anexo al final del documento.

En esta exploración, las preferencias se acompañan por un registro de la percepción de oportunidades basada en la narración del informante. Se indagó si estos trabajadores fueron capaces de distinguir entre las ventajas de los empleos formales y de

---

<sup>38</sup> Este tipo de metodología cuenta con la libertad suficiente de cambiar la secuencia según las respuestas que den los informantes, y el entrevistador tiene la libertad de clarificar e interpretar las respuestas junto con el informante. Al guiar la entrevista sobre temas específicos permiten en alguna medida la comparabilidad de las entrevistas respecto de cada tema, y con ello, facilitar la saturación de los datos.

los informales. Se buscó una definición clara de las ventajas y costos de oportunidad del empleo formal e informal, y la posible indiferencia hacia ciertos atributos de cada tipo de empleo.

Como hemos discutido anteriormente, la creencia de lo que los individuos son capaces de hacer, independientemente de sus posibilidades reales y acreditadas, también explica las elecciones. El análisis también se enfocó en develar si sus preferencias son consistentes con las oportunidades laborales relatadas.

Desde cada caso las limitaciones fueron diferentes y, la narrativa proporcionada describe una normalidad y satisfacción laborales, que luego desenlaza sin excepción en nociones claras y realistas de las dificultades de inserción, y algunas experiencias de frustración a las que se interpone la satisfacción con un empleo que asegura los ingresos necesarios. Sólo después de exaltar las ventajas y el aprecio que se tiene por el autoempleo, se reconocen las dificultades que le anteceden. El trabajo creativo y los altos ingresos, en este sentido, quedan fuera del orden de preferencias de estos trabajadores. Por lo que, frente a la ambigüedad de la definición, estos atributos también han sido eliminados del esquema para la medición de preferencias.

La relación de variables encontrada, permite identificar las condiciones y 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 donde existen grados de libertad para elegir. La cobertura alternativa de necesidades, o el grado de resguardo, 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. Ambos casos, son constreñimientos externos al individuo e indican exclusión laboral.

Comparando en la misma narrativa los elementos de elección 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 dificultades de inserción. En este proceso, el

ajuste de expectativas se encamina hacia la conformidad expresa con la posición, 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, percepciones de precariedad en el empleo actual, que nunca manifiestan un balance frente a las ventajas que encuentran por contraparte. Por ello, anticipando la discusión posterior, cabe destacar la categoría de *resguardo por trayectoria*. Este concepto implica un resguardo de la inestabilidad laboral, gracias a las redes laborales y a la pertenencia a redes de solidaridad derivadas del empleo.

En este capítulo queda esbozada la manera en que se han registrado las variables y se han construido algunos de los indicadores que permiten abrir la perspectiva de las elecciones laborales entre el escape, la exclusión laboral, la falta de oportunidades, y el ajuste de expectativas, que ha mostrado una batería de procesos heterogéneos, entre una selección de casos razonablemente homogénea. En lo que sigue, se edifica la discusión que cimientan estos elementos.

## **Capítulo 4. Análisis de las elecciones laborales**

### **4.1 Presentación**

En este capítulo se describirán brevemente los datos obtenidos de la encuesta sobre condiciones y preferencias laborales, y se presentará un análisis de las tendencias más significativas encontradas para los esquemas de elección entre formalidad e informalidad. Se asume la homogeneidad de las observaciones respecto del nivel educativo y de la participación activa de los encuestados en actividades remuneradas, tal como se ha definido en la estrategia de muestreo.

La información proviene de 80 observaciones en total. El número de observaciones y las dificultades en el levantamiento de datos no permitirán hacer inferencias generales a partir de estos datos. Lo que interesa, sin embargo, es observar los mecanismos de elección y no una descripción determinante y representativa del proceso. La selección de casos ha sido útil para explorar una manera distinta de estudiar las elecciones laborales.

Algunos resultados confirman determinantes ya documentados por la literatura del ramo. No obstante ello no aspira a conseguir validez externa de los datos, este análisis permite señalar, con razonable seguridad, signos de exclusión presentes en la formación de preferencias laborales. Los resultados, mantienen tendencias interesantes, dentro de los escenarios proyectados para este análisis. Este primer apartado reseña las condiciones más relevantes, para luego dar curso a la construcción de los indicadores que articularán la discusión. Luego se expondrán las tendencias y relaciones más significativas que resultan de este trabajo. En las consideraciones finales, la interpretación del análisis cuantitativo será complementada con una reconstrucción cualitativa que explora otras aristas de la trayectoria y la percepción de oportunidades de empleo.

### **4.2 Información básica de la Encuesta**

Como primer acercamiento se reseñan algunos rasgos principales de la selección de datos que será trabajada. El cuadro IV.1 desglosa segmentos de esta información descriptiva dividida por quintiles, para ubicar mejor la distribución de cada elemento.

<b>Cuadro IV.1</b>						
Edades y variables temporales (presentada por quintiles)						
Percentiles	Edad	Años de haber egresado	Años transcurridos desde el término	Años de trayectoria	Duración media de empleos	Antigüedad en Ocupación actual
20	20	1	1.0	1.0	1.0	0.5
40	21	3	3.0	2.4	1.0	1.0
50	22	4	4.0	4.0	1.5	1.6
60	23	4	4.0	5.0	1.6	2.0
80	26.8	5	5.0	8.8	2.6	3.0
Media	23.4	4.7	4.7	5.4	1.9	2.6

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta sobre preferencias laborales

El 67% de los participantes son mujeres. Y el rango de edades se encuentra entre 17 y 46 años, con una media un poco mayor a 23 años. Las posiciones familiares, según la participación en el ingreso del hogar, es de casi 30% con personas que no contribuyen en nada al gasto familiar, mientras que 11% de los encuestados encabezan un hogar. Esto no quiere decir que el resto de informantes sean dependientes económicos, como veremos, sino que tienen un grado de libertad mayor para elegir empleos. Mantener esto en mente será importante para el análisis de las preferencias.

Entre los egresados que cuentan con un contrato 21% es jefe de familia. El ingreso de 15% del grupo de trabajadores con contrato no contribuyen al gasto familiar, mientras que 43% de los trabajadores sin contrato se encuentran en esta situación; el resto participa en el gasto, y sólo uno de los 42 encuestados que carecen de contrato encabeza una familia (Cuadro IV.2).

Las carreras que componen los casos analizados se enlistan en el cuadro IV.2, y son, en gran parte, egresados de los planteles Conalep Iztapalapa II y Conalep Coyoacán. Las carreras de informática y las de tipo industrial (metalmecánica, construcción y mecánica automotriz) se distribuyen casi uniformemente entre quienes trabajan con y sin contrato, pero es el 77% de los egresados del área de salud quienes laboran bajo la protección de un contrato.

<b>Cuadro IV.2</b> Información descriptiva de la encuesta				
Contrato por participación en el Hogar				
		Contar con algún tipo de contrato		
Grado de participación o dependencia (Personas)		% del total		% del total
		No	Sí	
Cabeza familiar	9	2.4%	21.1%	11.3%
Coparticipa	47	54.8%	63.2%	58.8%
Dependiente	24	42.9%	15.8%	30%
Total	80	100%	100%	100%
Distribución de carreras en los datos		Contrato por carrera		
	Porcentaje del total	No	Sí	Total
Automotriz, Construcción, Metalmecánica	21.25	47.2	52.8	100%
Informática	11.25	55.6	44.4	100%
Inhaloterapia, Optometría y Enfermería	52.5	22.8	77.2	100%
Contabilidad	15.0	75	25	100%

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta sobre preferencias laborales

Una tendencia contraria se presenta en la carrera de contabilidad, entre quienes sólo el 25% labora formalmente. La relación entre la carrera y rango de titulación es casi uniforme, aunque se observa una tendencia hacia la formalidad de quienes cuentan con título. En esta primera descripción cabe subrayar la importancia de esta tendencia.

Se carece de datos sobre los ingresos de los egresados, por lo que la escolaridad media de los padres será tomada como un indicador débil de estratificación social. En promedio un 4% de los padres cuenta con nivel superior y un 61% con secundaria o bachillerato terminados. El 10% de los encuestados lleva más de 10 años de haber terminado los estudios, y 8 en cada 10, 5 años o menos. Casi la mitad de ellos comenzó a trabajar antes de terminar los estudios y tienen 5 o más años de experiencia en el mercado de trabajo (Cuadro IV.1). Como indicador de inserción laboral relacionada con la formación, la cuarta parte laboraba en actividades relacionadas con su carrera antes de egresar, pero arriba del 40% se ocupa actualmente en una actividad totalmente relacionada con la carrera que estudió.

Al igual que el resto de variables que serán sometidas a análisis de correlaciones, considérese importante subrayar que la duración media de los empleos a lo largo de cada trayectoria es de casi dos años, y poco menos del 30% de los encuestados ha tenido 4 empleos o más a lo largo de su trayectoria. Se registra mayor inestabilidad entre los egresados más jóvenes, en promedio, con más de un empleo por año.

Casi la mitad de los encuestados cuenta con un contrato escrito, y un porcentaje similar goza de servicios de atención médica, pero son 6 de cada 10 quienes no reciben servicios de salud como prestación laboral. Más aún, casi el 80% del total está ausente de los sistemas de previsión para el retiro.

Ordenando a los egresados que tienen al menos una prestación (la más relevante es atención médica), el 75% de quienes no gozan de ninguna nunca lo ha hecho durante su trayectoria, pero la cuarta parte restante ocupó antes una posición laboral que ofrecía prestaciones (Cuadro IV.3). Esto será considerado para el análisis posteriormente.

<b>Cuadro IV.3</b>								
Contrato y prestaciones (porcentajes del total de encuestados)								
	Contrato o similar	Pensión o SAR		Atención médica		Al menos una prestación	Prestaciones antes % de no prestaciones	
			Presta- ción		Presta- ción		Nunca	antes sí
No	52.5	75.0	78.8	47.5	61.3	61.3	74.4	25.6
Sí	47.5	25.0	21.3	52.5	38.8	38.8		
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0

Fuente: elaboración propia

### 4.3 Construcción de Indicadores

Sólo la construcción de los indicadores que sustentan el esquema central de este trabajo, será guiada con mayor detalle. Estas medidas reflejan la formalidad concreta del trabajo, el orden de preferencias laborales y la percepción de oportunidades de acceso a ciertas características del empleo a lo largo de la trayectoria. Se recomienda consultar el anexo A6 para cualquier referencia de las variables implicadas en la exposición que sigue.

#### 4.3.1 Índice de Formalidad

Considerando la definición de trabajo informal adoptada aquí, las condiciones que reflejan una posición formal de trabajo requieren contar con un contrato escrito, y gozar

de atención médica y esquemas de pensión como prestación de ese empleo. Fue construido un indicador, sensible a diferentes condiciones de empleo, que expresa falta de cada uno de estos elementos en grados de formalidad. El registro de estos atributos se expresa en valores binarios,<sup>39</sup> indicando existencia y ausencia en  $[0, 1] \in \mathbb{N}$ .

