

Movilidad laboral y género

Apuntes sobre el fenómeno en la zona metropolitana de Monterrey¹

MARIO ALBERTO JURADO

En el contexto de una ciudad que ha modernizado sus sectores económicos y se ha insertado en las dimensiones espaciales de la competencia internacional, este artículo se aboca a constatar algunos efectos de esta reestructuración económica en el devenir laboral de los profesionistas² que actualmente están trabajando en la zona metropolitana de Monterrey (ZMM).³

Acerca de los antecedentes importantes se puede mencionar que uno de los elementos constitutivos de la reestructuración actual de la industria y de los diferentes sectores económicos es la búsqueda de una disminución considerable de los costos de operación. En general se llega a este ahorro mediante dos formas: aumentando la productividad al utilizar la inversión en avances tecnológicos y/o por medio de una reducción considerable de la planta de trabajadores. En el segundo caso se toma en consideración que las actividades no centrales en el funcionamiento de la empresa podrían ser subcontratadas, como las de limpieza, seguridad, contabilidad e inclusive administración de los recursos humanos.

Adelgazar la administración y organización de la empresa ha sido uno de los objetivos constantes de la iniciativa privada y la administración pública en el

país, y en nuestro caso, en Nuevo León, también se desarrolló esta práctica de aligerar y subcontratar.⁴ Esto permitió en la ciudad una proliferación de pequeñas empresas subcontratadas que en ocasiones fueron impulsadas por ex trabajadores de altos niveles jerárquicos o especializados que resultaron desocupados después del proceso de reestructuración, o por trabajadores por cuenta propia o empleadores ya establecidos, que vieron la oportunidad de prove-

¹ Este documento es una versión de la ponencia "Ciclo de vida laboral y formas de empleo en los profesionistas de la zona metropolitana de Monterrey" presentada en el Tercer Foro de Investigación de la Universidad de Monterrey, 2002.

² En este artículo se mencionan básicamente dos grupos de trabajadores: el grupo de baja escolaridad que incluye a trabajadores con estudios hasta secundaria terminada. El otro grupo es el de alta escolaridad que está compuesto por trabajadores con carrera de profesión media y técnica; por trabajadores con estudios universitarios completos o incompletos y por los que se titularon o están estudiando un posgrado.

³ La ZMM está compuesta por 9 municipios conurbados del estado de Nuevo León: Monterrey, Guadalupe, Santa Catarina, García, General Escobedo, Apodaca, Juárez, San Pedro Garza García y San Nicolás de los Garza.

⁴ Un ejemplo tiene que ver con la principal empresa proveedora de gas doméstico natural en la ZMM, que nace en la localidad en 1998, debido a la política de descentralización de empresas paraestatales. Esta es una empresa que lleva al extremo esta política organizativa, ya que la mayoría de sus servicios los ofrece por medio de contratistas. Por ejemplo, las pruebas de hermeticidad, los contratos entre ella y los usuarios, las excavaciones y extensiones de la red, las reconexiones y la instalación de medidores, entre otras, son algunas de las actividades que esta empresa subcontrata.

Palabras claves: género, movilidad ocupacional y laboral, posición en el trabajo, profesionistas.

char nuevos espacios del mercado.⁵ En este proceso de externalización de costos, junto con otros, propios de las crisis económicas y de la reestructuración, los trabajadores que más se han visto afectados son aquellos asalariados inmiscuidos dentro de las empresas subcontratadas, por lo que son sujetos a menos prestaciones sociales, contratos temporales y regularmente verbales, y con salarios o remuneraciones más ligados a la dinámica directa entre clientes y subcontratados.

En este artículo se intenta discutir tales cambios, tomando en cuenta el ciclo de vida laboral de los trabajadores y las diferencias entre hombres y mujeres, con el fin de resaltar cómo ha afectado este proceso de reestructuración a los diferentes trabajadores de acuerdo con ciertas características sociodemográficas. Nuestro principal sujeto de estudio es el trabajador profesionalista, aunque también se realizan comparaciones de este grupo con otros de diferentes niveles de escolaridad. La creciente importancia cualitativa y cuantitativa de este tipo de trabajador en la ZMM impulsa a investigar sobre su movilidad laboral en este contexto de la reestructuración económica.

Se utilizan en este artículo varios indicadores como la edad y el sexo para representar esta idea de los trabajadores diferentes; y por otro lado, se emplean las variables ocupación, posición en el trabajo, salarios, para analizar la movilidad laboral y ocupacional. La base de datos que se utiliza es la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).⁶

Para analizar las diferencias entre hombres y mujeres profesionalistas habrá que tomar en cuenta algunos antecedentes como la gran participación que ha tenido la mujer, sobre todo la profesionalista, en el mercado laboral de la ZMM. Durante estos últimos

años esta participación aumenta en forma constante sobre todo de trabajadoras, que se encuentran entre los 35 y 45 años; con ello se refleja cómo las féminas profesionalistas tienden a permanecer más tiempo en el mercado laboral.

En términos generales, la mujer profesionalista en la ZMM refleja cuatro etapas dentro de su ciclo de vida laboral: 1) alta participación, semejante a la de los hombres, 2) una segunda etapa donde los factores familiares reflejan una limitación social en su participación, 3) un regreso al mercado laboral de un grupo de mujeres que logra sobreponerse ante los obstáculos familiares y de género presentes en las instituciones sociales, 4) una cuarta etapa, en la cual se efectúa un retiro paulatino del mercado laboral y donde las razones de abandono están relacionadas con la pensión o jubilación. En el hombre solamente se reflejan tres etapas: la primera, semejante a la de la mujer donde la falta de participación económica de algunos jóvenes se debe a la dedicación y prolongación de los estudios; la segunda se caracteriza por una alta participación ininterrumpida y una tercera etapa cuando se da una paulatina retirada del mercado laboral (Jurado, 2002).

EL CAMBIO DESDE EL EMPLEO ASALARIADO HACIA UN TRABAJO POR CUENTA PROPIA

Una de las posibilidades de la carrera laboral, de acuerdo con los grupos de edad, es la del cambio del empleo asalariado hacia el trabajo por cuenta propia. En la ZMM esta posibilidad está fincada en una tradición que creció cuando la ciudad observaba un gran momento de movilidad social (en los sesenta) (Balán et al., 1977). Actualmente el trabajo por cuenta propia conjuga empleos de refugio y de desarrollo profesional. Es en esta opción donde algunos trabajadores han buscado resolver la problemática que el contexto les ha dejado. Referido al cuadro 1, tenemos que, a mayor edad, existe un crecimiento de trabajadores no asalariados; esto es válido también para los

⁵ Otras empresas como Cigarrera la Moderna, que se transformó, en 1997, en la British American Tobacco, logró un alto nivel de automatización y una reducción considerable de su planta directa de trabajadores. Actualmente un alto porcentaje de sus actividades se realiza por medio de la subcontratación.

⁶Sobre las características metodológicas de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, ver INEGI, 1998.

