



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

DISERTACION PUBLICA

DENOMINACION DE LA TESIS

UN MODELO DE EMPLEABILIDAD BASADO EN RESISTENCIAS. EL CASO DEL MERCADO DE TRABAJO EN PUEBLA

En México, D. F. se presentaron a las 12:00 horas del día 17 del mes de DICIEMBRE del año 2002 en la Unidad IZTAPALAPA de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del Jurado designado por la Comisión del Posgrado

DR. IGNACIO LLAMAS HUITRON;
DR. FERNANDO FRANCISCO HERRERA LIMA;
DRA. NORA GARRO BORDONARO Y
DR. ENRIQUE MODESTO DE LA GARZA TOLEDO

bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último se reunieron para proceder al Examen de Grado de Doctor en:



ESTUDIOS SOCIALES (ESTUDIOS LABORALES)

GUILLERMO CAMPOS RIOS

quien presentó una tesis producto de una investigación original cuya denominación aparece al margen y de acuerdo con el artículo 78 fracciones I, II, IV y V del Reglamento de Estudios Superiores de esta Universidad, los miembros del Jurado resolvieron:

APROBADO

Acto continuo, el Presidente del Jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

GUILLERMO CAMPOS RIOS
FIRMA DEL INTERESADO

REVISOR

LIC. CARMEN LLORENS FABREGAT
DIRECCION DE SISTEMAS ESCOLARES

VISTO BUENO

DR. RODRIGO DIAZ CRUZ
DIRECTOR DE DIVISION

PRESIDENTE

DR. IGNACIO LLAMAS HUITRON

VOCAL

DR. FERNANDO FRANCISCO HERRERA
LIMA

VOCAL

DRA. NORA GARRO BORDONARO

SECRETARIO

DR. ENRIQUE MODESTO DE LA GARZA
TOLEDO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

—UNIDAD IZTAPALAPA—

Doctorado en Estudios Sociales

Línea de Estudios Laborales

TESIS

Un modelo de empleabilidad basado en resistencias:

El caso del mercado de trabajo en Puebla

ASESORES:

DRA. NORA GARRO BORDONARO

DR. IGNACIO LLAMAS HUITRÓN

PRESENTA:

Mtro. Guillermo Campos Ríos

octubre de 2002

Índice

Introducción	1
Capítulo 1	
La Empleabilidad en la perspectiva de los economistas clásicos	6
1.1 <i>El mercado de trabajo en Adam Smith</i>	7
1.2 <i>El mercado de trabajo en Carlos Marx</i>	12
Capítulo 2	
El mercado de trabajo en las perspectivas de la economía moderna	18
2.1 <i>La escuela neoclásica</i>	18
2.1.1 <i>La teoría del capital humano</i>	22
2.2 <i>Escuelas no-neoclásicas</i>	27
2.2.1 <i>La perspectiva de Max Weber</i>	27
2.2.2 <i>La perspectiva keynesiana</i>	29
2.2.3 <i>La escuela institucionalista</i>	31
2.2.4 <i>La corriente neoinstitucionalista</i>	34
2.2.5 <i>La corriente de los mercados segmentados</i>	38
2.2.6 <i>La corriente regulacionista</i>	48
2.2.7 <i>Otras propuestas contemporáneas</i>	54
Capítulo 3	
El modelo de mercado laboral basado en resistencias	65
3.1 <i>Descripción del modelo de mercado de trabajo basado en resistencias</i>	68
3.2 <i>Las dimensiones del modelo basado en resistencias</i>	75
Capítulo 4	
Solución metodológica	88
4.1 <i>Características de la base de datos</i>	90

4.2	<i>Lorenz y las resistencias del mercado de trabajo</i>	93
4.3	<i>Duncan y las resistencias</i>	96
4.4	<i>La regresión lineal múltiple</i>	97
4.5	<i>Método de regresión lineal "Logit"</i>	100
4.6	<i>Una aplicación empírica bajo la óptica de un modelo de resistencias</i>	105

Capítulo 5

	El mercado de trabajo en Puebla	115
5.1	<i>Características estructurales</i>	117
5.2	<i>Características del mercado de trabajo</i>	124
5.3	<i>Características del mercado de trabajo formal</i>	127
5.4	<i>La formación escolar y el mercado de trabajo</i>	135
5.5	<i>El mercado de trabajo y las mujeres</i>	141
5.6	<i>La informalidad en el mercado de trabajo</i>	143
5.7	<i>El mercado de trabajo y los jóvenes</i>	146
5.8	<i>Aplicación del modelo basado en resistencias</i>	148

	Resumen y Conclusiones	163
--	-------------------------------	-----

Bibliografía

Anexo	i-xvi
--------------	-------

INTRODUCCIÓN

Esta tesis desarrolla un modelo para determinar la empleabilidad de los buscadores de empleo en el mercado laboral del Estado de Puebla. La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado.

La empleabilidad o habilidades de empleabilidad como también se le conoce a sido vista como un fenómeno de observación y resolución totalmente empírica, poco se ha explorado sobre la posibilidad de incluirlo dentro de la estructura teórica existente sobre los mercados de trabajo, este es uno de los puntos que se intenta superar en esta investigación.

El modelo de empleabilidad propuesto aquí es una herramienta que se construye a partir de un marco teórico que le dota de capacidades explicativas acerca del comportamiento del mercado de trabajo; por ello fue necesario definir antes el concepto de mercado y el marco teórico que le da sustento. En este caso, se entenderá al mercado laboral no como algo dado sino como un proceso que se construye socialmente a partir de la influencia de agentes que lo conforman; dicho en otras palabras: se trata de *un mercado conceptualmente único, competitivo; espacio de acción de las instituciones y acotado a la esfera de circulación de la fuerza de trabajo*. En particular se propone un modelo de mercado con múltiples “resistencias”, cada una de las cuales se opone al tránsito de los buscadores de empleo.

Las resistencias del mercado laboral son de naturaleza institucional y se entiende que sólo es posible superarlas a partir de los atributos con los que cuenta personalmente el buscador y de las ventajas que le pueda brindar su entorno.

El hecho de que se hable de un mercado de trabajo único a nivel conceptual, no significa que se esté pensando que todos los mercados de trabajo son idénticos. Se reconoce que existen diversos patrones de reproducción económica y cada uno de ellos le otorga características propias a su mercado de trabajo. En ese sentido es más fácil identificarlos como mercados propios de una región económica. La estructura económica que prevalece

en una cierta región es el soporte material de las relaciones de mercado; más allá de eso, lo que se plantea es que la lógica de funcionamiento de esas relaciones de mercado es la misma, al margen de las peculiaridades que puede imponer el soporte físico que las mantiene y da forma.

Como consecuencia de la definición anterior, la principal aproximación teórica se establece con la corriente de economistas institucionalistas. Con ellos se comparte la idea de que el mercado de trabajo está institucionalizado, pero se hacen evidentes ciertos distanciamientos cuando plantean la existencia de múltiples mercados de trabajo, y la posibilidad de que éstos no posean límites perfectamente definidos.

Considerar la existencia de muchos mercados laborales —derivados de la diversificación y especialización de las actividades productivas contemporáneas— abre la posibilidad de concebir la existencia de múltiples lógicas de funcionamiento de esos mercados, no sólo desconocidas o incompatibles, sino inabarcables dada la intensa movilidad y cambio que muestra la estructura productiva de la emergente sociedad basada en el conocimiento. Por su parte, al no considerar límites precisos de acción de dichos mercados, puede llevar a extender las fronteras del análisis hasta puntos que ya están en otras esferas, es el caso de quienes llevan las consideraciones del mercado hasta el proceso productivo mismo, con el peligro de quedarse en los “entretelones” del proceso de producción y alejarse del análisis del mercado laboral.

Quizá a mayor distancia, pero no ausentes, están los economistas neoclásicos, quienes también han influido con muchos elementos de su concepción a la construcción de un modelo de mercado de trabajo basado en resistencias.

De las dos escuelas teóricas señaladas, se retoman los aspectos que empíricamente han mostrado ser correctos y, de hecho, esta propuesta de modelo de mercado de trabajo basado en resistencias busca sintetizar lo mejor de las propuestas anteriores. No combate a ninguna de ellas y más bien pretende encontrar los puntos de confluencia entre ellas.

Esta investigación consta de dos partes: una, enfocada primordialmente a desarrollar el modelo de mercado laboral basado en resistencias que nos permite enfocar con mayor precisión la noción de empleabilidad; otra, de aplicación empírica de este modelo al mercado de trabajo en el estado de Puebla, en el que se muestra la manera en que operan las variables que determinan la empleabilidad en este mercado en concreto.

Se manejan dos hipótesis: la primera se refiere a que el mercado de trabajo poblano opera a través de resistencias; la segunda, a que este mercado posee dos dimensiones de acción: una, la dimensión productiva; otra, la dimensión social.

La dimensión productiva la conforman los atributos de formación escolar, experiencia laboral y capacitación que posee el buscador de empleo, que se complementan con el perfil de formación exigido por el puesto de trabajo. La dimensión social está integrada por un conjunto de atributos que no influyen sino indirectamente sobre la productividad, pero que actualmente son tomados cada vez en mayor consideración por el empleador al otorgar un puesto de trabajo. En este conjunto de atributos de la dimensión social se encuentran aquellos como el sexo, la edad, el tamaño de la familia, el origen económico del buscador, la apariencia física, las actitudes, el aseo, etcétera. Las variables que conforman la dimensión social también las identifican como "habilidades no técnicas" y de otras maneras, pero aluden a un amplio conjunto de habilidades, algunas de las cuales influyen de manera indirecta sobre la productividad pero otras, definitivamente no tienen ningún peso sobre ella, como es el caso de la edad o el sexo.

Entre estas dimensiones se construye el mercado de trabajo, pero ellas no están en equilibrio, de modo que el mercado laboral puede estar influido en mayor medida por alguna de ellas y, no necesariamente por la de naturaleza productiva. Lo grave radica en que el desequilibrio a favor de una definición de la empleabilidad vía la dimensión social, sea que las variables de más influencia sean las que no tienen influencia alguna en la productividad. En el caso de Puebla, ambas dimensiones son importantes, pero la que define el mercado es la dimensión social.

Esta tesis consta de cinco capítulos: los dos primeros orientados a establecer el marco teórico al cual se estará permanentemente haciendo referencia. En el Capítulo 1, se presenta la conceptualización que de los mercados de trabajo hicieron aquellos autores que, de hecho, fundaron la economía, así como su influencia sobre el concepto de empleabilidad. En concreto contiene el pensamiento de los denominados economistas clásicos, que se caracterizaron por considerar que el valor de los bienes está definido por la cantidad de trabajo requerido para su elaboración, y a partir de ello establecen los principios para entender la determinación del empleo y la formación de los salarios.

El Capítulo 2 completa el marco teórico a partir de las corrientes que se opusieron a considerar que el valor sea solamente una función derivada de la cantidad de trabajo y, desde de esta postura, propusieron nuevos principios de comprensión del empleo y de la definición de los salarios. Se trata de los economistas de la escuela neoclásica y otras corrientes contemporáneas —como la institucionalista y la regulacionista— que proponen visiones del mercado de trabajo alternativas a la de los neoclásicos.

El Capítulo 3 está destinado a la presentación del modelo de mercado de trabajo basado en resistencias y la manera en que nos permite explicar mejor a la empleabilidad. Es el punto central de esta tesis. Este modelo busca, por un lado, proponer un esquema de comprensión de este mercado y, por otro, plantear una herramienta que permita hacer cálculos sobre el grado de empleabilidad de los sujetos que demandan empleo. En este capítulo se expone tanto su concepción general, como la forma específica en que opera y los elementos que lo componen.

El Capítulo 4 hace explícita la resolución metodológica con la cual se vuelve operativo el modelo de mercado de trabajo basado en resistencias; en él se propone una estructura de cálculo de la empleabilidad. El centro de la resolución es un esquema de regresión de tipo logístico que permite manejar simultáneamente variables de tipo cuantitativo y de tipo cualitativo. Con este modelo econométrico es factible cuantificar la empleabilidad de los buscadores de empleo en función de sus atributos. Con esta misma técnica es posible cuantificar otro tipo de manifestaciones del comportamiento del mercado de trabajo; sin embargo, en esta tesis sólo se determinará la empleabilidad y el peso que tiene la dimensión productiva y la no productiva.

En el Capítulo 5 se presentan las tendencias fundamentales observadas en la planta productiva poblana. Es un perfil de las características fundamentales de la economía estatal extraídas exclusivamente en la medida que tienen alguna influencia sobre el mercado de trabajo. El análisis se hace sectorialmente y por ramas, poniendo énfasis en los procesos de concentración de capital industrial y en la atomización de la planta manufacturera que dan origen a un mercado de trabajo con bajo nivel de desarrollo y con espacios físicos de alta concentración que ejercen un efecto de rechazo sobre ciertos grupos de la fuerza de trabajo. Además se presentan los rasgos fundamentales del mercado de trabajo en Puebla y un ejercicio de aplicación del modelo de cálculo de la empleabilidad en este mercado.

Además delinea algunas de las manifestaciones más críticas del mercado de trabajo poblano y la manera en que ellas se encuadran bajo la óptica del modelo de resistencias, tales como las dificultades en la incorporación al mercado poblano de los jóvenes, las mujeres y los buscadores de empleo provenientes de las zonas de menor desarrollo al interior del estado.

Se termina con un conjunto de conclusiones generales, la bibliografía utilizada y un anexo sobre la evolución gradual que tuvo el esquema del modelo de mercado basado en resistencias.

CAPÍTULO 1. LA EMPLEABILIDAD EN LA PERSPECTIVA DE LOS ECONOMISTAS CLÁSICOS

La noción de empleabilidad es bastante reciente, sin embargo, alude en sus términos más generales a la facilidad de incorporarse al mercado de trabajo y a mantenerse en él durante el mayor tiempo y en las mejores condiciones, por tanto, es posible que pudiéramos hallar algunos de sus elementos primarios en diversas corrientes de la teoría económica, incluso las más iniciales, es por ello que haremos un rastreo de estos elementos en los documentos de algunos de los economistas más destacados.

La fuerte relación entre empleabilidad y mercado de trabajo permite establecer criterios de asociación entre ellos, de modo tal que se pueda incursionar en documentos históricos de la economía para inferir a partir de sus concepciones del mercado de trabajo, las derivaciones lógicas hacia la empleabilidad.

En este capítulo se analizan las propuestas de los representantes más significativos de la economía clásica. Dentro de esta corriente se incluyeron aquellos autores del siglo XIX que se caracterizaron por considerar que el valor de las mercancías —o bienes— depende de la cantidad de trabajo requerido en su elaboración.

Ésta es una definición importante desde el punto de vista del mercado de trabajo porque permite explicar el mecanismo por el cual se define el volumen de la demanda de empleo así como la conformación de los salarios; además de que su noción del mercado permite entender la manera en que concebían las relaciones entre el empleo y el desempleo.

Es común encontrar como representantes de la escuela clásica a: Adam Smith, David Ricardo, Robert Malthus, J. Stuart Mill y, aunque de manera controvertida, a Carlos Marx. Limitaremos el análisis a dos de las posiciones más encontradas alrededor del funcionamiento de la economía en su conjunto: la de Adam Smith y la de Carlos Marx. Probablemente sea injusto reducir el análisis de esta perspectiva a sólo dos autores. Sin embargo, la importancia intelectual y la trascendencia de ellos es tan fuerte que de algún modo sintetizan muchas de las ideas —encontradas, pero centrales— de esta escuela.

1.1 El mercado de trabajo en Adam Smith

Uno de los conceptos básicos desarrollados por la economía clásica es la de mercado. Los mercantilistas ya lo habían utilizado aunque de manera limitada, pues éstos lo veían simplemente como un espacio de intercambio hacia el exterior de un país y que cubría una función central que era el comercio, a partir del cual se generaba la riqueza en las naciones.

Diversos autores, entre otros los fisiócratas, se opusieron a esta forma de entender la economía y rechazaron las propuestas mercantilistas. Fue Adam Smith (SMITH: 1776), sobre todo, quien propuso que el mercado comprendía flujos económicos en al menos dos direcciones: hacia el interior y hacia el exterior; es decir, el mercado incluye transacciones al interior de la economía de un país y la generación de la riqueza depende de la fortaleza de ese mercado interno de bienes, el cual, a final de cuentas, posibilitaba tener un mercado externo eficiente.

La noción de mercado de Smith se complementaba con su visión de la economía como una ciencia regida por leyes, lo cual le conducía a encontrar “la ley” que rige el comportamiento de los mercados, en este caso: la ley de la oferta y la demanda. La comprensión de Smith de ésta es bastante más compleja que una simple fórmula de igualación entre la oferta y la demanda (SMITH: 1776, pp. 54-62). Para él, la demanda radica en individuos concretos, los cuales no siempre consumen de manera automática, o no siempre tienen los recursos económicos para consumir. De allí que haya dividido al polo de la demanda en: demanda absoluta y demanda efectiva. Esta última representada por la verdadera posibilidad de adquirir un bien, a diferencia de la demanda absoluta, identificada por el deseo de tenerlo, al margen de las posibilidades reales de adquirirlo.

Diferenció el comportamiento de los flujos del capital de aquellos provenientes del trabajo. Con ello, abrió la necesidad de realizar un análisis específico sobre las condiciones que corresponden al mundo del trabajo; pero además propuso que la oferta y la demanda no se ajustan entre sí de manera automática, sino que precisan de acuerdos y regulaciones, tanto en el lado de la oferta como en el de la demanda.¹

¹ Este tipo de afirmaciones hace que algunos lo consideren como “el primer economista institucionalista” que existió.

los salarios del trabajo dependen generalmente, por doquier, del contrato concertado por lo común entre estas dos partes, y cuyos intereses difícilmente coinciden. El operario desea sacar lo más posible, y los patronos dar lo menos que puedan. Los obreros están siempre dispuestos a concertarse para elevar los salarios y los patronos para rebajarlos. (SMITH, 1776, p. 65)

En relación con los flujos específicos del trabajo en el mercado, aunque Smith no se refirió explícitamente a la existencia de un “mercado de trabajo”, elaboró varios capítulos en los cuales se indaga acerca del efecto económico de éste. En principio, estudió la división del trabajo como base multiplicadora de la productividad (SMITH: 1776 pp. 7-30), que, aún a riesgo de caer en un anacronismo, podría entenderse como un elemento clave para la comprensión futura de la empleabilidad que esta definida por la manera en que un trabajador se comporta ante el proceso de división del trabajo; enseguida analizó la distribución del ingreso y definió al salario como “la recompensa natural a los productos del trabajo” (SMITH: 1776, pp. 63-84). Dicha distribución sólo se realiza entre dos partes: los que contribuyen directamente a la producción de los bienes, a los que él llamó trabajadores productivos, y los propietarios de la tierra o del capital. Entiende que, dada la competencia, una persona en busca de empleo que pida más que el salario normal de mercado, no podrá encontrar trabajo, del mismo modo que un patrón que trate de pagar menos de lo que paguen sus competidores no encontrará quién esté dispuesto a aceptar el trabajo.

Desde el punto de vista de Smith el mercado se autorregula, vía la acción de lo que denominó la “mano invisible”, que es una metáfora con la cual se resume el efecto de autorregulación de las fuerzas del mercado y que a futuro se convirtió en uno de los flancos de ataque preferidos por sus detractores. La libertad de acción de los individuos en el mercado de trabajo era entendida en el más estricto sentido liberal: como un derecho de acción mediado por los intereses y derechos de los demás participantes del mercado; de allí su oposición a la presencia de grupos monopólicos dentro del mercado (SMITH: 1776, p. 60)

En relación con los salarios, planteaba que en la distribución de la riqueza existía una porción correspondiente a cada uno de los actores económicos. Para el propietario de la tierra,

la renta; para el propietario del capital en forma de fondo de salarios y herramientas, la ganancia o beneficio, y para el trabajador, el salario.

El monto del salario depende fundamentalmente de la proporción de trabajo con que participa el trabajador en la conformación del valor final del bien. Pero además, señaló Smith, que los salarios dependen del contrato concertado, por lo común, entre los propietarios del capital y los trabajadores, cuyos intereses difícilmente coinciden.

no es difícil de prever cuál de las dos partes saldrá gananciosa en la disputa, en la mayor parte de los casos, y podrá forzar a la otra a contentarse con sus términos. Los patrones, siendo menos en número, se pueden poner de acuerdo más fácilmente, además de que las leyes autorizan sus asociaciones, o por lo menos, no las prohíben, mientras que en el caso de los trabajadores, las desautorizan..." (Smith: 1776, p. 65)

Lo que motiva el alza de los salarios no es la magnitud real de la riqueza de una nación, sino su continuo incremento. Por lo tanto, donde los salarios son más altos no es en los países más ricos, sino en los más laboriosos o en los que más rápidamente se enriquecen. Ello explicaba la diferencia en el nivel de los salarios entre América del Norte e Inglaterra (SMITH: 1776, p. 69), la cual estaba a favor de los trabajadores de cualquier región de la (en ese entonces) colonia inglesa. A pesar de que la metrópoli (Inglaterra) era muchas veces más rica, los salarios en ella eran más bajos y los precios de los artículos de consumo eran más altos que en cualquiera de sus colonias norteamericanas.

Otro de los elementos interesantes de destacar del análisis que Smith hace del trabajo, tiene que ver con el efecto que observó en los mercados donde los salarios son altos, pues en ellos se percibe una influencia directa sobre la laboriosidad e interés que despliegan los trabajadores en su actividad laboral. A este incremento en la productividad como resultado de salarios altos, se adiciona el crecimiento de la productividad derivado de la división del trabajo. Se comienzan a prefigurar, sin hacerse explícitos, los componentes básicos de los desempeños laborales; por un lado, los determinados por cuestiones tecnológicas y del puesto del trabajo y, por otro lado, los aportados por actitudes personales, que son elementos con los cuales se puede entender actualmente la empleabilidad.

Con respecto a la relación entre el salario y el tipo de trabajo realizado, reconoció (SMITH: 1776, p. 98) que existen diferentes tipos de empleos y que esa condición marca en mucho el

monto del salario pagado. Las diferencias que él señaló fueron las propias a la naturaleza de los empleos, que se van diferenciando entre sí por las siguientes características:

- a) lo agradable o desagradable de los empleos
- b) la facilidad y baratura, o bien, lo costoso y difícil del aprendizaje laboral
- c) la permanencia o eventualidad de la ocupación
- d) la mayor o menor confianza que se deposita en quién la practica
- e) la incertidumbre del éxito

Las cinco características señaladas ocasionan desigualdades notables en los salarios del trabajo y en los beneficios del capital. Smith adicionaba a estas diferencias algunas más, derivadas de la política laboral del Estado; sin embargo, es importante asentar que Smith reconocía la necesidad de la existencia de un salario “base”, constituido por los artículos necesarios para que el trabajador pudiera sobrevivir (*salario de subsistencia*), éste es el mínimo que un empresario podía ofrecer a los trabajadores y dejaba en claro una visión de la economía y del mercado de trabajo que se debían conducir con alto nivel ético en las relaciones entre los participantes, ya que lo hacen con una diferencia importante en la posición de fuerza con la cual podrían influir para imponer sus deseos e intereses; pero también se percibe la posibilidad de la existencia de otra porción del ingreso emanada de la actitud que asume el trabajador hacia el trabajo y que no necesariamente existe de manera abstracta en ciertos individuos, sino que es posible fomentarla y cultivarla dentro de las empresas a través de acciones como la confianza, los ambientes laborales (inciertos o seguros), etc.

Las características que Smith le atribuía al mercado se pueden resumir así:

- El mercado es libre, se rige por la ley de la oferta y la demanda. (La libertad es el mejor bien);
- La libertad conduce al progreso (e implica los derechos de propiedad y los derechos naturales, aunque este reconocimiento no está exento de fricciones);
- Los agentes participantes obtienen un beneficio de su actividad económica y muchas veces éste se define con base en acuerdos desiguales (en los cuales

influye la fuerza, derivada de su posición económica o de la que le otorgan las leyes). Por tanto, el beneficio no siempre es el máximo deseable;

- El interés personal es compatible con el interés social;
- El empleo no puede aumentar a menos que aumente el monto de capital destinado al pago de las remuneraciones, lo cual tiene que ver con el incremento de la riqueza nacional.

En relación con las implicaciones para el mercado laboral podemos considerar que la teoría de Smith enfatiza que:

- existen diferentes tipos de empleo, tal situación marca en mucho el monto del salario pagado;
- también es importante en la definición del salario las dificultades y costos realizados para el aprendizaje de una especialidad laboral;
- la definición del salario también pasa por acuerdos y convenios, generalmente desiguales, en los que el trabajador representa el polo de mayor debilidad;
- El desempleo es friccional y por lo mismo de muy bajas dimensiones, por lo que la definición de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo se resuelve básicamente en función de lo que ocurra en el polo de la demanda.
- Existen ambientes y acciones (seguridad, mayor salario, etc.) que pueden apoyar el crecimiento de la productividad.

1.2 El mercado de trabajo en Carlos Marx

Podemos considerar que Carlos Marx es el primer crítico de la teoría económica. Incluso su obra principal: *El Capital*, es una crítica a la economía clásica sistematizada fundamentalmente por Adam Smith; por ello, no extraña que muchos de sus conceptos en relación al mercado de trabajo no coincidan con los de Smith. “...El mercado aparece donde y cuando aparecen la división social del trabajo y la producción mercantil. La magnitud del mercado está estrechamente ligada al grado de especialización del trabajo social...” (MARX: 1970).

En Marx, el mercado adquiere una connotación histórica fundamental, de modo que el mercado capitalista será el concepto central en su producción teórica. Además, este autor concibe la producción, la distribución y el consumo como una unidad de la acción económica, por tanto sería inútil pensar en el mercado como un espacio más o menos independiente, en donde se verifica simplemente la circulación y distribución de bienes o mercancías, al margen de las relaciones que constituyen al patrón productivo específico.²

Producción, distribución, cambio, consumo, forman así un silogismo según las reglas; producción la generalidad; distribución y cambio, la particularidad; consumo la individualidad que expresa la conclusión. (MARX: 1970)

En la teoría marxista, el trabajo humano es el que define la magnitud del valor de las mercancías; el trabajo es una mercancía particular, ya que es la creadora del plusvalor; de allí que el trabajo humano se convierta en la piedra de toque que explica la reproducción del capital. El mercado de trabajo entonces es un concepto desafortunadamente no explícito, pero se puede extraer la idea de que para Marx también funciona en este mercado la ley de oferta y demanda; sin embargo, el volumen de la oferta es inevitablemente creciente, tanto por efecto del aumento poblacional como por el desplazamiento que ocasiona el cambio tecnológico que finalmente lleva a la existencia de una gran masa de desempleados a los que Marx denominó “ejército industrial de reserva del trabajo” y que son una presión muy importante en la relación

² Hay que recordar que para Adam Smith, el mercado, regido por la ley de oferta y demanda, tampoco se resuelve con simpleza, pues también reconoce la acción de sujetos integrados en estructuras institucionales, pero de ninguna manera es el mismo nivel de conceptualización del mercado que en Marx.

oferta-demanda, de modo tal que el precio de la mercancía trabajo se resuelve inevitablemente a favor del capitalista, ya que el valor de la fuerza de trabajo está gobernado por la competencia que impone el ejército de reserva del trabajo.

Desde su punto de vista, el desempleo es algo más que un fenómeno friccional, es una necesidad del propio capitalismo, por tanto un fenómeno inevitable que fuerza los salarios a la baja.

Si el mercado nace —desde la perspectiva marxista— con la división social del trabajo, entonces la estructura del mercado se irá modificando en tanto se incrementa el uso de los elementos científicos y tecnológicos; de modo que, como en una especie de apunte sobre el futuro de los mercados de trabajo, se puede leer en Marx algunas de las características de su funcionamiento, especialmente en lo que tiene que ver con la relación entre avance técnico y trabajo: “En la gran industria, la ciencia es separada del trabajo como potencia independiente de producción y aherrojada al servicio del capital...” (MARX: 1958, p. 294)

Dentro de las consecuencias inmediatas de la maquinización de la industria está la ampliación de la demanda en el mercado de trabajo, mediante la incorporación obligada de lo que en algunos momentos del desarrollo económico de la humanidad se denominaron “las fuerzas de trabajo excedentes”, representadas por las mujeres y los niños.

La maquinaria, al hacer inútil el músculo, permite emplear obreros sin fuerza muscular o sin un desarrollo físico completo.... El trabajo de la mujer y del niño fue el primer grito de la aplicación capitalista de la maquinaria. (MARX: 1958, p. 323)

El carácter histórico del mercado le llevó a plantear que para su mejor comprensión es necesario incluir todos aquellos elementos que lo componen. Si bien se piensa que el trabajo y el capital son sus grandes agregados, la representación que asumen varía, permitiendo identificar las características del desarrollo productivo de las sociedades a través de sus elementos de trabajo:

Los vestigios de instrumentos de trabajo nos sirven para apreciar antiguas formaciones económicas de la sociedad ya sepultadas. Lo que distingue a las épocas económicas unas de otras no es lo que se hace, sino el cómo se hace, con qué instrumentos de trabajo se hace. Los instrumentos de trabajo no son solamente el barómetro indicador del desarrollo de la fuerza de trabajo del hombre, sino también el exponente de las condiciones sociales en que se trabaja. (MARX: 1958, p. 132)

Definitivamente, hay un sentido social en el carácter de totalidad que asume el proceso productivo en Marx, en el cual se haya indisolublemente incluido el mercado de trabajo. En ese sentido, es más difícil rastrear vestigios de la noción de empleabilidad en la teoría económica marxista, ya que en esta perspectiva es más que evidente la fuerza del empleador que por la vía legal y por la vía del mercado es capaz de imponer no sólo las características de formación que requieren los nuevos puestos de trabajo sino además las actitudes y comportamientos laborales de sus trabajadores. Desde la perspectiva de este autor, el proceso de trabajo presenta cuatro fenómenos característicos:

1. El obrero trabaja bajo el control del capitalista a quien pertenece su trabajo. El capitalista se cuida de vigilar que el trabajo se ejecute como es debido y que los medios de producción se empleen convenientemente; es decir, sin desperdicios de materias primas y auxiliares, cuidando que los instrumentos de trabajo se traten bien, sin más desgaste que el que exige su empleo racional.
2. El producto es propiedad del capitalista y no del productor directo. Desde el instante en que pisa el taller del capitalista, el valor de uso de su fuerza de trabajo y por tanto los resultados de su uso, o sea el trabajo realizado materializado en bienes o mercancías, le pertenece a éste.
3. El desempleo es “connatural” al sistema económico capitalista.
4. El monto del salario se basa en la cantidad de desempleados existente en forma de “ejército industrial de reserva del trabajo”, que es la clave de la fuerza que existe a favor de los empleadores que manejan la relación de oferta y demanda a partir de la desproporción existente entre empleados y desempleados.

No obstante la visión de globalidad de Marx sobre el proceso productivo, se alcanza a percibir que existen “esferas de acción”, especialmente las correspondientes a la producción, la circulación y el consumo. Aunque estén íntimamente correlacionadas, existen ámbitos delimitados para cada una de dichas esferas; es por ello que podemos diferenciar cuando él está refiriéndose a actividades que se encuentran fuera del mercado, es decir que se está ubicando en la esfera de la producción. Así tenemos que es clara la existencia de una **fuerza**

de trabajo potencial (que se encuentra en el mercado de trabajo buscando colocarse en algún puesto) y una **fuerza de trabajo en acción** (que es la forma en que ésta misma se transfigura una vez ha sido contratada y colocada en la esfera de la producción. El comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor y éste, se convierte así, en fuerza de trabajo en acción: en obrero.” (MARX: 1958)

Es interesante esta idea del mercado como espacio en el que circula el trabajador potencial, confrontándose y compitiendo con otros miles que, como él, esperan obtener un puesto de trabajo que los coloque como trabajadores en acción. Este momento que separa el trabajo en potencia del trabajo en acción está decidido por la empleabilidad que posean los individuos. esto es posible verlo con mayor facilidad ahora que hay una mayor gama de diferencias entre empleos.

Al igual que muchos otros economistas que lo antecedieron, consideró que el valor de las mercancías está determinado por la cantidad de trabajo que posean, aunque especifica que se trata de la cantidad de trabajo socialmente necesario, que es lo que se constituye en el valor de cambio de las mercancías:

Por tanto, un valor de uso, un bien, sólo encierra un valor por ser encarnación o materialización del trabajo humano abstracto. ¿cómo se mide la magnitud de este valor? Por la cantidad de sustancia creadora de valor, es decir de trabajo que encierra. Y, a su vez, la cantidad de trabajo que encierra se mide por el tiempo de su duración. (MARX: 1958, p. 6)

El párrafo anterior adquiere sentido en tanto Marx considera el trabajo como una mercancía más y, por tanto, esta misma relación lógica nos puede llevar a una de las funciones que se consideran fundamentales del mercado de trabajo, el establecimiento de los precios de la fuerza de trabajo; es decir, de los salarios.

Para Marx es importante aclarar una situación que no es nada menor, consistente en que, aunque el salario sea percibido por el sentido común como el precio del trabajo, lo que el obrero vende realmente al empresario no es su trabajo, sino su fuerza de trabajo.

En efecto, el poseedor de dinero no se enfrenta directamente en el mercado de las mercancías, con el trabajo, sino con el obrero. Lo que éste vende es su fuerza de trabajo. Tan pronto como su trabajo comienza a ponerse en acción, ha dejado de pertenecerle a él y no puede, por tanto, vender lo que ya no le pertenece. El trabajo

es la sustancia y la medida inmanente de los valores, pero de suyo carece de valor. (MARX: 1958, p. 449)

Reconoce en el capitalismo dos formas fundamentales del salario, que se definen en el proceso de trabajo: salario por tiempo y salario por piezas. Éstas son formas transfiguradas del salario, sólo que la segunda de las versiones ya lleva incluida dentro del monto salarial las actividades que garantizan la calidad y la intensidad del trabajo.