La sumatoria de estas tres variables, resulta en una llana escala numérica de  $[0 : 3] \in \mathbb{N}$ . Su valor mínimo indica informalidad, sin vuelta de hoja; y el máximo denota condiciones de trabajo formales óptimas. Los valores de este índice representan el eje vertical del esquema *Condiciones–Preferencias*, que se definió en el capítulo previo. Por esta razón, se construyó también una medida que refleje la preferencia por algunas condiciones de trabajo. Esta medida será útil para la representación gráfica, sin embargo, en el análisis de correlaciones tendrán que transformarse en indicadores más sensibles a la trayectoria de los encuestados.

#### **4.3.2 Índice de Preferencias por la Formalidad**

El orden de preferencias se fundamenta en la selección de atributos que caracterizan el empleo formal y el informal. Se pidió a los encuestados elegir las 5 características del empleo más preferidas, ordenadas en función de su importancia.

El registro de este orden tomó valores numéricos que ponderan este orden, bajo el criterio que sigue (Tabla IV.1):

---

<sup>39</sup> Ver el apartado anexo, que detalla el registro de variables.

<b>Tabla IV.1</b> Norma de transformación a valores numéricos del Orden de Preferencias (ordenados según carácter formal o informal)			
Tipo de atributo	Variable	Tipo de Variable	Registro
Informal	Flexibilidad de Horario	Ordinal Valor numérico	Orden de Preferencia $\mathcal{P}_i = [\text{Nulo}, 1^a, 2^a, 3^a, 4^a, 5^a]$ = [Nulo, 5, 4, 3, 2, 1]
	Auto Realización	"	Ídem
	Autonomía	"	Ídem
	Ingresos Altos	"	Ídem
Formal	Variedad	"	Ídem
	Derechos laborales	"	Ídem
	Estabilidad laboral	"	Ídem
	Crecimiento profesional	"	Ídem
	Ejercicio de habilidades	"	Ídem
	Ingresos Seguro	"	Ídem
	Atención Médica	"	Ídem
Pensión	"	Ídem	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla IV.1, se especifica el orden de preferencia que pudo tomar cada uno de estos atributos, aquí agrupados por el tipo de empleo que caracterizan. Dado que los encuestados eligieron sólo 5 opciones entre las 12 disponibles, cada observación registra 7 atributos ( $\mathcal{P}$ ) con valores *Nulos*, que no han sido considerados para el cálculo. Nótese que el valor numérico que toma cada posición de esta escala  $\mathcal{P}$ , pondera de mayor a menor la prioridad asignada a las preferencias.

La finalidad de este orden es identificar la inclinación por cada tipo de empleo, por lo que cada valor numérico pondera el lugar que le corresponde a los atributos, según la selección definida. Una vez establecido su valor numérico, cada grupo (formal e informal) ha sido tratado bajo reglas de transformación simétricas. La idea del índice es que acumule los pesos ponderados de cada preferencia, afectando el valor del índice formal, cuando éste se incline por la informalidad; y viceversa. Los atributos del empleo formal que el encuestado selecciona, toman la vigésima parte del valor de  $\mathcal{P}_i$  y le agregan una constante igual a 0.05 con la finalidad de agregar simétricamente los

valores ponderados de cada característica incluida en el índice, tanto de la esfera formal, como de la informal.

$$a) \quad \mathcal{P}_i' = \left( \frac{p}{20} + 0.05 \right)$$

De manera que  $\mathcal{P}_i'$  tomará valores en un rango de 0.1 a 0.3, escalado por la constante. De manera que la sumatoria de todos los valores del rango equivale a 1. Si un trabajador define sus preferencias estrictamente por la formalidad, la suma total de sus valores será igual a 1. Como puede verse en la tabla:

**Tabla IV.2** Criterios de cálculo del orden de preferencias.

Criterio de transformación para atributos del empleo **Formal** en orden de:

$$\frac{X}{20}$$

a)  $\mathcal{P}_i' = \left( \frac{X}{20} + 0.05 \right)$

Tipo de atributo	Variable	Tipo de Variable	Registro
Formal	Derechos laborales	Ordinal Valor numérico	Orden de Preferencia $\mathcal{P}' = [\text{Nulo}, 1^{\text{a}}, 2^{\text{a}}, 3^{\text{a}}, 4^{\text{a}}, 5^{\text{a}}]$ = [Nulo, 0.3, 0.25, 0.2, 0.15, 0.1]
	Estabilidad laboral	“	Ídem
	Crecimiento profesional	“	Ídem
	Ejercicio de habilidades	“	Ídem
	Ingresos Seguro	“	Ídem
	Atención Médica	“	Ídem
	Pensión	“	Ídem

Fuente: Elaboración propia

Para la construcción de un índice simétrico, los valores que caracterizan la preferencia por la informalidad tomarán valores negativos, cuya sumatoria total equivalga a -1. La regla de transformación para este grupo de preferencias obedece a la misma razón, pero multiplicada por -1. Como puede observarse en la tabla IV.3:

<b>Tabla IV.3</b> Transformaciones del Orden de Preferencias para la construcción del Índice de Preferencias por la Formalidad			
Criterio de transformación para atributos del empleo <b>Informal</b> en orden de:			
$\frac{X}{20}$			
b) $P_i' = - \left( \frac{X}{20} + 0.05 \right)$			
Tipo de atributo	Variable	Tipo de Variable	Registro
Informal	Flexibilidad de Horario	Ordinal Valor numérico	Orden de Preferencia $P' = [Nula, 1^a, 2^a, 3^a, 4^a, 5^a]$ = [Nulo, -0.3, -0.25, -0.2, -0.15, -0.1]
	Auto Realización	“	Ídem
	Autonomía	“	Ídem
	Ingresos Altos	“	Ídem
	Variedad	“	Ídem

Fuente: Elaboración propia

De esta manera, obtenemos los valores que componen un índice que mide el orden de preferencias entre un trabajo formal y uno informal. Esquemáticamente, el Índice de preferencias por la formalidad, se construye mediante la sumatoria de todas las preferencias elegidas por el trabajador. Esquemáticamente, los valores que participan son los siguientes:

**Tabla IV.4** Índice de Preferencias por la Formalidad

	Valores del <i>IPF</i>	
	Informales	Formales
1a preferencia	-0.3	0.3
2a preferencia	-0.25	0.25
3a preferencia	-0.2	0.2
4a preferencia	-0.15	0.15
5a preferencia	-0.1	0.1
Valores Extremos del indicador:	-1	1

Fuente: Elaboración propia

Debe advertirse que la construcción del Índice de Preferencias (*IPF*) no toca precisamente cada uno de estos puntos, sino que se construye de la acumulación de 5 de estos puntos, que refieren a las preferencias elegidas por cada encuestado. En la forma:

$$c) \quad IPF = \sum Pi'$$

A lo largo del análisis, se ha omitido del cálculo la preferencia por altos ingresos, por las relaciones personales (marcada como “autorealización”) y el desarrollo profesional. No obstante son citadas en la literatura sobre satisfacción laboral, estos atributos son ventajas generales del autoempleo y del empleo asalariado, y algunas son un tanto ambiguas entre cada esfera. El resto de las preferencias, de acuerdo con la literatura, son una generalización que distingue al *Autoempleo* y al *Empleo asalariado* (Cornelissen, 2009).

#### **4.3.3 Escala de percepción de oportunidades**

Una tercera dimensión que planifica este análisis, es la percepción de oportunidades. Para ello se registraron los elementos necesarios para la construcción de una escala tipo *Likert*, que mide la intensidad con que los trabajadores perciben haber tenido acceso a ciertas características del empleo de acuerdo con su trayectoria laboral. La intención de esta medida es tener la posibilidad de un contraste entre lo que se dice preferido y la percepción de oportunidades de acceso a los atributos que definen cada tipo de empleo. De manera que podemos establecer un referente, como el que se establece en la teoría, de lo que los individuos creen posible, y no sólo las posibilidades objetivas que tienen al alcance. Esto será importante para evaluar los esquemas de elección.

Los elementos que mide esta escala, son las mismas propiedades del empleo que se ordenaron por preferencias. El cálculo de la escala consiste en sumar los valores asignados a cada elemento, o *ítem*, para dar un valor global de cada observación. Pero debe cuidarse la calidad de su construcción, seleccionando únicamente los elementos válidos para la escala total. El proceso de selección y el resultado de las pruebas de validez se encuentran detallados en un apartado anexo al final del documento.

Si las oportunidades se han presentado en repetidas ocasiones de acuerdo con esta experiencia, asumiremos que el individuo ha podido satisfacer sus preferencias plenamente, sin importar las condiciones laborales que enfrenta. De manera que la puntuación total de la escala indique si, la correspondencia entre preferencias y condiciones está relacionada con una percepción de limitaciones.

En concreto, la puntuación global de los elementos válidos, componen la escala de percepciones se encuentran listados en la tabla IV.5:

<b>Tabla IV.5</b> Resultados de la prueba de validez para la construcción de la Escala Likert	
Ítems seleccionados	Ítems no significativos
Ser mi propio Jefe	Acceso flexibilidad de horario
Desarrollo profesional	Estabilidad de permanencia
Obtener altos ingresos	Jornadas menos monótonas
Pensiones	Obtener ingresos seguros
Atención Médica	Aplicar las habilidades adquiridas en la carrera
	Relaciones y ambiente laboral
	Acceso a prestaciones