CUADRO 1

TRABAJADORES OCUPADOS DE ALTA ESCOLARIDAD EN LA ZONA METROPOLITANA DE MONTERREY: POSICIÓN EN EL TRABAJO POR GRUPOS DE EDAD, 2000

| POSICIÓN EN EL TRABAJO | GRUPOS DE EDAD | | | | | TOTAL |
|---------------------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| | MENOS DE 25 AÑOS | DE 25 A 34 AÑOS | DE 35 A 44 AÑOS | DE 45 A 54 AÑOS | MÁS DE 54 AÑOS | |
| PATRÓN | 1.3% | 8.1% | 10.4% | 17.4% | 24.7% | 30709 9.4% |
| TRABAJADOR POR SU CUENTA | 6.6% | 10.5% | 9.1% | 18.4% | 23.5% | 35860 11.0% |
| TRABAJADOR A DESTAJO O COMISIÓN | 0.9% | 1.8% | 1.9% | 1.5% | 2.7% | 5377 1.7% |
| TRABAJADOR A SUELDO FIJO | 86.3% | 78.8% | 76.6% | 61.8% | 47.6% | 247342 75.9% |
| TRABAJADOR FAMILIAR SIN PAGO | 4.9% | 0.7% | 2.1% | 0.9% | 0.0% | 6232 1.9% |
| TRABAJADOR NO FAMILIAR SIN PAGO | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.5% | 202 0.1% |
| TOTAL | 63477 100.0% | 108513 100.0% | 94132 100.0% | 46039 100.0% | 13561 100.0% | 325722 100.0% |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, Segundo trimestre, México: INEGI, 2000

trabajadores de baja escolaridad y virtualmente más clara es la relación.⁷

Inclusive, después de revisar los datos durante estos 13 años, se concluye que: el peso del empleo asalariado disminuye en los trabajadores de mayor edad. En este sentido las categorías beneficiadas por esta disminución son las de los trabajadores por cuenta propia y los patrones.⁸ En el caso de los trabajadores

⁷La medida de asociación utilizada fue “Phi”, cuyos valores fueron .339 para los trabajadores de alta escolaridad y .390 para los de baja escolaridad.

⁸ La Encuesta Nacional de Empleo Urbano no capta claramente la existencia de los trabajadores independientes que reciben honorarios y que en apariencia son trabajadores no asalariados, pero que en realidad siguen manifestando las características del em-

de baja escolaridad la relación entre grupos de edad avanzada y trabajadores no asalariados se limita a los trabajadores por cuenta propia. Habrá que tomar en cuenta que existen diferencias entre los hombres y las mujeres: mientras que en los trabajadores de baja escolaridad las mujeres también reflejan este movimiento de posición, del empleo asalariado hacia el trabajo por cuenta propia, en el caso de los trabajadores de alta escolaridad, las mujeres de los diferentes grupos de edad aún siguen manteniendo importantes contingentes en los empleos asalariados (Cuadro 2).

Para ejemplificar, basta mencionar que las edades promedio y la edad mediana han aumentado en las tres «posiciones en el trabajo» más importantes, es decir, en los trabajadores por cuenta propia; en los trabajadores asalariados y en los patrones (INEGI, 1998). Este aumento es más evidente en los trabajadores de alta escolaridad que en los de baja escolaridad. En los de alta escolaridad la edad promedio de los trabajadores por cuenta propia y de los patrones aumentó en tres años, mientras que la edad promedio de los asalariados solamente en un año -tomando en cuenta, de la ENEU, los segundos trimestres desde 1987 hasta el 2000- (Jurado, 2002).

Esto viene a demostrar, desde el punto de vista de las edades de los trabajadores, la declinación paulatina del empleo asalariado dentro de las expectati-

pleo asalariado en cuanto a la dependencia o subordinación frente al empleador. En relación con los trabajadores por cuenta propia y patrones, considerados aquí, éstos no llegan a sobrepasar los 10 empleados a su cargo. En su mayoría tienen menos de 6 trabajadores, de tal manera que la estabilidad de sus actividades no le garantiza una permanencia prolongada dentro de esta categoría laboral o empresarial, según se le quiera ubicar.

CUADRO 2

| TRABAJADORES OCUPADOS DE ALTA ESCOLARIDAD: POSICIÓN EN EL TRABAJO POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO EN LA ZONA METROPOLITANA DE MONTERREY, 1995-2000 | | | | | | | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------------------------------|--------------|---|--------------|----------------------------------|--------------|-----------------------------|--------------|
| | PATRÓN | | TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA | | TRABAJADORES A DESTAJO O COMISIÓN | | TRABAJADORES A SUELDO FIJO | | TRABAJADORES SIN PAGO | |
| | Hombres % | Mujeres % | Hombres % | Mujeres % | Hombres % | Mujeres % | Hombres % | Mujeres % | Hombres % | Mujeres % |
| MENOR DE 25 | 2.1 | 0.5 | 7.7 | 3.3 | 2.6 | 1.4 | 77.2 | 87.0 | 10.3 | 7.8 |
| DE 25 A 34 AÑOS | 10.1 | 2.0 | 10.5 | 10.3 | 2.8 | 1.7 | 75.7 | 82.9 | 1.0 | 3.2 |
| DE 35 A 44 AÑOS | 16.2 | 3.8 | 14.1 | 9.9 | 3.1 | 1.1 | 66.2 | 81.2 | 0.5 | 4.0 |
| DE 45 A 54 AÑOS | 22.9 | 6.9 | 16.3 | 9.6 | 3.0 | 1.9 | 57.7 | 79.3 | — | 2.3 |
| MÁS DE 54 AÑOS | 25.2 | 4.7 | 28.9 | 18.9 | 4.2 | 3.7 | 39.6 | 66.8 | 2.1 | 5.9 |
| TOTAL | 13.4 | 2.4 | 12.9 | 8.3 | 2.9 | 1.5 | 68.5 | 83.1 | 2.2 | 4.6 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, México: INEGI, 2000.
Nota: Porcentajes de la suma de todos los primeros trimestres 1995 al 2000.

vas laborales de los técnicos y profesionistas. Fincar toda la carrera profesional en el empleo asalariado es menos probable; y es posible que sea menos deseable. De hecho también puede demostrar que existen límites temporales en el empleo asalariado, ya que no tiene capacidad de proporcionar permanencia y buenos salarios a largo plazo.