Las diferencias entre salarios se deben a:

- el precio y la extensión de las necesidades elementales de vida del obrero
- los gastos de educación del obrero
- la función del trabajo de la mujer y del niño
- la productividad del trabajo
- el volumen intensivo y extensivo del trabajo (MARX: 1958):

Dado que el mercado de trabajo está influido por la división del trabajo, la existencia de una gran gama de especialidades de trabajo implica salarios diferenciados.

De esta manera, los límites para el desarrollo del mercado en las condiciones de existencia de la sociedad capitalista, son determinados por los límites de la especialización del trabajo. Esta especialización por su misma esencia puede ser infinita, lo mismo que el desarrollo técnico. Para incrementar la productividad del trabajo humano es indispensable, por un lado, que la producción se especialice, que integre la producción en masa y que, por lo tanto, requiera y permita el empleo de máquinas. Por otro lado, el progreso de la técnica en la sociedad capitalista consiste en la socialización del trabajo, y esta socialización exige indispensablemente la especialización de las diversas funciones del proceso de producción convirtiéndolas de fraccionadas, aisladas, en socializadas, concentradas en un nuevo establecimiento, con miras a satisfacer las necesidades de toda la sociedad.

Es más complicado seguir una idea de empleabilidad como definidora del salario en el pensamiento de Marx, especialmente porque la empleabilidad pareciera sugerir la posibilidad de disposición del trabajador individual para asumir actitudes que le pudieran otorgar ciertas ventajas dentro del trabajo y esto no era de apreciar en la propuesta marxista, pues los

individuos se miran al nivel de agentes productivos que responden como clase social. También es más fácil ver diferentes actitudes y reacciones de trabajadores actualmente, pues existe una mayor variedad de elementos de control dentro del trabajo y en las relaciones individuales extralaborales.

En una especie de síntesis de lo planteado por Marx acerca del mercado de trabajo, se puede decir que él reconoce —en principio— que los mercados no son espacios en donde la competencia se establezca de manera igualitaria para los concurrentes, en la medida que los sujetos participan dentro de él como parte de una “clase social” y, por tanto, el desempeño dentro del mercado de trabajo depende de la condición de clase. Es decir, en el mercado se confrontan los que poseen capital para adquirir medios de producción con los que no poseen sino su fuerza de trabajo la cual es alquilada a los propietarios del capital. Esta situación da una correlación diferente de las fuerzas con las cuales se negocia por el empleo y por el salario; es decir, el mercado de trabajo es un espacio de dominación de clase.

Otra de las características centrales es que el mercado posee un funcionamiento sistémico, o de totalidad, articulado íntimamente con las esferas de la producción y el consumo; en ese sentido se trata de un mercado único.

Por otro lado, también reconoce que hay ámbitos de acción restringidos de la fuerza de trabajo; de esa manera se pueden diferenciar espacios de manifestación de la fuerza de trabajo, que se corresponde con los límites de las esferas productivas; así explicamos su definición de “fuerza de trabajo en acción” (en los puestos de trabajo) y “fuerza de trabajo potencial” (en el mercado de trabajo).

En relación a la empleabilidad, obviamente no podemos sino rastrear ideas que en la actualidad se pueden identificar con esta noción.

CAPÍTULO 2. LA EMPLEABILIDAD EN LAS PERSPECTIVAS DE LA ECONOMÍA MODERNA

2.1 La escuela neoclásica

En los inicios de la década de 1870, tres economistas negaron la posibilidad de que el valor de las mercancías estuviera definido por el trabajo, tal y como lo plantearon los economistas clásicos. Sugirieron —cada uno de manera independiente— que el valor, o precio de las mercancías depende de la “utilidad marginal” que ésta le ofrece al consumidor. Jevons, Menger y Walras fueron trascendentales en el surgimiento y consolidación de la corriente neoclásica. Otro gran economista, quién poco después alcanzaría la mayor presencia dentro de esta corriente, Alfred Marshall, tuvo esas mismas ideas desde 1860, pero no las publicó sino hasta treinta años después (LANDRETH: 1998, pp. 211-212).

Un punto de arranque del pensamiento neoclásico es que enfatiza la acción de los sujetos individuales en el mercado. Para esta corriente los que tengan idénticos atributos personales y productivos tendrán las mismas oportunidades de desempeño dentro de él. Esta visión es fundamental para lo que concierne al mercado de trabajo y marca una importante diferencia con relación a la postura de los economistas clásicos que miraban la participación de los individuos en forma de grandes conglomerados sociales, sea como agentes o como miembros de una clase social, pero no de manera individual.

El análisis marginalista, basado en una concepción individualista de la acción social, derivó la explicación del comportamiento de un sujeto en el mercado hacia consideraciones totalmente personales. Esta visión se impuso como el paradigma teórico dominante dentro de la economía; es por ello que a partir de 1870 se abrió una perspectiva para el análisis económico orientado hacia enfoques microeconómicos.

En las posturas neoclásicas un elemento importante de definición es el concepto de utilidad, pues plantea un severo alejamiento de las concepciones teóricas de la corriente

clásica, en donde el valor de los bienes se entendía como dependiente de la cantidad de trabajo que contenían, y ahora los neoclásicos lo hacían depender de la utilidad.³

Jevons sintetizó su idea de la conformación del valor de la siguiente manera:

la reflexión y la indagación reiteradas me condujeron a una opinión un tanto novedosa: el valor depende por completo de la utilidad. Las opiniones prevalecientes conciben al trabajo, más que a la utilidad como el origen del valor, e incluso, hay quienes afirman claramente que el trabajo es la causa del valor... (JEVONS: 1871)

Una de las diferencias con los clásicos fue entender que los factores de la producción, si bien poseían un valor, la medida de ese valor estaba determinada por la utilidad marginal del consumidor de los productos finales elaborados con dichos factores. Dicho de otra manera, se estaba planteando que los bienes intermedios no contribuían a la formación del valor final del producto, sino que eran precisamente los bienes finales los que definían el valor de los productos intermedios; esto influía, por otro lado, en la determinación del salario y el empleo en el mercado del trabajo a partir del criterio de la productividad marginal de los individuos.

Otro concepto básico de los neoclásicos y con influencia sobre el funcionamiento de los individuos en el mercado de trabajo es el que está relacionado con la búsqueda de utilidad por parte de los individuos, y que se podría identificar como “la psicología de la utilidad” y que involucra la necesidad de obtenerla al máximo. Es decir, implica la existencia de un individuo racional que persigue la obtención del máximo de beneficios al acudir al mercado; esto es lo que se ha identificado también como el *homo economicus*, que es una elaboración teórica de los neoclásicos. Los sujetos individuales en el mercado de trabajo –tanto los empleadores como los empleados- procurarán obtener el máximo de beneficio y no cejarán hasta lograrlo.

Los discípulos de estos primeros economistas neoclásicos continuaron esta perspectiva; uno de ellos, Ludwing Von Mises fue quien hizo surgir otra generación de economistas en la

³ Vale la pena aclarar que los primeros tres autores citados nunca utilizaron sistemáticamente el concepto de utilidad; éste sería más bien desarrollado por los neoclásicos de la segunda generación (Escuela austriaca).

Universidad de Viena, que más tarde se conocería como la “Escuela austriaca”⁴, de gran influencia dentro de esta perspectiva teórica.

El pensamiento neoclásico, además de los conceptos de marginalidad y de óptima racionalidad aportó la noción de equilibrio. A través de la teoría del equilibrio general⁵, se explican los niveles de los precios, entre ellos el salario, y las cantidades de los bienes en el mercado, que dependen del comportamiento de la oferta y de la demanda.

Una de las conclusiones que se derivó de la aplicación de la teoría del equilibrio general al mercado de trabajo fue que el desempleo podría eliminarse si se permitiera que los salarios disminuyeran hasta el nivel de equilibrio definido por la oferta y la demanda.

Por su parte, Alfred Marshall, a quien no pocos consideran el padre de la teoría microeconómica, desarrolló el cuerpo de conocimientos que hasta la actualidad se considera como “la teoría económica”; su influencia ha sido trascendental:

La obra de Marshall⁶ constituye una nueva ortodoxia dentro de la escuela inglesa, recupera la economía clásica y la enriquece con la introducción de una serie de nuevos instrumentos de análisis marginal y una renovada función de la teoría del cambio... Desde su punto de vista, y a partir del concepto básico de equilibrio competitivo, cualquier relación económica determinada por el cambio debería estudiarse con base en los conceptos de demanda y oferta, aunque, como era de esperarse, para cada mercado los determinantes de estas funciones son diferentes (GUTIÉRREZ: 1996).

⁴ Wieser (1851-1926) tenía 20 años cuando Menger publicó sus *Principles* en 1871, era discípulo de Menger, al igual que Eugen Bohm-Bawerk (1851-1914), y más tarde, en 1903, asumió el puesto académico de Menger en la Universidad de Viena. Bohm-Bawerk también impartió cátedra en esa universidad. No sólo continuaron y ampliaron las ideas originales de Menger, sino que además tuvieron como discípulos a Ludwig Von Mises (1871-1973) y a Joseph Schumpeter (1883-1950). El objetivo central de la escuela austriaca fue explicar el mecanismo de formación de valores a partir del concepto de utilidad marginal. Los utilitaristas marginales propusieron que los economistas clásicos estaban equivocados cuando afirmaban que los precios dependen de los costos de producción, señalando que el precio de un factor se mide por la utilidad marginal que proporciona el último bien final o marginal producido.

⁵ La noción de equilibrio ya había sido abordado por otros economistas como Quesnay, Cournot y Von Thunen, aunque fue finalmente León Walras el que dio mayor claridad y precisión a la visión del equilibrio general

⁶ Sus aportaciones son: la introducción del método de equilibrio parcial, el cual implícitamente se encuentra en la obra de Cournot y de Von Thunen, pero en Marshall es explícito y sistemático. Este principio metodológico se constituyó en un componente distintivo de la economía inglesa, en contraposición al método de equilibrio general que predominó en la escuela europea continental. Marshall fue el primero en utilizar el elemento tiempo en la determinación de la teoría del valor, son suyos también los conceptos de sustitución en el margen, la renta del consumidor, la definición y expresión de las elasticidades, los conceptos de economías externas e internas, la firma representativa y, desde luego, la sistematización de las matemáticas como instrumental y lenguaje en el desarrollo de la economía [GUTIÉRREZ: 1996]

Con las aportaciones de Marshall a la economía se lograron hacer explícitos los acuerdos existentes -entre los seguidores de la tradición neoclásica- respecto a lo que se puede entender como un modelo de mercado.

Las características más relevantes del mercado neoclásico del trabajo se pueden resumir en los siguientes puntos:

- los precios y los salarios son completamente flexibles;
- se parte de los siguientes principios microeconómicos básicos:
 - ▣ la empresa funciona en condiciones de competencia perfecta;
 - ▣ se supone que el único factor que varía a corto plazo es el trabajo;
 - ▣ el comportamiento de la empresa será racional buscando maximizar sus beneficios, para lo cual el precio habrá de ser igual al coste marginal.
- los factores capital y trabajo son de naturaleza homogénea;
- el salario real se desplaza de forma inmediata al nivel en el que la demanda y la oferta de trabajo son iguales;
- la demanda de trabajo está determinada por los empresarios;
- la cantidad de empleo elegida por los empresarios es la que iguala el valor del producto marginal del trabajo y el salario real;
- la oferta de trabajo es determinada por los trabajadores y la fuerza de trabajo es totalmente homogénea;
- hay perfecta movilidad del factor trabajo;
- dentro de la oferta de trabajo, el salario real supone un incentivo para trabajar, proporcionando la mayor parte de la renta de las familias;
- existe información perfecta (sin incertidumbre). (FERNÁNDEZ DÍAZ: 1995)

Este “modelo básico del mercado de trabajo neoclásico” es una construcción teórica, llena de supuestos ideales, pero tiene una particularidad central: su carácter universal. Para los neoclásicos, el mercado de trabajo es único y además es válido para todas las condiciones y circunstancias.

Una de las aplicaciones del modelo neoclásico del mercado de trabajo la podemos encontrar en la "Teoría del Capital Humano", que plantea la posibilidad de elevar la

productividad a través de invertir en la fuerza de trabajo. En esta corriente la educación es un elemento que incrementa el capital humano, y juega un papel fundamental en la definición de la empleabilidad en cualquier mercado laboral.

Aun cuando los seguidores de la teoría del capital humano reconocen que sus análisis no escapan al marco de la teoría neoclásica, sí plantean una diferencia importante al reconocer que la fuerza de trabajo no es homogénea, sino que varía según sus cualidades.

Dada la complejidad de este tema, se hará una presentación un tanto más detallada pero considerándola una teoría derivada de la perspectiva neoclásica, que plantea sus diferencias con ella pero no rompe con su marco teórico.

2.1.1 La teoría del capital humano

La teoría del capital humano fue desarrollada a mediados del siglo XX, y se inscribe en la perspectiva del análisis microeconómico. Por lo tanto, parte del supuesto que los sujetos son entidades individuales con capacidad de decidir racionalmente en el mercado además que, tanto la cantidad de empleo como el salario, son aspectos que se resuelven en el mercado; es decir, el mercado es el que asigna los recursos a quienes participan en él.

Para los teóricos de esta corriente, la definición de la relación entre la oferta y la demanda se resuelve a través de los salarios, mismos que están reflejando la productividad marginal de los trabajadores.

La consolidación de la teoría del capital humano está relacionada con los trabajos de economistas como: Robert Solow⁷ (SOLOW: 1957), Denison (DENISON: 1979), Griliches y Jorgenson (JORGENSEN y GRILICHES: 1967), J. Mincer (MINCER: 1958), T. Shultz (SHULTZ: 1981) y Gary Becker (BECKER: 1983), quienes centraron su atención en el análisis de productividad y, en especial, en la educación como dinamizadora del crecimiento económico a partir del efecto positivo que ella acusa en el crecimiento del "factor residual", o cambio

⁷ Robert Solow, economista profesor del Massachussets Institute of Technology (MIT) que obtuvo el Premio Nobel de Economía en 1987, propuso un modelo para determinar el crecimiento económico a partir de una función de producción en la que el cambio tecnológico o "factor residual" es el que más influye en dicho crecimiento.

tecnológico, como lo denominó el propio Solow. Los autores más destacados de la teoría del capital humano son Theodore Shultz, Gary Becker y J. Mincer.

Una de las contribuciones de Shultz fue considerar que el factor trabajo tiene diferentes características que se reflejan en diferentes calidades productivas (que desde su óptica implican diferentes contenidos de capital humano), mismas que expresan la potencialidad de un adecuado desempeño laboral de los trabajadores y, consecuentemente, son un elemento decisivo para el ingreso a un puesto de trabajo. Esta forma de concebir el trabajo toca en el corazón de uno de los principios centrales de la teoría neoclásica básica del mercado, al proponer que el factor trabajo no es homogéneo, como se le asumía antes.

Shultz,⁸ definió al capital humano como el conjunto de atributos desarrollados y contenidos en un trabajador, e incluye:

- las inversiones en capacitación en el lugar de trabajo;
- los costos de la migración en busca de mejores oportunidades de trabajo;
- las inversiones en la mejora de las condiciones de salud;
- la inversión en educación formal, que es el elemento más importante (SHULTZ: 1981).

Para este autor, las cualidades de una población se pueden identificar con la calidad de la fuerza de trabajo y, por supuesto, estas cualidades tienen un valor económico; por lo tanto, el logro de una mejoría en la potencialidad productiva de la población impone costos que deben ser recuperados a lo largo de la vida productiva de los individuos. En esa misma lógica, la cantidad y tipo de la calidad adquirida a lo largo del tiempo permite obtener beneficios que se calculan a partir de la relación entre las ganancias obtenidas con el ejercicio laboral de esa calidad adicional y el costo de adquirirla.

Edward Denison es un autor que se ha dedicado al estudio de la productividad y a la vinculación de ésta con la educación; en uno de sus trabajos, al analizar el crecimiento económico de los Estados Unidos (DENISON E.: 1979 y 1989), señaló que es necesario distinguir entre el crecimiento de la producción "potencial" del país (es decir, su habilidad para producir bienes y servicios vendibles), y la producción efectiva (es decir, lo que

realmente se obtiene con dicha habilidad), de modo que el crecimiento estará indicado por los cambios en la razón de la producción efectiva a la potencial. Al respecto encontró que el crecimiento de la producción potencial depende de los cambios en la calidad de la mano de obra, del capital disponible, del adelanto de los conocimientos y de otros factores similares. La relación entre la producción efectiva y la producción potencial está gobernada, sobre todo, por la relación entre la demanda agregada y la producción potencial.⁹

Denison es más específico en la definición de la mano de obra como un insumo que contiene una cantidad específica de calidad, que para él depende de la cantidad de conocimiento que posea el trabajador; además, introdujo ajustes relativos a los cambios en la edad, la composición por sexo, número de horas trabajadas, pero, sobre todo, los cambios en la educación y con ello contribuye de manera indirecta al marco de afirmaciones de la teoría del capital humano.

Desde el punto de vista de Denison, las diferencias de ingreso por la posesión de diferentes niveles de educación reflejan, en principio, la productividad añadida por la educación, aunque reconoce que estas diferencias también pueden reflejar factores difíciles de medir y difícilmente identificables, como la capacidad personal, sea de índole biológica o de experiencias y el efecto del tipo de familia de la que se es originario¹⁰. Según este autor, tres quintas partes de las diferencias de ingreso entre hombres de edad similar, se deben al efecto de más educación pues provoca una mayor capacidad para contribuir a la producción, mientras los dos quintos restantes reflejan la tendencia de los individuos de mayor habilidad y energía naturales a continuar su formación educativa y otras variables asociadas con la cantidad de educación pero no causadas por ella (DENISON: 1979). En un cierto sentido, estas ideas de Denison están muy cerca de la noción de empleabilidad.

⁸ Economista y profesor de la Universidad de Chicago, obtuvo el Premio Nobel de Economía en 1979.

⁹ En 1979, Denison retomó el modelo de Solow y analizó las fuentes del crecimiento económico de los Estados Unidos, así como de los factores que afectan a la productividad total. Incorporó en su modelo al trabajo y al capital y propuso la especificación de todos los elementos que intervienen como fuentes de productividad.

¹⁰ Como resultado de las mediciones realizadas, Denison concluyó que de 1929 a 1957 (DENISON: 1979), el aumento de la educación elevó la calidad media de la fuerza de trabajo. Esta conclusión se sustenta en el supuesto de que el trabajador masculino típico con más de 25 años de edad en 1957 pasó más días en la escuela que el trabajador masculino típico de 1929. Denison llega a la conclusión de que en el lapso que estudió, cinco fuentes contribuyeron al crecimiento: el aumento de empleo (34%), el incremento de la educación (23%), el aumento de insumos de capital (15%), el avance de los conocimientos (20%) y economías de escala asociadas con el crecimiento del mercado nacional (9%).

Las conclusiones de Denison fueron corroboradas por Shultz (SHULTZ: 1981), quien realizó una comparación entre las tasas de retorno de un dólar invertido en educación y de uno invertido en capital físico; la conclusión fue que la rentabilidad del dinero invertido en educación es tan o más grande que el invertido en capital físico, por lo tanto, también propuso que la educación debía considerarse como una inversión.

Por su parte, Gary Becker¹¹ (BECKER: 1983), analizó distintas clases de capital humano; en particular los procesos de formación, tanto aquellos que se ofrecen fuera del trabajo, como los que se dan en el lugar de trabajo, reconociendo que estos últimos son los que elevan en mayor cuantía la productividad de los trabajadores.

Para Becker, existen dos formas básicas de formación de capital humano en el lugar de trabajo: una de tipo general y otra de tipo específica. La primera es útil tanto a las empresas que la proporcionan como a muchas otras, ya que da lugar a incrementos en la productividad futura de los trabajadores.

En relación con la formación específica a la empresa, la define como aquella que afecta a la productividad de las personas, pero solamente en la empresa que la proporciona. Reconoce que la mayor parte de la formación que se imparte en el trabajo no es ni completamente general ni completamente específica, pero aclara que la productividad crece en mayor grado en las empresas que la proporcionan y, por lo tanto, debe considerarse como formación específica. El resto de la formación eleva la productividad en la misma medida en todas las empresas y debe considerarse como formación general (BECKER: 1983). Becker no lo dice explícitamente, sin embargo sus ideas sobre la formación general y la específica tocan los señalamientos de habilidades técnicas y no técnicas (o conductuales) de la empleabilidad.

Además de la formación en el trabajo y en las escuelas, los individuos tienen otros espacios y formas de obtener conocimientos que repercuten en un incremento en sus ingresos: la información de agencias de empleo o anuncios; la comunicación con personas informadas; las visitas a empresas, constituyen una inversión en información sobre oportunidades de empleos que proporcionan un rendimiento en forma de retribuciones superiores a las que en otro caso se hubieran obtenido.

La productividad de los empleados, señala Becker (BECKER: 1983), depende no sólo de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de

¹¹ Profesor de economía de la Universidad de Chicago y Premio Nobel de Economía en 1992.

trabajo, sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo. Aquí ya estamos prácticamente tocando la noción de empleabilidad aunque con diferente nomenclatura.

La educación, entendida sólo como formación escolar, junto con la experiencia laboral y la capacitación forman el “núcleo duro” del capital humano, de modo que el crecimiento de éste significa la elevación en los contenidos de estos atributos; las mejores condiciones de salud y el beneficio que se pueda derivar de la emigración laboral, colaboran en la elevación de la productividad marginal y consecuentemente en un mejor nivel de ingreso, pero no se puede omitir la influencia de la disposición de mayor y mejor información, así como de las cualidades personales y de las actitudes hacia el trabajo.

La inversión en capital humano generará rentas de largo plazo así como una mayor empleabilidad, a condición de que se entienda que los conocimientos y habilidades adquiridos deben ser aplicados laboralmente y renovados de manera continua.

En el caso de Jacob Mincer, encontramos aportaciones sobre el efecto de la educación y la experiencia laboral sobre los ingresos (MINCER: 1975). De manera empírica estableció términos bajo los cuales era más adecuado estimar el efecto de la escolaridad y la experiencia sobre el nivel de ingresos que se perciben. El instrumento que este autor utilizó fueron las regresiones matemáticas aplicadas a funciones de ingreso. Entendía que existen diversos efectos de naturaleza social, como la raza y el sexo, que afectan el nivel de salarios percibido por los trabajadores, por lo cual los incluyó en sus análisis empíricos¹². De nueva cuenta estamos ante una nomenclatura diferente, pero en conceptos son lo mismo que en la versión contemporánea de empleabilidad.

Uno de los aportes más importantes de Mincer fue la estimación empírica de las funciones de ingreso y del rendimiento de la educación y la capacitación. Destaca el hallazgo de que estas variables, relacionadas con el capital humano de un trabajador explican no más del 10% de las variaciones en los ingresos laborales.

Mincer no concluye de este bajo valor explicativo sólo una escasa significancia de la educación para la empleabilidad dentro del mercado de trabajo, sino que pone el acento en

¹² Como ejemplo se puede citar “Education, income and human behavior”, que es un trabajo hecho sobre la relación entre escolaridad, experiencia e ingresos de trabajadores blancos y de sexo masculino (Mincer: 1975).

las dificultades de medición de ciertas dimensiones de lo educativo, como la calidad de la educación (MINCER:1975, p.78).

Es muy importante la influencia que han ejercido las propuestas derivadas de la teoría del capital humano sobre los diversos análisis de mercados de trabajo y se puede asegurar que, en los hechos, la gran mayoría no logra evadir este influjo.

2.2 Escuelas no-neoclásicas

La perspectiva neoclásica no logró el alto grado de influencia que tiene en el pensamiento económico sin controversias; sin embargo, las corrientes que se le oponen se aglutinan en escuelas que no son homogéneas entre sí, entre ellas incluso, existen divergencias. En este apartado se analizan las perspectivas de Weber, Keynes, la institucionalista, la regulacionista y la de los neokeynesianos, por la influencia que pueden tener en un mejor nivel de comprensión acerca de la empleabilidad y del mercado de trabajo.

2.2.1 La perspectiva de Max Weber

A continuación de Marx, otro economista y sociólogo alemán, Max Weber, aportó elementos críticos adicionales acerca de la naturaleza del mercado, al que vio como un espacio construido por relaciones sociales y por tanto contenedor de todas las contradicciones derivadas de la confrontación de las clases sociales; especialmente lo ve como un espacio de dominación (WEBER: 1981).

Entendemos aquí, por dominación, un estado de cosas por el cual la voluntad manifiesta (mandato) del dominador o de los dominadores influye sobre los actos de otros (del dominado o de los dominados) de tal suerte que, en un grado socialmente relevante, estos actos tienen lugar como si los dominados hubieran adoptado por sí mismos y como máxima de su obrar el contenido del mandato (obediencia) [MAX WEBER: 1981, p. 699]

El pensamiento weberiano se encaminó por el lado de la condición de clase como determinante de la posición que un individuo tiene en el mercado de trabajo. Para efectos de

la lectura interesada que estamos haciendo de los textos, hay que destacar cómo, aun en la heterodoxia, se sigue manteniendo una noción de mercado de trabajo único, igual que lo sostienen los autores neoclásicos; las diferencias se encaminan más bien a los términos en que se definen los supuestos ideales del modelo de mercado.

Desde la perspectiva de Weber la posición en el mercado la define la clase social, de modo que la competencia en el mercado de trabajo está orientada a favor de los empleadores, en la medida que le favorece toda la estructura económica y social existente, con lo cual, la posición en el mercado no se resuelve necesariamente a partir de los supuestos atributos que posean los trabajadores, sino que ellos se ajustan a condiciones definidas por condiciones de control social.

El mercado, para Weber (WEBER: 1981), no es un espacio de acción perfectamente competitivo, en la medida que las propias condiciones de clase social van estableciendo posiciones de poder que se expresan como amplias capacidades de monopolizar las decisiones sobre lo que ocurre en dicho mercado, de modo que la inserción dentro de él obedece a situaciones de orden social y político más que a las cualidades de formación de la fuerza de trabajo.

Se entiende de lo dicho por Weber que la actuación de los buscadores de empleo, en muchas ocasiones se define por circunstancias que están más allá del mercado de trabajo, lo cual no implica que se dejen de lado algunas de las competencias productivas personales que son necesarias para poder desempeñarse en el mercado laboral. "...Dada una misma posición de clase y aún las mismas circunstancias, la dirección en la cual cada trabajador persigue su interés puede ser muy diferente según esté, en virtud de sus aptitudes, alta, mediana o pésimamente calificado para el trabajo que tiene que realizar". (ibid)

El hecho de que en el mercado laboral prevalezcan las relaciones de poder y la posición de clase, no orilla necesariamente a que se transforme en un escenario en que la lucha se revele en su dimensión política; y no es que la lucha esté ausente, sino que se trata de enfrentamientos en los cuales se desdibuja el sentido político para dar paso a una confrontación en la cual se asume "como natural" la desventaja, pues ésta se oculta en coberturas que la justifican en la medida que los trabajadores no dispongan de educación, actitudes y habilidades, que son las que aparecen como definitorias para obtener un buen éxito dentro del mercado.

Debe entenderse que una relación social es de lucha cuando la acción se orienta por el propósito de imponer la propia voluntad contra la resistencia de la otra u otras partes. Se denominan "pacíficos" aquellos medios de lucha en donde no hay una violencia física efectiva. La lucha pacífica llámase "competencia" cuando se trata de la adquisición formalmente pacífica de un poder de disposición propio sobre probabilidades deseadas también por otros. Hay competencia regulada en la medida que está orientada, en sus fines y medios, por un orden determinado. A la lucha (latente) por la existencia que, sin intenciones dirigidas contra otros, tiene lugar, sin embargo, tanto entre individuos como entre tipos de los mismos, por las probabilidades existentes de vida y de supervivencia la denominaremos "selección social". (WEBER: 1981, p. 31)

En el mercado se sintetiza, según Weber, el acto de dominación fundamental, ya que implica las posibilidades de reproducción, lo cual lo vuelve especialmente sensible a reacciones de oposición por parte de aquellos trabajadores que pudieran adquirir conciencia de esta estructura en la cual se extiende y consolida la dominación. Por ello, el propio sistema debe encontrar los mecanismos para "internalizar" en la mente de los trabajadores el hecho de que la ubicación de cada uno de ellos dentro del mercado de trabajo es una responsabilidad individual y, en consecuencia, toda desventaja en la inserción dentro del mercado, es culpa o responsabilidad de la escasa habilidad, o formación, o capacitación, o buenas actitudes laborales de los trabajadores; éstos, individualmente, justifican y exculpan al mercado de su propia condición.

Muchos de los argumentos de Weber se han convertido en el fundamento de las objeciones de los economistas que plantean contradicciones con el modelo básico neoclásico, pero su argumentación es central como para entender la empleabilidad no como un proceso individual, sino como un fenómeno social, en el cual intervienen necesariamente varios agentes para poder estar en posibilidades de resolverla.

2.2.2 La perspectiva keynesiana

El pensamiento crítico a las propuestas de los neoclásicos también ha surgido del seno mismo de este paradigma. Fue John Maynard Keynes uno de los economistas que, a partir del esquema neoclásico, planteó diferencias que lo fueron llevando hacia posiciones que lo ubican de plano dentro del campo heterodoxo, en la medida que propone un funcionamiento

del mercado que no se ajusta a lo previsto por la corriente dominante (ORNELAS DELGADO: 1997, pp. 141-175).

Retomando del pensamiento de este autor lo correspondiente al empleo (y, consecuentemente, al desempleo), tenemos en principio que, en oposición a los neoclásicos, no considera que el empleo esté definido por el salario de equilibrio. Con ello niega que el mercado de trabajo tienda al desempleo sólo porque lo indica una función de demanda y una de oferta que dependen de una misma variable, que es el salario.

Para Keynes, el desempleo es el resultado de una insuficiencia de la *demanda efectiva*, la cual comprende las relaciones de gasto en consumo y en inversión, tanto de los individuos como de las empresas y del gobierno, de modo que puede existir un nivel de demanda efectiva por debajo del que se requiere para generar el pleno empleo, dado que, en términos generales, quienes ahorran y quienes realizan los gastos son grupos diferentes de individuos cuyas decisiones no están totalmente coordinadas (MATTICK: 1975, p. 14).

Desde esta perspectiva, el desempleo es ocasionado por una insuficiente *demanda agregada*, además de que el desempleo es involuntario pues no lo desean ni los trabajadores ni las empresas. Culmina su planteamiento con la idea de que para reducir el desempleo involuntario hay que aumentar la demanda efectiva, para lo cual, entre otros instrumentos disponibles, este autor consideraba que la política fiscal es la más eficaz. El sector público, con su actuación podría forzar a elevar esa demanda efectiva.

Keynes sugiere que la mano de obra siempre está más atenta a los cambios en la tasa de salario monetario que a los cambios en el costo de la vida, de tal manera que la política de los trabajadores con respecto al nivel de los salarios puede siempre neutralizarse mediante cambios en el costo de la vida (MATTICK: 1975, p. 16).

Son varias las diferencias de Keynes respecto a los modelos que lo precedían, a saber: la noción de equilibrio y la posibilidad de acción acotada del sector público en la economía, uno más sería la diferencia en el entendimiento del desempleo que pasó de la idea original de "friccional" a una nueva de "desempleo involuntario" y, por tanto, la ruptura con el supuesto de pleno empleo.

Podemos identificar dos tipos de desempleo: uno keynesiano, donde su existencia se atribuye a la insuficiencia de la demanda; y otro clásico, de naturaleza momentánea, derivado de la búsqueda de mejores expectativas por parte de los trabajadores.

La caótica etapa del desarrollo capitalista que vivió John Maynard Keynes (la Depresión de 1929), pueden explicar en mucho las causas del enfrentamiento con la teoría económica precedente, pues tuvo la necesidad de considerar mercados que de ninguna manera se autorregulaban de manera apacible; en medio de un ambiente de consternación y pánico, él mostró que un sistema de mercado podría llegar a una posición de "equilibrio con desempleo"; según él, no existía tal propiedad de autoconservación en el sistema de mercado, de modo que mantuviera el crecimiento del capitalismo con pleno empleo.

Resulta también entendible el que, desde su punto de vista, postulara que el gasto del gobierno podría ser una política económica esencial para un capitalismo deprimido que tratara de recuperar su vitalidad.

Sobre el mercado de trabajo, la posición keynesiana lo describe con rasgos más reales, en tanto da cabida a la existencia de desempleo y no hace depender el nivel de empleo de los salarios de equilibrio. En lo tocante a la empleabilidad, es natural que no haya hecho planteamientos sobre ella en la medida que ella sería más bien un resultado de la acción gubernamental sobre el mercado; la empleabilidad es un efecto posterior a la inversión estatal.

2.2.3 La escuela institucionalista

Esta corriente de pensamiento es igualmente amplia y diversa como la neoclásica. Thorstein Veblen, a quien se considera el primero de los institucionalistas, mantenía una visión crítica muy amplia sobre la teoría neoclásica y no se reducía a la visión sobre el mercado laboral¹³; serán autores más contemporáneos los que hagan esta crítica específica. No obstante, dada la trascendencia de su pensamiento, haremos un breve recorrido por sus planteamientos centrales vinculados al mercado de trabajo.

Veblen (VEBLEN: 1899) rechazaba el supuesto de los mercados perfectamente competitivos, y los planteaba como influidos poderosamente por instituciones que regulan el

¹³ Eran tan grandes las diferencias entre estas dos corrientes que, donde la teoría dominante encontraba armonía con una eficiente distribución de recursos, Veblen encontraba discordia con los hombres de negocios que eran capaces de sabotear el sistema a fin de producir ganancias.

ingreso y la permanencia en el trabajo, de acuerdo a convenios, contratos o bien a reglas no formalizadas.