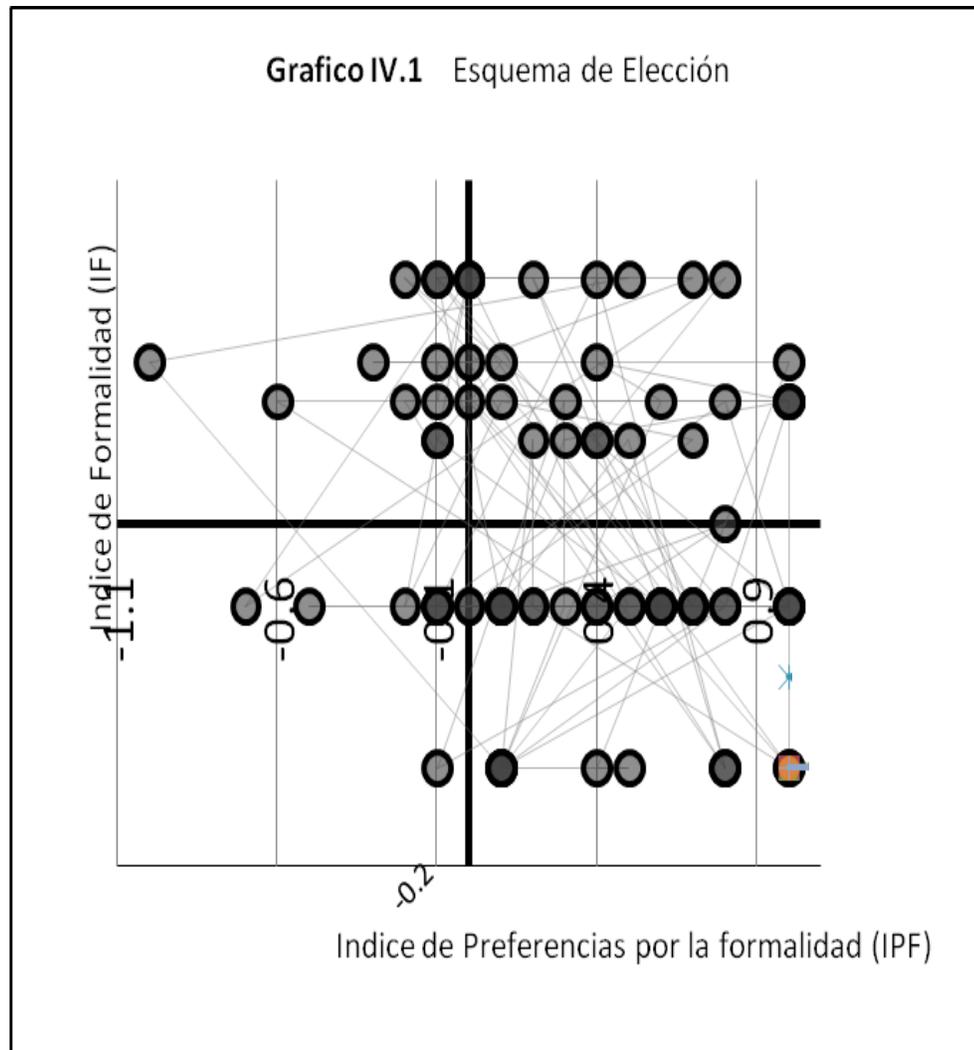
Fuente: Elaboración propia

#### 4.4 Elección y Condiciones

Una vez guiada la construcción de los indicadores, mostramos cómo fueron evaluadas las condiciones de trabajo con el orden de preferencias. El gráfico IV.1 representa el esquema de elección que se diseñó en el capítulo 2. En el eje vertical se encuentra el valor del Índice de Formalidad parcial<sup>40</sup> (IFparcial). En el eje horizontal se representa el Índice de Preferencias por la formalidad IPF.

---

<sup>40</sup> Que divide el (IF) en tres partes para adquirir valores entre  $[0 : 1] \in \mathbb{N}$ . Su construcción puede consultarse en el anexo correspondiente.



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la encuesta sobre condiciones y preferencias laborales

En conjunto muestran el grado de coincidencia señalado entre condiciones y preferencias. Las líneas de trazado señalan la concentración de valores en puntos iguales, así es posible observar una tendencia. La multiplicación de estos componentes resulta en un indicador de elección (GE).

En el gráfico se puede apreciar que buena parte de trabajadores con un empleo informal se inclinan por valores del trabajo formal. El resto de la tendencia se presenta difuso. Para aclarar la tendencia, véanse los cuadros IV.4 y IV.5, que muestran con detalle la distribución de cada cuadrante y los datos descriptivos de las condiciones que circundan los esquemas de elección. Las pruebas que muestran si la diferencia de medias

es significativa entre los cuadrantes de elección se encuentra en el apartado anexo A9, al final del documento.

Separando los datos por cuadrante observamos que, del 47% de encuestados que al menos cuentan con un contrato el orden de preferencias de casi la mitad de ellos (casi 20% del total de informantes) se inclina por los atributos que ofrece el empleo informal (Grupo FI). Quienes laboran en condiciones formales, y prefieren la esfera formal de trabajo representan un 27.2% del total (grupo FF). El 30% del total de encuestados (16% de informales) muestra coincidencia entre su preferencia por la informalidad y la esfera donde labora (Grupo I-I). Por último, es casi un 70% de los informales que estudiamos quienes preferirían laborar en un empleo formal (Grupo IF). Véase Cuadro IV.4.

La media de escolaridad de los padres se encuentra por debajo de la educación secundaria. Y visto por cuadrantes de elección, la diferencia en la educación media de los padres es significativamente inferior entre los trabajadores informales, y todavía menor para los trabajadores del grupo I-I. La media de edades es notablemente mayor entre trabajadores formales, y aún más para aquellos que prefieren la informalidad. Por consecuencia, también los años transcurridos desde el término de los estudios representan tendencias similares, sin una diferencia significativa entre los cuadrantes FF e II. Aunque la trayectoria laboral de los trabajadores Informales que prefieren la Informalidad es muy superior, la diferencia no es significativa respecto de los trabajadores formales.

<b>Cuadro IV.4</b> Descriptivos por cuadrante de Elección				
	<b>FI</b>	<b>FF</b>	Total Formales	Total de datos
Porcentaje del total	<b>19.8%</b>	<b>27.2%</b>	<b>47.0%</b>	<b>100%</b>
Composición por Mujeres (%)	59.1%	59.1%	60.0%	67.5%
Escolaridad media de los padres	3.13	3.05	3.08	2.91
Edad	25.69	24.59		23.43
Años transcurridos desde que terminó	6.56	5.55	5.97	4.69
Años desde el primer empleo	6.906	5.941	6.35	5.36
Empleos aprox. en trayectoria	2.94	3.09	3.03	2.7
Tiempo en el empleo actual	3.528	3.174	3.323	2.6
Tener alguna prestación (binario)	0.88	0.73	0.79	0.39
Tener Prestaciones Antes y Ahora [-1, 0, 1 y 2]	1.19	0.91	1.03	0.39
Cobertura Médica alternativa (% del grupo)	6.3%	27.3%	7.9%	13.6%
	<b>I-I</b>	<b>IF</b>	Total Informales	
Porcentaje del total	<b>16%</b>	<b>37%</b>	<b>53%</b>	
Composición por Mujeres (%)	61.5%	76.7%	72.1%	
Escolaridad media de los padres	2.69	2.8	2.77	
Edad	21.92	21.97	21.95	
Años transcurridos desde que terminó	3.85	3.40	3.53	
Años desde el primer empleo	5.462	3.993	4.44	
Empleos aprox. en trayectoria	2.77	2.20	2.37	
Tiempo en el empleo actual	2.531	1.954	1.99	
Tener alguna prestación (binario)	0.03	0	0.02	
Tener Prestaciones Antes y Ahora [-1, 0, 1 y 2]	-0.23	-0.17	-0.19	
Cobertura Médica alternativa (% del grupo)	15.4%	3.3%	18.6%	
<p><b>FI:</b> Significa la posición en el cuadrante de egresados que laboran al menos bajo el respaldo de un contrato y tienen predominantemente preferencias por atributos que ofrece el empleo formal.</p> <p><b>FF:</b> Se refiere a egresados que laboran al menos bajo el respaldo de un contrato y tienen predominantemente preferencias por atributos del empleo formal.</p> <p><b>I-I:</b> Se refiere a egresados que laboran sin contrato, y tienen predominantemente preferencias por atributos del empleo informal.</p> <p><b>IF:</b> Se refiere a egresados que laboran sin contrato, y tienen preferencias por atributos del empleo formal.</p>				

Esto implica dos puntos a señalar. En promedio, estos trabajadores han comenzado a laborar mucho antes de terminar los estudios. Se puede sugerir una tendencia entre los años de experiencia en el trabajo formal y la preferencia por la informalidad. Sin embargo, la misma tendencia se observa entre los trabajadores formales, por lo que la tendencia, en conjunto, sugiere que a más años de experiencia, aumenta la probabilidad de contar con un empleo formal,<sup>41</sup> y también de preferir la informalidad.

Por último, el escape está sugerido por el indicador de goce de prestaciones "antes y ahora". Este indicador, considera el valor negativo para aquellos trabajadores informales que reportaron haber laborado en un empleo formal anteriormente. La diferencia de este valor entre todos los cuadrantes es significativa. Esta tendencia es mayor para los trabajadores del grupo I-I. También es II, entre los informales, el que cuenta con mayor cobertura de atención médica por fuentes no relacionadas con el empleo. La media más alta se encuentra en el grupo de formales FF, aunque la tendencia más representativa se define para los informales como conjunto.

Remitiendo al cuadro IV.5, la experiencia laboral antes de concluir la formación no muestra diferencias relevantes, ni significativas. Sin embargo, las trayectorias fueron más consistentes con los estudios para los cuadrantes FF e II. El grado de coincidencia entre la formación y el empleo en el que están empleados, indica un valor más alto, si el trabajo actual está relacionado también con sus primeros empleos. Esto significa que los trabajadores formales que prefieren la formalidad entre los casos estudiados, no sólo se encuentran en el campo para el que están calificados, sino que tienden a laborar en una posición relacionada con su especialidad. Dado que los límites del indicador van de 0 a 2, se muestra mayor coincidencia entre la carrera y las trayectorias con el empleo actual. En mayor medida para los trabajadores del cuadrante FF. El grupo I-I muestra un valor relativamente más alto que los formales que prefieren la informalidad (FI). No obstante, el valor de esta media se relaciona más con una trayectoria fija, consistente a lo largo del tiempo, que con la coincidencia del empleo con la carrera estudiada.

---

<sup>41</sup> Esto, está documentado en la literatura sobre el tema: Huesca, 2009

La seguridad de permanencia en el empleo muestra la percepción de estabilidad laboral del trabajador. El valor del indicador será más alto si se piensa que el empleo actual puede conservarse el tiempo que el trabajador decida. Lo que se observa es una percepción significativamente mayor para los trabajadores formales de FF, respecto a cualquiera de los que prefieren la informalidad. Bajo reserva de corroborarlo, ello implicaría que formales e informales que prefieren la informalidad, en promedio, perciben mayor riesgo laboral.

La satisfacción con el empleo se construyó a partir del deseo de mantener el empleo, controlado por la incertidumbre de conseguir empleo fácilmente. El grupo que muestra menor satisfacción laboral es I-I. Al suponer elección consistente de empleos, esto mostraría fricciones con la satisfacción en el empleo elegido. La satisfacción con el empleo se define más sólida en el sector formal, y la preferencia por la formalidad establece también un patrón de mayor satisfacción, significativa aún en el cuadrante de informales. Esto puede suponer, todavía sin corroborar, la presencia de preferencias *contra-adaptativas*, que explican la preferencia de aquello que no puede alcanzarse.

El indicador de participación indica el grado de responsabilidad o dependencia del trabajador a partir de su importancia relativa en el gasto, del grado en que comparte gastos con otros miembros del hogar, y de su posición en la familia. A mayor valor del indicador, mayor será el grado de participación en el hogar, el grado de responsabilidad y, por tanto, menor el grado de libertad para elegir empleo. Como puede verse en el cuadro de correlaciones, la participación en la familia está muy ligada a la edad de los trabajadores. El grado de responsabilidad que se lleva a cuentas, es notablemente mayor para los trabajadores con empleos formales, de la misma forma que la edad de los trabajadores de cada cuadrante. Es importante hacer notar, que la preferencia por la informalidad de informales coincide con una posición secundaria o dependiente en el hogar. Ello también coincide con la disposición al riesgo que se documenta en la literatura sobre elección laboral (Maloney, 1999; Eherenberg, 1996).

El orden de preferencias aquí presentado, mantiene los límites de  $[-1 : 1]$ , no obstante, se han eliminado del cálculo las preferencias por altos ingresos, por relaciones personales, y por desarrollo profesional, puesto que estos atributos pueden representar

ventajas para cualquiera de las dos esferas laborales. Lo que se observa en estos grupos, es, que las preferencias por la formalidad son más definidas cuando provienen de trabajadores informales.