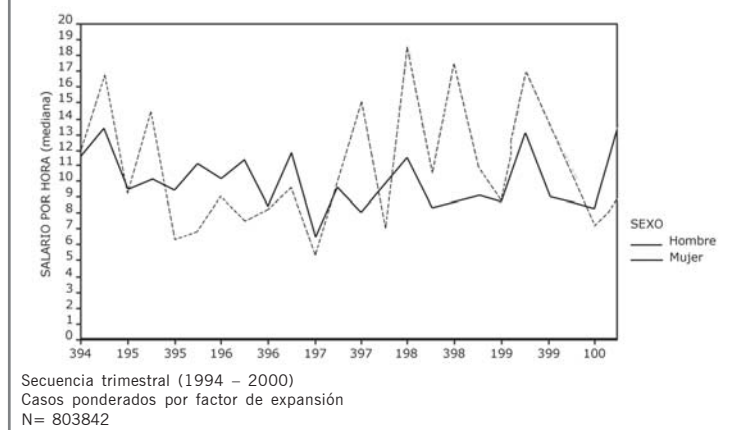
¿Estaremos ante un proceso de desalarización en los trabajadores de alta escolaridad? No totalmente. Sin embargo, queda para la investigación posterior el hecho de que las mujeres de alta escolaridad, a pesar de observar mejores ingresos monetarios en los empleos por cuenta propia, sigan manteniendo su carrera profesional sobre la base del empleo asalariado (cuadro 3). Una de las explicaciones está fincada en el carácter transitorio o intermitente de su participación económica, esto hace imposible que su capacitación se esté actualizando y que no se estén adecuando a los requerimientos constantes de renovación del conocimiento y actualización en sus áreas profesionales. Otra explicación está relacionada con la forma en que las familias usan los recursos limitados. Es probable que los hombres, en el ámbito familiar, tengan

más apoyo que las mujeres para que empiecen y desarrollen un trabajo por cuenta propia. En este sentido, son mayores los obstáculos que tiene que superar la mujer para desligarse del empleo asalariado y empezar un proyecto laboral independiente.⁹ Es probable también, que la mayoría de las trabajadoras tituladas mayores de 30 años estén casadas y formen parte de matrimonios con ambos cónyuges trabajando, de tal manera que el salario de la mujer sea un complemento del ingreso del varón. También es importante mencionar que algunas mujeres incursionan en disciplinas que usualmente se desarrollan bajo la modalidad del empleo asalariado (como enfermeras, educadoras, trabajadoras sociales).

⁹ Resulta interesante pensar esta trayectoria en términos de las estrategias familiares. Si esto es así, entonces, diríamos que las estrategias de la unidad doméstica carecen hasta cierto punto de una racionalidad que rescate la eficiencia en la distribución de la fuerza de trabajo en los diferentes tipos de empleo del mercado extradoméstico. ¿Por qué se posibilita más a los hombres las incursiones en el trabajo independiente cuando en apariencia las mujeres también obtienen éxitos dentro de esta modalidad de empleo?

CUADRO 3

TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA DE ALTA ESCOLARIDAD. (SALARIOS POR HORA)



Aparte de precisar que el aumento de la importancia de los empleos por cuenta propia y de los patrones prevalece en los grupos de trabajadores de mayor edad, es necesario saber si esto se debe a que los trabajadores por cuenta propia, que están en los grupos de mayor edad, tienen una cierta antigüedad en el mismo tipo de empleo, o si son trabajadores por cuenta propia recientes, egresados o “expulsados” del sistema seguro del “trabajo asalariado de tiempo completo y con prestaciones” (Jurado,2002).

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

al mercado laboral, para que un asalariado logre introducirse al grupo de los trabajadores por cuenta propia.

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

Para este autor los cambios del empleo asalariado hacia los trabajos por cuenta propia adquieren una verdadera importancia a los 21 años aproximadamente; y a partir de los 40 años, los trabajadores no reflejan cambios del trabajo por cuenta propia hacia los dependientes; empero a partir de los 30 años se dan cambios dentro del grupo de los de cuenta propia. Pries esquematiza el tipo de trayectoria de los trabajadores encuestados en Puebla (de acuerdo con lo observado en 2000 eventos de cambios de empleo): “la carrera laboral empieza con trabajos asalariados-dependientes y los cambios correspondientes (se efectúan) dentro de este tipo de empleo, en una segunda etapa del ciclo de vida, adquieren mucha importancia los cambios de trabajo asalariado hacia el trabajo por cuenta propia y, en la última fase de la trayectoria laboral, prevalecen los cambios dentro del tipo de empleo por cuenta propia” (Pries, 1992).

Si bien este trabajo no está basado en un estudio longitudinal, la ENEU permite analizar durante 15 meses la trayectoria laboral de los trabajadores contemplados en la muestra. Durante el siguiente análisis haremos mención, cuando así lo amerite, a la muestra de los trabajadores de alta escolaridad que componen un panel que abarca desde el primer trimestre de 1995 hasta el primer trimestre de 1996. Los resultados, como se apuntará más adelante, com-



plementarán las observaciones de estos dos autores en el sentido de que no solamente es importante la transición de un empleo asalariado hacia uno por cuenta propia, sino también la aparición simultánea o el tránsito constante en ambas direcciones de estos dos tipos de empleo.

Primero explicaremos que, después de una revisión del panel, los cambios entre las diferentes formas de empleo de acuerdo con la posición del trabajo son más intensos entre las categorías asalariadas (tanto en los hombres como en las mujeres representan al 23.0 % de la muestra). Mientras que los cambios de asalariados a trabajadores por cuenta propia y patrones en los hombres, el 7.7 %, y en las mujeres, representan sólo el 3.0 %. El tránsito dentro de los

trabajadores por cuenta propia y entre patrones y trabajadores por cuenta propia, en las mujeres prácticamente no existe, sin embargo en los hombres es el 17.9% de la muestra. Entonces, los cambios entre categorías de acuerdo con la posición en el trabajo en los hombres de alta escolaridad, son más heterogéneos y se acercan más al modelo expresado por Pries; mientras que las mujeres de alta escolaridad basan su movilidad laboral principalmente dentro del grupo de trabajadores asalariados.

Los movimientos de expulsión del empleo asalariado, desde el punto de vista del ciclo de vida laboral, se dan regularmente, de acuerdo con nuestra base de datos y en el período considerado, desde los 37 años aproximadamente; primero como parte de los cambios hacia el trabajo no asalariado u otras formas de empleo y después, ya para la edad de 54 años, la mayoría de las expulsiones son hacia afuera del mercado laboral.

Desde este ángulo, las transiciones hacia el trabajo por cuenta propia se están intensificando en los diferentes grupos de edad. Las diferentes hipótesis que tratan de explicar este fenómeno social, pueden ser: a) Porque existen obstáculos para continuar una carrera profesional como trabajador asalariado dentro de una o varias empresas del mismo tipo. Uno de estos obstáculos puede ser la falta de mejoras salariales y prestaciones sociales en el tiempo y, por lo tanto, las expectativas de mejorar son bajas. b) Otra hipótesis es la relacionada con las políticas de las empresas vinculadas con las renovaciones de personal de cierta edad o con cierta antigüedad. Existen casos de empresas que funcionan sobre la base de rendimientos productivos visibles anuales y siempre están evaluando la productividad de sus trabajadores, de tal manera que el promedio de permanencia suele ser muy variable e inestable (en algunas empresas es de dos años como promedio). c) También el aumento del número de jubilaciones anticipadas que se han desarrollado debido a la constante renovación estratégica, a las alianzas empresariales y a la actuali-

zación permanente de la administración empresarial. d) Otra argumentación es el estancamiento del sistema creador de empleos formales y asalariados. e) El proceso de externalización de costos, ya comentado, el cual incrementa el número de trabajadores independientes. f) Probablemente también tiene importancia el deseo personal de lograr la independencia económica.