Otro supuesto rechazado por Veblen (VEBLEN: 1899) era que los humanos están permanentemente impulsados por el deseo de maximizar¹⁴ (la noción de *homo economicus*). Sostenía que los individuos que participan en el mercado de trabajo tienen motivaciones que le acercan a comportamientos más que egoístas, oportunistas; en los que el beneficio se alcanza muchas veces, haciendo uso de recursos no éticos; aunque esto, por supuesto, no siempre es reconocido por la economía como parte de la naturaleza humana (Veblen, 1899)

Veblen tuvo en la Universidad de Chicago un alumno: Wesley Clair Mitchell, quien recuperó una parte medular de la crítica de su maestro y emprendió su propio camino dentro de la economía, también desde la heterodoxia, pero por la vía de la construcción empírica,¹⁵ en la medida que sostenía que en los mercados no existía, de manera alguna, difusión simétrica de la información. Mitchell enfiló las baterías de su crítica a la inexistencia de una estructura de mercado que facilite el flujo de la información, a cuya construcción destinó prácticamente toda su vida.

Otro de los economistas de la corriente institucionalista es John R. Commons (VEBLEN: 1899, Introducción), quien fundó la llamada en ese entonces (1904) "Escuela de Wisconsin", en la Universidad de Wisconsin, Campus Madison.¹⁶ Fue el inicio de una etapa de gran influencia de las propuestas surgidas desde la perspectiva heterodoxa que habitualmente contenían un claro sentido de intervención en el terreno práctico de la economía norteamericana. En este punto se acercaban mucho a las ideas keynesianas acerca del efecto

¹⁴ Su oposición lo llevaba a "rastrear" el origen de la noción de maximización en los neoclásicos y proponía que detrás de ella se encontraba realmente una propuesta hedonista de querer maximizar el placer y minimizar el dolor.

¹⁵ Él fue no sólo uno de los iniciadores de la teoría de los ciclos económicos, sino que además, reconociendo la habitual falta de información requerida para hacer análisis profundos sobre el mercado de trabajo, fundó la National Bureau of Economic Research (Oficina Nacional de Investigación sobre Economía) con la finalidad de recopilar y analizar datos macroeconómicos que superaran las deficiencias tradicionales (LANDRETH: 1998)

¹⁶ En esta Universidad, Commons trabajó 28 años e hizo importantes aportaciones en tres áreas: la reforma social, la educación a nivel licenciatura y la economía del trabajo. En Madison se ejercitaron de manera pionera los lazos de vinculación entre agencias de Gobierno y cuerpos académicos de universitarios que trabajaban conjuntamente en el estudio del funcionamiento de la economía y planteaban nuevas regulaciones a nivel estatal. La Universidad de Wisconsin tuvo un efecto importante en la definición y difusión del modelo del "New Deal" (LANDRETH: 1998)

que puede generar la participación del gobierno en materia económica, fortaleciendo con ello la viabilidad de la acción gubernamental.

Además de otras leyes de protección laboral a grupos marginados, como mujeres y niños, se reconoce a Commons (LANDRETH: 1998) la propuesta y aprobación de la "Ley de Compensación por Desempleo", diseñada bajo la convicción de que la economía industrial moderna requería la intervención del gobierno si se pretendía que funcionara apropiadamente.

Finalmente, Commons reveló que el supuesto de "armonía" en la economía, era contrario a sus observaciones empíricas, en las que él encontró que predominan el hábito, la costumbre y todas las fuerzas culturales, sociológicas y psicológicas que causan un impacto en las transacciones habituales del mercado. De allí que la teoría de las transacciones llegó a ser un elemento clave en la estructura teórica de Commons, más tarde recuperada por sus seguidores:

De hecho, las transacciones se han convertido en el lugar de encuentro de la economía, la física, la psicología, la ética la jurisprudencia y la política. Una simple transacción es una unidad de observación que involucra explícitamente a todas aquellas, pues implica que diversas voluntades humanas, eligen alternativas, superan la resistencia, racionan los recursos naturales y humanos, guiadas por las promesas o advertencias sobre la utilidad, la simpatía, la obligación o sus opuestos, aumentados, restringidos o expuestos por los representantes del gobierno o por los intereses de las empresas o sindicatos laborales, que interpretan o hacen cumplir los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos, de modo tal que el comportamiento individual se ajusta o no al comportamiento colectivo de las naciones, política, negocio, trabajo, familia y otros movimientos colectivos en un mundo de recursos limitados y de fuerzas mecánicas. [COMMONS en LANDRETH: 1998].

A partir del concepto de transacciones, Commons (VEBLEN: 1899, Introducción) definió lo que entendía por instituciones a las que resume como: "una acción colectiva en control, liberación y expansión de la acción individual." El objeto de estudio de la economía, sostenía este autor, son las instituciones que moldean nuestras vidas y la sociedad por medio de la acción conjunta, entendiendo que esa acción colectiva no sólo controla la acción individual sino también la independiza, al liberar al individuo de la coerción, coacción, discriminación o competencia injusta, por medio de restricciones impuestas a otros individuos.

Desde la perspectiva de los institucionalistas, el mercado es una institución en la que se definen las "reglas del juego" y es un espacio que enfrenta a individuos humanos cuyas reacciones no se ajustan en modo alguno a un comportamiento ideal, por tanto requieren de la existencia de fuerzas normativas definidas por lo institucional.

Los institucionalistas, en general, coinciden en que los mercados son organizados de acuerdo con los arreglos institucionales existentes y admiten que el mercado no es el mecanismo asignador de recursos sino las instituciones y, especialmente, las estructuras de poder que organizan a los mercados; los mercados, a su vez, ayudan a preservar esas estructuras.

En la noción de mercado de trabajo que se ha descrito por parte de los institucionalistas fundadores de esta corriente, se percibe una severa ruptura con los principios que sobre este mismo tema plantean los economistas neoclásicos; sin embargo, será hacia la década de los cincuenta cuando se inicie por parte de otros continuadores de la tradición institucionalista (Piore y Doeringer) el estudio sistemático del mercado laboral.

En esta perspectiva la empleabilidad es tan sólo una manifestación del cambio en la estructura normativa del mercado de trabajo, que en la mayoría de los casos se encuentra aún dentro de marcos no formalizados.

2.2.4 La corriente neoinstitucionalista

La corriente neoinstitucionalista surge como una respuesta al institucionalismo tradicional y, al mismo tiempo, como una crítica a la economía neoclásica. No es una escuela homogénea: coexisten corrientes que están muy cercanas a los supuestos básicos de la economía neoclásica con otras que rechazan abiertamente esos fundamentos teóricos. El nuevo institucionalismo comprende a autores como: Ronald Coase,¹⁷ Oliver Williamson y Douglas

¹⁷ Ronald Coase, es profesor de Economía de la Universidad de Chicago y ganó el Premio Nobel de Economía en 1991

North,¹⁸ que si bien coinciden en destacar la importancia de las instituciones, mantienen diferencias importantes. Estos autores, que constituyen el "núcleo duro" del neoinstitucionalismo, reconocen la existencia de una teoría de las instituciones que podría ser alternativa o complementaria a la teoría del mercado.

En los últimos años ha crecido la importancia que muchos le otorgan al papel de las instituciones en el desempeño económico. Los gobiernos, las agencias y los organismos multilaterales han reconocido que para alcanzar un crecimiento económico más eficiente, estable y equitativo, no es suficiente aplicar reformas al mercado, diseñar medidas macroeconómicas adecuadas, tener buenos programas de inversión y financiamiento, contar con infraestructura básica, incorporar el desarrollo tecnológico e invertir en capital humano y social. Además de contar con buenas políticas en estos ámbitos, es necesario contar con nuevas y más eficientes instituciones (Ayala: 1998)

En este momento, son viables algunas de las aseveraciones que hacen los institucionalistas, y que se pueden resumir de la siguiente manera:

- Las diferencias en el desempeño económico entre países pueden ser explicadas por el papel de las instituciones y hay experiencias de ello.
 - La teoría de las instituciones puede ser una guía útil para definir qué tipo de instituciones son requeridas para este momento.
 - La presencia de instituciones ineficientes propicia el surgimiento de numerosas fallas en el mercado y en el Estado; esto a su vez, favorece la persistencia de un ambiente dominado por el riesgo y la incertidumbre, los mercados tienden a ser débiles e incompletos. Evidentemente, los países en vías de desarrollo son los que tienden a enfrentar este tipo de problemáticas.
 - Los procesos de modernización productiva corren el riesgo de volverse ineficientes si no están acompañados de cambios institucionales que sean capaces de ofrecer respuesta a los problemas para los cuales el mercado o las políticas públicas convencionales son insuficientes o francamente inadecuadas.
- (WILLIAMSON: 1975)

¹⁸ Douglas North, es profesor de Economía en la Universidad de Washington y ganó el Premio Nobel de economía en 1993.

La introducción de nuevas instituciones, o su reforma, no garantizan soluciones definitivas a los problemas; habitualmente se requiere de un complejo ensamblaje de arreglos institucionales que son simultáneamente económicos, sociales, políticos e institucionales.

La experiencia muestra que el cambio institucional es lento y pausado, mientras que el cambio en la estructura económica es más rápido; esto genera desfases y casi siempre aparece como retrasado el cambio institucional, ante lo cual hay que tener cuidado, ya que en cierto momento, el retraso relativo de las instituciones puede constituirse en un obstáculo para el desarrollo económico.

Los neoinstitucionalistas son los que más abiertamente promulgan que sus diferencias con el modelo neoclásico no significa rupturas definitivas con su marco general de pensamiento. al igual que el resto de las corrientes críticas, es el paquete de supuestos ideales el que plantean como necesario de reformular.

El neoinstitucionalismo que goza de más prestigio intelectual plantea que la economía neoclásica provee de instrumentos de análisis poderosos a otros enfoques económicos, pero también señala que los enfoques tradicionales han dejado de lado el importante papel que desempeñan las instituciones y el efecto de los costos de transacción.

La corriente principal del neoinstitucionalismo admite que es posible usar el instrumental neoclásico (AYALA ESPINO: 1998). Por ejemplo, el supuesto típico de la conducta económica que asume a los individuos como maximizadores se puede mantener siempre y cuando se introduzca el papel de las restricciones institucionales y organizacionales en las elecciones económicas de los individuos. En ese sentido, el papel de las instituciones en la economía puede ser estudiado desde la perspectiva del modelo de elección racional y, al mismo tiempo, en el marco de las obligaciones y restricciones institucionales.

El campo de estudio del institucionalismo, en general, comprende las relaciones que existen entre la economía y las instituciones (AYALA ESPINO: 1998). Con base en esto, los neoinstitucionalistas coinciden en que:

- Los mercados son ordenados de acuerdo con los arreglos institucionales;
- El mercado no es el único mecanismo asignador de recursos, sino las instituciones.

Las líneas de estudios de los institucionalistas son:

- la distribución del poder en la sociedad;
- los mercados como instituciones complejas;
- las causas y consecuencias de las motivaciones psicológicas de los individuos y grupos;
- la asignación de recursos;
- aprehensión, manipulación y control de la información.

El institucionalismo introduce el estudio de los perjuicios o beneficios colectivos que se producen a partir de las elecciones económicas tomadas por los individuos. También induce a la reflexión sobre las tensiones y contradicciones que se entablan entre la maximización del beneficio individual y la maximización del bienestar colectivo. Esta perspectiva permite incorporar los aspectos políticos, las negociaciones, los contratos, el intercambio de derechos de propiedad, etc., los cuales importan decisivamente en la vida económica y social.

Uno de los textos más célebres de esta corriente es el de Oliver Williamson, denominado "Mercados y jerarquías: su análisis y sus implicaciones antitrust" (WILLIAMSON: 1975), en el cual expone que el enfoque de mercados y jerarquías es interdisciplinario ya que recurre tanto a la teoría económica como a la de organización, además de los trabajos sobre contratos de condiciones contingentes. Las diferencias principales con el modelo neoclásico son:

- Se investigan más los aspectos de la racionalidad limitada;
- Se introduce explícitamente la idea del oportunismo y se busca explicación a las formas en que el comportamiento oportunista está determinado por la organización económica;
- No es la incertidumbre ni los números pequeños en forma individual o en su conjunto lo que ocasiona las fallas de mercado, sino más bien la reunión de estos factores con la racionalidad limitada, por una parte, y el oportunismo, por la otra, lo que da lugar a dificultades en el intercambio;
- Al oportunismo se le asigna en una amplia variedad de formas, un papel central en el análisis de mercados y jerarquías.

Piore y Doeringer describen algunas de las limitaciones de las propuestas hechas por Williamson, en el sentido de que su descripción de las características que propician la eficiencia de los mercados es —dicen— a final de cuentas, un listado interminable de conceptos vagos, como: “racionalidad limitada”, “percepción del riesgo”, “contratos implícitos”, “comportamiento oportunista”, de modo que llegan incluso a la pretensión de construir una nueva historia institucional de los mercados o de la economía. Esto lo consideran casi un anhelo irrealizable, más cuando este intento de explicar la eficiencia y competencia de los mercados se hace a partir del marco neoclásico que es fundamentalmente ahistórico e individualista. (PIORE y DOERINGER: 1985).

Esta corriente económica es pertinente al estudio de la empleabilidad, en el sentido de que revela que los mercados van imponiendo perfiles de formación y desempeño que desde el punto de vista del buscador de empleo se presentan como obstáculos a vencer de manera individual. Sin embargo, en la medida que estos obstáculos son planteados por instituciones que conforman el mercado de trabajo, la naturaleza misma del tipo de instituciones que tenga un mercado podrían hacer que esos obstáculos pudieran beneficiar más a unos individuos que a otros, generando un desempeño poco eficiente de dicho mercado.

2.2.5 La corriente de los mercados segmentados

Específicamente en lo que toca al mercado de trabajo, a partir de las críticas formuladas por la “triada fundacional” (Veblen, Mitchell y Commons), se planteó que las características del proceso productivo de la industria contemporánea ha propiciado una atomización del mercado de trabajo, dando lugar a la proliferación de “muchos mercados”.

Los economistas que hicieron este planteamiento sobre el mercado de trabajo a partir de una visión institucionalista fueron Clark Kerr (KERR: 1954) y John Dunlop (PIORE: 1985). Es de particular importancia un artículo del primero, denominado: “La balcanización de los

mercados”; en este importante texto se hacen explícitos los pilares teóricos que dieron origen a las corrientes de las teorías de los mercados de trabajo segmentados.

Kerr es muy claro en el punteo de los aspectos centrales de su noción del mercado de trabajo:

El modelo puro del mercado de trabajo suponía que había un mercado de trabajo único; que todos los trabajadores participaban activamente en él e intentaban maximizar sus ventajas netas. Ello implicaba que todos los puestos de trabajo estaban abiertos a la persona que hiciera la mejor oferta, y ello daba como resultado una “tarifa salarial vigente” para cada ocupación que ajustaba la oferta y la demanda. Sin embargo, en la práctica, con frecuencia no existía una tarifa vigente sino una dispersión de tarifas dentro de la misma área de mercado de trabajo [...] cuando se encontraba una tarifa vigente, era casi siempre un signo seguro de confabulación, pero no del funcionamiento de las fuerzas del mercado. (KERR: 1954)

La consideración de que no existía un único mercado de trabajo se asociaba con su funcionamiento a través de instituciones y, por tanto, de la posibilidad de intervención de los agentes en la mejoría de su desempeño. Así lo planteaba este mismo autor:

El nuevo punto de vista era que los mercados de trabajo eran plurales en sus estructuras, características y efectos; los mercados de trabajo fraccionados y las estructuras salariales inconexas eran la regla, no la excepción. El mundo económico no estaba tan cerca de ser el mejor de todos los mundos posibles como creían los neoclásicos y quedaba un cierto margen para que una política social lo mejorase. (KERR:1954)

Kerr abunda en un doble sentido de su noción. La primera, ya se señaló, es la de considerar la existencia de muchos mercados; la segunda, en cuanto a que el mercado laboral no tiene límites precisos de acción.

Se habla más de los mercados de trabajo de lo que se ven, pues sus dimensiones las suelen fijar las ideas desconocidas y, quizás místicas, de la mente de las personas [...] el mercado no es en absoluto un ente autónomo que tenga límites precisos [...] un mercado de trabajo es sólo una área, con fronteras geográficas y ocupacionales borrosas, dentro de la cual determinados trabajadores suelen ofrecer sus servicios y determinados empresarios comprarlos. (KERR:1954)

La segmentación la identificó Clark Kerr como: “mercados estructurados” y “mercados no estructurados”. Esta es una nomenclatura casi idéntica a la que posteriormente usarán Michael Piore y Peter Doeringer (PIORE y DOERINGER: 1985).

El año 1966 fue un momento crucial en la consolidación de la noción de los mercados segmentados; fue el año en que Doeringer y Piore¹⁹ presentaron su tesis doctoral en la Universidad de Harvard (PIORE: 1985), proponiendo el primer modelo de mercado de trabajo dual, mismo que se manifiesta a través de la existencia de un mercado interno y un mercado externo. Afirman que existe una estructura institucional en los mercados de trabajo que se refleja en una nítida distinción entre los mecanismos de operación del mercado interno y los del mercado externo.

Estos dos autores subrayan el hecho de que los mercados internos pertenecen a un conjunto más amplio de relaciones a las que denominan: “mercado primario de trabajo”, que es el que agrupa a los mercados internos.²⁰ En palabras de los autores:

El concepto central en torno al cual gira este estudio es el mercado interno de trabajo, que es una unidad administrativa, como por ejemplo, una planta industrial, dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimiento administrativos. Debe distinguirse del mercado externo de trabajo de la teoría económica convencional, donde las decisiones de precios, asignación y formación son controladas directamente por variables económicas, sin embargo, estos dos mercados están conectados y existe movimiento entre ellos en ciertas clasificaciones de puestos que constituyen los puertos de entrada y salida del mercado interno de trabajo. (PIORE y DOERINGER: 1985)

Las características inherentes a los mercados internos son:

- proporcionan mayor seguridad de empleo que en el mercado competitivo;

¹⁹ Piore y Doeringer son discípulos de John Dunlop, profesor de la Universidad de Harvard, a quién está dedicado el libro que probablemente inicia el ataque contra la teoría del capital humano: “Mercados internos de trabajo y análisis laboral”, publicado por primera vez en 1971, en el cual refieren que ya habían analizado el tema de la medición del desempleo y de los sistemas nacionales de relaciones industriales desde hacía dos décadas (PIORE: 1985, Introducción).

²⁰ Las oportunidades de empleo restantes se encuentran en el sector secundario, en el cual la distinción interno externo es menos importante. El trabajo de este sector tiene bajos salarios y está relacionado con un status social servil; también poca seguridad en el empleo y de ascenso. Las relaciones entre los supervisores y

- las normas de contratación de estos mercados se especifican en los convenios colectivos y en los manuales de administración;
- la estabilidad del empleo constituye el rasgo más destacado del mercado interno de trabajo. La estabilidad va acompañada de normas rígidas que definen los límites de esos mercados internos;
- los mercados internos de trabajo son generados por una serie de factores no considerados por la teoría económica convencional, como:
 - ▣ la especificidad de las cualificaciones;
 - ▣ la formación en el trabajo;
 - ▣ la ley consuetudinaria.

Para un lector avezado en la teoría del capital humano, sería relativamente fácil asociar estos puntos con las características centrales que se atribuyen al capital humano, con excepción del último, que alude más a las características del enfoque institucional.

Los mercados internos se dividen en: cerrados y abiertos (PIORE y DOERINGER: 1985). Los mercados de trabajo interno cerrados brindan mayor estabilidad en el empleo ya que todas las vacantes son cubiertas a partir de los trabajadores que ya están laborando en la empresa. Los mercados internos abiertos, a su vez, cubren todas sus vacantes en el mercado externo.

Los puestos del mercado primario poseen algunas de las características siguientes: elevados salarios, buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, posibilidades de ascenso y un proceso establecido y justo en la administración de las normas laborales. En cambio, los puestos del mercado secundario tienden a mantener bajos salarios y beneficios sociales, malas condiciones de trabajo, una elevada rotación de los trabajadores, pocas posibilidades de ascenso y, a menudo, una supervisión arbitraria y caprichosa.

Para estos autores, los mercados internos de trabajo son un fenómeno muy general, tanto histórica como internacionalmente, pero las características de las normas y costumbres que

los subordinados tienden a ser directas y personalizadas y no están mediadas por las normas (PIORE y DOERINGER: 1985 p. 13)

rigen a estos mercados no son universales. Estamos ante una propuesta similar a la de Kerr de la constitución de muchos mercados internos independientes entre sí.²¹

Asimismo, consideran que la asignación de los salarios en los mercados internos está regida tanto por normas administrativas y costumbres, como por las fuerzas económicas que tradicionalmente operan en el mercado.

Afirman, además, que el mercado interno de trabajo opera a través de una serie de instrumentos de ajuste para conciliar los desequilibrios entre la oferta de trabajo del mercado externo y las necesidades de mano de obra del mercado interno. Sin embargo, señalan que el número y características de los que son empleados está determinado por la demanda total de trabajo, la estructura salarial de la economía y la productividad relativa de los trabajadores.²² (PIORE y DOERINGER: 1985)

Con la publicación del texto de Piore y Doeringer a inicios de la década de los setenta, se abrió una etapa de fuerte cuestionamiento al modelo neoclásico del mercado de trabajo, que fue continuada por un grupo de economistas, muy cercanos a los conceptos de los mercados segmentados y que se ubican dentro de la "nueva izquierda norteamericana": Gordon, Edwards, Reich, Bowles, Gintis, (GORDON, EDWARDS y REICH: 1986), propiciaron nuevas visiones sobre el funcionamiento del mercado laboral pero compartían un mismo supuesto, consistente en afirmar que no había un solo mercado sino tres.²³ A este conjunto de propuestas se les conoce como "teorías segmentalistas".²⁴

Estas teorías, en general, intentaban explicar tanto el funcionamiento inequitativo del mercado como la disminución en la capacidad de respuesta de los trabajadores contemporáneos y enfilaron su análisis al proceso de producción. Mantenían una

²¹ Osterman, por ejemplo, sostiene que a menudo la unidad de análisis correcta no es la propia empresa, sino alguna subunidad, como un departamento o incluso un taller (OSTERMAN: 1984).

²² El trabajo de Piore y Doeringer es el resultado de una serie de estudios sobre el mercado de trabajo realizado en los últimos seis años. Reflejan la variedad de preocupaciones que dominaban la política de la década de 1960: el desempleo estructural, el cambio tecnológico y la automatización, la inflación, la discriminación racial y el empleo y formación de los trabajadores desfavorecidos (PIORE y DOERINGER: 1985)

²³ Gordon y Reich son mencionados por Piore y Doeringer en el Prefacio a la primera edición de "Mercados internos de trabajo y análisis laboral", como los encargados de realizar las investigaciones que sirvieron para armar el capítulo 8 de dicho texto y que alude básicamente a los mercados duales de trabajo.

²⁴ Elegimos el término **segmentación** con objeto de: 1) sugerir que existían más divisiones importantes en el mercado de trabajo que las dos propuestas por la hipótesis del mercado dual; 2) para realzar que las divisiones del mercado de trabajo están conectadas por un proceso a través del cual, un todo da origen [orgánicamente] a una o más células por segmentación; y 3) para distinguir nuestro trabajo de aquellos pertenecientes a la

preocupación sobre la persistencia de condiciones extraeconómicas en la definición del empleo y del ingreso padecidas por ciertas capas de la fuerza laboral (en especial las mujeres y los negros), sin embargo consolidaron una teoría de los mercados que se basó casi exclusivamente en el análisis de los procesos de trabajo.

Las nomenclatura para referir los mercados segmentados cambia, pero en esencia son los mismos criterios de definición:

- internos y externos para Piore y Doeringer, con la aclaración de que la suma de los mercados internos constituía el mercado primario del trabajo;
- mercados primarios independientes, mercados primarios subordinados y mercados secundarios para Gordon, *et al*²⁵;
- primario o estructurado y secundario, o no estructurado, para Kerr.

Los puestos del mercado externo o secundario tienen las siguientes características (GORDON, EDWARDS y REICH: 1986):

- bajos salarios y beneficios sociales;
- malas condiciones de trabajo;
- una elevada rotación de los trabajadores;
- pocas posibilidades de ascenso;
- supervisión laboral arbitraria y caprichosa.

Las quejas que los empresarios hacen al comportamiento de los trabajadores del mercado secundario son: tasas más elevadas de impuntualidad y ausentismo; mayor insubordinación y practican con más frecuencia el robo. Los trabajadores desfavorecidos están confinados al

literatura de “estratificación social” de la cual tanto han dependido los análisis de tipo “fin de las ideologías...” (GORDON, EDWARDS y REICH: 1986)

²⁵ Dos procesos de divergencia dieron como resultado la segmentación del trabajo: Primero. los procesos de trabajo estructurados en un sector “primario”, se separaron de los procesos de trabajo en los sectores “secundarios”. Segundo: dentro del sector primario, los trabajos que suponían un tipo de actividad relativamente más “independiente”, se diferenciaron cada vez más de los que implicaban una actividad relativamente más “subordinada” (GORDON, EDWARDS y REICH: 1986)

mercado secundario por el lugar de residencia, la inadecuación de las cualificaciones, los malos historiales laborales y la discriminación. (GORDON, EDWARDS y REICH: 1986)

Los autores segmentalistas conciben que el punto de división entre los mercados son los “puertos de entrada”. Lo que ocurre en los puertos de entrada a los mercados internos les llevó a establecer dos conceptos nuevos:

- a) la teoría de “la fila”
- b) la teoría del mercado dual

En su formulación más sencilla, la teoría de la fila (o “de la cola”, como lo identifican Piore y Doeringer) sostiene que los empresarios racionan los puestos existentes entre los trabajadores, de acuerdo con sus preferencias en relación a la contratación. Los trabajadores más solicitados son los primeros de la cola, dejando que los menos solicitados encuentren trabajo en los puestos menos deseables de los sectores marginales de la economía o permanezcan desempleados. Por definición, los desfavorecidos se encuentran situados al final de la cola de trabajo y tienen un acceso limitado a las oportunidades de empleo más solicitadas.

Desde la perspectiva de la noción de empleabilidad, sólo quedaría por explicar que es lo que define la posición que los buscadores ocupan en la fila, estar al frente o hasta atrás de la fila sin duda que no depende de haber llegado antes o después al mercado de trabajo, no es un asunto de temporalidad sino de atributos o habilidades; los que tengan más habilidades estarán al inicio de la fila.

Lester C. Thurow (THUROW: 1972), un economista al cual no se le puede ubicar dentro de los institucionalistas, sostiene que el entrenamiento y la educación no son factores importantes para determinar la productividad potencial de los trabajadores, dado que la productividad es un atributo de los puestos de trabajo y no de la mano de obra. Los empleos asociados con equipos de capital y tecnologías modernas son empleos de alta productividad, y los trabajadores “hacen fila” a la espera de un empleo en ese sector. Una vez que el trabajador es contratado, las destrezas cognitivas necesarias para elevar la productividad del trabajador al nivel de la productividad del empleo son aprendidas a través de programas de entrenamiento que pueden ser formales o informales. De esta manera, el criterio que los

empleadores usan al seleccionar a los trabajadores, es la *entrenabilidad*; aquellos que poseen antecedentes y características que los empleadores piensen pueden reducir los costos del entrenamiento van a la cabeza de la fila y reciben el mejor trabajo.

En la visión de Thurow, la empleabilidad es un resultado, si bien no de acuerdos o desacuerdos entre instituciones, si es un resultado de la tecnología, por tanto el estaría más de acuerdo en utilizar el concepto de entrenabilidad en sustitución del de empleabilidad.

El concepto de fila en la vinculación entre la educación y el mercado de trabajo ve la correlación entre educación e ingresos como no mediada por la productividad. En cambio, la educación es un instrumento conveniente a los empleadores para identificar a los trabajadores que pueden ser entrenados fácilmente, basados en valores o normas no cognitivas aprendidas por los alumnos a medida que avanzan en la escuela.

De manera similar, Kenneth Arrow (ARROW: 1972), otro economista sin identificación institucionalista, sugirió que la educación puede ser un mecanismo para distinguir a los trabajadores deseables de los no deseables. Esta teoría del “filtro”, al igual que el efecto de fila, implican que la educación no contribuye directamente al crecimiento económico, pero sirve como un medio para clasificar a las personas en función de los distintos empleos; empleos de mayor y menor productividad en los que se pagan salarios más altos o más bajos, respectivamente.

El argumento básico de la teoría del capital humano descansa en el supuesto de que la educación contribuye a la elevación de ciertas destrezas que desarrollan la productividad marginal del trabajador, mientras la teoría de la fila considera que la educación contribuye indirectamente al entrenamiento de los presuntos trabajadores. Por su parte, la teoría del filtro se apoya en que la educación aporta “certificados” a medida que el estudiante avanza en la escuela, aunque éstos no son prueba de avance cognitivo o de que crezca la productividad, o que estén vinculados a la entrenabilidad; sólo son indicadores para los empleadores acerca de los trabajadores deseables.

La idea de empleabilidad que se podría derivar de la teoría del filtro es fuertemente estática, son rasgos de identificación pero no parecieran atributos de mejor desempeño.

Bowles y Gintis (CARNOY: 1986) postularon un acercamiento distinto, pero que llegó a tener un impacto trascendente en la comprensión de lo que ocurre en el mercado de trabajo; ellos sugirieron que los trabajadores eran asignados a diferentes ocupaciones e ingresos,

dependiendo de la clase social de sus padres y que la principal función de la educación es legitimar esta estructura de reproducción desigual a través de una “fachada de meritocracia”.

Estos autores, entonces no niegan la posibilidad de que la educación pueda contribuir al crecimiento económico, es más, sostienen que en la educación hay un componente cognitivo, pero éste es eclipsado por la importancia que revisten los valores y las normas de clase. (CARNOY: 1986).

La gran influencia que tuvo el hacer recaer el peso del análisis, casi exclusivamente en los puestos de trabajo, propició en los segmentalistas un gradual alejamiento del análisis del mercado de trabajo (lo cual; por otra parte, era congruente con su visión de un mercado de trabajo infinito, sin fronteras). Esto los convirtió en buenos estudiosos del proceso de trabajo, pero en detrimento de una mejor puntualización del mercado de trabajo.

La corriente segmentalista “sedujo” a la mayoría de los estudiosos del mercado de trabajo y logró una difusión inusitada, tanto por la velocidad de aceptación lograda, como por el nivel acrítico con que fue asimilada. De hecho, sólo existe el tibio inicio de una polémica que nunca prosperó, entre los segmentalistas y los neoinstitucionalistas, que es otra corriente contemporánea que también mantiene diferencias respecto a los principios del institucionalismo.

En esencia, la corriente de los mercados segmentados sostiene tres diferencias fundamentales sobre el mercado de trabajo:

- el mercado de trabajo no tiene límites definidos (es infinito), en la medida que abarca hasta el proceso de trabajo;
- existen muchos mercados de trabajo;
- existe una estructura de funcionamiento institucional en los mercados de trabajo.

Como se ve, la conceptualización que hacen del mercado, les lleva no solamente a establecer distancias respecto al modelo básico neoclásico, sino de hecho con todas las corrientes económicas precedentes, que basan su concepción en la existencia de un único mercado de trabajo y, además, en que éste tiene límites muy precisos de acción. Por otro lado, abre la puerta a una nueva veta de análisis: la institucionalista, que si bien ya existía en

otros ámbitos de reflexión sobre el funcionamiento de la economía, resultaba novedosa en cuanto a los mercados de trabajo.

La idea de que el mercado de trabajo es infinito se basa en una confusión que tienen los seguidores de esta corriente crítica, que radica en adjudicar la dinámica de las relaciones dentro de fábrica de manera directa al mercado. Una cosa sería reconocer —siguiendo a Marx— la fuerte articulación entre la esfera de la producción y la de circulación, pero otra muy distinta es borrar no sólo sus fronteras de acción, sino negar sus funciones específicas.

Es indudable que la naturaleza de los puestos de trabajo es importante en la definición del accionar del mercado, que éste debe mucho de su estructura a los perfiles de formación exigidos por dichos puestos, a los usos y costumbres que se estilan para ser cubiertos, a las políticas empresariales de ingreso, muchas veces adoptadas al margen de requisitos objetivos, pero finalmente los puestos son parte del proceso y condiciones de trabajo, mas no son el mercado de trabajo.

En la medida que esta corriente rebasa los límites del mercado de trabajo y se involucra con elementos propios del proceso de trabajo, es que conciben al mercado, prácticamente de manera ilimitada, infinita. La misma confusión sobre los límites del mercado los conduce a plantear la existencia de varios mercados de trabajo, lo cual propicia el desencadenamiento de múltiples visiones atomizadas del mercado, hasta el punto que actualmente es normal encontrar sólo estudios meramente “casuísticos” del mercado de trabajo. Los testimonios de este tema se resuelven por vía exclusiva del empirismo.

En México, el doctor Ignacio Llamas desarrolló un modelo de segmentación para el mercado de trabajo a nivel nacional (LLAMAS: 1989), donde hace un planteamiento sobre la determinación de los mercados segmentados respecto del proceso productivo:

la segmentación de la clase trabajadora es resultado de la lucha de clases, cuyo escenario es la producción. Esta lucha surge de la confrontación entre capitalistas y trabajadores por la división de los productos de trabajo [...] esta lucha se lleva a cabo en la esfera de la producción, porque es ahí donde la fuerza de trabajo se consume. (LLAMAS: 1989, p. 54)

Él inicia el reconocimiento de que con los mercados segmentados se está analizando lo que ocurre en la esfera de la producción y no en la de la circulación. Permite hacer varios

niveles de acercamiento entre las propuestas de Edwards, Gordon y Reich, totalmente orientadas al ámbito de la producción, con los modelos propuestos por Carnoy, Levin y Carter, que están más influidos por la intención de incorporar variables no productivas. Llamas aparece con una propuesta diferente, aunque orientado a las corrientes críticas del capital humano.

2.2.6 La corriente regulacionista

A inicios de la década de 1970, apareció lo que ahora se conoce como la "Teoría de la Regulación", que si bien en general se ubica dentro del paradigma marxista, sus creadores marcan claramente distancias con respecto a dicho paradigma y también muestran fuertes afinidades con la corriente institucionalista.