<b>Cuadro IV.5</b> Indicadores por cuadrante de Elección				
	<b>FI</b>	<b>FF</b>	Total Formales	Total de datos
Porcentaje del total	<b>19.8%</b>	<b>27.2%</b>	<b>47.0%</b>	<b>100%</b>
Experiencia previa a terminar la carrera	2.81	2.27	2.50	2.50
Trayectoria y Habilidades ejercidas	0.75	1.05	0.92	0.78
Seguridad de Permanencia	3.69	4.09	3.92	3.61
Satisfacción con el empleo	2.69	3.18	2.97	2.68
Indicador para participación y dependencia <sup>a</sup>	0.65	0.51	0.57	0.44
Orden de Preferencias	-0.20	0.27	0.07	0.13
Percepción de Oportunid. Formal <sup>b</sup>	9.00	6.64	7.63	7.07
	<b>II</b>	<b>IF</b>	Total Informales	
Porcentaje del total	<b>16%</b>	<b>37%</b>	<b>53%</b>	
Experiencia previa a terminar la carrera	2.54	2.43	2.47	
Trayectoria y Habilidades ejercidas	0.85	0.53	0.63	
Seguridad de Permanencia	3.00	3.53	3.37	
Satisfacción con el empleo	2.08	2.59	2.43	
Indicador para participación y dependencia <sup>a</sup>	0.30	0.35	0.33	
Orden de Preferencias	-0.20	0.34	0.18	
Percepción de Oportunid. Formal <sup>b</sup>	6.69	6.53	6.58	

Fuente: Elaboración propia

**FI:** Significa la posición en el cuadrante de egresados que laboran al menos bajo el respaldo de un contrato y tienen predominantemente preferencias por atributos que ofrece el empleo formal.

**FF:** Se refiere a egresados que laboran al menos bajo el respaldo de un contrato y tienen predominantemente preferencias por atributos del empleo formal.

**II:** Se refiere a egresados que laboran sin contrato, y tienen predominantemente preferencias por atributos del empleo informal.

**IF:** Se refiere a egresados que laboran sin contrato, y tienen preferencias por atributos del empleo formal.

<sup>a</sup> El indicador se construye a partir de medidas de participación en la familia, según posición del encuestado en el hogar, su importancia declarada como sostén del hogar, Participación en el gasto concreto.

<sup>b</sup> El indicador se calcula mediante las variables válidas para la percepción de oportunidades de acceso a características básicas del empleo formal ( Ingreso Seguro, Atención Médica y Pensión).

La media de preferencias para el sector formal en conjunto, establece más indiferencia que inclinación por estos atributos. Mientras que la media para el conjunto de trabajadores informales, se orienta definitivamente hacia la formalidad.

La percepción de oportunidades de los atributos del empleo que se muestra aquí, está construida a partir de la intensidad con que se percibe el acceso a prestaciones y a un ingreso seguro a lo largo de la trayectoria de cada trabajador. Como puede esperarse, la media de percepciones es mayor para los trabajadores formales. Pero resulta interesante observar, que la percepción de acceso es muy superior entre los trabajadores formales que prefieren la informalidad.

Lo que se observa en la cuadro IV.6 es la sugerencia de que la trayectoria laboral tiene una relación favorable a la inserción en la esfera formal. Los años de trayectoria, la edad y la participación activa en el sostén de la familia, están correlacionadas con la formalidad, lo mismo que la satisfacción con el empleo. Para el índice de formalidad parcial, tal como fue calculado para el gráfico IV.1, muestra una efectiva correlación inversa con el índice de preferencias. Se verá en el siguiente apartado, la relación que guarda con otras variables.

<b>Cuadro IV.6</b>		Edad	Media Geométrica de la escolaridad paternal	Años transcurridos desde que terminó	Indicador de participación	Índice de Preferencias por la Formalidad	Grado de elección	Seguridad de Permanencia
Correlaciones Bivariadas Relevantes								
IF parcial	Correlación de Pearson	,326**	,233*	,302**	,484**	-.197	,490**	
	Sig. (bilateral)	.003	.038	.006	.000	.079	.000	
Satisfacción con el empleo	Correlación de Pearson				,310**	.186		,521**
	Sig. (bilateral)				.005	.100		.000
Indicador de participación	Correlación de Pearson	,494**						
	Sig. (bilateral)	.000						

La satisfacción con el empleo, por otro lado, está correlacionada con la seguridad de permanecer en el empleo, y también con la participación en el hogar. Pero esto será discutido en lo que sigue.

## 4.5 Modelos explicativos de las Preferencias, la Satisfacción con el empleo y la Formalidad

### Satisfacción con el empleo

La coincidencia entre preferencias laborales y condiciones de empleo tendría también que expresar satisfacción para los trabajadores que eligieron. En el cuadro IV.6 observamos la correspondencia existente entre la formalidad del empleo y la satisfacción laboral. Fijando un Intervalo de Confianza del 90% (dado el número de observaciones y las limitaciones anteriormente documentadas) fue construido un conjunto de variables que explican la satisfacción con el empleo en un modelo de regresión logística, que evalúa la satisfacción con el empleo como variable dicotómica dependiente, de acuerdo con las variables que a continuación se detallan.

**Cuadro IV.7** Modelo Logit sobre la Satisfacción con el Empleo

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

La bondad de ajuste del modelo es importante y significativa. La prueba de significancia *Hosmer and Lemeshow*, enfrenta la hipótesis nula de que los valores esperados son iguales a los observados. Por lo que, en este caso, la significancia se busca a la inversa de los niveles de confianza usuales. Por ello, la significancia de Chi cuadrada presentada en el cuadro anterior, brinda certeza a la capacidad de ajuste del modelo. Datos más detallados sobre el conjunto de datos, y su capacidad predictiva (que asciende al 80%) se encontrarán en el apartado A7 al final del documento.

<b>Cuadro IV.8</b>		<b>Ajuste del modelo</b>		
		<b>Prueba de Hosmer y Lemeshow</b>		
R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke	Chi cuad	GI	Sig.
0.302	0.433	11.685	8	0.166

Lo que resultó del análisis fue una significativa relación positiva de la *Satisfacción laboral* con la *Seguridad de Permanencia* en el empleo. Resultó pertinente

corroborar que los trabajadores que cuentan con un *Contrato escrito* afirman estar satisfechos con su empleo, con mayor frecuencia que aquellos que *no cuentan con un contrato*. De igual manera que contar con un contrato incrementa la probabilidad de reportar satisfacción con el empleo, respecto de quienes no están satisfechos.

**Cuadro IV.9** Variables y Coeficientes en el Modelo

	Variable	Registro	Explicación				
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		0.010
	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 empleos por año.	-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
	Contrato Binario	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

Caso contrario, se confirmó una correlación negativa de la satisfacción laboral con la percepción de oportunidades y con la movilidad media de los empleos a lo largo de la trayectoria.<sup>42</sup> Es decir, cuando la trayectoria laboral de uno de estos egresados se ha

<sup>42</sup> La percepción de oportunidades de acceso fue calculada a partir de las variables válidas de la escala tipo *Likert*, eliminando las mismas variables que fueron descartadas del índice de preferencias.

mostrado inestable, o la percepción de oportunidades es alta, es menos frecuente reportar satisfacción con el empleo, como lo afirma el signo de los coeficientes B, en la tabla. Esto sugiere que, a mayor percepción de oportunidades de acceso a los atributos del empleo (esto podría significar menores dificultades previas para gozar de estas características) menor será la probabilidad de reportar satisfacción con el empleo. Y, entre más inestable una trayectoria con menos frecuencia se reportará satisfacción con el empleo.

Nótese que en estas variables existen dos grandes grupos. Por un lado, la seguridad con el empleo actual. Por otro lado, la satisfacción reportada por la experiencia adquirida, reflejada en variables como la percepción de oportunidades a lo largo de la trayectoria, y la estabilidad relativa de los empleos, de acuerdo con el número medio de empleos por año desde el inicio de la vida laboral. La proporción de personas que están satisfechas con su empleo es significativamente mayor si cuentan con un contrato, y aún más si perciben seguridad en el empleo. Evaluando los coeficientes de la regresión logística que explica la satisfacción con el empleo, de la forma:

$$P(\text{Satisfac Lab}=1) = \frac{e^{-0.293*\text{Per Oportu}-0.532*\text{Movilidad}+ 2.7*\text{SeguEmpleo}+1.181 \text{ Contrato}}}{1- e^{-0.293*\text{Per Oportu}-0.532*\text{Movilidad}+ 2.7*\text{SeguEmpleo}+1.181 \text{ Contrato}}}$$

Se encuentra, por otro lado, que entre más oportunidades percibe una persona de tener acceso a ciertas características del empleo, menor probabilidad tendrá de estar satisfecha con su empleo. De la misma manera, entre más inestable ha sido la trayectoria de un trabajador es menos probable que esté satisfecha con su empleo actual. Lo importante en este cálculo, es que podemos afirmar que, al menos en los casos que hemos estudiado, las personas que cuentan con un contrato y perciben seguridad de permanencia en su empleo actual, tenderán con mayor frecuencia a estar satisfechas con ese empleo. Como asimilación de la experiencia, tanto una trayectoria inestable (más empleos por año en promedio) o bien, mayor certeza de acceso a las características de un empleo formal (mayor percepción de oportunidades), reducen las posibilidades de que una persona esté satisfecha con su empleo. Por definición, una persona con trayectoria inestable no tendrá generalmente alta percepción de oportunidades, por lo que puede

sugerirse que demasiada seguridad o demasiados obstáculos reducen la satisfacción con el empleo. No obstante, las condiciones concretas del empleo son definitivas para estar satisfecho.

<b>Cuadro IV.10</b> Evaluación del modelo de regresión lineal para las Preferencias por la Formalidad				
Variables	Combinación de características			
Percepción oportunidades	3	3	12	12
Número de empleos entre años	4	10	1.5	1.5
Seguridad en el empleo	0	1	0	1
Tener Contrato	0	1	0	1
P (Satisfacción =1)	0.262	0.414	0.088	0.823

En el cuadro anterior, se observa que, manteniendo los demás constante, entre la tercera y cuarta columnas, se supone una alta percepción de oportunidades y una trayectoria relativamente estable (con 1.5 empleos por año de trayectoria). La percepción de seguridad de permanencia en el empleo y la posesión de un contrato, son más importantes que una trayectoria estable, al comparar entre la primera y la segunda columna. Con esta misma comparación, pero caracterizando individuos con baja percepción de oportunidades, y trayectorias más agitadas, la probabilidad de estar satisfecho con el empleo, respecto de los que no lo están, es aún menor si no se cuenta con un contrato y se percibe seguridad de permanencia, aún cuando la inestabilidad en la trayectoria sea más estable.

Destaca que a mayor inestabilidad laboral a lo largo de la trayectoria, los trabajadores tenderán a estar menos satisfechos con el empleo actual. De manera que podemos distinguir la influencia en la satisfacción de una trayectoria accidentada, de la de una trayectoria con dificultades de acceso.