Los resultados han sido dispares y la posibilidad de lograr con éxito este tránsito entre empleo asalariado y trabajo no asalariado depende de la experiencia previa, la acumulación de capital y la especialización en la disciplina profesional (Carnoy y Castells, 1997). En la ZMM también es importante la experiencia del núcleo familiar como trabajadores por cuenta propia, que en consecuencia representan la red social inmediata y el capital monetario inicial.¹⁰

La decisión empresarial de transformar las prestaciones de largo plazo en una remuneración de corto plazo, no solamente influye en el tránsito entre el empleo asalariado y el trabajo por cuenta propia, sino también en el aumento de la rotación de los trabajadores dentro del esquema del empleo asalariado. Las buenas temporadas en empleos bien remunerados se consideran en algunos casos en oportunidades para ahorrar o para pagar deudas previamente contraídas

durante momentos de recesión familiar o personal (parecido a lo que les sucede a los funcionarios del gobierno o los trabajadores de confianza que reciben relativamente altos salarios en un ambiente laboral de incertidumbre y que hasta cierto punto deben de considerar una parte de estos ingresos monetarios como un ahorro necesario para las épocas de desempleo).

En términos evolutivos, propios del ciclo de vida laboral, idealmente existe una curva de vida típica que los profesionistas desarrollan (Balán et al., 1977). Inician con empleos que requieren de poca experiencia laboral, y con el tiempo, los trabajadores van subiendo en la jerarquía ocupacional, hasta detenerse y estacionarse, y finalmente, en edades avanzadas, empieza a declinar el ciclo laboral y se abandona definitivamente el mercado laboral. Actualmente se puede plantear que los primeros tipos de empleos siguen manifestando su importancia en edades más avanzadas de los trabajadores y es por eso que la consolidación de una carrera laboral por estos días se está prolongando en el tiempo. De tal manera que este modelo concebible en los años sesenta y setenta en la ZMM, está siendo hoy seriamente cuestionado por las con-

¹⁰ En las tres universidades más importantes de la ZMM, los programas de “emprendedores” han tenido en los últimos años una gran relevancia. Las autoridades de estas instituciones están promoviendo el autoempleo como una forma de responder ante los límites que se observan en el empleo asalariado. Por ejemplo, en una revisión que realizamos de una mesa de discusión por internet, promovida por los egresados del ITESM, llegamos a concluir, después de analizar 200 participaciones, que el egresado de esta institución considera positivo dedicar los primeros 5 años de su experiencia laboral en un puesto asalariado dentro de una gran empresa. En un segundo momento de la trayectoria, podría diversificarse hacia puestos de dirección dentro de una pequeña empresa, o invertir los ahorros en el desarrollo de una empresa por cuenta propia. Una de las recomendaciones que se repitió en esta participación es el tratar de evitar incorporarse a una empresa en proceso de reestructuración, ya que es probable que el recorte de personal o la «sobreexplotación» pasen a formar parte de su futuro laboral en el corto plazo. Cfr: <http://exatec.itesm.mx/asociaciones/index.html>

En la ZMM también es importante la experiencia del núcleo familiar como trabajadores por cuenta propia, que en consecuencia representan la red social inmediata y el capital monetario inicial.

diciones de inestabilidad en el mercado laboral. Además, este modelo era concebido cuando la mujer no tenía los grandes niveles de participación económica que tiene ahora, sobre todo la mujer de altos niveles educativos.

Dentro del contexto actual, otro autor presenta un esquema del ciclo de vida laboral que refleja el peso de los mercados flexibles (Vargas, 2000). Este investigador presenta el ciclo de vida laboral considerando tres momentos: el pasado, sobre la base de una economía del bienestar, donde el ciclo vida laboral fue idealmente predecible, seguro, de por vida y ascendente. Un segundo momento se da en la actualidad, debido a las nuevas estructuras y tecnologías; el ciclo de vida laboral es impredecible, menos seguro, y contiene constantes lapsos de desempleo. Finalmente en el futuro, debido a la asimilación del cambio, el ciclo de vida laboral estará definido por carreras planeadas, flexibles, basada en una educación y capacitación permanente (Micheli, 2002; Giddens, 2000). Es claro que actualmente ya existe una individualización del control sobre el destino de las trayectorias laborales de los profesionistas. Nunca como antes, el profesionista está asumiendo los costos de su propia preparación, en un contexto donde las calificaciones, habilidades, conocimientos y credenciales adquieren más importancia en los procesos de inserción, permanencia y promoción del trabajador en los mercados laborales. Es probable que este proceso, incentivado también por los diferentes actores sociales como el gobierno, la iniciativa privada y los centros educativos, esté ahora profundizando las desigualdades económicas y sociales asociadas a estas restricciones de acceso a la educación superior.

DIFERENCIAS OCUPACIONALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE ALTA ESCOLARIDAD

Durante el período considerado, disminuye la presencia de los hombres trabajadores por cuenta pro-

pia dedicados a tareas específicas de la profesión; mientras que los hombres por cuenta propia dedicados al comercio y a las actividades de baja calificación presentan un aumento absoluto y relativo dentro del mercado laboral. Al parecer los extremos ocupacionales inferiores y superiores tienen mayor presencia en los hombres profesionistas (cuadro 4).

Aquellas categorías de los hombres que han perdido presencia dentro del mercado laboral han sido la de los asalariados profesionistas¹¹ y la de los asalariados en actividades de baja calificación (unos debido a la externalización de la economía y los otros probablemente debido a los cambios internos de la reestructuración de puestos ocupacionales asalariados).

Pero también habrá que aclarar que una de las categorías asalariadas que ha tenido un comportamiento positivo es la de gerentes, administrativos y directivos. ¿Será esta una señal de que la promoción ocupacional obtenida va destinada a premiar a los trabajadores con capacidades propias del conocimiento de la carrera profesional, hacia puestos de organización y administración? ¿O será que los cambios actuales han necesitado del perfil de un profesionista más especializado en actividades logísticas o de administración y dirección más que de aquellas relacionadas con el contenido y operatividad de los productos y los servicios?¹²

Es decir, al adquirir más importancia las formas racionales que rodean a la actividad principal y al optimizar los recursos humanos implicados en la producción de mercancías y servicios, se han solicitado ahora asalariados, los cuales posibiliten que este

¹¹ Quienes delimitan este concepto son los propios entrevistados, los cuales, usualmente, se definen como profesionistas si es que están desarrollando actividades «directamente» relacionadas con su carrera profesional.

¹² La existencia predominante de egresados universitarios relacionados con las carreras profesionales de administración y contabilidad (poco más del 40%) nos hace ver la importancia predominante de este tipo de actividades en el mercado laboral de la ZMM (Universidad Autónoma de Nuevo León, 2000).