La corriente regulacionista tiene su origen en una crítica severa al programa neoclásico, especialmente en lo que tiene que ver con el carácter autorregulador de las economías de mercado y de la racionalidad maximizadora. Sin embargo, no consideraron que dicha crítica debía partir del marco teórico marxista, argumentando la pérdida de vigencia de la teoría marxista ortodoxa, dadas las recientes transformaciones del socialismo. (BOYER: 1996)

En contraposición al principio de racionalidad maximizadora, los regulacionistas sostienen que la economía no es la yuxtaposición de sujetos mercantiles homogéneos, dotados de un mismo principio de racionalidad. Los individuos ocupan una serie de lugares y de posiciones que se definen con referencia a relaciones sociales que, a su vez, pueden variar considerablemente con el tiempo y en el espacio. La teoría de la regulación señala los límites del cálculo racional en la constitución de las relaciones que definen la posición de los agentes, a partir de que prevalece una incertidumbre radical entre los agentes estratégicos que operan en el mercado.

los efectos no deseados y las paradojas de composición se encargan de desestabilizar las expectativas de los agentes, incluso de los mejor dotados. Los agentes no pueden reconocerse más que por medio de las restricciones, referencias

comunes, procedimientos y regularidades que vehiculizan o favorecen las reglas, las convenciones y las organizaciones. (BOYER y SAILLARD: 1996)

La noción de regulación permite superar los esquemas basados en adjudicar los cambios exclusivamente a las condiciones de reproducción del capital (pero que no dan cuenta de la enorme resistencia del capitalismo para reponerse de las crisis y los conflictos) y, a cambio, permite estudiar y entender la dinámica contradictoria de transformación y de permanencia de un modo de producción.

Los planteamientos expuestos sobre la teoría de la regulación tienen dos afirmaciones (BOYER y SAILLARD: 1996):

- a) los actores económicos interactúan a partir de una serie de instituciones, reglas del juego y convenciones que suponen otras tantas racionalidades ubicadas en el tiempo y en el espacio;
- b) no se pueden explicar los cambios contemporáneos a partir de principios válidos en todo tiempo y en todo lugar. En consecuencia, es importante verificar la naturaleza de las instituciones realmente existentes en las economías contemporáneas.

De la tradición de los enfoques marxianos, la teoría de la regulación toma como punto de partida la codificación de las relaciones sociales que definen un modo de producción; es decir, las formas institucionales. Ellas nacen de los conflictos, latentes o abiertos, que se originan en una doble imposibilidad: por un lado, ya no es posible continuar el antiguo orden; por otro, superar las contradicciones y desequilibrios supone recurrir a una instancia que sobrepasa las interacciones horizontales entre los protagonistas. De esa manera los binomios: economía y política; acumulación y legitimidad, están entrelazados, sin reducirse el uno al otro.

los regulacionistas consideran que lo que cambia es, por lo menos, tan importante como lo que no cambia y que ambas cosas deben estudiarse simultáneamente, las relaciones capitalistas han manifestado su permanencia y su difusión a nuevos espacios, por haberles encontrado nuevas formas. Pero este cambio no ha sido promovido por grandes leyes tales como la expansión de las fuerzas productivas o la caída de la tasa de ganancia, que serían permanentes y transversales al conjunto de las sociedades capitalistas. Todo el aparato conceptual en términos de formas institucionales, régimen de acumulación y modo de regulación, apunta

precisamente a superar la incapacidad, por un lado del individualismo metodológico para tratar las instituciones económicas básicas del capitalismo reduciéndolas a formas de intercambio mercantil y, por otro, del estructuralismo marxista para analizar los cambios, especialmente en ocasión de las grandes crisis. (BOYER y SAILLARD:1996)

Los regulacionistas utilizan el concepto de "relación salarial" más que el de mercado de trabajo, la definen como la complementariedad de las instituciones que encuadran el contrato de trabajo y su compatibilidad con el modo de regulación vigente. En consecuencia, la relación salarial varía con el tiempo y el espacio, manifestando configuraciones diversas del desempeño económico. Las transformaciones del orden institucional vigente se expresan en desempleo, problemas de financiamiento, pérdida de la cobertura social.

En la lectura regulacionista de los fenómenos económicos, el capitalismo muestra una alta resistencia al cambio en la medida que adapta y transforma el régimen monetario, la competencia y la relación salarial.

La relación salarial se define por el conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado, así como el modo de existencia de los trabajadores. Si el sistema asalariado se ha desarrollado hasta el punto actual, es porque la relación salarial no ha dejado nunca de adaptarse a los conflictos sociales o a las exigencias de la acumulación.

la relación salarial es una de las condiciones de viabilidad a largo plazo del fordismo, fundado sobre una inserción a título vitalicio de los asalariados en las sociedades capitalistas. Esta transformación se produce de manera mucho más lógica cuando prevalecen regímenes democráticos, en los que se constituye una esfera política capaz de imponer nuevas obligaciones a la lógica de acumulación privada. Al término de este proceso, los asalariados se encuentran parcialmente liberados de los riesgos que se corren en caso de desempleo, enfermedad, invalidez o jubilación.

La noción de relación salarial tiene una vocación y una aplicación fundamentalmente macroeconómica, mientras la noción de relación contractual salarial corresponde a la proyección de la primera noción al nivel y a las categorías que tienen sentido para los actores. De la misma manera, si queremos abordar sobre la creación de las reglas que rigen el espacio de las ocupaciones, la noción de sistema de empleo abre perspectivas interesantes [...] finalmente, si nos preguntamos acerca de la creación y reproducción de la condición ocupacional, la relación educativa describe precisamente las relaciones entre la organización del sistema educativo por un lado, y la división social y técnica del trabajo, por otro. (BOYER: 1996)

El programa de investigación de la teoría de la regulación considera que la relación salarial es algo que rompe con la noción tradicional del mercado laboral, especialmente en lo que tiene que ver con el límite de su accionar; de algún modo es similar a la versión no muy explícita en este punto de los segmentalistas, quienes confieren al mercado un accionar que ocupa espacios típicos del proceso productivo. Según los regulacionistas, este nuevo concepto de relación salarial que ellos proponen tiene cinco componentes (BOYER: 1996):

- 1) El ingreso salarial directo;²⁶
- 2) La división social y técnica del trabajo;
- 3) Las modalidades de movilización y de adhesión de los asalariados a la empresa;
- 4) La formación del salario indirecto;
- 5) El modo de vida de los asalariados (modo de consumo).

Parece notoria la ampliación que hace la noción de relación salarial de los regulacionistas a los límites de acción del mercado, pero además es claro que también hacen una crítica a los supuestos ideales del modelo neoclásico. En la medida que hablan de una relación salarial, es obligado que sus componentes estén dominados por la lógica que existe entre el empleador y el empleado (en el nivel del salario y de la relación con la empresa) y no tocan los efectos de esta relación hacia el grupo de trabajadores no empleados.

Los seguidores de la regulación establecen que la comprensión de lo que ocurre en la relación salarial, supone remontarse hasta esa otra matriz de constitución de espacios y de identidades laborales que es el sistema educativo. Está reconocido su papel esencial en la formación de identidades y de las categorías ocupacionales, especialmente a través de la identificación de los puntos de entrada en el sistema productivo; por lo tanto, en sus relaciones con el mercado de trabajo. Según los regulacionistas, los puertos de entrada difieren fuertemente según los países y sus sistemas educativos, y contribuyen, de manera esencial a construir identidades y separaciones ocupacionales.

²⁶ El salario está definido por reglas salariales cuya diversidad corresponde a una misma lógica de empresa: la búsqueda de un control siempre activo del proceso de trabajo. (REYNAUD: 1996)

Aquí identificamos una sutil diferencia respecto a los segmentalistas, quienes sostienen que los puertos de entrada los define el puesto de trabajo, mientras para los regulacionistas es el sistema educativo el que define a los diversos puertos de entrada.

Dentro de la teoría de la regulación existe, además, un compendio de resultados de investigación empírica que complementan la noción de relación salarial;²⁷ esto ha dado origen a sus cuatro "reglas salariales" a través de las cuales se establecen los mecanismos de control del trabajo, que contribuyen a dejar en claro que para esta corriente, el mercado adquiere connotaciones infinitas o al menos está orientado de manera casi exclusiva a lo que ocurre dentro del proceso de trabajo. Estas reglas son:

1ª. *Control simple*. Generalmente se integra el salario con el ingreso mensual sin ninguna prima. Se practica en pequeñas empresas, en ramas en declinación, en las que la política salarial se limita a la reducción de los costos salariales. La empresa no tiene interés en retener a sus asalariados, estableciendo primas o una protección social más ventajosa que las de la ley, hay ausencia de reglas formales, mano de obra poco calificada.

2ª. *Control simple modificado*. Se integra el salario con el ingreso mensual más una prima que no excede al ingreso de un décimo tercer mes. Es una variante del control simple. La mano de obra es más calificada y el tamaño de la empresa es más grande.

3ª. *Control técnico*. El ingreso se compone con el salario mensual más una prima de rendimiento que puede ser individual o colectiva. Es una forma de control técnico que corresponde a la orientación taylorista o fordista, según sea la forma de asignación de la prima salarial; si es individual es la primera orientación y si es colectiva corresponde entonces a la segunda orientación.

4ª. *Control burocrático*. El ingreso considera el salario mensual más una prima superior a un décimo tercer mes. Este tipo de regla incita al trabajador a quedarse en la empresa, generalmente al 13º mes de prima se le suman primas adicionales por antigüedad y sistemas de seguridad social ventajosos.

²⁷ "El estudio de los sistemas de empleo comporta tres grandes ámbitos de investigación encastrados: el estudio de las reglas y de las convenciones que rigen la relación del empleo; el del marco social que produce esas reglas, más precisamente los actores colectivos, su modo de constitución, de organización y su juego; y finalmente, el de las representaciones sociales comunes que están en la base de la edificación de este marco. El estudio de la relación salarial es el estudio del impacto macroeconómico de esas reglas, es decir, de una función macroeconómica implícita, que el sistema de empleo explicita." (BERTRAND. H.: 1996)

La perspectiva regulacionista sostiene nociones sobre el mercado de trabajo cercanas a los segmentalistas, especialmente en su visión de mercado infinito e institucionalizado; es decir, sin límites específicos de acción y que abarcando espacios que, desde otra perspectiva, de ninguna manera podrían ser considerados como parte del mercado. Por supuesto que los regulacionistas son más cuidadosos en su construcción y no hablan de la existencia de muchos mercados o de muchos segmentos de mercado con lógicas particulares, sino que crean un nuevo concepto, el de “relación salarial”, que es el que “encementa” las partes o las funciones que se extraen de otros ámbitos como el del consumo, el familiar y el del proceso de trabajo dentro de la fábrica o el taller.

Por otro lado, en vez de hacer una separación tecnológica de los mercados, como hacen los segmentalistas, lo realizan por la vía de la estructura del ingreso; en vez del mercado hablan de “cuatro reglas salariales de control”, las cuales a final de cuentas resultan equivalentes al concepto de mercados segmentados.

Esta corriente también abre la posibilidad de incluir nociones de empleabilidad, en el sentido de actitudinal, especialmente a través de la gama de reglas salariales que reconocen y que finalmente pueden apoyar la identificación de atributos deseables en el buscador de empleo pero es muy débil su explicación del comportamiento laboral de los trabajadores al hacerla depender exclusivamente de la estructura de control del salario, pues omiten el análisis que ya Keynes había hecho en relación al manejo de los ingresos monetarios vía una política económica que no necesariamente refleja una mejoría en las condiciones de vida de aquellos que aparentemente se mueven sólo por un mejor salario.

2.2.7 Otras propuestas contemporáneas

2.2.7.1 Nociones críticas

Además de las teorías institucionalistas, existen otras posiciones contemporáneas del mercado de trabajo que se oponen críticamente a la teoría neoclásica y del capital humano.

Las investigaciones basadas en la teoría del capital humano han mostrado que la educación formal genera beneficios positivos altos en algunas ocasiones (SHULTZ: 1981); de allí que el papel de la educación sea un punto central en el análisis crítico del funcionamiento de los mercados.

Dentro de las nociones críticas a la idea de que la educación es una inversión y en ese sentido puede ser una herramienta de la política de desarrollo, encontramos la de Shapiro (SHAPIRO: 1962) quien planteó que la correlación que se observa entre la educación y el ingreso puede ser mejor explicada si se concibe que la educación es un bien de consumo, en la medida que los individuos con mayores ingresos tienden a demandar y adquirir una educación mayor y mejor para sus hijos. De acuerdo con esta explicación, mayor educación tiene un efecto doble, pues no sólo resulta en mayores ingresos; sino que se encadena con la necesidad de consumir educación. Entonces, mayor ingreso resulta en un mayor consumo de educación. De esta forma, según este autor, la educación no puede ser vista como un instrumento de política susceptible de intervenir en el crecimiento económico, pues siempre estará dominada por la inequidad, siempre favorecerá a los grupos minoritarios que tienen mayores ingresos.

Los estudios contemporáneos del mercado de trabajo incluyen análisis estadísticos más sofisticados que permiten incluir variables novedosas²⁸ que ampliaron la capacidad explicativa de los modelos utilizados. Martín Carnoy, por ejemplo, en 1972 realizó un estudio para el sistema educativo de Kenya e introdujo correcciones con base en los antecedentes socioeconómicos y la probabilidad de empleo de los individuos y permitió ya

²⁸ Blau y Duncan afirmaron (BLAU y DUNCAN: 1967) que la educación y la ocupación de los padres está altamente correlacionado con el ingreso familiar, pero además influye en el ingreso futuro de los hijos, siempre y cuando estos últimos adquieran una educación adicional.

no quedarse en los tradicionales estudios sobre el ingreso, sino incluir además la dimensión de empleabilidad, que por un lado ya comienza a separar lo que ocurre en el ámbito de los procesos productivos de aquellos que ocurren en el mercado de trabajo, pero además vuelve más complejo el nivel de comprensión del proceso de obtención de empleo.

Con los resultados obtenidos de los estudios realizados en la década de los setenta, se fortaleció la hipótesis de que la clase social de los individuos es la que está influyendo más poderosamente en la determinación de empleo y salario, y que la variable educación, en cualquiera de las variantes en las que se le use, no es sino una variable "proxy", que realmente nos está sirviendo como indicador secundario o terciario de la posición de clase.

Desde esta última perspectiva, bien pudiera ser que aun sin educación formal, los individuos de las clases sociales más altas podrían encontrar la manera de obtener empleos mejor pagados, mientras aquellos provenientes de clases sociales subordinadas sólo podrían lograr empleos con salarios más bajos. Los individuos de clases sociales altas podrían ser menos productivos sin educación que con ella, pero aun así, podrían tener más altos ingresos que los individuos de clases sociales bajas.

Otro debate que cuestionó la contribución de la educación al crecimiento económico se dio en torno a la relación entre ingresos y productividad. De ser cierta la relación directa entre ingresos y educación, se obtendrían mayores ingresos a mayor educación; de esa manera, un individuo cualquiera esperaría ganar más si avanza en la educación, pero este efecto válido a nivel individual no implica, necesariamente, que la educación producirá un mayor producto social agregado.

Con esta visión, la educación resultaría ser simplemente un medio de asignación de la porción del producto que se destina al trabajo, asignando mayores ingresos a los que poseen mayor educación y menores ingresos a los menos educados, aun cuando el producto marginal de ambos grupos pudiera ser aproximadamente igual a nivel social. En este modelo, más alta inversión de la sociedad en educación no necesariamente redundará en una mayor producción de bienes, tampoco implica un ingreso *per capita* más alto.

Según Carnoy, los estudios que Thurow ha realizado en los Estados Unidos no niegan la posibilidad de que la educación pueda contribuir al crecimiento económico, es más, afirmarían que en la educación hay un componente cognitivo, pero éste es eclipsado por la importancia que revisten los valores y las normas de clase. (CARNOY, 1986)

En este mismo texto se percibe que Carnoy da un paso adelante en la discusión de si la educación (como un instrumento ideológico del Estado), cumple la función de reforzar y reproducir una estructura social desigual, cuyo sistema económico otorga prioridad a la distribución del poder más que a la maximización del producto; esto podría tener como efecto un retardo en el crecimiento económico y en el desarrollo social, especialmente en países en vías en desarrollo.

Con lo anterior, queda de manifiesto cómo, en el centro de la discusión de las posiciones críticas a la teoría del capital humano, aparece la necesidad de estudiar los probables modelos de crecimiento para los países subdesarrollados, pero además desde una perspectiva más compleja.

Es probable que la educación juegue todos los roles económicos ya mencionados; sin embargo, la discusión principal, a estas alturas, se centra en determinar cuál de estas funciones caracteriza mejor el papel de la educación. En estos momentos, la polémica se enfila más hacia responder cómo y qué tanto la escolaridad contribuye a la generación de productos y, no tanto, a si contribuye o no a la formación del producto agregado total.

En una síntesis de lo planteado por los autores citados, se puede suponer que ellos concluyen que la contribución de la inversión educativa al crecimiento económico es menos significativa de lo que pensaron los primeros teóricos del capital humano. La correlación entre ingresos y empleabilidad con la educación recoge muchas otras influencias que no necesariamente deben atribuirse o derivarse de la educación (CARNOY: 1986).

Las versiones críticas a la teoría del capital humano desencadenaron una revisión del concepto de mercado de trabajo en dos sentidos: uno, desmantelando su sentido universalista y único; el otro, procurando revelar el bajo nivel de explicación de los supuestos ideales del modelo neoclásico y la importancia de la educación.

Para efectos de la polémica emprendida en este trabajo, se destaca el hecho de que al reconocerse la existencia de mercados de trabajo con muchas particularidades (especialmente cuando se confunde con las características del proceso de trabajo), se propicia el desencadenamiento del empirismo que es el que menos ayuda a la construcción de una teoría contemporánea del mercado laboral.

2.2.7.2 Planteamientos neokeynesianos

Muchas de las propuestas contemporáneas son reediciones de las corrientes ya descritas con anterioridad. Así, encontramos autores que han constituido nuevas propuestas a partir del núcleo teórico básico de teorías heredadas, y más bien profundizan en el análisis de la influencia que tiene alguno o algunos de los factores que para ellos adquieren mayor relevancia, especialmente los que permiten explicar de mejor manera el crecimiento de la productividad, sea entendida ésta de manera marginal o no. En este apartado haremos sólo el punteo de la perspectiva de los análisis microeconómicos, que también se conoce como "neokeynesiana".

En general se puede decir que estas nuevas expresiones sobre el mercado de trabajo aluden a modelos más reales, teniendo en cuenta que, en su funcionamiento cotidiano, no se cumplen una o varias de las premisas tradicionalmente aceptadas para el modelo básico neoclásico.

Una característica adicional de estos estudios es que son microeconómicos. En ese sentido resultan afines con los teóricos neoclásicos, ya que también dan preferencia a los estudios micro, prefieren ver a los mercados constituidos por sujetos absolutamente atomizados. Es así que se enfatiza el comportamiento que muestran los individuos en sus preferencias cuando enfrentan una gama de oportunidades de empleo.

Dentro de los análisis microeconómicos contemporáneos del mercado laboral, que no rompen del todo con el modelo neoclásico, encontramos la "Teoría de la búsqueda", denominada así porque pone énfasis en el reconocimiento de que la actividad de búsqueda de un puesto de trabajo implica costos para el trabajador, tanto en términos de costos de oportunidad (por el salario que deja de percibir al abandonar su ocupación anterior, independientemente de que tal abandono haya sido voluntario o no), como por los costos explícitos de dicha actividad (desplazamientos, etc.). Ésta es una primera discrepancia con el modelo neoclásico pues son costos que no garantizan el libre flujo de los factores; pero sobre todo, al haber trabajadores en búsqueda, cuyo tiempo puede variar notablemente haciendo que en ocasiones se prolongue en exceso este tiempo de desempleo por búsqueda, hace registrar la existencia de desempleo.

Phelps y Mortensen (PHELPS y MORTENSEN: 1970) son los economistas que principalmente desarrollaron esta propuesta; aunque no son los únicos, ellos siguen reconociendo que existe un mercado competitivo en el que, sin embargo, se toman decisiones en un contexto de incertidumbre o información incompleta, ésta es la segunda diferencia. El desempleo lo entienden como un flujo equilibrado de entrada y salida de los puestos de trabajo, así que la tasa de desocupación tendrá el mismo tamaño aunque diferente composición, por lo que lo consideran como parte del desempleo friccional. Para estos autores, estar desocupados es producto de una decisión voluntaria.

Esta visión es de carácter microeconómico y se nutre del marco teórico desarrollado por una corriente de economistas influidos fuertemente por el pensamiento de Keynes, es por ello que la denominan economía "neokeynesiana". Una diferencia fundamental respecto al modelo neoclásico es el que tiene que ver con la aparentemente "neutra" posibilidad de competencia en el mercado; ellos exponen que las empresas mantienen estrategias activas (de dominio), a través de los conflictos y las negociaciones con sus trabajadores; con ello, la fijación de salarios escapa al criterio de la productividad; respondiendo a un proyecto más amplio de relaciones laborales y negociaciones entre trabajadores y empresas, que incluyen seguridad en el empleo y métodos para estimular, supervisar y disciplinar a los trabajadores. Con ello, aseguran, se incrementa o se hace persistente el desempleo involuntario.²⁹

Este panorama de negociaciones reales por un lado rompe uno de los supuestos de idealidad de la competencia y, de hecho se parece a los ambientes descritos por Piore y Doeringer en la constitución de los mercados internos, en donde la asignación de precios y empleo ocurre, después de la concertación, de manera prácticamente administrativa.

Evidentemente, este tipo de acuerdos que definen una manera específica de administrar el proceso de producción, influyen de manera importante en el mercado de trabajo, propiciando que este tipo de mercados, dominados por criterios de administración, vuelven muy rígida la relación de oferta y demanda de trabajo en el mercado, propiciando una mejor posición de los empleadores a partir de provocar lo que se conoce como rigidez de los salarios.

²⁹ Se recordará que, desde el punto de vista de Keynes, el desempleo involuntario está reflejando una insuficiente demanda agregada, precepto que se ve enriquecido en esta nueva línea de pensamiento, en la medida que el paro involuntario no se derive exclusivamente de la descoordinación en la acción de los agentes ahorradores e inversores, sino que se *amplía*, incluyendo ahora la naturaleza de las estrategias concientemente elegidas de al menos uno de los agentes (los empresarios), que con esta decisión *amplian* los términos de la descoordinación.

Esta vertiente ha dado origen a dos líneas de análisis de la rigidez salarial:

- el modelo de los "salarios de eficiencia" y,
- el modelo "insiders-outsiders".

En la primera de las líneas mencionadas destaca la necesidad que sienten las empresas de ejercer control sobre el esfuerzo productivo de sus trabajadores, asumiendo que lo logran a través de la elevación de los salarios por arriba de los que equilibrarían el mercado, bajo el entendido de que una disminución salarial se reflejaría negativamente en la productividad.

Para llegar a estas conclusiones, parten de tres hipótesis que son:

1. mayores salarios fomentan una mayor lealtad y dedicación del trabajador. En particular, las primas salariales (como parte adicionada en forma de recompensa al ingreso base) ayudan a la motivación y retención de los mejores trabajadores;
2. mayores salarios significan un mayor costo de oportunidad al hecho de ser despedido por ausentismo o a los castigos por retardos y bajo rendimiento. A esto se suma el que la amenaza de despido se convierta también en un instrumento para aumentar el rendimiento en el trabajo y que la supervisión y vigilancia logra mejores espacios de acción;
3. para competir por obtener los mejores trabajadores, las empresas están dispuestas a pagar primas salariales superiores a las que ofrecen otras empresas.

De esta manera, aunque crezca el desempleo, las empresas maximizadoras de beneficios estarán de acuerdo en que el salario caiga sólo hasta el punto que el beneficio marginal de dicho descenso se iguale al costo marginal en términos de disminución del esfuerzo en el trabajo.

Esta línea comprende sólo la explicación del comportamiento de un segmento --más o menos pequeño-- de empresas que actúan en un mercado de trabajo presionando a la rigidez del salario hacia la alza aún a costa de incrementar el desempleo involuntario.

Se entiende que esta línea tiene afán de explicar casi exclusivamente otra de las fuentes de existencia del paro involuntario, pero se encuentra en un ámbito de aplicación muy reducido, especialmente en mercados de economías poco desarrolladas.

La segunda línea, la de los mercados "insider-outsider", justifica la existencia de rigideces salariales poniendo el acento en el polo de la demanda y en la forma de actuación de los trabajadores, reconociendo la existencia de una brutal diferencia en la capacidad de negociación de los trabajadores ocupados respecto a los desempleados.

Una certeza observable es que los trabajadores ocupados (*insiders*) se preocupan poco por la suerte de los desempleados (*outsiders*); con lo cual, los primeros serán capaces de limitar sus demandas con el único fin de conservar sus propios empleos, despreocupándose de otras estrategias que podrían asumir para forzar el incremento en el empleo. Con ello, se produce un doble efecto; por un lado, los *insiders* resistirán haciendo rígido su nivel de ingreso, pero por otro lado, crecerá el desempleo involuntario. Además, bajo estas condiciones, existirá un gran número de trabajadores desempleados involuntariamente que no tienen ninguna influencia sobre la fijación de los salarios en el mercado de trabajo.

Esta falta de capacidad de presión de los trabajadores desempleados se traduce en un mayor nivel de negociación de los trabajadores empleados, lo que hace posible una evolución de los salarios que discurra ajena a las condiciones de oferta y demanda imperantes en el mercado de trabajo, situación que se mantendría hasta que la tasa de desempleo involuntario llegara a hacerse insostenible.

Las nuevas corrientes contemporáneas sobre el mercado de trabajo, al margen de la corriente teórica a la que se adscriben, dan como natural la noción de que los mercados de trabajo son infinitos y por ende, la segmentación es una manera también natural de estudiarlos, describirlos y entenderlos.

En esta etapa de la evolución teórica, la posibilidad de construir esa vieja aspiración de una ley contemporánea del mercado de trabajo, pasa por establecer un debate teórico con los defensores de la corriente segmentalista, que es muy amplia y diversa.

Las corrientes segmentalistas, sean las que sean, tienen en común haber descentrado el punto de análisis, trasladándolo del mercado al proceso de trabajo. Han armado un cuerpo teórico acerca de los efectos que el proceso de trabajo acusa sobre el mercado, pero han

propiciado un sesgo del análisis hacia lo que ocurre predominantemente en el proceso de trabajo.

Este recorrido que dimos por los senderos de las diversas teorías explicativas del mercado de trabajo, nos sirve para plantear una estructura que intenta explicitar las características del mercado de trabajo desde una visión más cercana a lo que ocurre en los países y regiones subdesarrolladas:

- la demanda de trabajo cambia, en tanto exige perfiles de desempeño definidas tanto por el puesto de trabajo, es decir por consideraciones tecnológicas, como por políticas empresariales de ingreso que atienden, entre otras cosas, a estrategias de organización del trabajo;
- el factor trabajo no es homogéneo en tanto contiene cualidades productivas diferenciables;
- la oferta de trabajo es heterogénea, tanto por sus contenidos productivos como por su tradición laboral;
- la información en el mercado de trabajo fluye de manera insuficiente e inadecuada;
- el desempleo constituye una situación normal y por lo tanto “tensiona” permanentemente en la relación de oferta-demanda;
- la movilidad de la mano de obra es limitada en cuanto a los espacios más cercanos a los mercados demandantes; sin embargo, las características de los migrantes está cambiando y esto confiere una naturaleza diferente a estos mercados;
- El mercado está constituido por estructuras institucionales.

Hasta aquí se mostró que algunos de los pensadores más importantes de las corrientes clásica, neoclásica, marxista, keynesiana y weberiana, reconocen al mercado como un concepto unificado. Solamente los segmentalistas y los regulacionistas, muy cercanos al paradigma institucionalista (que son corrientes que prosperan en los últimos cincuenta años), son quienes consideran que existen muchos mercados de trabajo y que la lógica y definición de cada uno de ellos está dado por la división de trabajo y/o la naturaleza del puesto de trabajo.

Estas diferencias obedecen a una diferente manera de conceptualizar el mercado de trabajo, por tanto, es necesario restablecer una polémica que se ha visto contenida. Un punto, al cual no se le ha dado la significación necesaria, tiene que ver con el reconocimiento de que el conocimiento es una peculiaridad que comparten las posiciones que polemizan.

Si uno atiende a lo que dicen los segmentalistas sobre la definición de los mercados, encuentra que el elemento de diferenciación es el conocimiento. Un mercado primario se diferencia de uno secundario porque incluye actividades en las cuales el conocimiento es mucho mayor que en el secundario.

El mercado interno tiene “puertas de entrada”, que “son aceitadas” –por decirlo de alguna manera– por el conocimiento. La puerta de acceso a los mercados internos está dada por las exigencias impuestas por el puesto de trabajo. Las diferencias entre puestos de trabajo generalmente remiten a la formación necesaria para desempeñarlo, o sea el conocimiento en alguna de sus variantes. Esto mismo es más obvio en la corriente regulacionista que reconoce que es la educación la que define el puerto de entrada.

Incluso, el origen de la segmentación se identifica con el cambio en el sistema de control del proceso de trabajo ocurrido después de la segunda guerra mundial, lo que desde una perspectiva “schumpeteriana” podría ser entendido como el momento en que se da un cambio en el patrón tecnológico de producción, y en el cual necesariamente encontramos una mayor participación del conocimiento.

Para la segmentación tripartita que hace el equipo de Gordon, Edwards y Reich, también resulta obvio que la segmentación ocurre por razones del conocimiento que poseen los trabajadores asentados en cada segmento. Así

se diferencian ampliamente en las normas de comportamiento que rigen su ejecución, en los procedimientos a través de los cuales se adquieren y aplican las cualificaciones necesarias para cada uno de ellos [...] el sector primario independiente contiene muchos puestos de trabajo de tipo profesional, directivo y técnico [...] los trabajadores del segmento primario independiente tienden a adquirir las cualificaciones generales por medio de la educación de tipo formal.
(GORDON, EDWARDS y REICH: 1986)

Pero la dotación de conocimientos que posea un trabajador, no es únicamente producto de una decisión individual por aspirar a mejores puestos de trabajo; lo central –aunque no es planteado de manera explícita y enfática– es que la necesidad de conocimiento es algo más

estructural, es un requerimiento impuesto por la tendencia del cambio tecnológico que avanza en un proceso de difusión que a final de cuentas puede cristalizar como nuevos patrones de producción:

las grandes empresas crearon departamentos de investigación y desarrollo, patrocinaron institutos científicos y contribuyeron a estimular el crecimiento de los colegios de ingeniería y los niveles profesionales de esta ocupación. De manera creciente, las innovaciones tecnológicas eran producto de los esfuerzos de profesionales que trabajaban cada vez en mayor proporción como empleados de las empresas. (GORDON, EDWARDS y REICH: 1986)

De la misma manera, la determinación de los segmentos primario dependiente y secundario se definen a partir de la dotación de conocimientos que posean los trabajadores susceptibles de integrarse a cada uno de ellos, siendo menor la cantidad de conocimientos requerido conforme se desciende en esta escala peculiar de graduación de los niveles de desempeño laboral al interior de las fábricas.

Si uno se ubica en la perspectiva de los neoclásicos, o incluso de las corrientes de economía clásica, encuentra con mucha mayor claridad que es el conocimiento lo que define, para unos, la productividad marginal; para otros, el trabajo complejo.

Podemos estar de acuerdo en que el conocimiento es una variable que se encuentra presente, como elemento de definición, en todas las posibles variantes de mercado de trabajo que se puedan concebir. Sea cual sea la corriente, siempre es el conocimiento la variable presente y significativa en la definición de la posición de los trabajadores en activo en las fábricas, o de los buscadores de empleo en el mercado.

Se podría concluir, al menos parcialmente, que las diversas propuestas teóricas sobre el mercado están dando testimonio, a través de la descripción de lo que ocurre con la variable conocimiento, de la evolución histórica del mercado de trabajo, el cual, de manera gradual pero inexorable, se va definiendo a favor de las necesidades de una sociedad en la que el conocimiento es cada vez más importante, la que algunos autores llaman "la sociedad basada en el conocimiento".

El mercado de trabajo contemporáneo es un mercado que se corresponde al marco contextual de la economía del conocimiento, o a una sociedad "postcapitalista" como la define Drucker: "la nueva sociedad, que ya está aquí, es una sociedad postcapitalista. El recurso económico básico (el medio de producción, para utilizar la expresión de los

economistas) ya no es el capital ni son los recursos naturales ni el trabajo. Es y será el conocimiento.” (DRUCKER: 1994)

Con este marco teórico que hemos recuperado para argumentar a favor de los objetivos de esta tesis, cerramos el capítulo para dar paso a la propuesta de un modelo que intenta sintetizar las diferentes posturas teóricas vistas hasta aquí, y que se presentan como encontradas y divergentes.

CAPÍTULO 3. EL MODELO DE MERCADO LABORAL BASADO EN RESISTENCIAS

Las diversas propuestas existentes sobre el mercado de trabajo se pueden dividir en dos grandes bloques. Uno, en el que se encuentran aquellas que consideran que hay un único mercado de trabajo; y otra, en la que se ubican los que sostienen que vivimos una etapa caracterizada por la fragmentación del mercado, lo cual resulta en una multiplicidad de mercados de trabajo. Estas concepciones se han confrontado desde hace cinco décadas.

Ambos bloques se podrían intentar unir a efecto de que en conjunto nos arrojaran una teoría única del mercado de trabajo, pero obtendríamos sólo una suma de escritos sin articulación lógica entre ellos; por tanto, es necesario recurrir a un modelo que armonice de la mejor manera estas propuestas.

Al observar con menos prejuicio las encontradas propuestas, se puede uno percatar que ambas tienen su parte de verdad, podría decirse que cada una es correcta en la lógica de su modelo; el problema surge cuando se confrontan y se hacen evidentes los aspectos no trabajados por el modelo de la otra corriente.