Sin olvidar que los datos de la encuesta no permiten generalizaciones, sino identificar tendencias al profundizar en los marcos de elección, lo importante de la relación negativa entre la percepción de oportunidades y la satisfacción con el trabajo, es la formación de preferencias. Una de las posibles interpretaciones que estos datos

sugieren, es que una amplia percepción de oportunidades, reduzca la satisfacción laboral bajo el signo de que puede conseguirse más de lo que se tiene. En este plano el resultado comienza a encaminarse hacia el esquema de *planificación del carácter*. Por otro lado, si una baja percepción de oportunidades a lo largo de la trayectoria reduce la frecuencia de satisfechos con el empleo actual, de la misma manera que condiciones más precarias en el empleo, reducen las posibilidades de estar satisfecho con este empleo; la insatisfacción consecuente se amolda a las condiciones propuestas para la *adaptación de preferencias*, como se ha sugerido desde el capítulo 3. Pero aún no podemos observar estos efectos.

Para profundizar en estos esquemas, debe observarse cuáles son las relaciones que presenta el orden de preferencias, para conocer mejor la implicación de un proceso de formación de preferencias a lo largo del tiempo.

### **Índice de Preferencias por la formalidad**

Como puede observarse en el cuadro de variables y coeficientes y en el subapartado anterior sobre la construcción del Índice de Preferencias, la variable dependiente del siguiente modelo: *Índice de Preferencias por la Formalidad (IPF)* se construye acumulando las respuestas ponderadas de cada uno de los entrevistados frente a valores que caracterizan al empleo, entre la formalidad y la informalidad, según la literatura sobre el tema. Sumando los valores ponderados se obtiene el indicador numérico que refleja la orientación de las preferencias. Para mejorar las posibilidades de ajuste, la construcción de un índice de preferencias como variable explicada en este modelo, se basó únicamente en la consideración de atributos relacionados con el referente formal del empleo. Se consideraron las preferencias por ingresos seguros, prestaciones en general, y por atención médica y por pensión. De manera que la variable respuesta sólo tomará valores positivos, y su valor explicativo se refiere únicamente a mayores (o menores) preferencias por la formalidad. Recuérdese que la orientación de las preferencias es independiente del sector formal o informal en que los entrevistados laboren. Justamente en torno a estas diferencias tomará rumbo la discusión.

Además de las tendencias observadas en las tablas IV.4 y IV.5, cabe destacar que el 68% del total de egresados encuestado está titulado. Al confrontar la

caracterización de los egresados titulados por cada uno de los apartados del cuadrante Condiciones –Preferencias, observamos que sólo los trabajadores formales con preferencias por la formalidad (Cuadrante F-F) muestran una diferencia significativa respecto del resto.

**Cuadro IV.11** **¿Está titulado?**

FI	FI			FF	FF		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	2	12.5	12.5	No	7	31.8	31.8
Sí	14	87.5	100.0	Sí	15	68.2	100.0
Total	16	100.0		Total	22	100.0	
<b>II</b>				<b>IF</b>			
No	5	38.5	38.5	No	12	40.0	40.0
Sí	8	61.5	100.0	Sí	18	60.0	100.0
Total	13	100.0		Total	30	100.0	

En teoría, los egresados titulados tienen más oportunidades de encontrar un empleo formal. Esta segmentación grande de trabajadores formales titulados hacia la preferencia por lo informal, nos da una pauta para evaluar la formación de preferencias entre trabajadores titulados. El modelo que se presenta a continuación, sugiere una correlación entre menores preferencias por la formalidad cuando los trabajadores vienen del sector formal.

El efecto de la trayectoria laboral (considerada desde el primer empleo) sobre las preferencias por la formalidad no fue significativo. No obstante, al discriminar los casos sólo para titulados considerando el inicio de la trayectoria desde el año en que se obtuvo el título, se obtienen resultados significativos, y pertinentes para el análisis que aquí se construye.

El modelo de regresión lineal, tanto como el modelo logístico que se han construido en esta sección, deben interpretarse con cierto cuidado, dadas las condiciones de los datos. En primer lugar, la selección de casos es un registro de casos con ciertas similitudes que no pretende expresar la realidad de un segmento sino evaluar que, bajo ciertas condiciones, los individuos eligen el empleo que desean bajo un mecanismo específico de formación de preferencias. Las condiciones de elección son las que

veremos y por tanto, las conclusiones de ésta tesis, no pretende una generalización de los resultados, sino la presencia de un proceso de elección específico.

El modelo de regresión lineal mantiene un criterio de elección de coeficientes, consistentes donde los errores se encuentran dentro de ciertos niveles de anormalidad. Esto es, las estimaciones lineales por mínimos cuadrados permiten observar la relación entre variables, donde aún debilidades de predicción como la heteroscedasticidad permiten observar consistencia entre los coeficientes B (Johnston, 1997: 429). Por lo que se ha discutido acerca de la selección de casos analizada, más allá de obtener información precisa con posibilidades de generalización, para simplificar el cálculo se ha elegido un modelo de regresión lineal que permita observar los mecanismos que participan en un proceso específico de elección de empleos formales en un grupo acotado de condiciones relativamente homogéneas.

Las funciones correspondientes, por tanto, no esperan ser representativas; en todo caso se espera que sean significativas para el grupo de observaciones y valores que ha sido seleccionado, ajustando razonablemente a los valores dados en estos datos. Por ello, las pruebas fuera de las condiciones en que esta selección de datos fue tomada resultarían poco creíbles. Por ejemplo, suponer que una persona lleve más de 20 años trabajando en un mismo empleo, básicamente mostraría un resultado no definido en la regresión calculada para este análisis. Esto no implica que una persona no pueda laborar más de 20 años en un mismo lugar y reflejar un orden de preferencias o un estado de satisfacción con el empleo, sino porque las explicaciones aquí presentadas están construidas sobre un grupo de observaciones con períodos de experiencia en el empleo más cortos. Por ello, se advierte que la eficiencia y el poder predictivo de las funciones resultantes se mantiene débil dado el número de observaciones. Sin embargo, esta investigación se ha desarrollado bajo conocimiento de las limitaciones que un número pequeño de casos puede traer, y por esta razón se buscó que las observaciones reflejaran, en lo posible, condiciones similares y así obtener información relevante de un escenario particular, que es la formalidad o informalidad laboral en egresados de carreras técnico – profesional ocupados en actividades remuneradas en la Ciudad de México. No sobra

repetir que las edades son similares y que pocas observaciones tienen más de 7 años de experiencia laboral.

Como puede observarse en la siguiente ecuación, buscando medir qué elementos influyen en la formación de preferencias se obtiene que, el tiempo de permanencia en el empleo actual y la formalidad de los empleos son elementos decisivos para definir la orientación de las preferencias.

**Cuadro IV.12**

Modelo de regresión lineal para Preferencias Laborales					
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	Dummy Trayecto Muy Relacio.	Tiempo en empleo actual
	0.499	0.323	-0.363	-0.242	-0.494

Observamos una medida de ajuste significativa suficientemente fuerte como para sugerir tendencias. Las variables incluidas son los años transcurridos desde la obtención del título. Lo que implica el momento en que se acreditan las habilidades en el mercado, además de la experiencia. Se incluye el indicador que relaciona la carrera estudiada y la trayectoria del trabajador con el empleo actual. Desde una variable dicotómica, el valor 1, representa la coincidencia de una trayectoria continua y relacionada con la carrera estudiada. Se incluye el tiempo que el trabajador ha permanecido en el empleo actual, indicando qué tanta experiencia ha adquirido en este puesto. Éstas dos últimas variables son incorporadas con la intención de evaluar el efecto de la experiencia en la formación de preferencias. Por último, se incluye el *Índice de Formalidad* (IF) que, como puede observarse en el cuadro que sigue, es una síntesis numérica de las características que definen al trabajo formal: empleo asalariado; contar con contrato; obtener pensión y atención médica como prestación del empleo. El Índice utilizado es sensible a los cambios entre haber tenido prestaciones en empleos anteriores, y no contar con

prestaciones en el empleo actual. Según puede verse en el anexo metodológico correspondiente.

Cuadro IV.13		PREFERENCIAS POR LA FORMALIDAD							
Variable		Registro	Explicación						
Dependiente:	IPF	Numérico, en el rango [0 : 1], que pertenece a los números reales.	Registra en un rango de [0 : 1], una síntesis ponderada de características del empleo formal. Al límite inferior se acercan las observaciones más inclinadas por la informalidad. Por el contrario, al límite superior se acercan quienes prefieren características del empleo que, según la literatura, representan la formalidad.			Beta	T	sig.	Tolerancia
						estandarizada			
Independientes:	Años desde Titulación	Numérico	Años transcurridos desde el momento en que recibió el Título que le acredita como técnico profesional.			0.323	1.792	0.079	0.428
	Índice de Formalidad	Numérico, en el rango [0 : 1], que pertenece a los números reales.	Es una medida numérica que sintetiza en un rango de 0 a 1, las condiciones laborales que caracterizan la formalidad: tener un trabajo asalariado; contar con un contrato escrito; contar con prestaciones (Atención médica y pensión ponderando el haber tenido antes en caso de ausencia).			-0.363	-2.975	0.005	0.938
	Dummy TrayectMuy Relacio.	Categorías: [0 , 1]	Registra si la trayectoria laboral está relacionada con los primeros empleos y con la carrera estudiada. Si ambas condiciones se unen o no, serán registradas en [No, Sí]			-0.242	-2.019	0.049	0.971
	Tiempo en empleo actual	Numérico	Registra en años el tiempo que se ha conservado la posición laboral actual.			-0.494	-2.796	0.007	0.445
	Constante					0.499	8.545	0	

Lo que se encuentra en este conjunto de variables es la confirmación de que una trayectoria continua y, sobre todo, el tiempo que se ha permanecido en un empleo tienden a reducir las preferencias por el empleo formal, al menos para esta selección de casos. El coeficiente Beta del Índice de formalidad del empleo, al igual que una experiencia más duradera en el puesto de trabajo, reducen la preferencia por empleos formales. Sabemos que los egresados titulados tienden a laborar más en la esfera formal.

Entre éstos, de quienes se asume que tienen más oportunidades de ocuparse en la formalidad, con el tiempo prefieren menos la esfera formal. A mayor tiempo de experiencia en el empleo actual, este grupo de egresados prefiere menos la formalidad. Sin embargo, entre más larga es su trayectoria, tienden a preferir más la formalidad. Esto es, conforme tienen más experiencia en el mercado de trabajo.

Dentro del rango de datos observado, el número de años elegido para este ejemplo supone un número de años desde la titulación del trabajador, un poco más alto que la media del grupo analizado, suponiendo al menos la mitad de años de la trayectoria formal en el último empleo, para mostrar luego el efecto del tiempo en las preferencias, bajo condiciones similares. Luego evalúa el efecto la trayectoria según la relación de acreditación en el campo laboral, como fue discutido anteriormente.