CUADRO 4

| TRABAJADORES OCUPADOS DE ALTA ESCOLARIDAD: OCUPACIONES POR POSICIÓN EN EL TRABAJO Y POR SEXO EN LA ZONA METROPOLITANA DE MONTERREY (1987-2000) | | | | |
|---|------|------|------|------|
| PATRÓN PROFESIONISTA | 2.6 | 0.7 | 3.2 | 0.7 |
| PATRÓN EN ACTIVIDADES COMERCIALES, ADMINISTRATIVAS, SUPERVISIÓN, SERVICIOS PERSONALES | 7.2 | 0.9 | 8.6 | 1.5 |
| PATRÓN EN ACTIVIDADES TÉCNICAS | 0.3 | 0.0 | 0.3 | 0.1 |
| PATRÓN EN ACTIVIDADES DE BAJA CALIFICACIÓN | 0.8 | 0.2 | 0.8 | 0.0 |
| TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA PROFESIONISTA | 4.9 | 3.9 | 4.6 | 4.4 |
| TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA EN ACTIVIDADES COMERCIALES, ADMINISTRATIVAS, SUPERVISIÓN SERVICIOS PERSONALES | 3.3 | 1.9 | 4.7 | 2.8 |
| TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA EN ACTIVIDADES TÉCNICAS | 1.2 | 0.7 | 1.5 | 0.9 |
| TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA EN ACTIVIDADES DE BAJA CALIFICACIÓN | 3.7 | 3.9 | 4.6 | 4.7 |
| ASALARIADO PROFESIONISTA | 29.6 | 43.4 | 24.1 | 37.0 |
| ASALARIADO GERENTES, DIRECTIVOS, COMERCIANTES, SUPERVISORES | 18.9 | 9.5 | 22.5 | 14.5 |
| ASALARIADO TÉCNICO | 6.9 | 10.6 | 8.6 | 11.4 |
| ASALARIADO DE ACTIVIDADES DE BAJA CALIFICACIÓN | 20.5 | 24.2 | 16.7 | 22.1 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, México: INEGI, 2000.

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

proceso se lleve a cabo eficientemente. Por otra parte, si una de las recomendaciones para mejorar el servicio es la de subcontratar la administración del proceso de racionalización, se han necesitado de trabajadores por cuenta propia y patrones que cumplan el papel de supervisar y suministrar servicios adecuados para la tarea.¹³ Esta sería la explicación de estos cambios en la distribución relativa de las ocupaciones, sobre todo varoniles, de alta escolaridad, en el mercado laboral.

¹³ Uno de los efectos del proceso de externalización de costos laborales tiene que ver con la proliferación de empresas administradores de recursos humanos como las transnacionales Manpower y Addeco y algunas locales como SAS Empresarial que ha tenido un crecimiento sostenido del 37% durante los últimos 5 años.

En el caso de las mujeres, la categoría más importante es la de asalariados profesionistas; pero la que durante estos trece años tuvo un crecimiento no desdeñable, es la de asalariados gerentes, administrativos, directivos (pasaron de un 9.5% en los primeros 7 años a 14.5% en los siguientes 6 años) lo que nos permite corroborar el acortamiento entre los perfiles ocupacionales entre hombres y mujeres (Escobar, 1997).¹⁴ Más claramente se nota esta disminución de las distancias ocupacionales entre hombres y muje-

¹⁴ Como quiera, es necesario considerar que el proceso de sustitución de trabajadores de edad avanzada de puestos de dirección por grupos de trabajadores más jóvenes en las grandes empresas, ha tenido como corolario una reconfiguración de las actividades propias de estos puestos laborales. Además, los salarios obtenidos por los trabajadores que reemplazan a otros, son competitivamente menores.

res, cuando se exponen las relaciones entre los grupos ocupacionales por sexo: en promedio durante el período 1987-1994 la relación era de 4.6 directivos, gerentes y supervisores hombres por una mujer de la misma categoría. En el período 1995-2000 esta distancia se acortó considerablemente: por cada mujer gerente, directiva y supervisora, había 3 hombres en la misma categoría. Las distancias siguen siendo grandes, pero la tendencia hacia la disminución es evidente. Sin embargo, los niveles salariales continúan siendo de una distancia aún mayor (22.0% ganan más los hombres que las mujeres en esta categoría).

Por grupos de edad nos damos cuenta de que los trabajadores por cuenta propia en actividades de baja calificación están concentrados en el grupo de menor edad, con más peso en el período 1995-2000 que en 1987. Es decir, existe un aumento de la precarización del empleo en los grupos de menor edad.¹⁵ Pero también en los trabajadores de más de 54 años su importancia relativa ha crecido. Es proba-

Es probable que en algunos casos los productos de la jubilación no alcancen para la realización de tareas por cuenta propia relacionadas con las actividades profesionales.

¹⁵ Algunos autores interpretan esto como el crecimiento de «la inserción laboral», más que de «la inserción profesional», en el

ble que en algunos casos los productos de la jubilación no alcancen para la realización de tareas por cuenta propia relacionadas con las actividades profesionales. O la anticipada exclusión del mercado laboral formal y la imposibilidad de poder reingresar al empleo anterior, obliga a ciertos grupos, de mayor edad, a introducirse en los empleos por cuenta propia de bajos niveles de calificación.¹⁶

En el caso de la categoría de trabajadores «asalariados-gerentes, administrativos y directores», que presentan también una importancia relativa en los grupos de mayor edad, han observado un aumento constante en todos los grupos de edad durante estos trece años. Conviene aclarar que en ocasiones el puesto laboral de gerente, administrador o director contempla actividades manuales, no consideradas anteriormente en el contexto de la jerarquización taylorista (Jurado, 2002). Un claro ejemplo de esta situación son los gerentes en restaurantes que inclusive realizan tareas directamente relacionadas con los meseros, o también, otro ejemplo, los gerentes en empresas dedicadas a las ventas desarrollan actividades directas de atención al público, al mismo tiempo que organizan los equipos de trabajo. En este sentido, la categorización de un puesto laboral no logra reflejar las diversas actividades que desempeña quien ocupa el

sentido de que los empleos no están cumpliendo con los requerimientos necesarios para construir una trayectoria profesional y si han reforzado el deambular laboral de los egresados profesionistas (Martínez, 2000).

¹⁶La pérdida de puestos asalariados de ocupaciones que tienen que ver directamente con la formación profesional refleja no solamente la falta de oportunidades para los recién egresados de las diferentes carreras profesionales, sino también la compleja transformación relacionada con la reestructuración de los puestos laborales, en procesos de trabajo automatizados donde las tareas ingenieriles son desarrolladas por los técnicos especializados y donde la supervisión se desarrolla por los diferentes trabajadores involucrados en el proceso de trabajo. Entre otras cosas también influye el uso de la computadora en todas las áreas de especialidades del quehacer profesional, además del proceso de racionalización administrativa que permite a los empleadores sustituir o eliminar puestos de trabajo realizados por trabajadores de alta escolaridad.

puesto. Parte del proceso de flexibilización del mercado incluye una intensificación o aumento de actividades por puesto laboral. Además de la interpolación de actividades entre puestos laborales.

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

Finalmente señalamos que parece existir un proceso lento, y no tan claro, relacionado con el hecho de que mientras los hombres van «abandonando» el empleo asalariado para refugiarse, algunos en el empleo por cuenta propia, y otros de manera más exitosa en la categoría de patrones, las mujeres van sustituyendo al hombre en estos puestos, u ocupando nuevos perfiles de estos puestos laborales, pero obtienen por ello menor salario en comparación con el de los hombres y posiblemente con más responsabilidades (Jurado, 2002).