Sin duda, es difícil llegar a la aspiración de Piore y Doeringer de construir una única teoría contemporánea del mercado laboral, pero no imposible. Esta investigación propone una salida al dilema actual mediante el uso de un modelo de mercado laboral “basado en resistencias” que no renuncie ni a la estructura de los obstáculos propiciados por las instituciones, ni a la influencia de la productividad y otros costos que igualmente hacen las veces de restricciones. Con este modelo se puede hacer más evidente la parte de veracidad que tiene cada una de las corrientes antagónicas y la manera en que los aspectos positivos de ambas, armonizan sin contradecirse.

El modelo basado en resistencias tiene tres supuestos básicos sobre el mercado de trabajo:

- 1) un mercado de trabajo conceptualmente único, aunque no universal;
- 2) el mercado de trabajo tiene límites precisos de acción;
- 3) el mercado funciona, en primera instancia, a través de instituciones; en última

instancia, por la acción de los individuos.

Estos supuestos se van manifestando de una manera más puntual a través de las siguientes características:

- Como en la teoría neoclásica, se parte de la comprensión de que existe un único mercado de trabajo, pero no a la manera “universalista” en que lo entienden los neoclásicos. No se piensa que exista un único mercado en todo lugar; lo que se plantea es que a una estructura productiva le corresponde un mercado de trabajo y no varios.
- No comparte los supuestos del modelo básico neoclásico (de competencia perfecta, con información simétrica, individuos poseedores de una racionalidad maximizadora, ocupación total que se expresa como pleno empleo, considerar que existe homogeneidad entre los factores, especialmente el trabajo y el capital, etc.).
- Como los institucionalistas, considera que el mercado tiene un funcionamiento a partir de instituciones. Se reconoce la posibilidad de que el mercado se pueda “segmentar” a su interior, pero no se comparte la idea de que existan muchos mercados, ni se piensa que cada segmento pueda ser un mercado con su lógica propia y diferente.
- Se parte de la idea de que todos los demandantes de empleo tienen que enfrentar al mercado de trabajo, aunque varía notablemente el desempeño que cada uno tiene en él.
- Aunque el desempeño de los individuos se presenta como el resultado de experiencias individuales, cuando se aprecia en conjunto se puede encontrar el carácter social del mercado y la manera en que muchos de esos actos —supuestamente individuales— se ligan lógicamente con comportamientos de grandes grupos sociales.
- El mercado de trabajo inicia en el punto en que un sujeto cualquiera —al margen de sus necesidades— se dispone a conseguir empleo o un nuevo empleo, y termina en el momento en que obtiene un puesto de trabajo, al margen de si éste satisface sus expectativas originales.
- El mercado de trabajo es un espacio de acción individual, en el que cada sujeto se enfrenta al mercado con los atributos que posee; pero además, es un espacio de acción institucional que de alguna manera limita la “trayectoria libre” de desempeño.
- Se procura no confundir el mercado de trabajo con el proceso de trabajo. No se

duda de la gran influencia que tienen los cambios del proceso de trabajo sobre el mercado de trabajo, pero no se deben confundir entre sí.

- El mercado de trabajo está constituido por resistencias que se oponen al paso de los demandantes de empleo hacia los puestos de trabajo. Aunque de manera no explícita los modelos de análisis regresivo típicos de la corriente neoclásica consideran la existencia de restricciones (resistencias), en este modelo se amplía la posibilidad de incluir restricciones de naturaleza más cualitativa aportada por la presencia de las instituciones.

- Las resistencias que ofrece el mercado de trabajo pueden ser superadas oponiéndoles: tanto los atributos personales, como las ventajas institucionales que operen a favor de los demandantes de empleo. Esto último es lo que va definiendo a la empleabilidad.

- Las resistencias del mercado actúan con diferente intensidad, es decir, cada una tiene un diferente peso específico de oposición; habrá consecuentemente, algunas que ofrecen mayor dificultad que otras para ser superadas por los demandantes.

- Las resistencias se definen fundamentalmente por el perfil de formación que exige el puesto de trabajo, pero también por las costumbres y acuerdos que impone la política de ingreso de las empresas. Esto no debe llevar a confundir la estructura de resistencias con el proceso mismo de trabajo. Una cosa es la esfera de la producción, donde se consume la fuerza de trabajo, y otra es la esfera de la circulación de la fuerza de trabajo.

- Otras resistencias están definidas por el juego de relaciones institucionales que están incorporadas al funcionamiento del mercado de trabajo.

- Evidentemente, se reconoce que cada región productiva posee, según sus características socioproductivas e institucionales, un modelo de mercado específico, que le dota de concreción en su funcionamiento, pero en esencia opera como un modelo de resistencias; por tanto, se podría utilizar en estudios de mercados regionales.

En el proceso de conocimiento del mercado de trabajo, es imprescindible identificar las características productivas de la zona en la cual se asienta dicho mercado. De esa manera, se puede considerar que el patrón tecnoproductivo prevaleciente es el soporte físico del mercado de trabajo. Es una especie de estructura ósea a la cual se adhieren las relaciones de mercado.

Así visto, el mercado de trabajo puede obtener una mayor eficiencia en sus relaciones cuando está soportado en estructuras productivas fuertes, mientras que estructuras débiles o

contrahechas propiciarán mercados de trabajo ineficientes; aunque el tipo de ineficiencia puede depender del tipo de debilidad de dicha estructura.

3.1 Descripción del modelo de mercado de trabajo basado en resistencias

Uno de los objetivos de esta investigación es proponer una nueva forma de ver el mercado de trabajo que permita armonizar las distintas propuestas teóricas que sobre este tema ya se han visto en los capítulos precedentes.

Para facilitar la identificación de los puntos débiles en las teorías anteriores, así como para justificar el porqué se hacen las nuevas propuestas, recurriremos al uso de elementos gráficos. La presentación gráfica será un recurso para facilitar la explicación sobre el modelo basado en resistencias, no necesariamente implica que esa sea la forma exacta en que opera o existe en la realidad.

Los gráficos se irán utilizando en un grado de complejidad mayor según la necesidad de la explicación; por ello, algunos parecerán muy similares pero incluyen nuevos elementos que resultan importantes para el modelo de resistencias.

En la Figura 1, se muestra la manera en que tradicionalmente se ha visto al mercado de trabajo, desde una perspectiva frontal. El mercado se representa como si fuera una hoja de papel, plana, sin profundidad.

Los primeros en percibir al mercado de trabajo como una hoja de papel fueron los economistas neoclásicos; en ese espacio se definía la relación de oferta y demanda de la fuerza de trabajo y lo caracterizaron con supuestos ideales provenientes de su marco teórico.

Los neoclásicos entendían al mercado de trabajo como algo dado de antemano, definido fundamentalmente por las virtudes derivadas de su propio marco teórico, las cuales consideraban como “naturales”, esta idea propició que este modelo de mercado estuviera más cercano a una estructura teórica que a una estructura física real. Desde esta representación, el mercado, en este caso representado por la hoja de papel se puede llenar totalmente y de manera uniforme, que es lo que haría la plena ocupación; cualquiera puede integrarse a algún pedazo de esa hoja que esté en posibilidades de alcanzar, hay una libre competencia, todo

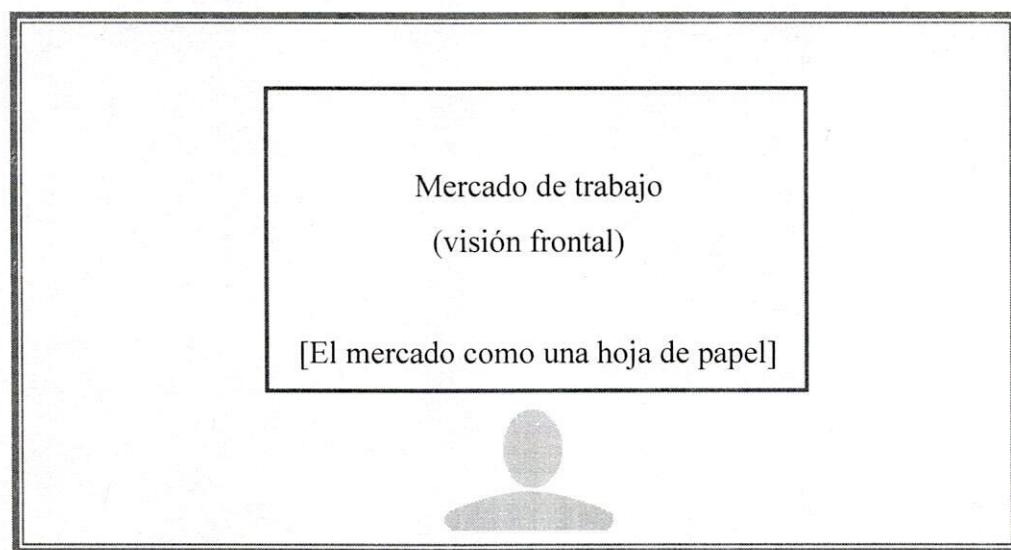
mundo conoce las dimensiones y formas de la hoja de papel bajo el supuesto de disponibilidad simétrica de información, etc.

Dentro de la propia tradición neoclásica se fueron contemplando la existencia de mercados no tan idealizados, pero esto fue una elaboración posterior y por tanto solo se irá recuperando esa forma de instrumentación en la medida de lo pertinente.

Es normal que si existieron diferencias sobre el concepto básico de mercado dentro del mismo enfoque neoclásico, hayan surgido otras diferencias –aún más profundas- entre economistas, dotados de un marco teórico diferente; es así como se desarrollaron las visiones críticas de Keynes, la de los segmentalistas, la de los regulacionistas, etc., en la medida que son maneras diferentes de entender el mercado.

Figura 1

Visión frontal del mercado de trabajo, según se considera la percibirían algunos economistas neoclásicos



Posteriormente, los críticos del modelo neoclásico no cambiaron sustancialmente su manera de ver el mercado, más bien lo que hicieron fue aportarle los supuestos de su propio marco teórico, con lo cual simplemente “limpiaban” la hoja de papel escrita con las explicaciones neoclásicas y encima inscribían sus propias definiciones. De esa manera se

construyeron nuevas visiones y nuevas teorías del mercado laboral.

En el momento en que aparecieron en escena los segmentalistas, y propusieron la atomización del mercado de trabajo, el modelo que hemos descrito como una hoja de papel se transformó en una visión igualmente frontal pero que ahora tenía “varias hojas de papel”. A cada segmento le atribuían características de un nuevo mercado y gráficamente se puede representar por una nueva hoja que se adiciona a las existentes. Con el conjunto de hojas -conjunto de mercados- se obtendría una imagen similar a un mosaico o a un “tendedero de hojas”. Cada hoja aparece a los ojos de los segmentalistas como un mercado dotado de un comportamiento único y exclusivo, pero realmente estaban viendo hojas que representaban diferentes procesos y puestos de trabajo; así, obviamente, comenzaron a descubrir lógicas diferentes y se les reforzó la idea de que eran segmentos enteramente independientes unos de los otros.²⁵ Esta fragmentación los llevó a plantear la existencia de mercados segmentados (ver Figura 2).

Se puede afirmar que en algunos casos, lo que percibían del mercado de trabajo era más bien escaso, lo que documentaban eran primordialmente eventos que ocurrían al interior de las empresas con el personal ya empleado, y todo esto se complementaba con una alta dotación de elementos correspondientes al marco teórico del investigador. Era claro que algunos segmentos de mercado eran alcanzables sólo por algunos de los buscadores, en ese sentido confirmaban que no había libertad en la competencia y afirmaban su diferencia con los neoclásicos.

Pero había mas diferencias, como veían básicamente procesos de trabajo, aparecía frecuentemente una mayor influencia de la experiencia laboral, es decir, conocimiento práctico, en contra del conocimiento escolarizado, lo cual apuntalaba su objeción a la formación académica como definidora del empleo o el salario. Igual ocurría con la disponibilidad de información que en su visión se distribuía con grandes dificultades, especialmente en cierto tipo de mercados (secundarios) en contra de la visión simétrica de los neoclásicos.

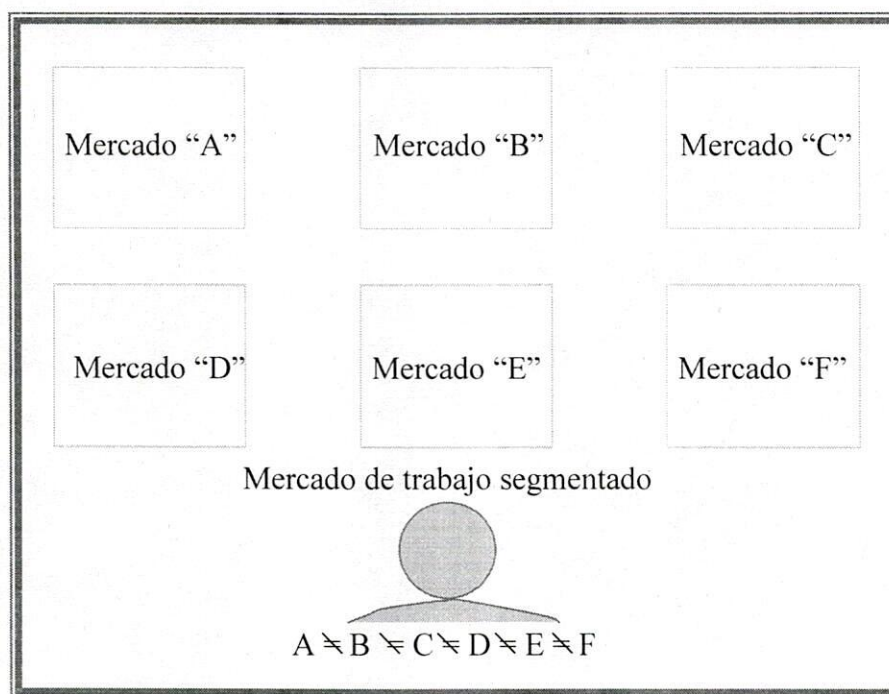
La importancia que tiene todo lo que ocurre en el proceso productivo se refleja, con sus

²⁵ Decían los segmentalistas que, después de la segunda guerra mundial, el nivel de desarrollo de la propia economía, combinado con el nuevo tipo de relaciones industriales que prosperaron en ese momento de auge, estaba provocando la fragmentación del mercado (KERR:1954).

mediaciones, en el mercado de trabajo, pero no se puede inferir que eso sea todo lo que da cuerpo a este mercado. Una de las dinámicas más importantes en la definición de las características del mercado laboral es, sin duda, lo que ocurre en el proceso de trabajo. En su conjunto constituyen lo que se conoce generalmente como “el mundo” del trabajo, pero no son el mercado de trabajo.

Figura 2

Visión frontal de los mercados de trabajo según se asume la percibieron los primeros segmentalistas



De esta visión del mercado, es importante recuperar la idea que le da origen, consistente en que -a nivel explicativo- el modelo neoclásico no es totalmente satisfactorio; que el mercado de trabajo no es algo dado de antemano sino que se construye con elementos de la realidad que no siempre se conducen con la idealidad que se le supone. Esta deficiencia se combinó con el momento de transformación tecnológica que vivía la planta productiva norteamericana después de la II Guerra Mundial y alentó la idea de que pueden haber varias “hojas”, cada una con características diferentes, determinadas por variables nuevas no consideradas por la perspectiva neoclásica, influidas en gran medida por las exigencias de los

nuevos puestos de trabajo y de los cambios tecnológicos.

La parte novedosa que aporta el modelo de resistencias propuesto en esta investigación se basa en considerar que esas hojas pertenecen a un solo fenómeno o proceso social y que no están separadas, sino integradas en un bloque, una tras otra. De hecho, las resistencias en todo caso serían las mismas que consideran tanto los neoclásicos como los segmentalistas: son la suma de ese conjunto de resistencias, lo que cambia son los marcos de comprensión, además de que se reconoce que la influencia de los procesos productivos se expresa –de manera transfigurada– en el mercado de trabajo.

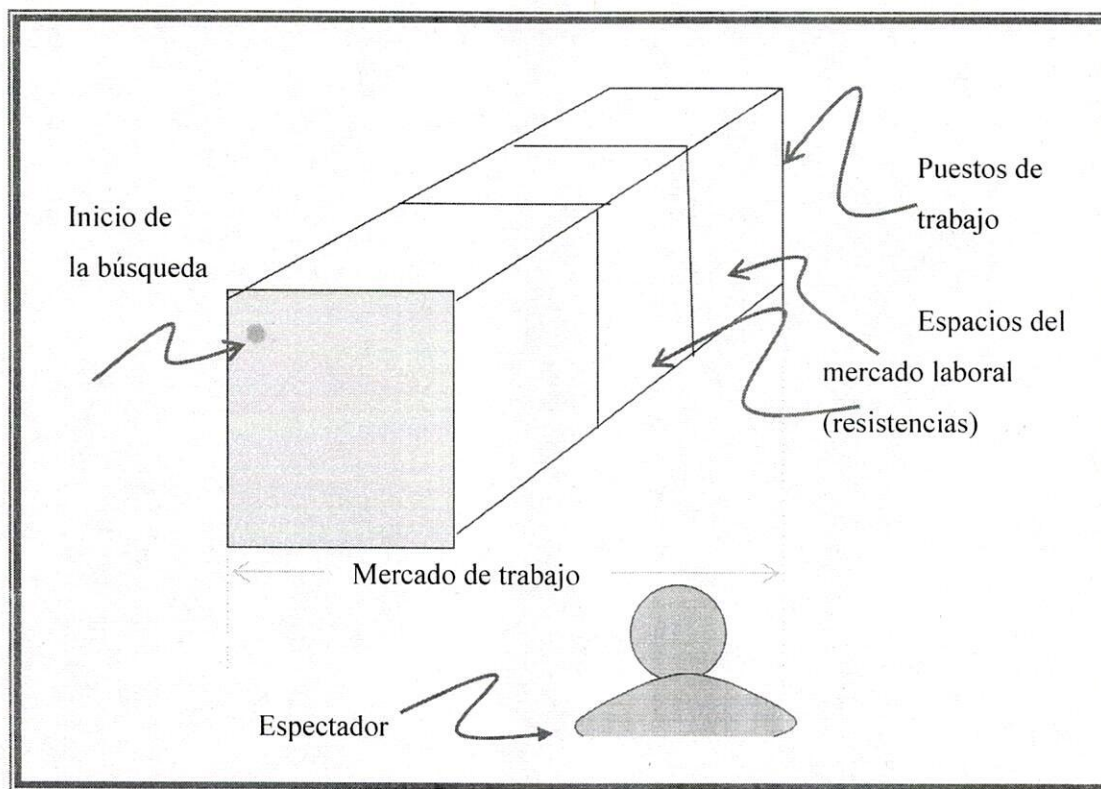
La manera en que se comporta cada uno de los obstáculos o resistencias ya no se concibe exclusivamente a partir de la dinámica del proceso de producción, sino de la lógica de operación del mercado.

El modelo basado en resistencias propone observar al mercado no frontalmente, sino de manera transversal, de modo que revele al espectador que la hoja de papel que antes veía plana, realmente posee una dimensión de profundidad; esta profundidad se construye a partir de la acumulación de sucesivas resistencias que dan la impresión de ser una “pila de hojas de papel” o un “sandwich” con varias capas (ver Figura 3). Todo demandante de empleo deberá confrontar este conjunto de resistencias. La manera de superarlas es poseyendo un número de “virtudes” similar o superior al del conjunto de resistencias.

Para efectos de esta representación gráfica, el sentido en el cual “fluye” un demandante de empleo es transversal a la orientación con la que aparecen las resistencias; va del punto de inicio de la búsqueda en un extremo, hasta el puesto de trabajo en el extremo opuesto; avanza en línea horizontal. Quien posea una gran cantidad de atributos avanzará rápidamente y eso le permitirá también el acceso a los mejores puestos, se dice que éstos poseen una mayor empleabilidad; los que posean un menor número de “virtudes” pasarán un mayor tiempo en espera de colocación o tendrán que aceptar colocarse en empleos de menor salario o con malas condiciones de trabajo, además que serán más vulnerables a la estabilidad laboral. En suma, estos últimos trabajadores poseen una baja empleabilidad.

El punto de acceso al puesto de trabajo es lo que algunos estudiosos de este tema denominan el “puerto de entrada”, que es el punto donde se pueden formar las “filas o colas” de espera para la obtención de un empleo. Es el lugar en el que se confrontan las expectativas del empleador con las del buscador de empleo.

Figura 3
Representación del mercado de trabajo como un espacio tridimensional



El mercado de trabajo no es como una hoja de papel sino que tiene tres dimensiones: una, asociada con la formación y la experiencia laboral; otra dimensión, coligada con las exigencias que impone el perfil demandado por el puesto de trabajo. Estas dos dimensiones son de naturaleza productiva en el sentido que influyen directamente sobre el crecimiento de la productividad.

Además, se concibe la existencia de una tercera dimensión, constituida por un conjunto de resistencias de naturaleza más social, algunas de las cuales influyen indirectamente sobre la productividad (ejemplo: confiabilidad, sentido común, actitud hacia el trabajo e integridad), pero también se encuentran algunas que no tienen influencia alguna sobre la productividad (ejemplo: sexo, raza, edad)

Un buscador de empleo deberá demostrar tanto habilidades productivas (las dos primeras dimensiones), como habilidades sociales (tercera dimensión) y su nivel de empleabilidad

dependerá del conjunto de atributos que posea en todas las dimensiones. Sin embargo, puede ocurrir que un mercado de trabajo privilegie alguna de ellas, que es la tendencia actual de los mercados, en los que se está privilegiando cada vez más aquellas habilidades de la tercera dimensión, especialmente las que influyen indirectamente sobre la productividad.

Se podría señalar que las observaciones y variables propuestas a cada nueva observación que hacían los economistas que refutaban el modelo básico neoclásico del mercado de trabajo, eran “visiones” reales de lo que estaba ocurriendo en el mercado, pero éstas se presentaban “por detrás” de aquello que describían los neoclásicos; aparecían como imágenes translúcidas, sin una perfecta definición, sin total claridad. Por ello, cada nueva observación no era considerada como una parte no descrita del mismo mercado de trabajo, sino que lo identificaban como otro mercado; y con ello, afirmaban su certeza sobre las limitaciones de la descripción de los neoclásicos y en muchos casos generó la “sensación” de que estaban descubriendo nuevos mercados laborales.

En la medida que persistía la vieja representación del mercado de trabajo como un plano; los nuevos investigadores que estaban en posibilidades de percibir nuevos elementos, más allá de lo que hasta ese momento se había observado, no consideraron que esos nuevos hallazgos formaban parte del mismo mercado, sólo que se estaban manifestando en un nivel de mayor profundidad. Su apreciación aunque también era plana, no les impedía ver aquello que se dejaba traslucir y que no fue observado antes. No sorprende que hayan pensado que esta nueva visión, la suya, era la correcta y que las anteriores eran falsas.

Los segmentalistas pudieron observar lo que estaba más allá del primer plano, les pareció que aquello que vieron sus antecesores eran sólo espejismos o imágenes equívocas de lo real. No se percataron que el mercado estaba dotado de una dimensión de profundidad. Se podría plantear —en la actualidad— que lo que comenzaron a ver los economistas de esta corriente sólo complementaba lo que los anteriores investigadores habían propuesto y no necesariamente lo negaba, de allí la propuesta de hacer una síntesis de ambas visiones.

3.2 Las dimensiones del modelo basado en resistencias

El modelo de mercado de trabajo basado en resistencias, en la medida que se reconoce como tridimensional, permite integrar diversas formas de acción de los agentes que integran el mercado de trabajo y que, finalmente, repercuten en las formas en las que ellos se desempeñan, manifestándose de la siguiente manera:

PRIMERA DIMENSIÓN

Dimensión individual

En la representación gráfica del modelo basado en resistencias, se dijo que éste operaba en tres dimensiones; la primera se refiere a las características del individuo. Tiene que ver con los atributos de formación escolar que posee el buscador de empleo. Es importante resaltar que un individuo puede tener una amplia gama de atributos, pero en esta dimensión sólo figuran los que se hayan formado a lo largo de su estancia en la escuela. Es un vector que desde el punto de vista de la teoría neoclásica influye directamente sobre la productividad marginal de los individuos.

La dimensión individual puede ser representada por el capital humano disponible por los individuos, en ese sentido, se puede convenir en que es de naturaleza productiva

Ésta es una dimensión que sin negar la influencia de los contextos, indica con claridad el esfuerzo que personalmente realiza un individuo para formarse o hacerse de un conocimiento, y es considerada como definidora de un vector que lleva a una “puerta de entrada” al mercado de trabajo.

Un buscador de empleo se limita a explorar –de primera instancia- en aquellos puertos que corresponden a su formación. Si carece de formación escolar o aquella que posee es de baja calidad, deberá buscar –de segunda instancia- en otros puertos de entrada con menores exigencias de formación.

En un puerto de entrada sólo podrán hacer fila aquellos buscadores que cumplan al menos con la formación escolar mínima exigida para obtener ese empleo, quienes no cumplan con ese mínimo serán rechazados. Los puertos con menores requerimientos de formación serán los que tengan mayores filas de espera.

SEGUNDA DIMENSIÓN

Dimensión del puesto de trabajo

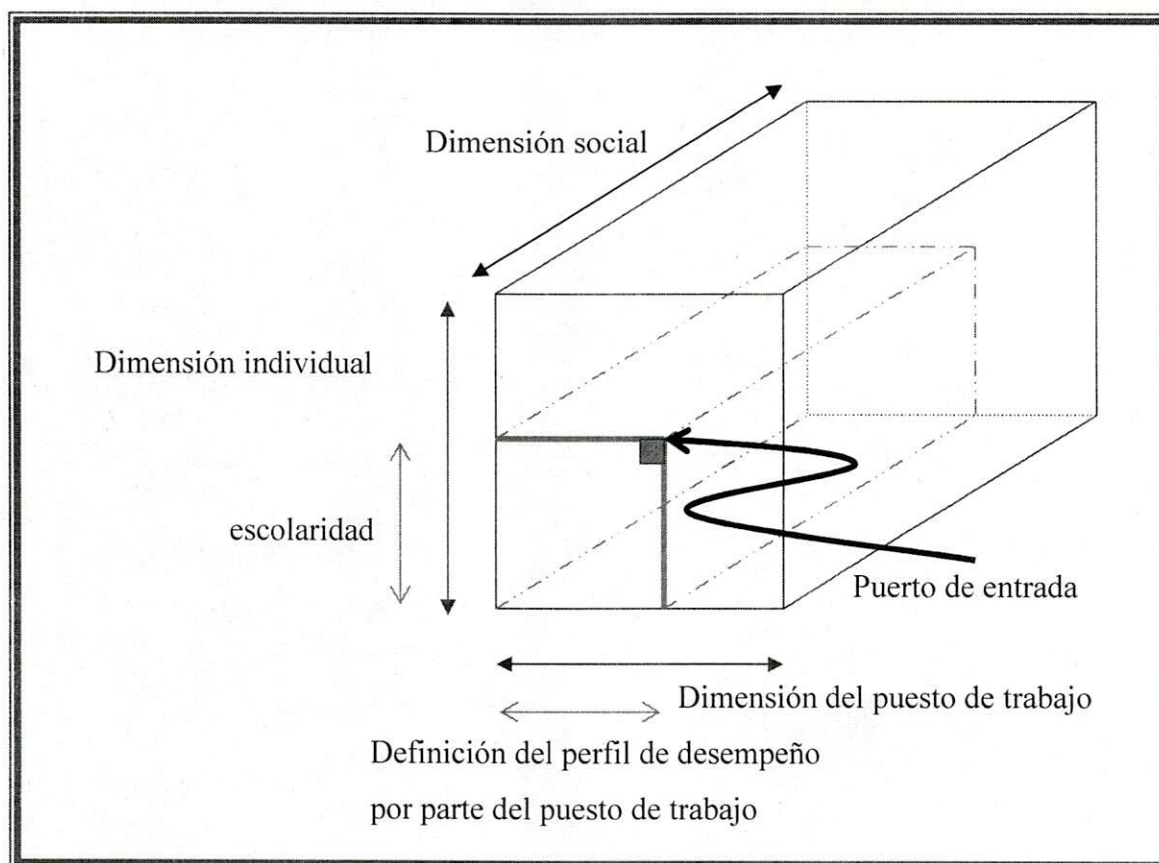
Aquí se localizan las exigencias impuestas por el puesto de trabajo. Es un vector representado por el perfil de desempeño que debe cubrir el buscador de empleo pero que ahora está definido por el tipo específico de ocupación que se debe realizar en un empleo concreto.

Un puesto de trabajo está definido por el tipo de tecnología a usar, la estructura de gestión del trabajo y el tipo de conocimientos técnicos que implica la función y se espera que el futuro empleado tenga dominio básico sobre estas habilidades. También es de naturaleza productiva en la medida que afecta directamente a la capacidad de producción. Este tipo de conocimiento es lo que algunos autores denominan “habilidades técnicas” (Cotton, 1993).

La dimensión individual se “cruza” con la dimensión del puesto de trabajo y entre ambos conforman una área de acción laboral definida por los atributos productivos del buscador de empleo, que se resume como: “la formación escolar y la experiencia laboral suficiente para poder cubrir el perfil de desempeño requerido por el puesto de trabajo”.

Entre estas dos dimensiones se construye lo que los neoclásicos y los institucionalistas veían en una perspectiva frontal, como una hoja de papel; también aquí se localiza el “puerto” de entrada al mercado de trabajo. La diferencia radica en que mientras los segmentalistas dicen que el puerto de acceso al mercado lo decide únicamente el puesto de trabajo, y los regulacionistas lo atribuyen al nivel educativo; en este modelo son ambos los que definen el punto de acceso –o puerto de entrada– que mejor se ajusta a las capacidades productivas del buscador y a sus expectativas de competencia (ver Figura 4). El buscador de empleo que logre llegar a este puerto de entrada, es decir, que cumpla con los requerimientos de las dos dimensiones productivas, aún no asegura el contrato de empleo, todavía deberá cumplir con otro paquete de habilidades pertenecientes a la dimensión social. En este punto es que se completa el conjunto de atributos que algunos denominan como “habilidades de empleabilidad”. (Cotton, 1993)

Figura 4
Dimensiones del modelo de mercado de trabajo basado en resistencias



El puerto de entrada al mercado de trabajo también ha sido un punto de reflexión de varios estudiosos del tema, podemos recordar a Piore, Lester Thurow y a Kenneth Arrow. Por supuesto, cada uno veía lo que ocurría en ese punto de manera diferente.

Piore propuso la “teoría de la cola”, que para él es la forma en que la escolaridad decide a favor de los más educados, mientras los que poseen menor formación deben continuar haciendo cola por otra oportunidad de empleo. Thurow le llamó a su visión la “teoría de la fila”, a través de la cual señala que la productividad radica no en el individuo, sino en el puesto de trabajo, y la escolaridad lo único que hace es permitir que el empleador identifique las capacidades de los aspirantes para ser entrenados (Thurow, 1972, 1996) es decir, sustituye la noción de empleabilidad por la de entrenabilidad. Kenneth Arrow, a su vez propuso la

“teoría del filtro”, la cual reconoce que la educación lo único que ofrece es la posibilidad de que el empleador identifique a los trabajadores que han dado muestras de mayor empeño en la escuela y de esa manera, se hacen de un criterio que les permite “filtrar” a los aspirantes a un empleo con base en una mera señal de diferenciación: la escolaridad.

En todas las teorías que operan en el puerto de entrada, el primer criterio de diferenciación es el conocimiento; es decir, una variable productiva en el sentido neoclásico, habitualmente en su forma de escolaridad, pero no mencionan al conjunto de las otras variables que definen la empleabilidad.

TERCERA DIMENSIÓN

Dimensión social

Detrás de los criterios productivos emergen otros que pueden afectar de manera indirecta al crecimiento productivo, o incluso, puede haber algunos que no tengan influencia alguna sobre la productividad, pero es un hecho que influyen en la suerte de los buscadores en el mercado laboral. Son atributos exigidos en el ámbito de lo social, pero que de manera mediada van dando forma al mercado de trabajo y a su vez, las transformaciones actuales del mercado de trabajo van haciendo relevantes este tipo de cualidades para la obtención de un empleo.

En algunas ocasiones son la tradición y los valores vigentes a nivel social los que los imponen como obstáculos a vencer, adicionales a los atributos productivos, esto especialmente con aquellas cualidades que no influyen sobre la productividad, es el caso de el sexo, la edad o el origen racial, que en algunos mercados son esenciales para definir el empleo y el salario.

También están otros atributos que influyen indirectamente sobre la productividad y que habitualmente se asignaban a cualidades muy personales o que se pensaba se gestaban en los hogares de los individuos, por ejemplo: el respeto, las buenas costumbres, el aseo personal, etc. y que actualmente se ubican como habilidades de empleabilidad, en la medida que se les reconoce como actitudes derivadas de un cierto tipo de inteligencia interrelacional (Cotton, 1993), que finalmente redundan en desempeños que favorecen el crecimiento de la productividad.

Esta dimensión es la que da profundidad al área conformada por las otras dos de naturaleza productiva, son un conjunto de atributos cuya observación implica exploraciones sobre el comportamiento social del demandante de empleo, pero que cada vez son más exigidos por el mercado y que, para efectos de este modelo, se verán como “resistencias” que se oponen al libre tránsito de los buscadores de empleo dentro del mercado de trabajo.

Un buscador de empleo presuntamente podría cumplir las exigencias individuales y del puesto de trabajo; no obstante, de no satisfacer algún atributo social, podría perder capacidad de competencia ante otro buscador que en igualdad de condiciones productivas sí poseyera los atributos demandados socialmente. Esto abre la posibilidad de desequilibrios entre las dimensiones individual y del puesto de trabajo con la dimensión social; de modo que pudiera darse el caso en que algunos mercados de trabajo privilegien la dimensión social y que la empleabilidad la definan criterios no productivos, propiciando que la educación y la experiencia laboral pasen a un segundo o tercer nivel de importancia en la definición del empleo y del salario.