<b>Cuadro IV.14</b> Evaluación del modelo de regresión lineal para las Preferencias por la Formalidad			
	a1	a2	
Años titulación	5	5	Manteniendo el resto de variables iguales en los niveles medios, las condiciones de trabajo medidas en IF, se muestran relevantes al establecer que, entre más formales son las condiciones de empleo, las preferencia de un individuo por la formalidad pueden variar inversamente dentro de los casos estudiados.
Índice Formalidad (IF)	<b>0.2</b>	<b>1</b>	
Trayectoria relacionada	1	1	
Tiempo en empleo actual	2.5	2.5	
IPF	0.56	0.27	
	b1	b2	
Años titulación	<b>10</b>	<b>10</b>	Manteniendo el resto de condiciones iguales respecto del tabulado (a), con más años de haber acreditado la carrera se observa una tendencia más definida por preferir la formalidad, tanto bajo las condiciones de un empleo formal, como las de uno informal. Es decir, con el paso del tiempo no se prefiere más la informalidad; y esto está más definido aún si el individuo ha laborado bajo condiciones informales. Lo que permite identificar con mayor claridad un proceso contra-adaptación.
Índice Formalidad (IF)	0.2	1	
Trayectoria relacionada	1	1	
Tiempo en empleo actual	<b>5</b>	<b>5</b>	
IPF	0.94	0.65	
	c1	c2	
Años titulación	5	5	Estableciendo condiciones similares, entre el número de años de experiencia en el empleo actual, el número de años desde la obtención del título y condiciones informales de empleo, una trayectoria que reconoce las capacidades acreditadas por el individuo encuentra mayor preferencia por la formalidad.
Índice Formalidad (IF)	0.2	0.2	
Trayectoria relacionada	<b>0</b>	<b>1</b>	
Tiempo en empleo actual	2.5	2.5	
IPF	<b>0.81</b>	<b>0.56</b>	

La comparación entre los tabulados (a) y (b) del cuadro 14, es importante puesto que, al menos para los casos estudiados, muestra un proceso de contra-adaptación de preferencias entre los trabajadores informales. En ambos casos los trabajadores informales prefieren la formalidad en mayor medida, aún cuando su trayectoria observa condiciones de similares de acreditación en el mercado, permitiendo suponer las mismas oportunidades de elección. Por lo que se sugiere que entre estos casos los trabajadores informales no muestran una elección consistente con sus preferencias, y más aún, no se adaptan, sino que desean aún más un empleo formal conforme pasa el tiempo, contra-adaptándose.

Por otro lado, comparando la trayectoria sólo de trabajadores informales, sin considerar el tiempo, una trayectoria donde las capacidades no están acreditadas en el mercado, es decir, bajo condiciones menos propicias para la elección de empleo muestran una inclinación por la formalidad. Debe subrayarse que, la delimitación inicial de egresados de CONALEP, junto con la evaluación de únicamente los trabajadores titulados, supone que aquellos laborando en la informalidad han tenido mayores ventajas que la mayoría de los trabajadores al elegir empleo. Así, esta contra-adaptación implica que la aparente elección de un empleo informal entre estos trabajadores calificados no sólo esconde un grado de dificultad, sino una formación de preferencias orientada hacia la formalidad, dejando ver un grado de exclusión laboral en que se encuentra este grupo de jóvenes.

Hasta ahora, sabemos que la satisfacción con el empleo está relacionada con una trayectoria estable y con la obtención de un empleo formal; por otro lado sabemos que entre más tiempo de experiencia se prefiere más la formalidad, a no ser que se lleve mucho tiempo en el empleo actual, que éste sea formal, o que este empleo esté relacionado con los primeros empleos y con la carrera estudiada. Es decir, la formalidad se prefiere menos desde la formalidad y la estabilidad misma. O bien, desde trayectorias consistentes y continuas. Esto explica por qué la ventaja porcentual entre trabajadores titulados formales que prefieren la informalidad.

Puede afirmarse sobre esta relación de datos, que a lo largo del tiempo, ya sea medido como satisfacción con el empleo o preferencia, una trayectoria estable y experiencias más duraderas en un puesto de trabajo llevan a la insatisfacción con el empleo, por un lado, y a preferir menos la formalidad. En este sentido, se mantendrá de cerca el esquema de preferencias *contra-adaptativas* como alternativa para explicar la reducción de valores preferidos de la formalidad: deseando lo que no se tiene.

Según los datos más descriptivos del inicio del capítulo, dado que los años de trayectoria son mayores en la informalidad, el resultado de esta regresión da pie a sugerir que, con datos representativos, podría encontrarse que la informalidad es también preferida desde la informalidad (grupo I-I) a lo largo del tiempo. Por lo que se puede sugerir la incorporación de un orden de preferencias orientado hacia la informalidad conforme el trabajador adquiere experiencia. Esto querría decir, que existe un proceso de formación de preferencias del trabajador a lo largo de su trayectoria.

### Formalidad

Por último, presentamos un modelo que sólo corrobora algunos datos ya presentados, y corrobora algunas discusiones ya documentadas en la literatura sobre el tema. La formalidad se explica aquí por la participación en la familia, la escolaridad de los padres, y por una relación negativa con el orden de preferencias. Con ajuste aceptable y significativo, puede expresarse como sigue:

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

Ajuste del modelo		ANOVA					
		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
R	R cuadrado corregida	Regresión	3.140	3	1.047	11.750	.000 <sup>a</sup>
		Residual	6.860	77	.089		
.560 <sup>a</sup>	.287	Total	10.000	80			

**Cuadro IV.16** PREFERENCIAS FORMALIDAD

	Variable	Registro	Explicación				
Dependiente:	Índice de Formalidad	Numérico, en el rango [0 : 1], que pertenece a los números reales.	Es una medida numérica que sintetiza en un rango de 0 a 1, las condiciones laborales que caracterizan la formalidad: tener un trabajo asalariado; contar con un contrato escrito; contar con prestaciones (Atención médica y pensión ponderando el haber tenido antes en caso de ausencia).				
				Beta estandarizada	t	sig.	Tolerancia
Independientes:	Indicador de Participación y Dependencia	Numérico, en el rango [0 : 1], que pertenece a los números reales.	Indica numéricamente una síntesis de tres medidas de participación en el hogar, por el lado de: la posición familiar; del destino del gasto; y de la participación en el gasto familiar. El resultado indica en su límite inferior (0) cuando una persona de pende o participa muy poco en la reproducción del hogar. Las medidas cercanas al límite superior (1), indican mayor responsabilidad en el sostén y reproducción del hogar.	0.417	4.314	0	0.952
	Media Geométrica de la escolaridad de los padres	Numérico	Es la media geométrica del rango de escolaridad de los padres. A partir de este dato, se supone una medida no definitiva de estratificación social, en ausencia de información sobre los ingresos, y en condiciones de escolaridad homogénea de los encuestados.	0.184	1.915	0.059	0.966
	Índice de Preferencias por la Formalidad	Numérico, en el rango [0 : 1], que pertenece a los números reales.	Registra en un rango entre 0 y 1, a cuyo límite inferior se acercan las observaciones con más inclinadas por la informalidad. Y, por el contrario, al límite superior se acercan quienes prefieren más la formalidad.	-0.21	-2.143	0.035	0.924
	Constante			0.174	1.182	0.241	

La participación en la familia explica la formalidad como una relación positiva que, puede imaginarse, no permitiría elegir un empleo de mayor riesgo y reduce los grados de libertad para el riesgo, como puede representar mayor necesidad de proveer servicios. La escolaridad de los padres no sólo establece una capacidad mayor de inserción por la posesión de un capital simbólico en los términos de Bourdieu, como representa una posición que facilita la inclusión social, y la inserción laboral por consecuencia.

<b>Cuadro IV.17</b> Evaluación del modelo de regresión lineal para las condiciones del empleo			
Variables	a1	a2	
Participación	<b>0.1</b>	<b>1</b>	El grado de participación en el ciclo de reproducción del hogar, así como el grado de responsabilidad que implica efectivamente supone mayores condiciones de formalidad en el empleo entre los casos evaluados.
Escolaridad media Padres	2.5	2.5	
Índice de Preferencias Form	1	1	
IF	0.47	0.84	
	b1	b2	
Participación	1	1	Las preferencias por la formalidad son adversas a las condiciones del empleo. Sin embargo, como se observa al comparar el tabulado (c) con el (b), la posición social de la familia, medida por la escolaridad media de los padres definitivamente influye sobre las posibilidades de encontrar un empleo formal
Escolaridad media Padres	<b>1</b>	<b>1</b>	
Índice de Preferencias Form	<b>0.2</b>	<b>1</b>	
IF	0.73	0.57	
	c1	c2	
Participación	1	1	
Escolaridad media Padres	2.5	2.5	
Índice de Preferencias Form	<b>0.2</b>	<b>1</b>	
IF	0.98	0.84	

En el tabulado (a) del cuadro IV.17 se han caracterizado dos tipos de trabajador que prefieren completamente la formalidad, con escolaridad media de los padres relativamente alta, de acuerdo con la media de los datos analizados, suponiendo que estos trabajadores tienen oportunidades reales de elección de empleos. Lo que se

encuentra es que la responsabilidad familiar es un factor relevante para mantenerse en un empleo formal.

Por otro lado en el tabulado (b) se supone un grado de participación completa y baja escolaridad de los padres, se busca evaluar las condiciones de trabajo en que un individuo entre estos casos se encontraría si tiene menores oportunidades de elegir, y necesidades reales de un empleo formal, bajo diferencias significativas entre las preferencias. Luego se compara con mayores oportunidades de elegir, por la escolaridad de los padres en el tabulado (c). Lo que se encuentra es en ambos casos, es la posición social influye positivamente en las condiciones de trabajo; y que las preferencias por la formalidad son adversas a las condiciones laborales. Entre los datos analizados, aquellos que prefieren la informalidad laboran bajo condiciones más ventajosas.

El elemento que indica un signo de exclusión laboral es, de nuevo, la relación negativa que presenta la formalidad con el orden de preferencias. Esto significa que, cuando las preferencias por el empleo formal son más altas, es probable encontrar un trabajador con condiciones de empleo menos formales. Esto es que las preferencias y las condiciones de empleo, para estos datos, tienden a divergir.

Cuando se intenta medir en qué sentido influyen las preferencias en el grado de formalidad de un empleo, se encuentra que a mayor inclinación por la formalidad, menos favorables (en el sentido formal: prestaciones y contrato) son las condiciones de empleo. Las responsabilidades directas con la familia, y la escolaridad media de los padres influyen positivamente en la formalidad de un empleo. Con lo que hemos visto a lo largo de los tres modelos, se puede decir que, aquellos que están en la formalidad prefieren la informalidad después de un tiempo, por un proceso de formación de preferencias contra-adaptativas.

Hasta este punto puede decirse que para esta selección de datos se cumple que los trabajadores con mayores oportunidades de obtener un trabajo formal (en este caso, los que efectivamente tienen un trabajo formal son aquellos con una trayectoria estable, con un trabajo durable, y que están titulados (sus habilidades están acreditadas en el mercado por una institución) son aquellos cuya formación de preferencias se orienta menos a la formalidad. No obstante, se mantienen en el empleo formal.

En lo que sigue, trataremos de ligar lo que sugieren estas tendencias para discutir la hipótesis que sostiene esta investigación.

#### 4.6 Consideraciones finales

Con interés por los mecanismos que participan en la elección, y sin poder corroborar la validez externa de los resultados por el tamaño de la selección de casos, debe considerarse que los procesos sugeridos por el análisis apuntan tendencias relevantes entre los casos estudiados, pero no pretenden generalización alguna.