LOS CAMBIOS JERÁRQUICOS OCUPACIONALES EN LOS TRABAJADORES DE ALTA ESCOLARIDAD

Basándonos en el panel 95-96¹⁷ esta investigación presenta la importancia de los cambios de tipos de em-

¹⁷ Son varias las investigaciones basadas en el uso de los paneles en México, entre ellas están Pacheco y Parker, 2001; Cerrutti, 2000; Cruz, 1995.



pleo, con base en la clasificación sobre las ocupaciones manuales y no manuales.¹⁸ El tránsito de una ocupación manual a una no manual se considera como un cambio vertical positivo, mientras que los desplazamientos dentro de un mismo tipo de ocupación se toman como un cambio de naturaleza lateral u horizontal. Por otra parte, el tránsito de una ocupación no manual a una manual se trata como un cambio vertical negativo.

Primero, habrá que señalar que en general las mujeres reflejan una mayor estabilidad en el empleo, pero también, una mayor intermitencia en el mercado laboral. Mientras que los hombres experimentan intensos cambios de empleo, con relativamente altos grados de intermitencia laboral (Cuadro 5).

¹⁸ Nos basamos en la clasificación presentada por Balán y otros, 1977.

ÁMBITO

Movilidad laboral y género

CUADRO 5

| | Hombres % | Mujeres % | TOTAL |
|--|--------------|--------------|-------|
| CAMBIOS DE TIPOS DE EMPLEO EN HOMBRES Y MUJERES DE ALTA ESCOLARIDAD. PANEL DE ENERO-MARZO 1995 A ENERO-MARZO 1996 | | | |
| OCUPADOS SIN CAMBIO LABORAL | 12.0 | 16.4 | 13.3 |
| INACTIVOS DURANTE EL PERIODO | 5.4 | 23.0 | 10.6 |
| ALGUNA VEZ INACTIVOS (PARTICIPACIÓN INTERMITENTE) | 15.8 | 21.3 | 17.4 |
| CAMBIO DE TIPOS DE EMPLEO O DE OCUPACIÓN DENTRO DEL MISMO TIPO DE EMPLEO | 66.8 | 39.3 | 58.7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, México: INEGI, 1995-1996

En relación con los cambios de tipos de empleo y de ocupación, aspecto que nos interesa en esta sección, los hombres se ubican en un mayor número de modalidades de cambio que las mujeres. Estas últimas se enfocan a los cambios de un empleo asalariado a otro asalariado (asalariado-asalariado) principalmente, a diferencia de los hombres, que tienen al menos 11 modalidades: resaltan los cambios asalariado-asalariado; cambios de un empleo asalariado a uno por cuenta propia (asalariado-TCP); cambios de un empleo asalariado a otro empleo por comisión o destajo (asalariado-por comisión); cambios TCP-por comisión y cambios entre TCP y patrones en ambas direcciones (Cuadros 5 y 6).

CAMBIOS JERÁRQUICOS OCUPACIONALES ENTRE EMPLEOS ASALARIADOS

Como se mencionaba anteriormente, uno de los cambios de empleo más importantes se efectúa dentro de la categoría de asalariado y los principales resultados

aparecen en dos direcciones contrarias: en los hombres, el 35.0 % manifiesta movimientos verticales positivos, contrariamente el 39.0 % expresa movimientos negativos. En las mujeres, los cambios positivos

CUADRO 6

| | Hombres % | Mujeres % |
|--|--------------|--------------|
| CAMBIOS DE TIPOS DE EMPLEO EN HOMBRES Y MUJERES DE ALTA ESCOLARIDAD. PANEL DE ENERO-MARZO 1995 A ENERO-MARZO 1996 | | |
| CAMBIOS EN LOS TIPOS DE EMPLEO | | |
| ASALARIADO-ASALARIADO | * | * |
| ASALARIADO-TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA | * | * |
| ASALARIADO-PATRÓN | * | * |
| TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA-TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA | * | * |
| TRABAJADOR SIN PAGO-OTROS (TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA, PATRÓN, ASALARIADO) | * | * |
| TRABAJADOR A COMISIÓN - OTROS (TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA, PATRÓN, ASALARIADO) | * | * |
| TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA-PATRÓN | * | |
| PATRÓN-TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA | * | |
| PATRÓN-PATRÓN | * | |
| PATRÓN-ASALARIADO | * | |
| TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA-ASALARIADO | * | |

* El cambio se presenta independientemente de la magnitud de las frecuencias. Nota: los cambios de los trabajadores sin pago y los trabajadores por comisión o a destajo, en relación a las otras categorías laborales, se consideran en ambas direcciones.

aparecen en el 33.3% de los casos y los negativos en el 40.5%. El perfil de la mujer es claro: quienes mantienen cambios de empleo positivos son trabajadoras con alrededor de 25 años, mientras que el promedio de edad es de 32 años, aun cuando al cambiar de empleo pierden nivel jerárquico. En el primer caso parece normal que el segundo o tercer empleo, después de la inserción laboral, represente una mejoría en el estatus ocupacional y en el segundo, es probable que esta vuelta al empleo no manual bajo (como oficinista realizador de actividades rutinarias y repetitivas) se deba a la continua interrupción de la trayectoria laboral, en un contexto que exige una actualización constante de ciertas áreas del conocimiento. Debemos señalar que la transición a empleos de menos categoría aparece en todas las edades de las trabajadoras de alta escolaridad, pero prácticamente el otro grupo que logra cambios positivos, se distribuye principalmente en los grupos de edad menores de 30 años.

Los tres grupos ocupacionales que reflejan mayor movilidad, tanto en hombres como en mujeres, son los técnicos especializados; los directivos, gerentes y jefes; supervisores en comercio e industriales, y con más importancia en los hombres, los trabajadores de apoyo administrativo. La gran movilidad que se observa en las mujeres técnicas (66.7% cambiaron de ocupación) ha sido positiva y se explica por el hecho de que esta categoría ocupacional representa en ocasiones una ocupación de transición, dado que usualmente no tiene perspectivas de largo plazo; es muy sensible a los cambios tecnológicos y además, el mercado laboral sigue premiando con empleos de mayor jerarquía al egresado universitario con prioridad en relación con el de las escuelas técnicas. De tal manera que para el técnico siempre está latente la búsqueda de un empleo de mayor proyección y el mejoramiento formal académico, como una carrera universitaria. Es así como este tipo de ocupación es desarrollado por un grupo de trabajadores con características sociodemográficas muy diversas y no solamente por los egresados de las escuelas técnicas.

Debemos señalar que la transición a empleos de menos categoría aparece en todas las edades de las trabajadoras de alta escolaridad, el otro grupo que logra cambios positivos, se distribuye en los grupos de edad menores de 30 años.

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



río de 1995-1996. Los otros movimientos desde una ocupación técnica (de 35 casos) son de profesionistas titulados y no titulados.