Al parecer, en los mercados laborales se ha difundido la exigencia por variables sociales, especialmente tienen consenso aquellas que influyen de manera indirecta sobre la productividad, sobre éstas no hay objeción; sin embargo, puede darse el caso de mercados en los que se privilegie exclusivamente a aquellas variables –que siendo sociales- no tienen influencia sobre la productividad pero que al amparo de la demanda por habilidades sociales influyen decisivamente en el empleo y el salario, en estos casos el mercado de trabajo puede mostrar un comportamiento ineficiente.

La dimensión social no sólo se resuelve a nivel individual, sino que está constituida por el conjunto de resistencias emitidas por agentes institucionales colectivos, que se pueden agrupar de la siguiente manera:

- a) *La institución educativa.* Se refiere a las herramientas de apoyo que los centros de estudio pueden ofrecer a sus egresados para facilitarles la obtención de un empleo. No alude al nivel de escolaridad que la escuela otorga a los sujetos y que es la función que tradicionalmente realiza, sino a una gama de funciones adicionales que son parte de las responsabilidades de la escuela. Se trata de los recursos físicos y simbólicos que los centros

de enseñanza pueden desplegar para facilitar la colocación de sus egresados; tales como: existencia de bolsas de trabajo profesionalizadas, prestigio de la escuela, asociaciones de egresados, capacitación para las entrevistas, desarrollo de habilidades de empleo, etc. Es una especie de "capital institucional" que juega un papel importante en el mercado de trabajo.

- b) *La institución familiar.* Incluye las capacidades y recursos de relación social de la familia o del entorno más inmediato en que se mueve el buscador de empleo (vecinos, conocidos, compadres, etc.); en ocasiones se le identifica como "capital relacional" y actúa como apoyo, más o menos importante en función de las características del mercado de trabajo. En este mismo bloque se incluyen los atributos heredados por la cultura familiar o el entorno más inmediato del buscador de empleo, referidos a la costumbre en el consumo de la cultura y que se expresa como la disponibilidad temprana de recursos bibliográficos; la diversidad de estímulos culturales; la confianza ganada en un continuo ejercicio de la relación social, más allá del trato con sus compañeros de juego; actitudes y valores derivados de la experiencia familiar, etc. Este conjunto de atributos también se identifica como "capital cultural". En las nuevas propuestas de reforma educativa se plantea que la escuela asuma un conjunto de este tipo de responsabilidades para desarrollarlas en forma de habilidades no técnicas de empleabilidad. (Strawn, 1998)
- c) *La institución empresarial.* Las empresas, al igual que las escuelas, contribuyen a definir uno de los vectores productivos; en el caso de las escuelas es la formación, y en el caso de las empresas es el puesto de trabajo el que define el perfil de desempeño laboral; además, configuran paquetes de atributos no productivos que influyen como resistencias en el mercado de trabajo. Las empresas aportan, además, una serie de "requisitos", no siempre explícitos, las más de las veces ocultos en "reglas" de naturaleza no productiva bajo el título de "políticas de ingreso y permanencia". Estas reglas expresan las preferencias empresariales por

"atributos ocultos", algunos vinculados de manera indirecta con la productividad, como la asertividad del buscador de empleo, su disposición a la lealtad, su capacidad de compromiso con la institución; su capacidad de resolver problemas, la posibilidad de dirigir grupos de trabajo, pero además, expresa otro tipo de atributos no vinculados directamente con la productividad, tales como el sexo, la presentación o apariencia física, el estado civil, el número de hijos o la posibilidad de maternidad, etc., que también influyen en la probabilidad de obtención de empleo.

d) *La institución gubernamental.* El gobierno también es un agente que influye decisivamente en la forma y funcionamiento del mercado de trabajo. De hecho, la intervención del Estado se puede constituir en una resistencia en la medida que, teniendo la posibilidad y la responsabilidad de definir políticas laborales y de regulación de este mercado, actúe en contra de los postulados básicos de funcionamiento del mercado de trabajo, que son los productivos. La política laboral en materia sindical o de regulación de las normas no productivas puede desencadenar desequilibrios en las dimensiones de acción del mercado de trabajo, provocando, probablemente hasta sin desearlo, la constitución de mercados de trabajo en los que no impera la lógica productiva. Más allá de si un gobierno inclina sus decisiones a favor de alguno de los agentes que participan en el mercado de trabajo, éste debe procurar la normatividad que permita un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo, basado en criterios productivos.

El modelo, visto en forma transversal posee, además de las resistencias verticales que pertenecen a la dimensión social, las "franjas" horizontales ubicadas a la altura que defina el puerto de entrada. Estas franjas horizontales son los espacios de acción laboral a los que puede aspirar alguien con una cierta preparación o con un cierto capital humano, por decirlo de alguna forma. En muchos casos actúan como un límite a la posibilidad de participación. Es decir, en algunas profesiones, por ejemplo los abogados, médicos o contadores, requieren de una formación específica y certificada para ejercer profesionalmente, y ésta sólo se logra

habiendo estudiado previamente esa carrera. Esa circunstancia crea una franja en la cual sólo es posible que actúen individuos con esa formación, pero no generan un nuevo mercado totalmente diferente, realmente los buscadores de empleo actúan en el mismo mercado aunque sólo algunos de ellos estarán en posibilidades reales de aspirar a alguna plaza dentro de dicha franja.

Dentro de cada franja de acción hay una gama de puestos, unos mejores que otros, de tal modo que, estando en el puerto de entrada, los buscadores que tengan mejores atributos en general podrán llegar primero a los mejores puestos de trabajo, mientras que aquellos que llegan al final, sólo pueden aspirar a los puestos menos remunerados o de menores expectativas de desarrollo, o con ambientes laborales adversos.

Conforme desciende la exigencia de formación, también disminuye el nivel de exigencia del perfil de desempeño laboral, de modo que algunos buscadores de empleo que carezcan de capacidad de competencia en el área de acción laboral que le correspondería según sus atributos productivos, pueden incursionar en áreas de menores niveles de exigencia (para los cuales aparecen como sobrecalificados). Esta decisión les puede aportar mayor capacidad de competencia, pero a costa de la disminución en su nivel de ingresos y en los satisfactores indirectos por el tipo de labor realizada. Este tipo de decisiones es más factible conforme se tiene mayor nivel de escolaridad acumulado porque amplía la franja de acción.

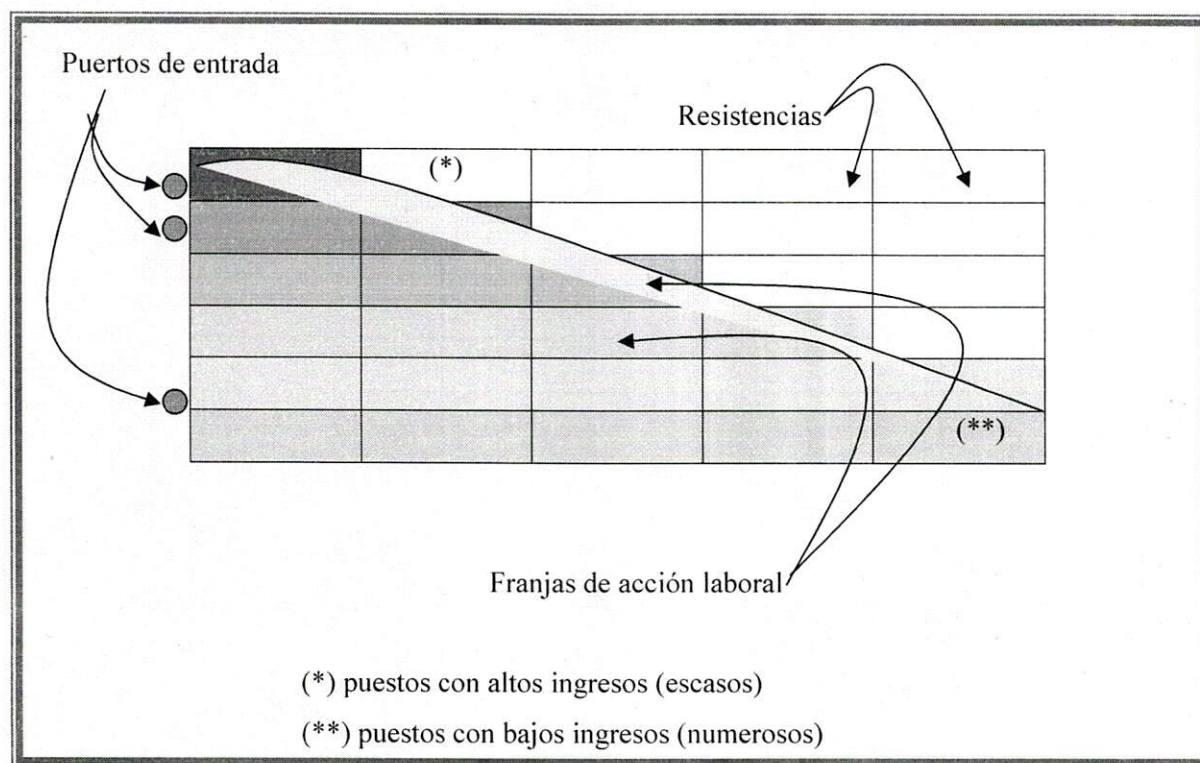
Conforme los puestos de trabajo exigen mayor conocimiento formal, la competencia disminuye. Esto se puede ejemplificar, en el caso del estado de Puebla, con aquellos puestos que requieren una formación de doctorado; en este caso, el puerto de entrada define una franja de difícil acceso, escasa demanda y oferta de trabajo, rotación limitada, ingresos y prestaciones elevados. Otros puestos, como el de ayudante de obrero, que no requieren una gran formación, tienen una franja muy amplia, de más fácil acceso y son espacios de alta competencia; la movilidad es alta en esta franja y menores los salarios y prestaciones.

Si elaboramos un croquis en el que se mire transversalmente el mercado de trabajo, se podrán observar, además de las resistencias que actúan para todos los buscadores de empleo, las "franjas" de ocupación que imponen las fuerzas de demanda y oferta (como en el caso de las profesiones). De esa manera se complementa la representación gráfica del modelo basado en resistencias, considerando todos los elementos que en él actúan.

En la Figura 5 se muestra una versión transversal de este modelo de mercado de trabajo, conteniendo las resistencias de acción vertical y las franjas de acción horizontal.

La cara del modelo que no se ve en esta representación, es el área constituida por los atributos individuales y del puesto de trabajo que en esencia definen el puerto de entrada que le corresponda a cada buscador de empleo. Vista en su conjunto, la acción de las diferentes franjas de acción laboral, va describiendo un perfil descendente hacia los niveles con menor exigencia de educación o de capacitación, que es donde impera la mayor competencia y existen los puestos de menor remuneración y con ambientes laborales inadecuados.

Figura 5
Mercado de trabajo. Resistencias y fuerzas de oferta y demanda de puestos de trabajo.
El caso de Puebla

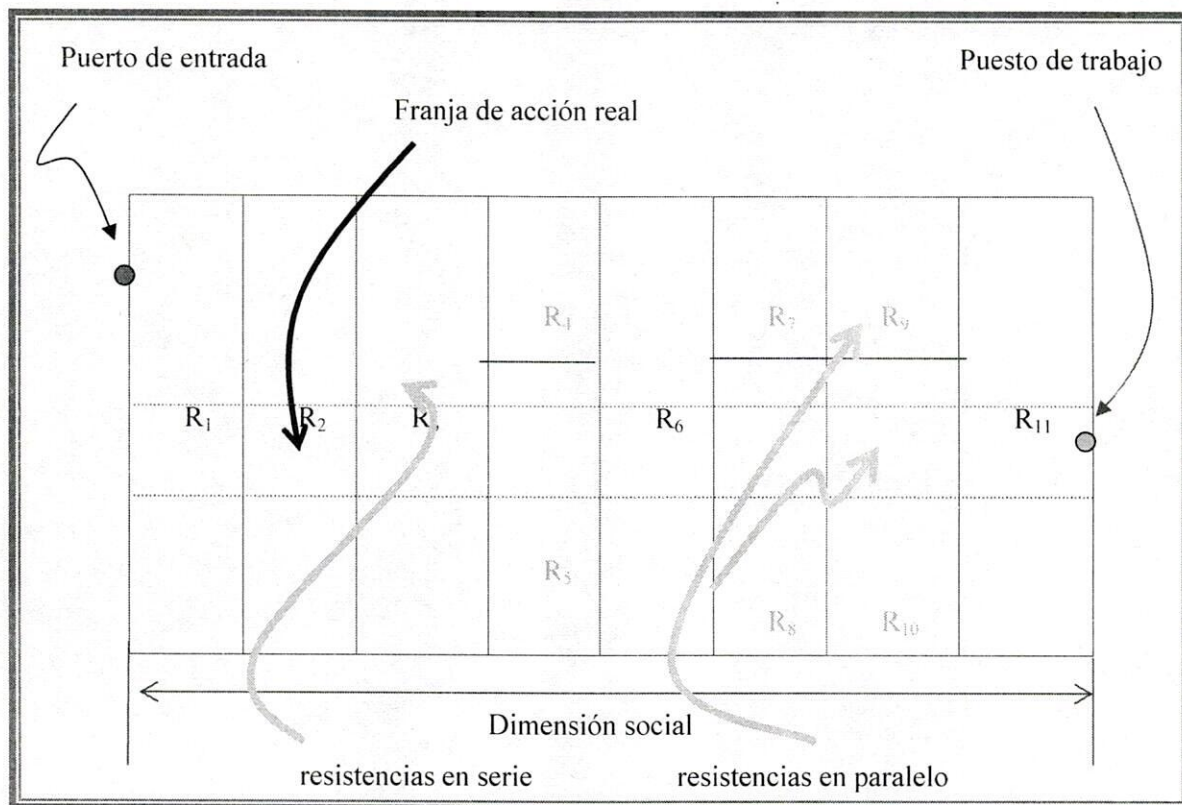


Para volver operativo el modelo, es imprescindible reconocer que no todas las resistencias tienen el mismo valor o intensidad de influencia sobre el mercado laboral. Existen unas que son fundamentales, como las productivas y otras que, al menos teóricamente, debieran ser menos definitivas. Precisamente, el análisis específico del mercado laboral de una región nos puede arrojar como resultado cuáles de las diversas variables son las que definen su comportamiento. En principio, lo más inmediato es quedar en acuerdo en que no todas las resistencias tienen el mismo valor, sino que hay algunas que pesan más que las otras.

Es por ello que se ha recurrido a la metáfora de los sistemas eléctricos de resistencias, en las que existen dos formas básicas de acción: una, cuando operan en serie y otra, cuando operan en paralelo. Las que están colocadas en serie tienen una mayor influencia sobre el valor de la resistencia total, mientras las colocadas en paralelo ejercen una menor influencia.

Esta imagen se utilizará para argumentar que las resistencias del mercado de trabajo, al igual que las resistencias eléctricas, pueden tener un nivel de influencia diferente, dependiendo de la naturaleza de cada resistencia. Para ello y solamente para plantear gráficamente la posibilidad de que existan resistencias con valores distintos, se irán identificando de manera más precisa las posiciones de cada resistencia, incluyendo las que operan en serie y las que actúan en paralelo. En la Figura 6 se dibuja el modelo conteniendo estas características, se percibe que cada vez va siendo más complejo el croquis, pues además se dibuja la “franja de acción real” y la naturaleza de las variables que, de la manera en que están situadas, dan muestra de un comportamiento integrado del mercado.

Figura 6
Modelo de mercado de trabajo basado en resistencias (corte transversal)



Cada separación u “hoja”, que da profundidad al mercado es una o más resistencias, según el peso específico que posean. Si su peso es alto, una hoja puede ser una sola resistencia como R1, R2, R3, pero si su peso es débil, una hoja puede contener o representar a dos o más resistencias, como el caso de R4 y R5.

Al final, la resistencia total es la suma de todas las resistencias, tanto de las que operan en serie como las que operan en paralelo. No se quiere decir que las resistencias se comporten exactamente como aparecen en el diagrama, más bien lo que se rescata es la idea de que no todas las variables actúan de la misma manera de un mercado de trabajo de una región a otra y que no todas tienen el mismo valor.

$$R_{total} = \sum R_n \dots\dots\dots(1) \quad [n = 1\dots 11]$$

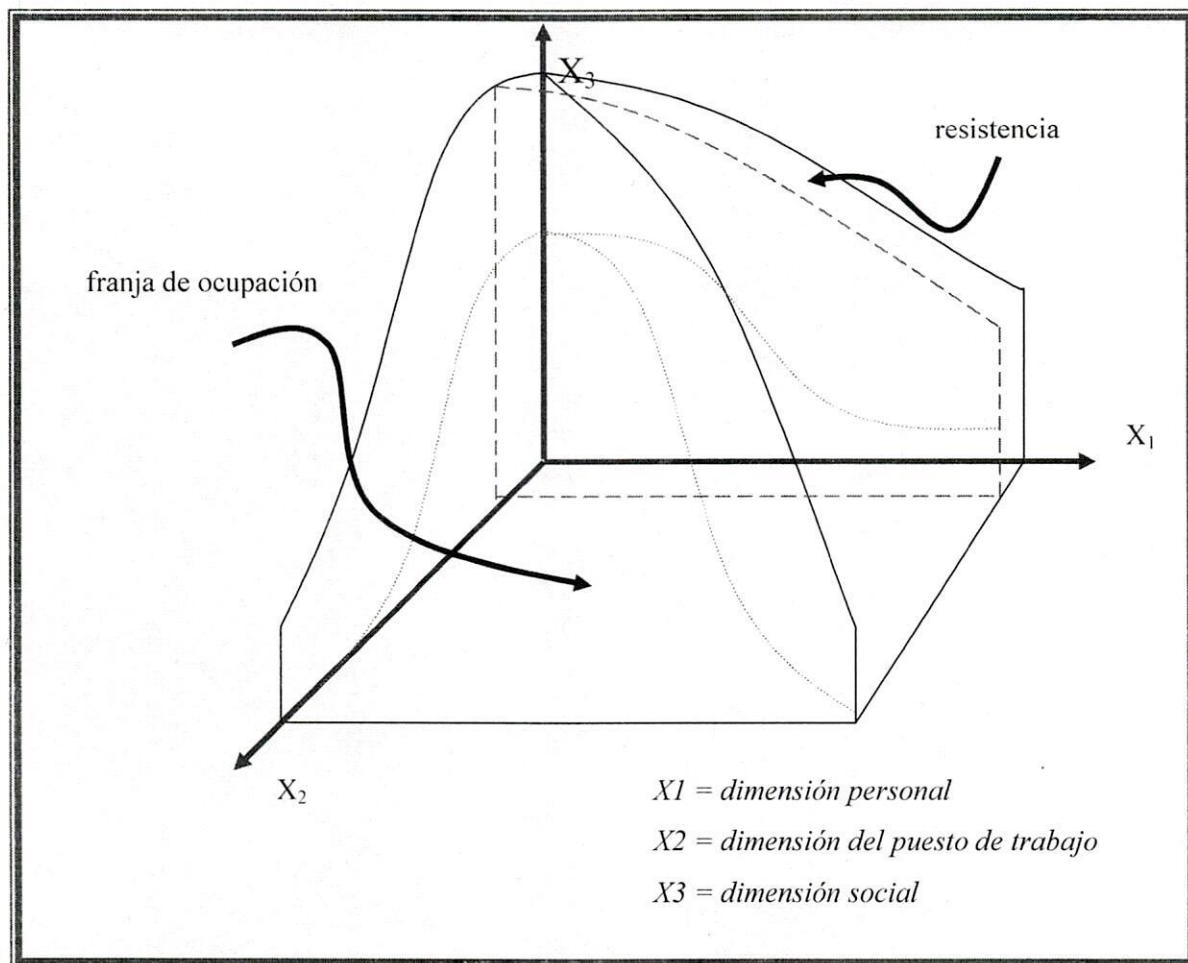
Otra forma de representación gráfica que puede ayudar es mediante un sistema tridimensional, en el que las variables productivas definen la franja de ocupación y las restantes variables, pertenecientes a la dimensión social, conforman un conjunto de influencias implícitas que indican una función decreciente conforme se avanza en el mercado (ver Figura 7). Es así como se mira un espacio que se va volviendo curvo y descendente, debido a que las resistencias sociales acumuladas van limitando el número de oportunidades.

La ecuación (1), indica la estructura general de operación de las resistencias en el modelo propuesto y permite concebir que es posible hacer el cálculo de las probabilidades que tiene un buscador de empleo, de conseguirlo a partir de los atributos con los que él y su entorno estén dotados. Más adelante se verá que el cálculo de la empleabilidad, se hizo a través de un modelo econométrico que opera en su parte sustancial con la lógica de composición empírica que señala la ecuación (1).

Este esquema de funcionamiento de una resistencia total que es la suma de las resistencias individuales opera en cada una de las diversas franjas de acción laboral existentes, pudiendo adoptar –sin mucho problema– una estructura de presentación parecida a la de una ecuación lineal aditiva, en la que la variable dependiente sea la resistencia total o una forma transfigurada del efecto de esa resistencia (como la probabilidad de empleo, que a final de cuentas es un resultado de la capacidad de vencimiento de los obstáculos). En las variables explicativas podríamos encontrar las diversas resistencias, tanto productivas como no productivas, con un parámetro que define el nivel de impacto de cada variable dentro del modelo.

Figura 7

Representación gráfica del mercado basado en resistencias en forma tridimensional



El camino para llegar a la presentación que se hace del modelo de mercado de trabajo basado en resistencias, tuvo una serie de vicisitudes que se presentan en el Anexo 1, y que permitirá al lector conocer toda los pasos y transformaciones que se probaron hasta llegar al modelo actual. Se trata de una propuesta en desarrollo y en investigaciones futuras deberá profundizarse a efecto de resolver una serie de lagunas que aún quedan como para considerarlo una propuesta acabada.

CAPÍTULO 4. SOLUCIÓN METODOLÓGICA

En este capítulo se presenta la dimensión técnica de la metodología. El objetivo es presentar de manera ordenada y detallada, tanto las estrategias metodológicas desarrolladas durante la realización de esta investigación, como la forma de elección de los instrumentos matemáticos más adecuados para hacer las cuantificaciones requeridas, así como la forma y criterios utilizados en la resolución de los problemas fundamentales de cálculo.

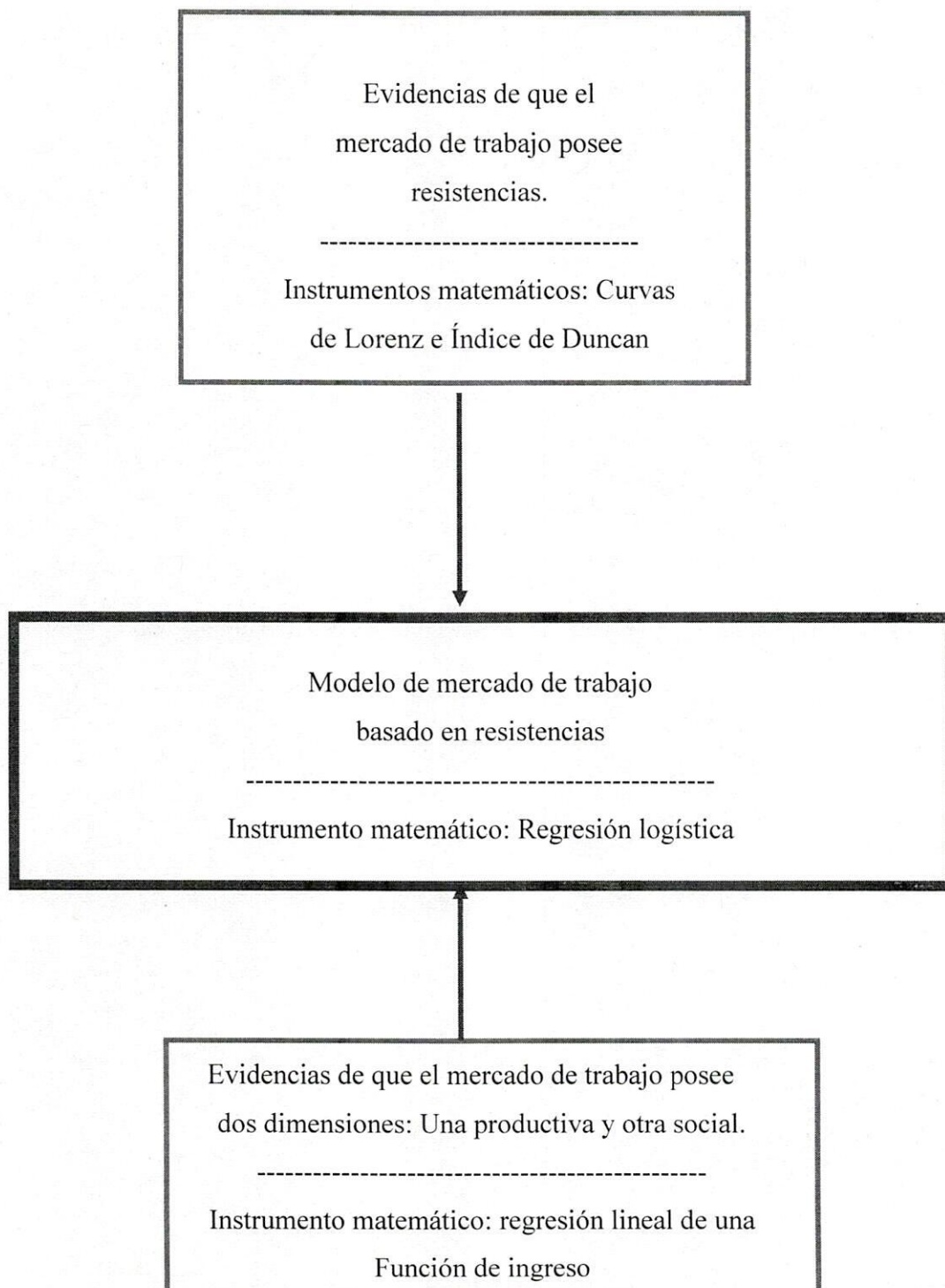
En esta investigación, lo fundamental era encontrar una manera de medir la probabilidad de ser empleado. Esta necesidad obligó a plantear un modelo de mercado de trabajo basado en resistencias que pudiera recuperar la propuesta neoclásica y la segmentalista, lo cual introdujo una serie de aspectos complementarios, de los cuales también había que mostrar su funcionamiento o pertinencia. Éste es el “corazón” que alimenta la estructura de solución a nivel metodológico.

Hubo una búsqueda específica para encontrar un mecanismo de cálculo de la probabilidad de ser empleado; otra búsqueda estuvo orientada a la demostración de que el mercado de trabajo efectivamente está constituido por resistencias; una última búsqueda se enfocó a la demostración de que el mercado de trabajo posee tres dimensiones: dos productivas y una social, y que no necesariamente tienen el mismo nivel de influencia sobre el mercado de trabajo.

El conjunto de técnicas utilizadas son:

1. Curvas de Lorenz, para mostrar que el mercado está compuesto por resistencias y que éstas actúan con diferente nivel de intensidad en función de la franja de acción laboral que se estudie.
2. Índice de Duncan para confirmar la existencia de restricciones o resistencias en el mercado.
3. Regresiones múltiples para mostrar que el mercado laboral actúa como si poseyera dos dimensiones: una productiva y otra social en términos de los ingresos y sus mecanismos de asignación.
4. Regresiones logísticas para calcular la empleabilidad de los trabajadores.

El siguiente croquis puede ayudar a explicar mejor la estrategia metodológica que se empleó.



La base de datos utilizada fue la “Encuesta Nacional de Empleo” de 1996, en su presentación de microdatos, debido principalmente a su nivel de representatividad estadística en la entidad federativa. Además del nivel de representatividad, ocurre que al inicio de esta investigación era la única base de datos disponible a nivel de entidad federativa y de microdatos³¹.

4.1 Características de la base de datos

Como fuente de información se utilizó la “Encuesta Nacional de Empleo”, un producto elaborado de manera conjunta por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), con el objetivo de obtener información estadística sobre empleo y desempleo a nivel nacional para las áreas más y menos urbanizadas³² y para cada una de las entidades federativas del país.

Esta experiencia conjunta se inició desde 1988; sin embargo, no todas las encuestas son comparables. En la Encuesta de 1996 se propuso por primera vez presentarla a nivel de entidad federativa, lo cual significó incrementar la muestra y reformular el diseño de la encuesta; esto permitió ganar en cuanto a representatividad, pero se perdió comparabilidad con las estadísticas de otros años.

La muestra de la Encuesta Nacional de Empleo 1996 (ENE96) para el estado de Puebla, se conformó utilizando la muestra urbana ya calculada para la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), más un complemento, tanto urbano como rural, a efecto de obtener representatividad a nivel estatal. La ENE96 fue diseñada bajo un esquema de muestreo probabilístico, polietápico, estratificado y de conglomerados. Es polietápica debido a que la unidad última de selección, o sea la vivienda, se elige en varias etapas, de la siguiente manera:

- *Primera etapa.* La constituyen las Unidades Primarias de Muestreo (UPM)³³
- *Segunda etapa.* La constituyen las áreas de listado o Unidades Secundarias de muestreo (USM).

³¹ De hecho, hasta el mes de agosto de 2002, todavía no estaba disponible al público la base de datos de la ENE del 2000 a nivel de entidad federativa y de microdatos

³² Considera que las áreas más urbanizadas son aquellas localidades con más de 100 mil habitantes (INEGI-ENE96).

³³ Las UPM están conformadas por una o dos AGEB con un mínimo de 240 viviendas y un máximo de 480, o bien por una AGEB sectorizada con más de 500 viviendas.

• *Tercera etapa.* La constituyen las vivienda particulares (habitadas permanentemente o aptas para habitarse) y los alojamientos fijos que se encuentren en el momento de elaboración de los listados.

La característica de estratificada, se explica porque en las diversas etapas del proceso las unidades se agrupan de acuerdo con sus características afines, y a criterios previamente definidos. La clasificación de los estratos se realizó a partir de las características socioeconómicas de las viviendas ubicadas dentro de las Áreas Geoestadísticas Básicas (AGEB). El tamaño de la muestra para el Estado de Puebla, de acuerdo con el número de viviendas que cubrió la ENEU y el complemento muestral urbano-rural, se concentra en el Cuadro 1.

Cuadro 1
Tamaño de muestra para la ENE96 en el Estado de Puebla

TAMAÑO DE LA MUESTRA	VIVIENDAS
Áreas urbanas	2, 903
Complemento urbano-rural	1, 819
Total	4, 722

Fuente: INEGI. (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México

El trabajo de campo o levantamiento de la ENE en Puebla se realizó en un trimestre (abril a junio de 1996) y cubrió los siguientes municipios:

Cuadro 2
Municipios elegidos para aplicar la ENE96 en el Estado de Puebla

Acateno	Huaquechula	Tecali de Herrera
Acatlán	Huehuetlán el Chico	Tehuacán
Amozoc	Huehuetlán el Grande	Tacamachalco
Atlixco	Huitzilán de Serdán	San Martín Texmelucan
Atzitzihuacán	Ixtacamaxitlán	Tlaola
Cañada Morelos	Juan C. Bonilla	Tlahuapan
Coronango	Petlalcingo	Xicotepec
Cuetzalan del Progreso	Puebla	Zapotitlán
Cuautlancingo	Quimixtlán	Zaragoza
Chiautzingo	San Andrés Cholula	
Guadalupe Victoria	San Pedro Cholula	

Fuente: INEGI. (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México

Se cubrieron 31 municipios de un total de 217 que existen en este Estado (14.3%); se incluyen las principales localidades en los cuatro puntos cardinales y en las principales concentraciones, no sólo poblacionales sino además productivas. También incluye poblaciones con un gran atraso económico y social.

La aplicación tuvo las siguientes características:

Cuadro 3
Condiciones de aplicación de la ENE96

CONCEPTO	VALORES ABSOLUTOS	VALORES RELATIVOS (%)
Viviendas seleccionadas	4, 722	100.0
Viviendas entrevistadas	4, 068	86.1
Viviendas no entrevistadas	654	13.9
Tipo "A" (ocupadas)	34	0.7
Tipo "B" (desocupadas)	558	11.8
Tipo "C" (no localizadas)	62	1.3

Fuente: INEGI. (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México

Se verificaron todas las entrevistas no realizadas y se reentrevistaron al 10% de las viviendas con entrevista completa para confirmar la veracidad de la información captada por los encuestadores. Se utilizaron tres instrumentos básicos:

- La tarjeta de registro de hogares. Con información general de la vivienda y de las características sociodemográficas de sus habitantes.
- El cuestionario básico de empleo.
- La hoja de no entrevista. Se recogen las causas de la no entrevista en las viviendas seleccionadas (es sólo un formato de apoyo).

El cuestionario básico de empleo es el instrumento más importante. Sus principales objetivos se pueden resumir en los siguientes puntos:

1. Aplicarse a todas las personas mayores de 12 años, en sus hogares;
2. Detectar las personas ausentes del trabajo en la semana de referencia, con goce de sueldo o ganancias;

3. Detectar a las personas ausentes del trabajo en la semana de referencia, sin goce de sueldo o ganancias, pero que tienen asegurado el retorno a su trabajo en un plazo máximo de un mes a partir de la semana de levantamiento;
4. Detectar a las personas que no trabajaron en la semana de referencia, pero iniciarán un trabajo o negocio en un máximo de un mes, a partir de la semana de levantamiento;
5. Detectar a las personas que trabajaron sin pago en la semana de referencia, en algún negocio familiar o no familiar;
6. Detectar a las personas que no tenían trabajo en la semana de referencia, pero buscaron activamente trabajo en las ocho semanas previas;
7. Detectar a las personas que iniciarán un trabajo o negocio nuevo después de un mes de la fecha de levantamiento o que no tienen seguridad en la fecha de inicio del mismo; o bien ausentes del trabajo en la semana de referencia sin goce de sueldo o ganancias, y sin retorno asegurado a su trabajo en un lapso máximo de un mes o menos;
8. Detectar a las personas que sólo participan en actividades no orientadas a la economía de mercado, es decir, que no participan en actividades económicas ni buscaron hacerlo en las ocho semanas previas a la semana de referencia;
9. Detectar a las personas incapacitadas permanentemente para trabajar.