Los resultados presentados hasta el momento sugieren que la experiencia y el tiempo transcurrido en el mercado laboral se relacionan con una posición de trabajo formal. Se sabe también, que son los trabajadores formales quienes se encuentran más satisfechos con el empleo, y que la satisfacción se aleja de altas percepciones de oportunidad. Todo ello, coincide con la formación de un esquema de preferencias hacia la informalidad incorporado o reforzado con el tiempo.

Para los trabajadores de la esfera formal, esto implicaría una formación de preferencias *contra-adaptativas*. Pensado con ligereza, se explicaría así el hecho de que los trabajadores del grupo I-I (Informales que prefieren la Informalidad) tengan experiencia en el empleo formal, y tengan mayor tiempo de trayectoria laboral. Sin embargo, el grado de satisfacción que presentan los trabajadores de ese cuadrante de elección muestra lo contrario.

Se observa una pauta de *contra-adaptación* de preferencias entre los trabajadores formales que prefieren la informalidad, y los trabajadores informales que prefieren la formalidad. Pero, basando la siguiente afirmación en los niveles de percepción de oportunidades de los informales en el cuadrante *I-I* en el esquema *Condiciones - Preferencias*, la insatisfacción expresada por este grupo podría sugerir la formación de preferencias bajo esquemas de adaptación. Puesto que la insatisfacción expresa una fricción entre lo deseado y lo obtenido, por un lado. Por otro, si la formación de las preferencias está relacionada con la experiencia en el empleo bajo un coeficiente *Beta* negativo, y estos últimos trabajadores mantienen trayectorias laborales más largas, su expresión de las preferencias tendería a mostrar una formación de preferencias menos

proclives a la formalidad, bajo esquemas de insatisfacción en el empleo. Esta razón, se sugiere aquí, mostraría un esquema de *preferencias adaptativas* en los empleados del grupo I-I.

La participación familiar es de gran interés para este análisis, porque ofrece condiciones favorables para elegir o conservar un empleo inestable. Y es en este punto donde el análisis cualitativo sugiere una orientación al respecto. Registrado así en el imaginario que los trabajadores entrevistados han construido sobre un mercado laboral donde el empleo formal es inestable. La reconstrucción de la narrativa de trabajadores informales mostró que, al menos en sus condiciones particulares, la posición familiar es un refugio de la inestabilidad que implica un empleo formal.

Incluso sin depender del ingreso familiar, una cómoda posición familiar permite esperar mejores oportunidades, y arriesgar limitaciones de la trayectoria. Las correlaciones bivariadas del indicador de participación familiar señalan que esta participación reduce la movilidad media de los empleos. Se observó también una mayor tendencia a la formalidad conforme se acumula trayectoria y se suma edad a los trabajadores. Son los más jóvenes quienes tienden más a laborar en la informalidad, y son ellos quienes tienden a cambiar de empleo más rápido. No obstante este proceso ya está documentado en la literatura sobre el tema, lo importante en esta evaluación es señalar los temas pendientes para futuros trabajos de investigación. Queda por corroborar la validez externa de un proceso de elección con preferencias ajustadas que, por demás da la posibilidad de posponer la exclusión.

La narrativa de algunos entrevistados, mostró oportunidades reales de inserción. Y el empleo en el que se encuentran, se declaró preferido gracias a la seguridad de ingresos que ofrece. Más estable que otras experiencias en el empleo formal. La seguridad que ofrecen estos empleos es una continuidad probada, y un riesgo absorbido por la posición familiar.

Este resguardo en la familia abre la posibilidad de elegir entre distintas opciones laborales si el referente formal buscado no satisface por completo sus expectativas. De manera que, se sugiere como reflexión final, que la elección de un empleo sin prestaciones no sólo está acompañado de un ajuste de expectativas. La elección de

empleos precarios está acompañada de grados de libertad para elegir. En estas condiciones, el relato expresa el conocimiento de los riesgos del autoempleo, y las condiciones reflejan la libertad de no valorar las posibilidades adversas.

Si la percepción de oportunidades depende de la trayectoria laboral, y la satisfacción laboral depende de la seguridad de permanencia, el riesgo que los entrevistados observan de la esfera formal puede cuestionarse con base en los datos aquí presentados. La percepción de seguridad y la satisfacción laboral son más bajas en el grupo FF, de trabajadores que laboran en, y prefieren la esfera formal. La posición familiar, debe entonces influir en las expectativas.

La participación activa en el sostén del hogar se opone a una posición informal de trabajo, pero son estos trabajadores quienes tienden a preferir la informalidad. Si la posición familiar y la cobertura alternativa de servicios médicos es más marcada para el grupo I-I, entonces no sólo puede elegirse un empleo sin prestaciones desde una posición familiar dependiente o secundaria, sino que puede ser una razón para encontrar menos deseable la formalidad. Llevando la percepción de oportunidades a una estrategia de *uvas verdes*, posible gracias al refugio de la posición familiar. Queda entonces cuestionar si un grupo de trabajadores con condiciones favorables a la elección, más que *escapar* de la formalidad, está *refugiado* en la informalidad.

## Conclusiones

Los argumentos originales de A.O. Hirschmann (1983), donde la salida (*exit*) o *escape* implican una salida silenciosa que prefiere resignarse y no ejercer *la voz* para cambiar la situación, se incorporan a una postura de la informalidad como expresión de quien elige entre ejercer la voz para buscar un cambio, u optar por una salida silenciosa. La visión del *escape* de la formalidad implica emprender una actividad por cuenta propia frente a condiciones que no satisfacen al trabajador formal. En sentido estricto de los términos de Hirschmann, en la definición del informal por *escape (exit)* el autoempleado que busca un cambio, se apega más a la acción concreta. Ejercer la voz en busca de un cambio; y no a la salida silenciosa (o *escape*).

El *escape* de la formalidad, como fue estudiado aquí, también alude a una salida silenciosa que es producto de la exclusión puesto que el ejercicio de la voz supone agencia plena. El escape de la formalidad supone agencia; al develar una adaptación de las preferencias a las condiciones que restringen lo deseable, la salida se vuelve silenciosa. Y es esta solución pasiva el tipo de *escape* que hemos analizado. Una salida que encuentra *refugio* en la informalidad. Después de todo, en un seminario reciente sobre la Informalidad en México, W. Maloney ha reconocido que los autoempleados informales “son los que eligen entre lo que pueden hacer y lo que tienen al alcance, no porque realmente prefieran la informalidad”.<sup>43</sup> La discusión es fundamental para fines prácticos y aún poco abordada. En términos de política de fomento y reformas a la Ley Federal de Trabajo en México, una vertiente predominante de la propuesta, discutida en este seminario, se inclina por abaratar el costo de ser formal para incentivar la *formalización* del grueso de microempresas y microempresarios. Además de la flexibilidad y los costos de contratación, lo que supone esta discusión es que los microempresarios y autoempleados informales, con actividades de baja productividad y escasas perspectivas de crecimiento, pretenden ser empresarios y buscan que su negocio

---

<sup>43</sup> Seminario Internacional: “*El fenómeno de la informalidad en el Siglo XXI: medición, análisis y retos*”. Colmex- Inegi, del 24 al 25 de agosto de 2010.

prolifere. Esta idea abraza también a aquellos que se autoemplean y emprenden actividades como estrategia complementaria de ingresos o estrategia de sobrevivencia.

Al suponer incentivos para la formalización, las propuestas dan por válido el supuesto de elección consistente con las preferencias que responderá a un proceso de crecimiento productivo bajo lógicas acumulativas, propias del emprendedor que inicia un negocio, no como estrategia de sobrevivencia.

Sobrepasando los límites de esta discusión, un tema pendiente que abre la discusión sobre las elecciones de empleo informal es la posibilidad de respuesta a una política que considere a esas pequeñas empresas, en su totalidad, como actividades productivas con probabilidad real de inserción al sistema económico, en lugar de complementarse con políticas que incentiven el empleo y la productividad en el sector más competitivo.

El contexto de precariedad y la delgada línea que divide cada esfera laboral (formal e informal) conceden elementos para identificar un escape sesgado, que se alcanza con formas internalizadas de exclusión. Son verdaderas salidas silenciosas que racionalizan la frustración resultante mediante la formación de preferencias *contra-adaptativas*, o la tendencia a la formación de *preferencias adaptativas*. Considerar este elemento previene el fracaso de la formalización de autoempleados y microempresarios, por la vía de una diferenciación de actividades, propósitos y posibilidades de acumulación.

Como fue advertido a lo largo del documento, las conclusiones que resultan de este trabajo, no pretenden validez externa, pero es esencial comenzar a entender los mecanismos que participan en el proceso de elección de trabajos informales para, una vez delimitados, establecer pautas de estudio posterior que indaguen la representatividad del proceso. Los procesos y las relaciones halladas señalan el camino de relaciones y conceptos en espera de ser discutidos con mayor profundidad. Por esta razón se sugieren los siguientes puntos fundamentales, en los cuales culmina esta investigación.

En primer lugar, además de contribuir al debate sobre el escape de la formalidad, esta investigación también pretende poner sobre la mesa una metodología que invita al ejercicio práctico de un sólido sistema conceptual sobre la racionalidad. La Teoría

Amplia de la Elección Racional (TAER) ha podido asociarse a la evaluación de la informalidad por elección, y ampliado a los diferentes escenarios entre esferas de trabajo y preferencias; donde la elección no es limitada a una concepción acotada por el cálculo racional, sino que incorpora elementos subjetivos de satisfacción compuestos por los deseos y las creencias de lo posible.

Una relación de factores que mantiene viva la discusión, y muestra su relevancia para futuras investigaciones es que, al menos para esta selección de datos, las preferencias responden al paso del tiempo. Las preferencias por la informalidad, también se relacionan con la percepción de seguridad, y con ello observamos su relación con la redefinición de expectativas en un proceso de aprendizaje.

Se ha encontrado un camino para mostrar cómo la formación de preferencias está efectivamente ligada a trayectorias y cambios en las condiciones laborales a lo largo del tiempo. Con base en este proceso, se pudo identificar que la preferencia por la informalidad de un trabajador formal está relacionada con un proceso de formación de preferencias *contra-adaptativas*. Donde se desea lo que no se tiene. Evidentemente, lo mismo ocurre entre trabajadores informales que prefieren la formalidad. En estos últimos, debe agregarse que la percepción de oportunidades y la satisfacción laboral son elementos que confirman aún más este proceso.

La satisfacción laboral y la percepción de oportunidades han permitido formular, a manera de conjetura, que existe un proceso de *adaptación de preferencias* entre los trabajadores informales que prefieren la informalidad. La base del argumento se encuentra en la relación inversa entre la formación de preferencias por la informalidad y un tiempo de trayectoria en el empleo, frente a niveles más bajos de satisfacción laboral. Donde los trabajadores con trayectorias laborales más largas en el cuadrante de elección I-I, prefieren la informalidad, aún cuando registran estar relativamente insatisfechos con su empleo. Esto es: se pudo identificar un proceso en el que los trabajadores de la esfera informal tienden a preferir más la informalidad, entre más tiempo acumulan experiencia, aún cuando no estén satisfechos con el trabajo.