LOS CAMBIOS JERÁRQUICOS OCUPACIONALES ENTRE EMPLEOS ASALARIADOS Y TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

Los cambios laborales desarrollados por los hombres de alta escolaridad, desde los empleos asalariados hacia los empleos por cuenta propia, reflejan movimientos ocupacionales laterales principalmente (la mitad de ellos) y en segundo término movimientos

positivos (32.0%); mientras que la movilidad negativa representa el 18.0% de los eventos. Esto significa que, durante este período, desplazarse de un empleo asalariado a un empleo por cuenta propia no significó una pérdida de ocupación en la jerarquía ocupacional, donde los empleos no manuales están en la más alta posición.

Resaltan las ocupaciones como profesionistas, técnicos especializados y trabajadores de la enseñanza como empleos en los que se observan movimientos laterales u horizontales y positivos, mientras que la categoría de directivos y gerentes se presentan en los tres tipos de cambios, principalmente en los negativos y laterales. Y por otra parte, las categorías obreros y artesanos tienen principalmente movimientos laterales. Los niveles de escolaridad de los trabajadores empleados en actividades artesanales como impresores, mecánicos, electricistas, albañiles, son de estudios universitarios incompletos y completos, pero esto no influye inmediatamente en un desarrollo positivo debido a que es probable que el empleo desempeñado esté relacionado con las actividades familiares. Esta situación permite precisamente un cambio de tipo de empleo, mas no de ocupación: se realizan las mismas actividades, pero bajo una forma no asalariada. Por eso es que la edad promedio es de 34 años, ya que se decide el cambio después de una experiencia laboral previa que les ayuda posteriormente a hacerse cargo de un negocio que es probablemente familiar. En este sentido la carrera profesional aparece como una herramienta más en una trayectoria laboral ya concebida, independientemente de que el cambio se efectúe desde una gran empresa industrial o comercial hacia un pequeño taller artesanal o de mantenimiento. Esta transición está evidenciando el gran legado histórico de los trabajadores por cuenta propia que a mediados de los años setenta se habían desarrollado en la ZMM, y que según Vellinga (1988) y Balán y otros (1977) se proyectan con una gran movilidad social en referencia con su pasado rural.

Otra ocupación importante, en el tránsito del empleo asalariado hacia el empleo por cuenta propia, es la de funcionarios o directivos, que en su papel de emisor del cambio, refleja los recortes de personal de puestos medios y superiores,¹⁹ estos aprovechan la experiencia laboral para desarrollarse como proveedores o consultores profesionales. Como receptor del cambio, representa un efecto de una previa transición de un recorte de personal de técnicos o profesionistas. Se manifiesta más en las pequeñas empresas, donde los gerentes o directivos son también los propietarios de la empresa.

En conclusión, sobre este aspecto relacionado con la movilidad ocupacional, podemos afirmar que el tránsito de un empleo asalariado hacia un empleo por cuenta propia o patrón, refleja una clara rotación ocupacional natural y constante entre distintos tipos de empleo. En este caso el trabajador de alta escolaridad hombre, principalmente, expresa manifestaciones temporales de distintas formas de empleo, sin quedar fija alguna de ellas. Esto significa que existen intercambios y cambios de papeles socio-laborales en períodos cortos, como por ejemplo, ser un prestador de servicios profesionales con pagos por honorarios durante varios meses y posteriormente, transformarse en un trabajador por sueldo fijo y finalmente, constituirse en un trabajador a destajo dentro de un lapso de quince meses, por mencionar el período temporal individual considerado en la ENEU. Las transiciones entre estas formas de empleo se dan en diferentes direcciones dentro de un mismo individuo: la mayoría de los trabajadores de alta escolaridad asalariados que se transforman en TCP, es probable que vuelvan a regresar temporalmente como asalariados o como

comisionistas, e inclusive algunos como patrones. Sus movimientos no necesariamente son definitivos.

La configuración entre las fronteras generadas por la posición que guarda el trabajador en el mercado laboral, se vuelve muy flexible. El empleo ya no es definitivo en el sentido de abarcar un tiempo continuo, entonces el profesionista deja abiertas alternativas ante los cambios constantes en el mercado laboral. Ante un despido laboral no esperado, o frente a contratos temporales, queda a la mano del trabajador un recurso inmediato que compensa la salida temporal de un mercado laboral asalariado inestable. Esto hace que los trabajadores de alta escolaridad busquen una actividad independiente o en asociación con otros colegas de profesión. La esperanza de que esta opción temporal se vuelva permanente, puede estar latente en las aspiraciones del profesionista; sin embargo, también es probable que este tránsito entre empleos asalariados hacia TCP, no sea tan rápido y en ocasiones no termine de consolidarse. Por lo tan-

El tránsito de un empleo asalariado hacia un empleo por cuenta propia o patrón, refleja una clara rotación ocupacional natural y constante entre distintos tipos de empleo.

¹⁹ Este proceso de recorte de personal masivo, de mandos medios y superiores, se inició a principios de los años ochenta con la crisis del Grupo ALFA. Durante esos años se comentaba en la prensa la pérdida de privilegios de miles de trabajadores de los diferentes corporativos regiomontanos (Palacios, 2000; Garza, 1998). Este proceso ha continuado durante los años noventa, en las grandes empresas, como parte de una estrategia empresarial de reestructuración administrativa.

to, el trabajador en estas condiciones de alta movilidad laboral, se acostumbra a las distintas formas que le permiten mantenerse vigente en el mercado laboral. De hecho, esto nos permite hablar de una nueva categoría laboral, la cual refleja el hecho de que el trabajador puede ser a la vez trabajador asalariado e independiente. Pensamos que requiere ser estudiada posteriormente mediante un proyecto que contemple la mayoría de las situaciones laborales en las que este tipo de trabajador se desarrolla, incluyendo actividades temporales, intermitentes, no sujetas a los criterios tradicionales que definen un empleo.²⁰ En este sentido el profesionista se constituye como un trabajador plurifuncional que puede ser analizado mediante el recurso metodológico de las biografías personales.

CONCLUSIONES

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

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

²⁰ Algunos autores mencionan que este tipo de situaciones está referida a la existencia de un trabajo borroso, de ocasión, crepuscular e irregular que “en parte es reflejo de las prácticas de los empresarios que subcontratan o externalizan cada vez más tareas” (Giner, 1998). En el mejor de los casos algunos presagian la existencia del «trabajador de cartera» que con sus cualidades, calificaciones y aprendizajes, podrá moverse de un empleo a otro durante su ciclo de vida laboral (Giddens, 2000).

luciona en el contexto sociodemográfico de un envejecimiento de la fuerza de trabajo de los altamente escolarizados.

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

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

Otro de los aspectos importantes en la práctica laboral de los profesionistas en el mercado laboral de la ZMM es el fortalecimiento de las actividades laborales destinadas al uso racional de los recursos humanos y productivos. No es de extrañar que esto suceda en una zona metropolitana donde se desarrolla una persistente reconfiguración administrativa empresarial, contable y legal. Dichos cambios, bajo modalidades propias, se presentan también en el sector público. Por lo tanto, no causa sorpresa que más del 50.0 % de los profesionistas titulados en el año 2000, de la principal universidad de la ZMM, sean administradores, abogados y contadores (Castañeda, 2004). Además, se explica entonces cómo las cifras de COPARMEX, relacionadas con su bolsa de trabajo en el 2001, presenten resultados acordes con este proceso. Los profesionistas más demandados son contadores (34.0 %), ingenieros o licenciados en sistemas (12.0 %), administradores de empresas (10.0 %) entre otros (Ortega, 2002). Así es posible que la concentración de la población estudiantil en un grupo determinado de carreras tenga una explicación en

última instancia basada en el comportamiento del mercado de profesiones.