De esta base de datos se obtuvo la información necesaria para realizar los cálculos en todas las ocasiones que se requirió.

4.2 Curvas de Lorenz y las resistencias en el mercado de trabajo

Parte de la resolución metodológica tuvo que ver con la forma en que se iban a mostrar las características de comportamiento del mercado laboral del Estado de Puebla. Para mostrar la existencia de resistencias en este mercado se decidió usar la curva de Lorenz.

La curva de Lorenz es un instrumento de gran aplicación en la economía y se utiliza para conocer el nivel de dispersión del ingreso laboral. Habitualmente las curvas de Lorenz se utilizan para conocer la forma en que se distribuye el ingreso en los estratos —generalmente "deciles"— de una cierta población de personal ocupado. Esto quiere decir que se manejan

datos acumulados de la población ocupada³⁴ y el total se divide en diez partes (deciles) que son las que indican el “sesgo” o tendencia de la distribución del salario.

La curva de Lorenz se dibuja sobre un eje cartesiano; tiene en su eje vertical el porcentaje acumulado del ingreso total percibido y, en su eje horizontal el porcentaje acumulado de la población receptora de ingreso. Al relacionar los agrupamientos de población trabajadora con sus ingresos, se dibuja una línea, que es la de curva de distribución del ingreso. De esa manera, es de esperar que cada ocupación laboral tenga una diferente línea de distribución de los ingresos.

Dado que se están graficando relaciones porcentuales tanto de ingreso como de población, los dos ejes irán de cero a cien por ciento, los cuales construyen un eje de coordenadas perfectamente cuadrado.

Aprovechando que el espacio es cuadrado, se puede tender una línea diagonal de izquierda a derecha, que vaya del origen (que es el cruce de ceros de ambos ejes), hasta el cruce del 100 por ciento de ambos ejes. Con ello se dibuja una línea de 45°, que representa la condición de completa igualdad.

En la diagonal, un crecimiento o decrecimiento de una unidad en “x”, indica un crecimiento exactamente igual en “y”. Es decir, es la línea que describe o contiene el punto donde las personas perciben el mismo ingreso, por ello se le llama “línea de equidistribución”. Así, como un ejemplo; a lo largo de la diagonal, el 10% de las personas perciben el 10% del ingreso total, el 20% perciben el 20% del ingreso total, etc.

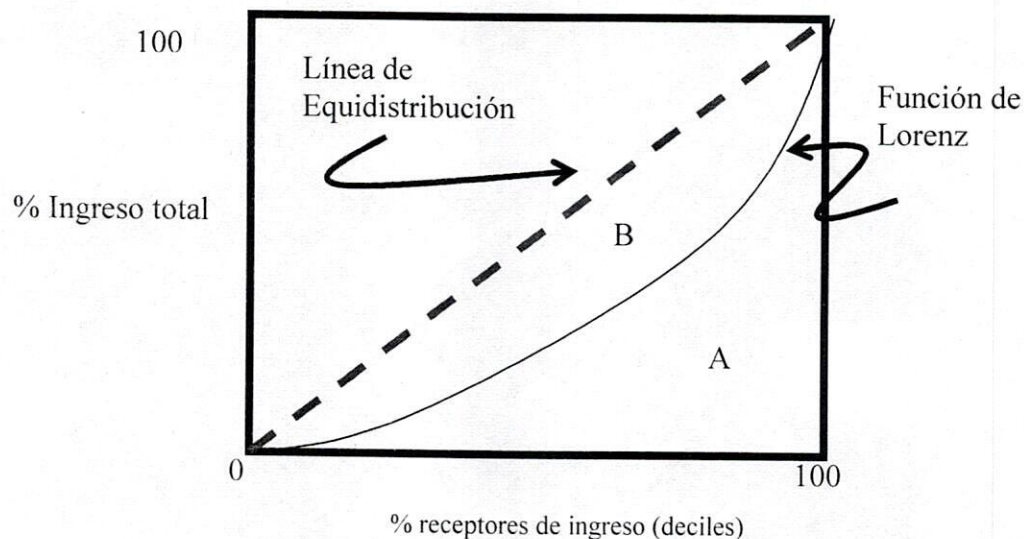
Sin embargo, la propuesta de Lorenz parte de la consideración de que en la mayoría de las sociedades existe una distribución desigual; donde, por poner sólo un ejemplo, el 20% de la porción de la parte inferior de los receptores de ingreso obtienen solamente el 10% del ingreso, mientras que el 10% de la parte superior obtiene cerca del 70% del mismo.

La línea que representa los valores observados en una determinada sociedad, en un tiempo determinado, es la llamada curva de Lorenz. (LLAMAS:1989)

Una representación de las características básicas de una curva de Lorenz se presenta en la Figura 8.

³⁴ Para aplicar este cálculo, se debió filtrar la ENE96, y tenerla disponible sólo para los individuos que se encuentran laborando. En este caso, la pregunta “1e”, es la que permite aplicar este filtro.

Figura 8
Composición de la curva de Lorenz



Una medida de la desigualdad en la distribución del ingreso es el área incluida entre la línea de 45° y la curva de Lorenz, como una proporción del área total formada por la línea de 45° y el eje horizontal. A esta medida se le conoce como el “coeficiente de Gini” y se representa matemáticamente como:

$$\text{Coeficiente de Gini} = \text{área B} / (\text{área B} + \text{área A})$$

Si hay igualdad perfecta, la curva de Lorenz coincide con la línea de equidistribución y el coeficiente de Gini tiene un valor de cero. Por otro lado, cuando no hay igualdad en la distribución, el caso extremo es que el ingreso pertenezca a un solo individuo, el área comprendida por la curva de Lorenz es muy grande y ocupa prácticamente el total del área bajo la diagonal y el coeficiente tiene el valor de uno. Es decir, al separarse la curva de Lorenz de la línea de 45° la desigualdad aumenta y también la magnitud del coeficiente de Gini.

En este ejercicio se construirán curvas de Lorenz pero no se hará el cálculo del coeficiente de Gini, en la medida que aparece como muy evidente la diferencia en el comportamiento de la distribución entre hombres y mujeres según los tipos de ocupación.

Las curvas de Lorenz pueden usarse para mostrar que la distribución del ingreso en el

mercado laboral enfrenta una serie de obstáculos: en caso de no existir resistencias, la distribución de oportunidades en el ingreso debe ser igualitaria y la curva de Lorenz que se logre dibujar estará cercana a la línea de equidistribución (línea de 45°). Estas curvas se estimaron tanto para hombres como para mujeres a efecto de resaltar casos de comportamiento en extremo diferenciado; se construyeron a partir del ingreso obtenido según el puesto de trabajo y según la ocupación laboral principal. En estos casos, el ingreso diferenciado está definido por los diferentes atributos con los que cuentan los sujetos agrupados según su sexo.

En términos generales, se pudo constatar que el mercado de trabajo en Puebla si presenta resistencias, en la medida que son diferentes las curvas de Lorenz obtenidas para hombres y mujeres en las ocupaciones analizadas. Por otro lado, las curvas de Lorenz de los hombres está, en todos los casos, más alejada de la línea de equidistribución, lo cual se puede interpretar como la existencia de un mayor número de oportunidades para los hombres que para las mujeres, independientemente del tipo de ocupación. Hay un crecimiento de oportunidades de ingreso para las mujeres sólo en las ocupaciones en donde el hombre no participa (trabajo en actividades del hogar, enfermería, etc.).

La aplicación se realizó sobre dos ocupaciones altamente contrastantes en términos de las funciones que implican, que al mismo tiempo señalan dos perfiles de desempeño totalmente diferentes. Se eligió a la ocupación de “profesionales” y la de “vendedores ambulantes”.

La curva de Lorenz se obtuvo de los ingresos que tiene personal ocupado y se consideran como el esquema de oportunidades o de restricciones que enfrentan los buscadores de empleo.

4.3 Índice de Duncan y las resistencias

Con este índice se aprecia con mucha objetividad la distribución del empleo por género en cada ocupación. Es un índice de disimilitud, es decir, mide la magnitud de los alejamientos que existen en la realidad, respecto de un valor de referencia al que se supone óptimo.

Este índice habitualmente se utiliza para estimar la existencia de “segregación ocupacional” en algún estrato específico de la fuerza laboral en un cierto mercado de trabajo. Para nuestro caso se hizo la estimación considerando nuevamente al sexo como un indicador

de alta diferenciación.

Este índice se representa matemáticamente de la siguiente manera:

$$ID = (1/2) \sum [h_i - m_i] * 100$$

donde:

ID = índice de Duncan

$m_i = M_i / M$; M_i = número de mujeres ocupadas y M = total de mujeres en la PEA

$h_i = H_i / H$; H_i = número de hombres ocupados y H = total de hombres en la PEA

Si bien éste es un indicador bastante elemental, su uso permite confirmar la existencia de resistencias dentro del mercado laboral; en este caso, en términos de asignación de empleo. El índice de Duncan, se evalúa a partir del promedio de las diferencias en los valores relativos de la participación laboral entre hombres y mujeres en una cierta ocupación. Para afirmar la idea de que los mercados de trabajo, al menos el del Estado de Puebla, se estructuran a partir de resistencias, se hizo el cálculo de este índice para 22 ocupaciones de trabajo.

La constatación de la existencia de resistencias por condición de género para el mercado de trabajo en Puebla, se obtiene de los resultados logrados tanto con las curvas de Lorenz como con el índice de Duncan.

4.4 La regresión lineal múltiple

Para mostrar la existencia de resistencias en la determinación del ingreso laboral, se aplicará un modelo de regresión lineal múltiple a una función de ingreso. De entre las variables independientes, habrá algunas que son formas del conocimiento, como: la escolaridad y la experiencia laboral, otras no están vinculadas al conocimiento y son: el sexo, estado civil y número de hijos.

Teóricamente se esperaba que un mercado laboral apreciara en mayor medida las virtudes productivas, que están representadas por aquellas variables que dependen del conocimiento, pero en la medida que se está considerando que el mercado se construye con otro tipo de influencias no necesariamente vinculadas a lo productivo, representadas por variables sociales con poca o limitada influencia sobre lo productivo, puede darse el caso que ciertos mercados que privilegien las características sociales de los trabajadores y no las productivas.

Se parte de la idea apuntada en la introducción de esta investigación en el sentido de que somos espectadores de la consolidación de la sociedad basada en el conocimiento; que ésta ha invadido cada vez más espacios de la vida social, pero especialmente de la vida laboral; por tanto, el mercado de trabajo está fuertemente impactado por esta variable. Los puestos de trabajo están en una reestructuración que actualmente radica en la inclusión de mayores dosis de conocimiento en las operaciones productivas y en los instrumentos tecnológicos de producción. El conocimiento es una variable clave y ello se refleja en el modelo de mercado de trabajo basado en resistencias.

Esto querría decir que haciendo un análisis a nivel individual, o por grupos de trabajadores, debería encontrarse que de todo el paquete de variables que pudiéramos utilizar para explicar el ingreso monetario de los trabajadores ocupados, el conocimiento deberá ocupar el papel de mayor representatividad e importancia; es decir, en términos estadísticos las variables asociadas al conocimiento deberán ser una las más significativas. El conocimiento es una variable común para todas las franjas de ocupación; es éste precisamente el elemento que ubica a un buscador de empleo en un puerto de entrada del mercado de trabajo y se expresa en sus variantes de escolaridad, experiencia laboral o capacitación. En este trabajo se utilizaron las dos primeras.

La ecuación general de regresión a utilizar en este caso es³⁵:

$$\text{Ingreso total} = \beta_0 + \beta_1 X_{\text{esc}} + \beta_2 X_{\text{exp.lab}} + \beta_3 X_{\text{\# hijos}} + \beta_4 X_{\text{edo.civil}} + \beta_6 X_{\text{edad}}$$

³⁵ Es habitual que esta ecuación se resuelva aplicando logaritmos naturales, sin embargo, lo que se buscaba era simplemente encontrar el nivel de influencia de cada variable en el mercado laboral poblano, por tanto no fue necesario utilizar la expresión logarítmica

Para la resolución de esta regresión se aplica el método de mínimos cuadrados, que es una búsqueda de la línea recta que mejor se ajusta a los datos de los cuales se dispone, considerando que el mejor ajuste es aquel en el que la suma de las diferencias entre los valores reales y los valores predichos por la curva de regresión son lo más pequeñas posible, es decir son diferencias mínimas.

Fue necesario ajustarse en esta demostración a los criterios utilizados por los economistas segmentalistas, precisamente en atención a dividir la base de datos en lo que ellos denominan: mercado primario independiente, primario dependiente y secundario.³⁶

Otro criterio utilizado para hacer la segmentación fue el de "informalidad". Se partió de lo señalado por los propios segmentalistas para identificar sus mercados laborales: el mercado primario en general se caracteriza por tener un ambiente estable a diferencia del secundario que es altamente inestable. Se supuso que para considerar que existe la formalidad, era obligatorio que se otorgara el aguinaldo y el servicio médico familiar,³⁷ y dos prestaciones más, cualesquiera que fueran.

Para el mercado primario independiente se tomaron en consideración aquellas ocupaciones en donde es factible esperar una intensa actividad intelectual e inclusive hasta la creación de conocimiento. Sería el caso de los profesionistas.

Para el mercado primario dependiente se tomaron en cuenta ocupaciones en las que si bien existe un cierto nivel de formación escolar, no es factible una intensa actividad intelectual y mucho menos creación de conocimiento. Es el caso de los supervisores.

El mercado secundario se asumió como el complemento de las otras dos clasificaciones, así que se calculó por diferencia.

³⁶ Los mercados primarios independiente y dependiente se diferencian entre si porque los primeros muestran menos subordinación debido a que cuentan con mayores conocimientos y están en mejor posición laboral. Los dependientes no disponen de posibilidades de desplegar iniciativas.

³⁷ El tipo de contrato definitivo y por escrito es un elemento indispensable en la formalidad. Sin embargo, para el caso del mercado poblano esto no es un criterio que se pueda usar por la enorme carencia de este tipo de contratos, así que se procedió con el resto de los criterios para hacer esta división.

4.5 Método de regresión lineal "Logit"

En general, los modelos de regresión logística parten de una función que posee una variable dependiente dicotómica³⁸ y un conjunto de una o más variables independientes, las cuales pueden ser cuantitativas o cualitativas, o una mezcla de ambas.

El modelo de regresión logística está basado en el cociente de posibilidades que representa la probabilidad de un éxito en comparación con la probabilidad de un fracaso. El cociente de posibilidades se expresa como:

$$\text{Cociente de posibilidades} = \text{probabilidad de un éxito} / (1 - \text{probabilidad de un éxito})$$

De otra manera, se puede interpretar este cociente como la probabilidad de que alguien obtenga empleo, dependiendo de si tiene éxito en ello o permanece como desempleado.

La regresión logística en nuestro caso consiste en obtener una función lineal de las variables independientes, de modo que permita clasificar a los individuos que participan en un mercado laboral en una de las dos subpoblaciones o grupos posibles. No hay más alternativa de respuesta que lo establecido por los dos valores que puede asumir la variable dependiente: están ocupados o no están ocupados; son empleados o desempleados.

En términos también muy generales, se puede decir que existen varias técnicas de regresión logística para resolver funciones con una variable dependiente dicotómica y varias explicativas, de los cuales se pueden mencionar a los siguientes:

- modelo MLP (modelo lineal de probabilidad)
- modelo Logit
- modelo Probit

El modelo lineal de probabilidad, es el modelo más sencillo pero, por lo mismo, tiene limitaciones estadísticas y de interpretación y es menos recomendable su uso.

Los modelos Logit y Probit son bastante parecidos y sus resultados son comparables. La

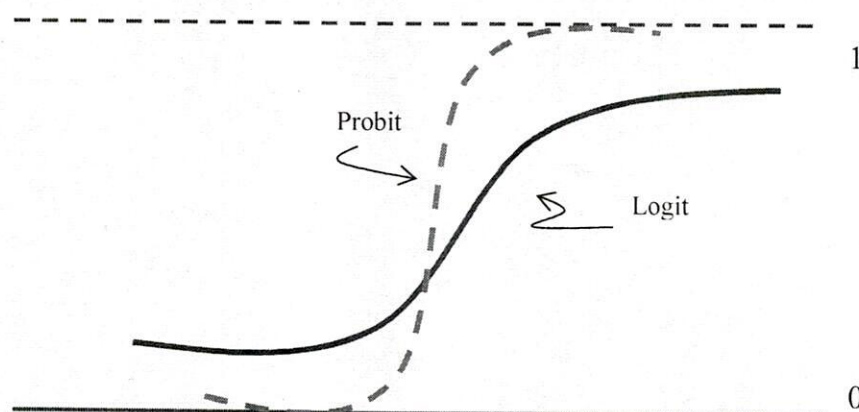
³⁸ Una variable dicotómica es aquella que solamente puede adquirir dos valores: uno o cero. Esta característica permite usarla para reconocer el efecto de varias variables sobre una sola condición que se podrá cumplir o no.

regresión Logit utiliza una función de distribución acumulativa (FDA) de tipo logístico y para la regresión Probit se utiliza una FDA de distribución normal, que explica que al modelo Probit en muchas ocasiones se le llame también "Modelo Normit". La diferencia entre sus resultados es que las "colas" del Logit son ligeramente más planas, mientras que la curva normal o Probit se acerca más rápidamente a los ejes que limitan la probabilidad (ver Figura 9).

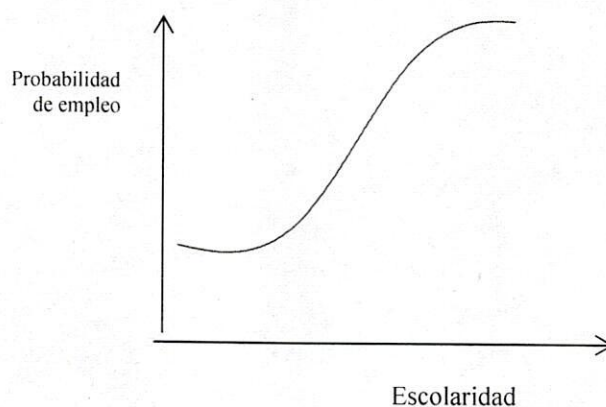
Las recomendaciones que dan los textos de econometría es que la elección de usar uno u otro modelo depende de la conveniencia matemática, y si es que se tiene la paquetería o software adecuado. En general es más usado el Logit que el Probit (FERRAN: 1991). Esta situación es la que nos inclinó a seleccionar el modelo Logit.

El paquete estadístico utilizado para el cálculo de las regresiones Logit fue el SPSS, versión 8.0 para Windows, que permitió el manejo de los 13, 778 registros que posee la base de la ENE96 para el Estado de Puebla. La regresión se realizó con la secuencia "forward-Wald", que permite obtener la regresión paso a paso, es decir, iteración tras iteración. En esta secuencia se utilizan dos estadísticos: el Wald y el de puntuación eficiente de Rao. El estadístico Wald en la regresión logística juega el mismo papel que el estadístico "t" en la regresión lineal múltiple para las variables incluidas en la ecuación. Es decir, para cualquier variable independiente se obtiene un valor de Wald y con él se puede saber si la información que se perdería al eliminar dicha variable en el siguiente paso no es significativa.

Si el estadístico de Wald juega el mismo papel que el estadístico "t", la "Puntuación eficiente de Rao" juega el papel de la "t", pero para las variable no incluidas en la secuencia de iteración. De esta manera, es posible obtener no sólo el valor de los parámetros de cada variable de la función de probabilidad de empleo, sino que simultáneamente encontramos la significancia estadística que tiene cada variable del paquete de independientes.

Figura 9. Descripción de las curvas Logit y Probit en el espacio de probabilidad

El modelo Logit nos permite calcular la probabilidad de empleo en función de diversas variables explicativas. Para comenzar, nos plantearemos hacer la regresión suponiendo que sólo tenemos una variable explicativa, en este caso la escolaridad. Estaríamos entonces estimando la probabilidad de empleo para cada nivel (años) de escolaridad. Supongamos que existe una relación no lineal entre la probabilidad de empleo y la escolaridad.

Figura 10. Representación de no linealidad

Esto se puede expresar de la siguiente manera:

$$P = 1 / [1 + e^{(\beta_0 + \beta_1 x)}]$$

para los casos que pertenezcan a la primera población

$$P = 1 / [1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 x)}] \quad \text{para los casos que pertenecen a la segunda población}$$

Que también se puede plantear así:

$$P = 1 / [1 + e^{-z}] \quad (2)$$

Ésta es la que se conoce como ***Función de distribución logística*** (acumulativa).

Donde:

$$z = \beta_0 + \beta_1 x$$

Como la fórmula presenta una relación no lineal entre P y X (llamada "curva logística"), se buscará una linealización para poder estimar los valores de β_0 y β_1 que son las incógnitas a estimar. Una manera de hacer lineal la expresión (2) es utilizando logaritmos para que quede de la siguiente manera:

a) Si la probabilidad de empleo es P,

b) Entonces la probabilidad de desempleo será: $1 - P$

$$P / (1-P) = e^z$$

$$\text{Ln} [P / (1 - P)] = z = \beta_0 + \beta_1 x$$

Se puede continuar con el manejo algebraico que permita el cálculo de la empleabilidad:

$$P / (1-P) = e^z$$

$$P = e^z (1-P) = e^z - e^z P$$

$$P + P e^z = e^z$$

$$P (1 + e^z) = e^z$$

$$P = e^z / (1 + e^z)$$

La variable $\ln [P / 1 - P]$ permite la linealización del modelo, y mediante la técnica de regresión lineal puede estimarse β_0 y β_1 .

$\ln [P / 1 - P]$ es conocida como la variable Logit. Además, este modelo permite la introducción de más variables independientes, en la forma:

$$\ln [P / (1 - P)] = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k$$

La significancia estadística de los " β " estimados permiten concluir si las variables explicativas respectivas influyen o no en el Logit o, indirectamente, en la "P".

El signo positivo indica una influencia directamente positiva (aumenta x, aumenta P; disminuye x, disminuye P). Un signo negativo indica una influencia negativa (si aumenta x, disminuye P; si disminuye x, aumenta P).

Con los valores obtenidos con la regresión logística es posible conocer; por un lado, la probabilidad promedio de obtener empleo por parte de un buscador de empleo que posea ciertas características personales, y que provenga de un entorno social específico, o grupo de población que tenga en común con él cierto tipo de atributos. Además, los cálculos logísticos

nos permitirán ver el grupo de variables (productivas o sociales) que actúan con mayor intensidad.

4.6 Una aplicación empírica bajo la óptica de un modelo de resistencias

Para proceder a realizar aplicaciones empíricas basadas en el modelo de resistencias, es conveniente antes hacer un par de demostraciones. Se trata de mostrar que empíricamente el mercado laboral poblano proporciona evidencias de resistencias en la forma de variables que actúan en las dimensiones productiva y social.

Del modelo de mercado de trabajo basado en resistencias se podrían esperar las siguientes posibilidades de explicación:

- a) Si su operación se ajusta a los criterios de productividad, o bien incluye elementos de definición de otra índole (no productivos); lo cual permitiría explorar acerca de las dimensiones del mercado de trabajo que se imponen, sean éstas correspondientes al área productiva o social;
- b) Si la formación y el perfil de desempeño del puesto de trabajo definen el puerto de entrada al mercado laboral;
- c) Si las franjas de ocupación correspondientes a niveles altos de exigencia en cuanto a la formación y el perfil de desempeño, son indicativas de un mayor nivel de ingresos;
- d) Si los buscadores de empleo con mayor calificación incursionan en franjas de ocupación de menor exigencia a costa de un menor nivel de ingreso;
- e) Si las diversas resistencias que obstaculizan la consecución de empleo tienen un diferente nivel de impacto y; consecuentemente, valores de resistencia diferentes entre sí.

La aplicación empírica se hará recuperando la afirmación neoclásica de que los mercados son perfectamente competitivos desde el punto de vista de la oferta de trabajo, lo cual quiere decir que todos los buscadores –con los mismos atributos– están en igualdad de condiciones para obtener un empleo que corresponda a las expectativas derivadas de dichos atributos; en ese caso, si se considera a hombres y a mujeres con igualdad de los mismos, no sería de esperar una diferencia en la probabilidad de empleo de unos y otros, a menos que el mercado

de trabajo posea una naturaleza excluyente o discriminatoria. Al mismo tiempo, los buscadores con idénticos atributos están en igualdad de posibilidades de obtener un nivel de ingreso idéntico.

Las expectativas de ingreso equitativo se manifiestan, en primera instancia, en el ámbito de los ocupados, pero las condiciones en que se resuelve se proyectan hacia el mercado de trabajo transformándose en las expectativas que esperan a los que demandan un empleo; por ello veremos lo que está ocurriendo al nivel de los ocupados.

4.6.1 La influencia de criterios no productivos. El caso del género

En principio, mostraremos si existe una determinación del salario y del empleo basada en criterios no productivos, tomando en cuenta la información de la Encuesta Nacional de Empleo de 1996, (ENE96), que a nivel de microdatos es estadísticamente representativa del Estado de Puebla. El instrumento técnico para determinarlo serán en primer lugar las curvas de Lorenz y, en una segunda instancia, a partir del índice de segregación laboral de Duncan, tomando como criterio de definición la distribución de los ingresos y de los empleos entre hombres y mujeres.

Tomando como caso el género, la hipótesis nula sobre la inexistencia de restricciones será:

H_0 = el género no es una resistencia a los ingresos y al empleo, en igualdad de otros atributos del trabajador

Sería de esperar que hombres y mujeres en condiciones iguales de formación y posibilidades de satisfacción de los requerimientos del perfil de desempeño del puesto de trabajo, debieran tener las mismas probabilidades de obtener un empleo, con el mismo salario.

A partir de esta lógica, si se llega a mostrar que, en igualdad de condiciones, el mercado poblano presenta restricciones al empleo o al ingreso, quedará rechazada la hipótesis nula y,

en consecuencia, estaremos ante un mercado que tiene resistencias en la dimensión social. Por lo tanto, la hipótesis alternativa H1 es:

H1 : el género es una resistencia a los ingresos y al empleo

La demostración se hizo a partir de las curvas de distribución del ingreso de Lorenz, que es un instrumento de uso habitual en la economía para conocer la forma en que se distribuye el ingreso.

Así, lo que en condiciones normales se leería como una muy adecuada distribución del ingreso, en este caso se entiende como un abanico restringido de oportunidades de empleo en ciertas ocupaciones.

En la comprensión tradicional de la curva de Lorenz, una mejor distribución del ingreso se acerca a la línea de equidistribución; en nuestra interpretación, mayores niveles de acercamiento a esta línea indican escasa diversidad de oportunidades de acceso a la actividad laboral. A su vez, en una ocupación dada y ante una igualdad de atributos productivos en hombres y mujeres, harían esperar curvas de distribución de ingreso idénticas para ambos; si los resultados empíricos muestran diferencias, estaremos ante resistencias para el grupo con la distribución más igualitaria.

A continuación se presentan las curvas de Lorenz para dos posiciones de trabajo: profesionales y vendedores ambulantes, ya que son dos puestos con exigencias de formación escolar y de perfil de desempeño totalmente diferentes. La intención es comparar cómo se comporta el mercado laboral poblano hacia las mujeres y hacia los hombres en estas dos ocupaciones contrastantes (Figuras 11 y 12).

En el primer caso, los profesionales detectados en la ENE96 para el Estado de Puebla, tienen todos educación superior aunque no la misma carrera, la curva de Lorenz describe oportunidades diferentes para hombres y para mujeres con educación superior, siendo mayores las oportunidades para los hombres, especialmente a partir del quinto decil en que los salarios comienzan a ser mayores. Para analizar la distribución en la ocupación de vendedores ambulantes, se tomaron hombres y mujeres con estudios de secundaria completa. En principio se percibe que en esta ocupación hay mayores oportunidades para ambos sexos, sin embargo, al igual que en la ocupación anterior, el mayor número de ellas es para los

hombres, no obstante haber casi una igualdad en la distribución de los estudios entre ambos sexos. Esta es una ocupación en la cual las mujeres muestran mayor competencia ya que es hasta el séptimo decil que se separan de manera importante los hombres. De esa manera encontramos que en el mercado poblano existen restricciones para las mujeres y esas restricciones se incrementan en la medida que aumentan los salarios.

El que las mujeres tengan menos oportunidades es indicativo de que para ellas existen restricciones dentro del mercado, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se considera que existen resistencias a la participación de las mujeres dentro de ciertas actividades del mercado de trabajo en Puebla.

Figura 11
Distribución de oportunidades de ingreso según género en Puebla para profesionales

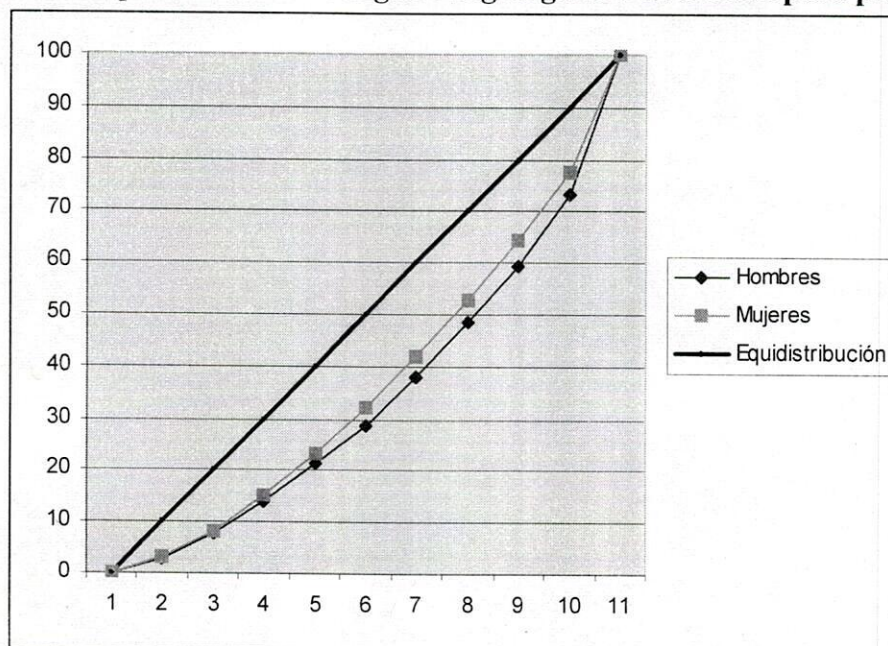
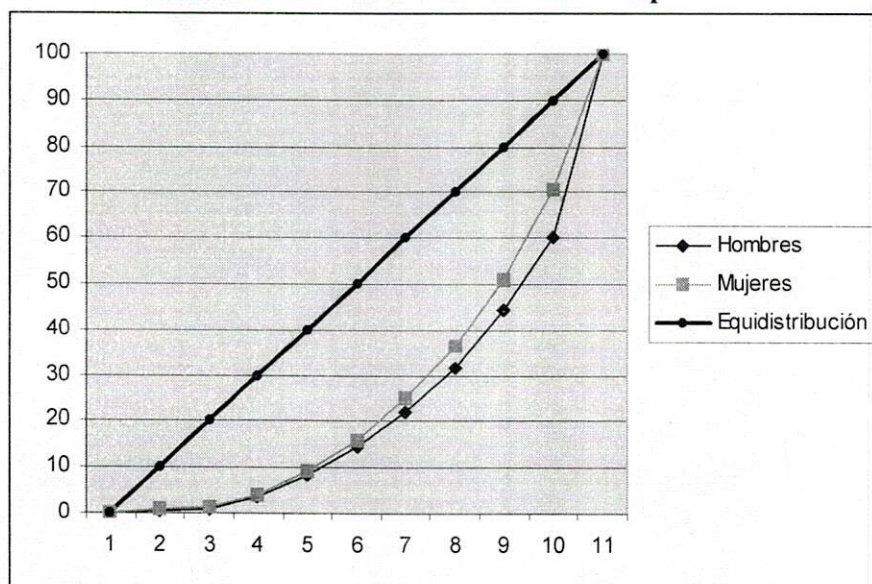


Figura 12
Distribución de oportunidades de ingreso en Puebla, según género para vendedores ambulantes con educación básica completa



La segunda fase busca mostrar que el mercado laboral poblano presenta resistencias y que algunas de ellas pertenecen a la dimensión social; esto se realizará a partir del llamado “Índice de Disimilitud de Duncan” (DUNCAN y DUNCAN: 1955), instrumento para medir el nivel de segmentación ocupacional por género. También se le conoce como índice de segregación ocupacional y es ampliamente utilizado en estudios sobre el trabajo.

El índice se calcula con base en la descripción, que de manera detallada se hace en el capítulo de metodología. La ecuación de cálculo es:

$$ID = (1/2) \sum [h_i - m_i] * 100$$

Teniendo que, ID varía entre 100 y -100; cuando $ID = 0$ no hay segregación ocupacional. Si $ID = 100$ entonces hay una separación o segmentación total entre las ocupaciones que realizan los hombres y las mujeres a favor de los hombres; cuando ID es negativo, la separación se da a favor de las mujeres.

Se realizó una corrida para determinar el índice de Duncan en 22 ramas de actividad económica en Puebla, obteniéndose los siguientes valores:

Cuadro 4
Índice de disimilitud de Duncan, según puestos de trabajo pertenecientes a ramas productivas

RAMA PRODUCTIVA	ÍNDICE DE DUNCAN	RAMA PRODUCTIVA	ÍNDICE DE DUNCAN
Agricultura	35.32	Industrias básicas de hierro y acero	50.00
Ganadería	35.71	Equipos y aparatos electrónicos	-16.66
Molienda de maíz	-19.81	Equipos y aparatos eléctricos	16.66
Molienda de café	50.00	Vehículos automotores	44.54
Refrescos y aguas	36.84	Construcción	46.06
Hilados y tejidos, fibras blandas	39.86	Comercio	4.135
Otras industrias textiles	15.21	Restaurantes y hoteles	-7.96
Prendas de vestir	-10.92	Transporte	44.53
Química básica	16.66	Servicios de educación	-11.95
Resinas sintéticas y fibras químicas	50.00	Servicios médicos	-7.84
Productos farmacéuticos	11.53	Administración pública y defensa	14.67

FUENTE: INEGI. (1996). Encuesta Nacional de Empleo

Con los índices calculados se confirma que la segmentación a favor de las mujeres (Duncan negativo), ocurre en los empleos tradicionalmente considerados “propios para la mujer” como son: la molienda de maíz, maquila de la confección, enfermería, magisterio, actividades de servicios en hoteles y en el comercio y, más recientemente, en la maquila electrónica y de la confección.