Se logró aislar cualitativamente una narrativa que incorpora una precariedad de oportunidades, registrada desde percepciones de inestabilidad laboral dentro de la

formalidad. Lo que también sugiere una adaptación de expectativas. No obstante, a partir de estas narrativas, se sugiere que la *adaptación* y la elección orientada hacia la informalidad, son permitidas y, tal vez sustentadas, por una holgada posición familiar.

Sin llegar a afirmaciones densas, se sugiere aquí que es importante estudiar el ajuste de expectativas en trayectorias laborales marcadas por la inestabilidad laboral. El esquema de condiciones y preferencias, ofrece como un marco analítico sugerente para abordar esta problemática.

La escala que mide la percepción de oportunidades de acceso no mostró correlaciones significativas con gran parte de los indicadores, pero marca una influencia directa con la satisfacción laboral. Si las percepciones se corresponden con la trayectoria, y ésta con la formación de preferencias, puede reservarse una discusión para estudios posteriores bajo un planteamiento que incorpora las expectativas y las percepciones en la formación de las preferencias, sin necesariamente abandonar el supuesto del individuo racional. Éste, es sólo un individuo racional más completo y más realista.

La idea de un resguardo familiar cede a los jóvenes un grado de libertad al momento de la inserción laboral. Y otorga libertad para enfrentar la falta de oportunidades. Frente a este marco, el *escape* se convierte en un *refugio* que relaja las expectativas en espera de mejores oportunidades.

La sutil distinción entre *escape* y *refugio*, se acentúa al considerar la exclusión; donde la opción voluntaria es elegir un empleo precario que arriesga menos que uno formal. No se sugiere aquí una conclusión generalizable sobre los procesos de elección. Se busca dar un matiz nuevo al análisis de una selección de casos de trabajadores calificados con posibilidad de inserción.

Estos riesgos son también indicadores de la importancia que tienen las creencias y la percepción de oportunidades. Es así, como la discusión sobre el ajuste de expectativas y preferencias muestra caminos por dónde dar continuidad a pequeños hallazgos, que podrían adquirir relevancia y afinar las formas de medición.

Con estos senderos sugeridos, y una metodología que busca dar mayor relevancia a la formación de preferencias en el estudio de las elecciones laborales, se contribuye llanamente a la paulatina construcción de formas alternativas de entendimiento.

## Bibliografía.

- Alonso, Luis Enrique (2004). *La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión*. Reis, No. 107, Julio - Septiembre, Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 21-48.
- Alonso Benito, Luis Enrique (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Colección Ciencias Sociales: 55. Antropos: Barcelona.
- Bechhofer, Frank y Lindsay Paterson (2000), *Principles of Research Design in the Social Sciences*, Social Research Today, Routledge: London and New York, caps. 7 y 8.
- Bourdieu Pierre (1999). *La Miseria del Mundo*. Fondo de Cultura Económica: Buenos Aires.
- Bourdieu Pierre (2002). *Razones Prácticas: sobre la teoría de la acción*. Anagrama: Barcelona.
- Bourdieu Pierre (2003). *La Distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Taurus: Madrid.
- Casal, Joaquim, Maribel García, et al (2006). "*Itinerarios y trayectorias. una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo*" en *Trayectorias Revista de Ciencias Sociales*, Vol. VIII, núm. 22, (septiembre - diciembre). Universidad Autónoma de Nuevo León: México.
- Clark, Andrew E. & Oswald, Andrew J. & Warr, Peter B. (1994). "*Is job satisfaction u-shaped in age?*" CEPREMAP Working Papers 9407. Versión electrónica, consultada en <http://ideas.repec.org/s/cpm/cepmap.html>, en Septiembre de 2009
- Cornelissen, Thomas (2009). "The Interaction of job satisfaction, Job Search, and Job Changes. An Empirical Investigation with German Panel Data". *Journal of Happiness Studies*, Vol. 10. Springer: Netherlands.
- Cueva Luna, Teresa Elizabeth (1999), *Procesos de inserción laboral de jóvenes técnicos en la frontera norte de México: en caso de Reynosa Tamaulipas*. Tamaulipas, México: Colección Problemas educativos del Estado de México. COTACyT, Gobierno del Estado de Tamaulipas. M.A. Porrúa: México
- De la Garza, Enrique y Carlos Salas (coord.) (2006). *La situación del trabajo en México, 2006*. Plaza y Valdez: México

- De Soto, Hernando (1989). *El otro Sendero. La revolución Informal*. Editorial La Oveja Negra: Bogotá.
- Di Castro, Elisabetta (2002). *La Razón desencantada. Un acercamiento a la teoría de la elección racional*. México: UNAM-IIF.
- Ehrenberg, Ronald y Robert S. Smith (1996), *Modern Labor Economics*, USA: Addison-Wesley Educational Publishers Inc.
- Elster, John (1988). *Uvas Amargas. Sobre la subversión de la racionalidad*. Península: Barcelona.
- Elster, John (1993). *Tuercas y Tornillos. Una introducción a los conceptos básicos de las Ciencias Sociales*. Gedisa: Barcelona
- Elster, John (2002). *Ulises desatado*. Barcelona.
- Fernández Bujanda, León (2006). *Flexibilización y precarización laboral*. Fundación Escuela de Gerencia Social: Caracas. Versión en línea, consultada en [www.gerenciasocial.org.ve](http://www.gerenciasocial.org.ve), en octubre de 2009.
- Flick, V. (2007). *Introducción a la investigación Cualitativa*, Morota: Madrid.
- Hernández Laos Enrique e Ignacio Llamas Huitrón (2006). *Mercado Laboral y capacitación. Un análisis regional para México*. UAM Iztapalapa - Plaza y Valdez: México.
- Huesca Reynoso, Luis y Mario Camberos Castro (2009), “*El mercado laboral mexicano 1992 – 2002. Un análisis contrafactual de los cambios en la informalidad*”, en *Economía Mexicana*, Nueva Época, Vol. XVIII, núm. 1. 1er semestre.
- Ibarlucea Flores, Perla (2003), “*Movilidad Intersectorial en México durante 1987 - 1997. un análisis con cadenas de Markov*” *Revista mexicana del Trabajo y la previsión social*, Núm. 3, enero de 2003. pp. 71 - 137.
- INEGI (2005), *Encuesta Nacional de empleo Urbano*, primer trimestre, acceso electrónico [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx), consultado en febrero de 2009.
- Johnston, Jack (1997). *Econometric Methods*. McGraw – Hill Companies, Inc.: USA
- Jütting, Johannes P. y Juan R de La Iglesia (2009). *Is Informal Normal? Towards more and better jobs in developing countries*. Development Centre of the Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE). Versión electrónica, consultada en [www.ocde.org/publishing/corrigenda](http://www.ocde.org/publishing/corrigenda), en abril de 2009.

- Kessler Gabriel y Vicente Espinoza (2003), “Movilidad social y Trayectorias ocupacionales en Argentina: rupturas y algunos paradojas del caso de Buenos Aires”. Serie Políticas Sociales Num. 66, mayo. CEPAL: Santiago de Chile,
- Kvale, Steinar (2003), *Interviews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Sage Publications: California.
- Liao, Tim F. (1994). *Interpreting Probability Models. Logit, Probit and other generalized linear Models*. Series: Quantitative Applications in the Social Sciences. Núm. 101. Sage University Paper. Sage Publications: Illinois.
- Maloney, William F. y Patricio Aroca Gonzalez (1999a), “*Logit Analysis in a Rotating Panel Context and an Application to self-employment Decisions*”, Policy Working paper 2069 (February). The World Bank. Latin American and the Caribbean Region. Poverty Redution and Economic Managenemt Sector Unit.
- Maloney, William F. (1999b), “*Does Informality imply segmentation in Urban markets? Evidence from sectoral Transitions in Mexico*”, The World Bank Economic Review, Vol. 13, No. 2 (May, 1999), pp. 275 - 302. Oxford University Press.
- Maloney, William (2004), “*Informality Revisited*”, en *World Development* Vol. 32, No. 7, pp. 1159–1178.
- Maloney, W.F., et al. (2007), *Informalidad: escape o exclusión*. Banco Mundial: Washington.
- Maloney, William F. (2008), “*Informal Employment: can tame the beast*”. Policy Insights No. 56, (enero). Documento en línea: [www.ocde.org](http://www.ocde.org)
- McGuire Gail M. (2007), “*Intimate Work. A typology of the social Support that workers Provide to their Network Members*”. *Work and Occupations*, Vol. XXXIV, Núm. 2, (May). Sage Publications: California
- Maxwell, Joseph A. (2005), *Qualitative Research Design. An Interactive Approach*. Sage Publications: California, Cap. 5.
- Millán, René (coord.) (1994). *Solidaridad y producción informal de recursos*. IIS, UNAM: México.
- Miller Flores, Dinorah G. (2002), “*Entre el proyecto y la fantasía: la representación de futuro de un grupo de jóvenes estudiantes*”. en *Sociológica*, año 17, Núm. 49 (mayo – agosto), pp. 231 - 263.

- Mora Salas, Minor (2005). “*Ajuste y empleo: Notas sobre la precarización del empleo Asalariado*” en *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. II, núm. 108, Universidad de Costa Rica: San José, pp. 27 – 39.
- Patton, M. Qeen. *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Sage Publications: London.
- Pixley, Joy E. (2008), “Life Course patterns of career-prioritizaing Decisiones and Occupational attainment in dual-Earner Couples”. *Work and Occupations*, Vol. XXXV, Núm. 2 (May), Sage Publications: California.
- Portes, Alejandro y Richard Schauffler (1993). “*Competing Perspectives on the Latin American Informal Sector*”, en *Population and Development Review*, Vol. 19, No. 1 (Marzo), pp. 33-60.
- Portes, Alejandro (1995). *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. FLACSO-Porrúa: México.
- Rojas, Georgina y Carlos Salas (2008), “*La precarización del empleo en México, 1995-2004*”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, AÑO XIII, No. 19. Venezuela, pp. 39 - 78.
- Rubin, Herbert J. e Irene S. Rubin (2005). *Qualitative interviewing: the art of hearing data*. Thousand Oaks, Sage: California, 2a edición.
- Scollon, Crhistie Napa, et al. (2009). “*The Role of Ideal affect in the Experience and Memory of Emotions*”. *Journal of Happiness Studies*, num. 10, pp. 257 – 269.
- Sen, Amartya K. (2002). “Rational Choice in Social Sciences”, en *Rationality and Freedom*. The Belknap Press of Harvard University Press: Massachusetts
- Stutzer, Alois y Bruno S. Frey (2006). *What Happiness research can tell us about Self-control problems and Utility Misprediction*. Working Paper No. 267 (enero), Institute for Empirical Research in Economics. University of Zurich: Zurich
- Suarez, María et al. (2005). *Principales características de la precarización laboralen el Gran La Plata. Período 2003 - 2004*. Documento de Trabajo del 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación argentina de especialistas en estudios del Trabajo: Argentina.
- Zaremborg, Gisela y Benjamín Temkin (2004). “Explorando el mercado informal: ¿qué hay entre la elección voluntaria y la determinación social?”, en *El reto de la informalidad y la pobreza moderada*. México: Memorias IBERGOP, Vol. VI.