En este estudio también realizamos un análisis longitudinal de los datos y llegamos a descubrir que las mujeres reflejan una mayor estabilidad en el empleo y en el mismo tipo de empleo, así como también manifiestan una mayor intermitencia en el mercado laboral. Mientras, los hombres reflejan una mayor movilidad ocupacional y entre diferentes tipos de empleos; son más inestables en este sentido, pero observan menores niveles de intermitencia que las mujeres. Asimismo, por medio de este análisis se demuestra que los principales cambios ocupacionales se efectúan dentro de los empleos asalariados, pero en los hombres no dejan de tener importancia las transiciones entre diferentes tipos de empleo. Dentro del análisis de los grupos de edad, esta investigación se detuvo a analizar el tránsito entre empleos asalariados hacia no asalariados y llegó a concluir que estos cambios no son definitivos e inclusive son desplazamientos recurrentes que permiten descubrir que estas dos formas de empleo se practican casi simultáneamente y funcionan en ocasiones como anclas que soportan el oleaje de la inestabilidad laboral.

En síntesis, se afirma aquí que uno de los elementos que están marcando las carreras laborales desarrolladas en el contexto de una economía globalizada, como el de la movilidad laboral, se observa claramente en la revisión hecha sobre el devenir laboral y ocupacional del profesionista en la ZMM. Sin embargo, es una movilidad que no refleja una regularidad clara, predecible, ni ascendente, sino que es errática porque solamente en ocasiones es ascendente, y en numerosos casos refleja movimientos horizontales o laterales, aunque ciertos grupos manifiestan movimientos negativos dentro de algunas partes del ciclo de vida laboral. Fi-

nalmente, los efectos de la reestructuración económica se manifiestan en un crecimiento de la individualización de las relaciones laborales²¹ donde los actores sociales más fortalecidos en el devenir de las carreras laborales, son aquellos que podemos considerar como ineludibles (como la familia y el mismo individuo) en la movilidad laboral del profesionista ante el abandono relativo del apoyo institucional gubernamental y de la empresa. 🐼

BIBLIOGRAFÍA

- Balán, Jorge, Harley L. Browning y Elizabeth Jelín (1977), *El hombre en una sociedad en desarrollo. Movilidad geográfica y social en Monterrey*, México: FCE.
- Carnoy, Martin, Manuel Castells y Chris Benner (1997), “Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad. Estudio monográfico de Silicon Valley”, en: *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, núm. 1, primavera, Ginebra: OIT.
- Castañeda, Jessica (2004, 30 de mayo), “Defienden cuotas altas: buena educación cuesta”, en *El Norte*, sección Vida, Monterrey: El Sol.
- Castells, Manuel y Gösta Esping-Andersen (1999), *La transformación del trabajo*, España: La Factoría Cultural.
- Cerrutti, Marcela (2000), “Intermittent employment among married women: A comparative study of Buenos Aires and Mexico City”, en: *Journal of Comparative Family Studies*, Canadá: University of Calgary.
- Cruz Piñero, Rodolfo (1995), “La inestabilidad en la participación económica de las mujeres”, informe presentado en la *Conferencia anual sobre demografía en México*, Junio, México: COLMEX.
- Escobar Latapí, Agustín (1997), “Los hombres y sus historias. Reestructuración y masculinidad en México”, en: *La Ventana. Revista de estudios de género*, núm. 5, Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- Garza, Luis Lauro (1998), “Cultura política y elecciones (1979-1997)”, en: *Nuevo León hoy. Diez estudios sociopolíticos*, Monterrey: UANL y La Jornada.
- Giddens, Anthony (2000), *Sociología*, Madrid: Alianza.
- Giner, Salvador y Emilio Lamo de Espinosa (1998), *Diccionario de sociología*, España: Alianza.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (1998), *Documento metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, México: INEGI.
- Jurado Montelongo, Mario Alberto (2002), “Ciclo de vida laboral y formas de empleo en los profesionistas de la zona metropolitana de Monterrey”, ponencia presentada en el *Tercer Foro de Investigación de la Universidad de Monterrey*, 18 de octubre, Monterrey, México.
- Martínez, Martín Rafael (2000), “Aproximaciones teóricas a los

²¹ La individualización está relacionada con la falta de negociaciones colectivas en los contratos laborales, la heterogeneidad en las formas de empleo, la precaridad o inestabilidad del empleo, el crecimiento de la individualización de las cuentas de seguridad social, el desarrollo del trabajo autónomo, etc. (Castells y Gösta Esping, 1999).

ÁMBITO

Movilidad laboral y género

- procesos de inserción laboral”, en: *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 26, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Micheli Thiri6n, Jordi (2002), “Digitofactura: flexibilizaci6n, internet y trabajadores del conocimiento”, en *Comercio Exterior*, vol. 52, núm. 6, M6xico: Banco Nacional de Comercio Exterior.
- Ortega, Dolores (2002, 7 de abril). “Revelan trabajos que m6s demanda la IP”, en: *El Norte*, secci6n Consumidor, Monterrey: El Sol.
- Pacheco, Edith y Susan Parker (2001), “Movilidad en el mercado de trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en M6xico”, en: *Revista Mexicana de Sociologfa*, vol. 63, núm. 2, M6xico: UNAM.
- Palacios Hern6ndez, Lilia (2000), Crecimiento y diversificaci6n de la gran industria en Monterrey, 1970-1982, tesis para obtener el grado de maestrfa, San Nicol6s de los Garza, M6xico: UANL.
- Pries, Ludger (1992), “Del mercado de trabajo y del sector informal. Hacia una Sociologfa del empleo: trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla”, en: *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, M6xico: El Colegio de M6xico, Fundaci6n Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte.
- Universidad Aut6noma de Nuevo Le6n (1988), *Universidad en cifras*, Secretarfa de Planeaci6n y Desarrollo, M6xico: Universidad Aut6noma de Nuevo Le6n.
- (2000), *Universidad en Cifras*, Secretarfa de Planeaci6n y Desarrollo, M6xico: Universidad Aut6noma de Nuevo Le6n.
- Vargas, Fernando (2000), “Competencia laboral. Orfenes, conceptos, perspectivas”, en: *Centro Interamericano de Investigaci6n y Documentaci6n sobre la Formaci6n Profesional*. Consultado el 15 de noviembre de 2004, Organizaci6n Internacional del Trabajo, p6gina web: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/evento/form_men/concep/index.htm
- Vellinga, Menno (1988), *Desigualdad, poder y cambio social en Monterrey*, M6xico: Siglo XXI.

Recibido: diciembre de 2003
Aceptado: de febrero de 2004