Los valores de Duncan positivos indican que existen condiciones en el mercado de trabajo poblano que favorecen la segregación de las mujeres en ciertas ocupaciones. El conteo final da 6 ocupaciones en los que la mujer tiene mayor ventaja que el hombre, contra 16 ocupaciones en los que las condiciones le son adversas; con esto, se rechaza la hipótesis nula de un mercado sin restricciones.

La evidencia indica que existen resistencias en el mercado de trabajo del Estado de Puebla a partir de las dificultades de inserción de las mujeres. Además que están actuando criterios de selección que pertenecen a lo social. Para el caso del modelo basado en

resistencias, estaríamos no sólo haciendo evidente la existencia de dichas resistencias, sino además de que dentro de éstas, algunas son de naturaleza social.

Hacia el modelo de mercado de trabajo basado en resistencias, este ejercicio muestra que algunas de las variables que influyen en la empleabilidad, en efecto, tienen un menor peso en ciertas franjas de acción laboral; es el caso del sexo femenino que en franjas de acción profesional tiene un mayor peso que cuando se trata de la franja de vendedores ambulantes.

Pudiera establecerse el criterio de que las variables de naturaleza social adquieren mayor peso en tanto se asciende en las franjas de acción laboral que demandan una mayor formación.

4.6.2 La influencia de la escolaridad y la experiencia laboral

En este apartado se mostrará que en el mercado de trabajo poblano también existe una dimensión productiva que actúa como un factor de primera instancia en la definición del empleo y en el ingreso; aunque dicha dimensión no necesariamente los determine de manera exclusiva.

La escolaridad y la experiencia laboral son las que permiten ubicar los puertos de entrada factibles; sólo podrá ser considerado como candidato al puesto alguien que reúna tanto la formación escolar como la experiencia laboral necesaria o bien que se acerque lo más posible a dicho perfil.

La intención es mostrar que a partir de estas dos resistencias: la escolaridad y la experiencia laboral, se define el punto de acceso (puerto de entrada) al mercado de trabajo, aunque para la contratación definitiva influyan además los componentes sociales.

De hecho, la manifestación empírica de estas dos resistencias es el conocimiento, en un caso representado por la escolaridad, como un conocimiento formal adquirido antes del ingreso al mercado de trabajo; en otro, por la experiencia laboral como un conocimiento adquirido en el mercado de trabajo de manera formal o informal.

La idea es constatar si el ingreso obtenido en el mercados poblano depende de la cantidad de conocimiento que poseen los trabajadores; para ello, se ocuparon las técnicas utilizadas por diversos investigadores (Garro y Meléndez, 1996), mediante las funciones de ingreso, aunque para nuestro caso se omitió la representación logarítmica.

La estimación se hizo por medio de regresiones lineales múltiples; lo cual nos permite utilizar un paquete de variables independientes que explican el ingreso en diversos segmentos del mercado. Simultáneamente, nos facilita estimar la importancia que tienen dichas variables independientes dentro del modelo.

La función general de ingreso que se utilizará para hacer la regresión para el mercado de trabajo en Puebla es:

$$\begin{aligned} \text{Ingreso total} = & \beta_0 + \beta_1 X_{\text{esc}} + \beta_2 X_{\text{exp.lab}} + \beta_3 X_{\text{\# hijos}} + \beta_4 X_{\text{edo.civil}} \\ & + \beta_6 X_{\text{edad}} + \text{residuo} \end{aligned}$$

Los resultados obtenidos con las regresiones se presentan en el Cuadro 5, en el que se exhiben los valores de los parámetros correspondientes a cada variable y sus niveles de significación. En el Cuadro 6 se aporta el tamaño de las muestras que componen cada uno de los mercados segmentados tomados en consideración.

El criterio utilizado para identificar los mercados primarios de los secundarios fue el de la "formalidad". Se partió de una de las nociones generales de identificación de los mercados primarios, consistente en que éstos ofrecen estabilidad laboral, mientras los mercados secundarios carecen de ella o la tienen muy limitada. La estabilidad laboral, entonces, se reconoció de manera indirecta a través de las siguientes variables: tipo de contrato, prestaciones otorgadas, aguinaldo, servicio médico, sistema de ahorro para el retiro, vacaciones con goce de salario, reparto de utilidades y otras prestaciones.

Cuadro 5
El efecto de las variables explicativas del ingreso laboral, por tipo de mercado laboral. Coeficientes de regresión de la función de ingresos. Puebla 1996

Tipo de mercado	Variables explicativas				
	Escolaridad	Exp. laboral	# de hijos	Edo. civil	Género
Mercado primario independiente	206.8 (0.000)	62.1 (0.000)	-795.0 (-0.020)	260.7 (0.447)	3341.1 (0.003)
Mercado primario dependiente	134.6 (0.009)	36.1 (0.068)	-194.3 (-0.598)	-445.1 (-0.334)	860.6 (0.472)
Mercado secundario o informal	205.9 (0.000)	47.5 (0.000)	8.8 (0.830)	-52.1 (0.706)	429.5 (0.012)

Fuente: INEGI. (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México.

Cuadro 6
Población en cada uno de los mercados

Tipo de mercado	Número de trabajadores	% del total
Mercado primario independiente	665	9.7
Mercado primario dependiente	844	12.3
Mercado secundario o informal	5342	78.0

Fuente: INEGI. (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México.

Los valores que aparecen en el Cuadro 5 son las estimaciones de los parámetros “ β ” de la función de ingreso, cada uno da cuenta de la variación –positiva o negativa– en el ingreso ante un cambio en dicha variable explicativa.

Tomando como ejemplo los valores del mercado secundario: en la columna de escolaridad, se señala que por cada año de escolaridad que tenga un trabajador en este mercado percibirá 206 pesos más en cada mes. Si tomamos ahora el mercado primario dependiente encontramos que un año de experiencia laboral adicional, hace que un trabajador de este mercado perciba 36.1 pesos más al mes.

Bajo los parámetros estimados “beta”, están escritos entre paréntesis los valores de

significancia, que permiten saber si una variable tiene una importancia real en la explicación del ingreso en este modelo. Los valores correspondientes al conocimiento muestran sistemáticamente una alta significación. Con este resultado se puede concluir que el conocimiento es tomado en consideración en las actividades laborales analizadas, aunque la variable género pareciera tener más fuerza en esta definición.

Este análisis de las oportunidades laborales en el mercado de trabajo poblano nos da evidencias de lo siguiente:

- Que además de las resistencias de naturaleza productiva, existen resistencias de naturaleza social que actúan en la definición del empleo.
- Que las resistencias ubicadas en la dimensión social no actúan con la misma intensidad en todas las franjas de ocupación, especialmente dejan de funcionar en aquéllas donde la exigencia de escolaridad y los salarios son muy bajos.
- El mercado laboral poblano muestra una tendencia a privilegiar la dimensión social por sobre la productiva en la definición del empleo y el ingreso.

CAPÍTULO 5. EL MERCADO DE TRABAJO EN PUEBLA

El Estado de Puebla se ubica al oriente del país, en la ruta tradicional de comunicación con el puerto de Veracruz, que desde el siglo XVI ha sido la puerta comercial de acceso entre nuestro país y Europa. En ese sentido, Puebla ha guardado siempre una ubicación estratégica por estar sobre la línea de comunicación y distribución de productos; que antes corrió a cargo del ferrocarril y ahora lo realiza el transporte carretero por la autopista que va de México a Veracruz.

Además, este estado es estratégico porque es paso obligado de los flujos comerciales que tienen como destino el sureste mexicano, situación que eleva la importancia de la autopista que va hacia Oaxaca y Chiapas y hacia el sureste con los estados que conforman el Golfo de México.

El desarrollo económico de Puebla se concentró originalmente en la capital del Estado, misma que se ubica prácticamente en el centro geométrico de su territorio, y ocupa el cuarto lugar a nivel nacional por el número de habitantes que posee.

La capital, de origen colonial, es actualmente una de las ciudades más importantes de la república mexicana porque además ha sido “pivote” cultural y comercial del oriente y del sureste de nuestro país.

Hacia finales del siglo XX la concentración de población y de capitales se distribuyó a lo largo de la autopista México-Puebla-Veracruz y Puebla-Oaxaca. Esta zona es la que se conoce como “franja de desarrollo” y divide al estado en tres áreas; una, constituida por los municipios que se asientan a lo largo de dicha franja, otra al norte y una más al sur del estado; estas dos últimas, comparten un desarrollo menor, no sólo en lo económico, sino en cuanto a beneficios sociales en general.

La excesiva concentración espacial de la actividad productiva en el Estado de Puebla, sin duda afecta de manera directa sobre las características que asume el mercado de trabajo, pues produce áreas en las que se localiza la demanda de fuerza de trabajo y, al mismo tiempo, genera áreas geográficas en las que se carece por completo de alternativas de empleo.

Puebla no dispone de un sistema de comunicaciones plenamente desarrollado, lo cual se complementa negativamente con una geografía hostil que dificulta la integración de múltiples comunidades. El mercado de trabajo enfrenta no sólo adversidades derivadas de los procesos de desarrollo económico, sino, además, los geográficos.

El mercado de trabajo poblano está determinado por las características productivas y espaciales prevalecientes en esta entidad, el patrón socioproductivo es el que le imprime su dinámica específica y le dota de fortaleza o debilidad. Se estructura con la acción de los diversos agentes que participan en él; por tanto, resulta conveniente iniciar con una descripción muy general de los rasgos que tiene este mercado en la entidad. Esta descripción es una especie de fotografía de los saldos que ha dejado la acción de los agentes de este mercado y es válida en tanto define las fronteras dentro de las cuales se aplicará el modelo basado en resistencias. Al mismo tiempo, es el referente que nos puede indicar cuán cercanos están los resultados obtenidos de lo que ocurre en la realidad; es decir, hasta qué punto los resultados son coherentes y pertinentes.

En la propuesta de analizar el mercado de trabajo a partir de un modelo basado en resistencias se explicitó que en su funcionamiento influyen obstáculos que pertenecen a las dimensiones individual y del puesto de trabajo, así como aquellas que son parte de la dimensión social. Uno de los objetivos es establecer cuáles de ellas están influyendo más poderosamente en este mercado. Esto se logrará a través del uso de la regresión logística, que también nos permitirá hacer una medición de las probabilidades de obtener empleo que tienen los buscadores en función de los atributos que poseen.

Además de la influencia de las resistencias ya mencionadas, se debe tomar en consideración una serie de aspectos derivados de la forma y características de la estructura productiva de la entidad. Dichos aspectos no constituyen resistencias en sí mismos, pero dan forma al mercado de trabajo. Son el soporte físico de este mercado.

La arquitectura del mercado laboral –sea cual sea– no impide la acción de ninguna de las resistencias ya mencionadas, pero sí propicia que alguna o algunas de ellas adquieran una mayor influencia que otras, que algunas mas se vean disminuidas, etc.

En este capítulo haremos una integración tanto de las características estructurales en general del mercado de trabajo poblano, como de las resistencias más importantes que operan dentro de él.

5.1 Características estructurales

La estructura productiva es la que soporta al mercado de trabajo, es una especie de “osamenta” que se “llena” físicamente con las relaciones que constituyen el mercado laboral; de allí es que este último va adquiriendo su forma, su fortaleza, o debilidad. Dicha estructura productiva no es exactamente el mercado de trabajo, pero influye poderosamente en su constitución. Un perfil productivo fuerte podrá soportar un mercado de trabajo más desarrollado, de la misma manera que un perfil débil será incapaz de propiciar y soportar un mercado laboral fuerte, dinámico y moderno.

El Estado de Puebla se encuentra en una fase de modernización industrial impuesta por las nuevas condiciones de competitividad nacional e internacional; por tanto, atraviesa por un momento de redefinición de su estructura productiva, esto resulta crucial para la definición del mercado de trabajo.

La tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), generado en este estado entre los años de 1990 y 2000, fue superior a la nacional. Aún cuando experimentó una profunda caída en 1995, se recuperó de ella un año después. Este crecimiento ha permitido que Puebla se ubique hacia 1999 en el octavo lugar nacional, además de incluirse entre los ocho estados que en su conjunto generan 80.52% del PIB de la nación en su conjunto.

Puebla acusa una tendencia de desarrollo similar a la nacional en cuanto a registrar aportaciones cada vez más importantes de las actividades ligadas al sector 3 de la economía; esto es, al sector servicios, especialmente en: Comercio, restaurantes y hoteles; Transporte, almacenaje y comunicaciones; Servicios financieros, seguros, actividades inmobiliarias y de alquiler y Servicios comunales y sociales.

Estas actividades reportaron en 1999 –para Puebla– una contribución al PIB estatal del 62.4%, mientras que, paralelamente, se manifestó una pérdida importante en la aportación al PIB nacional en lo tocante a la actividad del sector 1 de la economía, correspondiente a actividades agropecuarias y extractivas.

Tal comportamiento nos muestra una tendencia hacia la tercerización de la economía; es decir, el predominio de las actividades de servicios; al igual que en el resto de los estados y,

en general, en la economía mundial. La oferta de empleo se va desplazando, de igual manera, de los sectores rurales a los urbanos, y de las actividades industriales y agropecuarias a las de servicios.

Observando la estructura de la planta productiva en la región, podemos reconocer las áreas de concentración más importantes, que están restringidas a tan sólo tres divisiones industriales: alimentos y bebidas; textiles y del vestido, y productos metálicos, maquinaria y equipo.

Las dos primeras pueden ser consideradas industrias “tradicionales”, cobran particular importancia para el resto de la industria local dadas sus potencialidades para desarrollar cadenas productivas; la última, a la cual podríamos adicionar la división de sustancias químicas, se puede considerar “moderna”, y si bien son muy dinámicas e impactan positivamente al resto de la economía estatal, contribuyen poco a la construcción de “cadenas” (JUÁREZ NÚÑEZ: 2000) con el resto de la planta productiva poblana; sin embargo, su presencia cada vez más determinante, nos habla de un cambio significativo de la estructura industrial y por ende, del mercado de trabajo.

La forma en que se distribuyen los beneficios de la actividad económica estatal son fuente de grandes desigualdades. El nivel del ingreso por habitante ha estado al menos durante la última mitad de la década pasada, por debajo del valor correspondiente a nivel nacional (ver Cuadro 7).

Cuadro 7
PIB *per capita*, nacional y del Estado de Puebla. 1990-1999

ENTIDAD	PIB/HABITANTE		
	1990	1995	1999
NACIONAL	14, 041	12, 671	15, 447
PUEBLA	n.d.	7, 697	9, 397

Fuente: INEGI, Censo General de Población y vivienda 1990 y 2000; y Conteo rápido de 1995. Puebla

Si vemos esta distribución en términos de lo que perciben los grandes grupos poblacionales en Puebla, tenemos:

Cuadro 8
Porcentaje de la población ocupada en Puebla, según nivel de ingreso. 1990-2000

Ingreso	1990 Población (%)	1995 Población (%)	2000 Población (%)
Menos de 1 s.m.	25.9	30.6	12.2
De 1 a 2 s.m.	33.9	25.3	30.6
De 2 a 5 s.m.	18.4	18.0	35.2
Más de 5 s.m.	5.4	5.3	9.0
No perciben ingresos	12.6	18.2	4.6
No especificado	3.8	2.6	8.4

Fuente: XI Censo de población y vivienda de 1990, Puebla. INEGI. México, 1997. Fuente: Anuario Estadístico del estado de Puebla. INEGI. México, 1997 y 2000

Según el criterio que aplica el INEGI para definir la pobreza (son aquellos que perciben menos de dos salarios mínimos), encontramos que 42.8 % de los poblanos ocupados viven prácticamente en tales condiciones; esto nos ubica, contradictoriamente, como un estado que participa de manera importante en la generación de la riqueza nacional, pero al mismo tiempo con mayores desigualdades en su distribución.

Respecto de la Inversión Extranjera Directa (IED) en el estado de Puebla, se encuentra muy alejada de lo captado por los estados que hasta ahora han sido los tradicionales polos de atracción de IED en el país (ver Cuadro 9), aunque para Puebla se observa un incremento importante de este tipo de inversiones a partir de 1998.

Cuadro 9
Inversión Extranjera Directa. Distribución porcentual por entidades (Selección de entidades) 1994-2000

Entidad Federativa	1994 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1998 (%)	1999 (%)	2000 (%)
Distrito Federal	73.2	58.1	68.9	37.6	49.1	44.9	47.1
Nuevo León	8.6	8.1	3.8	43.5	5.3	9.9	11.9
Chihuahua	2.5	6.2	6.6	5.5	7.5	4.8	6.6
Baja California	2.3	5.4	5.7	7.2	9.2	9.1	7.5
México	2.9	7.4	4.2	0.6	9.4	11.6	3.3
Chiapas	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Oaxaca	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Hidalgo	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Puebla	0.2	0.1	0.4	0.0	0.5	1.2	3.3
Tlaxcala	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.4	0.0

Fuente: SECOFI. Dirección general de inversión extranjera. 1997.
Indicadores de IED del BIE, INEGI. México 2001

Son más significativos los flujos comerciales que se establecen con el mercado externo, donde la industria maquiladora juega un papel muy destacado, especialmente la de las ramas automotriz y del vestido

Cuadro 10
Puebla. Coeficiente de importación y exportación por subsector. 1994-2000

Subsector	1994		2000	
	Exportaciones	Importaciones	Exportaciones	Importaciones
Alimentos y bebidas	1.09	0.44	0.32	0.06
Textiles, prendas de vestir y el cuero	7.29	5.09	7.40	3.12
Ind. De la madera, incluye muebles	0.14	1.10	0.03	0.64
Papel, imprentas y editoriales	0.96	3.72	0.29	1.93
Sustancias químicas, hule y plástico	2.01	6.71	0.63	6.21
Minerales no metálicos	0.64	0.57	0.22	0.69
Industrias Metálicas básicas	0.18	5.92	0.21	4.62
Productos Metálicos, maquinaria y equipo	84.58	24.60	90.52	76.21
Otras industrias Manufactureras	0.03	39.81	0.01	0.68
Total	100	100	100	100

Fuente: Germán Sánchez Daza. FEBUAP a partir de datos de SECOFI.

Es importante reconocer la dependencia de los flujos del comercio exterior respecto de los subsectores más dinámicos (confección y automotriz, pero especialmente este último). De hecho, estos dos subsectores concentran el grueso de las exportaciones (97.92 %). Es recomendable poner atención en el volumen de las importaciones, que para los mismos subsectores suman 79.33 %.

Esta asociación entre exportaciones e importaciones (básicamente de productos intermedios), habla de la escasa aportación de valor agregado a los productos finales de ambos subsectores. Ante esta situación, encontramos que es muy limitado el “efecto de arrastre” que propician los subsectores más dinámicos, que están más vinculados productivamente con el exterior que con empresas locales.

Además de la pérdida de capital en forma de importaciones y de la dependencia tecnológica con el exterior, se adiciona la incapacidad para generar “cadenas productivas” entre los subsectores dinámicos y el resto de la industria local que podría abastecerles de materiales y equipo producido al interior del estado o del país. No se puede aventurar un crecimiento multiplicado de la demanda de trabajadores como resultado del efecto dinamizador que teóricamente se esperaría de estas ramas modernas.

Entre 1988 y 1999 se observó un aumento en el número de establecimientos (particularmente los de estrato de tamaño micro y pequeño); una pulverización del tamaño de planta y una disminución de la productividad (Cuadro 11).

Cuadro 11

Puebla. Desempeño de la manufactura (1988-1999)

VARIABLES	PUEBLA 1988	PUEBLA 1993	PUEBLA 1999
No. de establecimientos	10,975	24,164	29,459
Personal ocupado	110,006	160,161	225,188
Tamaño promedio de planta	10.02	6.63	7.64
Remuneraciones promedio a precios constantes de 1993	14.64	21.61	9.59
Productividad* a precios constantes de 1993	37.47	33.97	27.8

* productividad = valor agregado censal bruto / personal ocupado. Fuente: Elaborado con base en Censos Industriales 1989, 1994 Y 2000. INEGI.

El número de establecimientos se incrementó en 10.3 % y el personal ocupado en 7.4 % en promedio anual en el periodo 1988-1999. El dinamismo económico del estado recae en sólo diez ramas localizadas en el subsector de alimentos; del papel; química; minerales no metálicos y productos metálicos, maquinaria y equipo.

Un efecto del proceso de industrialización que se ha vivido en Puebla, se manifiesta en el fenómeno de la concentración que se expresa en tres niveles: espacial, de rama y en la estructura de competencia.

La planta industrial poblana experimenta una “pulverización” que, a su vez, provoca un proceso de alta inestabilidad, ya que se trata de establecimientos con un corto periodo de vida y baja generación de valor agregado¹ y, en consecuencia, mínimos niveles de inversión y desarrollo tecnológico, dificultades para integrarse a cadenas productivas tanto horizontales como verticales e incapacidad para mantener niveles de competitividad en los mercados internacionales. Así, podemos afirmar que los actuales niveles de competitividad están basados en el uso intensivo de los recursos humanos.

Sólo diez ramas constituyen la base real de la posición competitiva poblana, lo que significa que cerca de 80% del sector industrial manufacturero opera en condiciones de baja productividad y rentabilidad; con tecnologías inapropiadas; ineficientes y obsoletas y con bajas remuneraciones al personal ocupado (SÁNCHEZ DAZA: 2000).

Este panorama exhibe a una planta productiva muy rezagada tecnológicamente, con bajos niveles de productividad y con niveles de organización laboral tradicionales, lo cual la limita productivamente y la hace poco competitiva frente a sus competidores nacionales y extranjeros.

El problema de la competitividad radica en las condiciones en que se reproduce la empresa (PORTER: 1991). A este respecto, existen dos características de la industria poblana. Por un lado, el relacionado con el grado de integración de los procesos productivos al interior de la planta y, por otro lado, el relacionado con el nivel de vinculación de la planta productiva con el mercado local, tanto en origen de las materias primas como en el destino de la producción. En relación a este aspecto de la competitividad existe un comportamiento muy

¹ La trampa del bajo valor agregado, introducida al debate por el maestro Clemente Ruiz Durán. (GARCÍA GÜEMES: 2000)

heterogéneo en Puebla, las empresas de tamaño macro son las únicas que utilizan (en 50%), las actividades de complementariedad productiva conocidas como maquila y subcontratación, en el resto, este tipo de actividades no forma parte significativa de su cultura productiva. Adicionalmente, las empresas que reportan la utilización de actividades de maquila y subcontratación se refieren a la prestación de servicios, probablemente de limpieza y mantenimiento (GARCÍA GÜEMES: 2000).

La integración de cadenas productivas no responde a la naturaleza del capital, pues tanto el nacional como el extranjero, se manifiestan por la no subcontratación ni la maquila; lo cual evidencia la vigencia de un paradigma productivo tradicional basado en el uso intensivo de los recursos naturales de la región, tanto por su abundancia y disponibilidad como por su costo, de manera que el empresario se resiste a recurrir a estrategias de competitividad basadas en actividades que permitan potenciar al mismo tiempo que su desarrollo, el de toda la planta productiva de la entidad (SÁNCHEZ DAZA: 2000). Esto se puede interpretar como la existencia de una manufactura de “enclave”, que se ubica físicamente en la entidad pero que no se vinculan con la estructura productiva de la región, ni se integra con el resto de la planta industrial.

Es claro que los cambios involucren no sólo lo económico, incluyen aspectos más amplios como son: la innovación en los procesos y en los productos; difusión de nuevas tecnologías; la adopción de nuevos modelos de organización y de gestión del proceso productivo y del trabajo; nuevas relaciones laborales, industriales y sindicales y, en consecuencia, el mercado de trabajo.

Aún está por concretarse el proceso de modernización en el conjunto de la industria poblana. Los esfuerzos que se hacen parecen reforzar y profundizar el carácter concentrador y excluyente de los patrones de acumulación existentes. Dado el complejo y complicado proceso de transformación industrial-productivo, es muy probable que aun las empresas tecnológicamente modernas no puedan estabilizarse y avanzar sin resolver los problemas pendientes de una consolidación y recualificación de sus trabajadoresⁱ, del mejoramiento de sus salarios y de la aceptación de nuevas pautas en las relaciones obrero-patronales.

5.2 Características del mercado de trabajo.

Derivado de las características estructurales descritas en el apartado anterior, podemos resumir los rasgos más generales del mercado de trabajo, que son:

- Alta concentración a lo largo de la franja de desarrollo. Este fenómeno limita la demanda de fuerza de trabajo en los sectores formales de la economía, a un espacio geográfico muy restringido
- Fraccionamiento del mercado laboral en tres grandes regiones: la franja de desarrollo, la zona norte y la Mixteca del sur.
- Atomización de la planta productiva. Este fenómeno, si bien es una válvula de escape que alivia la presión de crecimiento del desempleo abierto, en general propicia y difunde ambientes informales de trabajo, en los cuales imperan los bajos salarios, los empleos sin retribución, la inexistencia de prestaciones, etc.
- Emergencia de ramas productivas modernas, vinculadas al sector externo tanto en el lado de las exportaciones como en el de las importaciones de bienes intermedios, lo cual no sólo plantea una peligrosa dependencia económica y tecnológica, sino que impide la estructuración de cadenas productivas entre empresas locales que, de existir, incrementarían la demanda de trabajadores y darían una mayor estabilidad.

Esta configuración de la estructura económica ha propiciado un comportamiento contradictorio, pues por un lado hay señales positivas, tales como bajas tasas de desempleo abierto; pero por otro lado están las cifras de ciudadanos poblanos que son expulsados hacia otros mercados de trabajo, especialmente el de los Estados Unidos; al mismo tiempo encontramos salarios restringidos, una baja dispersión salarial y el florecimiento de las actividades informales.

Veamos algunas de las cifras sobre la población mayor de 12 años; encontramos que el número de individuos ubicados en la población económicamente activa es casi de la misma dimensión de la población económicamente inactiva, y en su mayor parte se trata de

trabajadores no disponibles (casi un tercio estudiantes, involucrados en uno de los sistemas educativos más grandes de nuestro país). Esto funciona hacia el mercado de trabajo como una válvula de alivio a la presión y tensiones que genera la tasa de crecimiento poblacional. En el Cuadro 12 se presenta una visión sintética de la distribución de la población del estado de Puebla desde el punto de vista de su posición laboral para tener una mejor idea del tamaño del mercado en sus aspectos más generales.

Cuadro 12
Puebla. Población total, según posición ante el trabajo. 1996

Población total = 4' 591, 704					
Población > 12 años = 3' 177, 100			Población < 12 años = 1' 414, 604		
P.E.I = 1' 485, 639			P.E.A. = 1' 691, 461		
No disponible = 1,454,639		Disponible = 31, 077		Desemp. abierto = 35, 564	Pob. ocupada = 1'655,897
Otros inactivos = 134, 811	Pensionados y jubilados = 36, 247	Quehaceres domésticos = 831, 717	Estudiantes = 482, 864	Iniciadores = 6, 005	Trabajando = 1' 649, 892

Fuente: INEGI (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México

Con los datos de este cuadro, la tasa calculada de desempleo abierto es de 2.1%, su comportamiento es irregular año con año, pero en general, las estadísticas oficiales indican que incluso para el actual momento de crisis en que se ha incrementado de manera súbita el desempleo, esta tasa difícilmente rebasa el 4 o 5 % (INEGI: 2001).

Para ampliar la visión sobre la relación entre empleo y desempleo en Puebla, en el Cuadro 13 se presentan las tasas complementarias de desempleo y empleo más actualizadas.

Cuadro 13

Puebla. Principales indicadores de empleo y desempleo. 1999

Indicador	Nacional (%)	Puebla (%)
Tasa de desempleo abierto tradicional	1.7	1.35
Tasa de ocupación parcial y desocupación	7.1	1.36
Tasa de ingresos insuficientes y desocupación	20.0	1.43
Tasa de ocupación parcial, de menos de 35 horas a la semana y desocupación	21.7	1.39
Tasa de ocupación parcial por razones de mercado y desocupación	4.2	1.35
Tasa de presión general	3.2	1.35
Tasa de presión efectiva preferencial	2.6	1.35
Tasa de condiciones críticas de ocupación	20.9	51.3

Fuente: INEGI. (1999). Encuesta Nacional de Empleo. México

Las formas de cálculo de cada uno de los indicadores del cuadro anterior son:

- 1) tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO).

$$TCCO = [PO < 35 + PO > 48 (1 \text{ a } 2 \text{ s.m.}) + PO > 35 (< 1 \text{ s.m.}) / \text{PEA ocupada}]$$

- 2) tasa de desempleo abierto tradicional (TDAT).

$$TDAT = [\text{desocupados abiertos} / \text{PEA total}]$$

- 3) tasa de ingresos insuficientes y desocupación (TIID).

$$TIID = [\text{desocupados abiertos} + PO (< 1 \text{ s.m.}) / \text{PEA total}]$$

- 4) tasa de ocupación parcial y desocupación (TOPD1).

$$TOPD1 = [\text{desocupados abiertos} + PO (< 15) / \text{PEA total}]$$

- 5) tasa de ocupación parcial con menos de 35 horas semanales y desocupación (TOPD2).

$$TOPD2 = [\text{desocupados abiertos} + PO (< 35) / \text{PEA total}]$$

- 6) tasa de ocupación parcial por razones de mercado y desocupación (TOPRMD).

$$TOPRMD = [\text{desocupados abiertos} / \text{ocupados} (< 35 \text{ h.s.})] / \text{PEA}$$

- 7) tasa de presión general (TPG).

$$TPG = (\text{desempleados abiertos} + \text{ocupados que buscan otro empleo para cambiar}) / \text{PEA}$$

- 8) tasa de presión efectiva preferencial (TPEP).

$$TPEP = \text{población desocupada abierta por que quiere cambiar de empleo} / \text{PEA}$$

En la medida que las tasas complementarias tienen como variable central de cálculo al desempleo abierto, prácticamente todas ellas resultan para Puebla muy pequeñas. Es significativo, sin embargo, el dato de las condiciones críticas de ocupación, pues evidencia

que si bien el desempleo abierto es bajo, las condiciones en que se debate el empleo no son satisfactorias.

Las condiciones críticas de la ocupación se estiman considerando los empleos que tienen condiciones de trabajo e ingreso poco satisfactorias, de modo que incluye a los empleados con jornadas inferiores a 35 horas, a los empleados con jornadas superiores a 48 horas pero cuyo salario está entre uno y dos salarios mínimos y a los empleados que trabajando más de 35 horas a la semana no ganan ni siquiera un salario mínimo. En el caso de Puebla, estas condiciones son más críticas que las que privan en el resto del país.

5.3 Concentración del mercado de trabajo formal

El mercado de trabajo poblano muestra un alto grado de concentración; en la misma medida que está concentrada la planta productiva, alrededor de la franja de desarrollo marcada por la autopista Puebla a Veracruz y Puebla-Tehuacan, con una derivación hacia el noreste del estado, que pasa por Grajales, Oriental y termina en Teziutlán.

La fuerte concentración del mercado de trabajo poblano es uno de los problemas más fuertes, sobre todo por el desequilibrio que genera hacia las áreas rurales. La concentración del mercado de trabajo formal en las localidades urbanas adquiere en Puebla un carácter mayúsculo.

Utilizando la metodología desarrollada por Clara Jusidman (JUSIDMAN: 1998) para encontrar índices de desarrollo de los mercados de trabajo al interior de los estados o de los países, se elaboraron los correspondientes al Estado de Puebla para cada uno de los 217 municipios que integran esta entidad, a partir de los índices que se muestran en el Cuadro 18.

Cuadro 14**Puebla. Tasas que operan a favor y en contra, en el cálculo del índice de desarrollo de los mercados de trabajo**

<u>Índices que operan a favor.</u>
Tasa de participación bruta Total
Tasa de participación bruta femenina
Tasa neta de actividad
Tasa de población ocupada con educación profesional terminada y posgrado
Tasa neta de actividad femenina
Tasa neta de actividad masculina
Tasa de población ocupada como profesionales y técnicos
Tasa de población ocupada en la industria manufacturera
Tasa de población ocupada en el sector comercio
Tasa de población ocupada en servicios profesionales y técnicos y en servicios financieros
Tasa de población ocupada de obreros y empleados
Tasa de población ocupada que gana mas de 5 salarios mínimos
<u>Índices que operan en contra</u>
Tasa de población ocupada en la actividad agropecuaria
Tasa de población ocupada que gana menos de un salario mínimo
Tasa de población ocupada de trabajadores familiares no remunerados
Tasa de población ocupada de trabajadores familiares por cuenta propia
Tasa de participación de la población de 55 años y más (Pob. de 55 y más / PEA total)
Tasa de participación de la PEA de 12 a 14 años
Tasa de población ocupada sin instrucción

Fuente (1998). Jusidman, C. *La participación de la población en la actividad económica en México*.

Las brechas entre los mercados de las zonas rurales atrasadas y las zonas industrializadas es muy grande. A continuación se presentan los diez municipios con mayor índice (Cuadro 15) y en seguida, los diez con menor índice de desarrollo en sus mercados laborales (Cuadro 16).

Cuadro 15
Los 10 municipios con mayor índice de desarrollo del mercado de trabajo en el
Estado de Puebla

Municipio	Índice
Amozoc	47.81
Cuautlancingo	51.29
Juan Galindo	46.87
Puebla	54.06
San Martín Texmelucan	48.01
San Miguel Xoxtla	50.33
San Pedro Cholula	47.79
Tehuacán	49.88
Teteles de Ávila Castillo	46.64
Teziutlán	49.21

Fuente: Elaboración propia. Con base en datos de INEGI. Censo 2000.

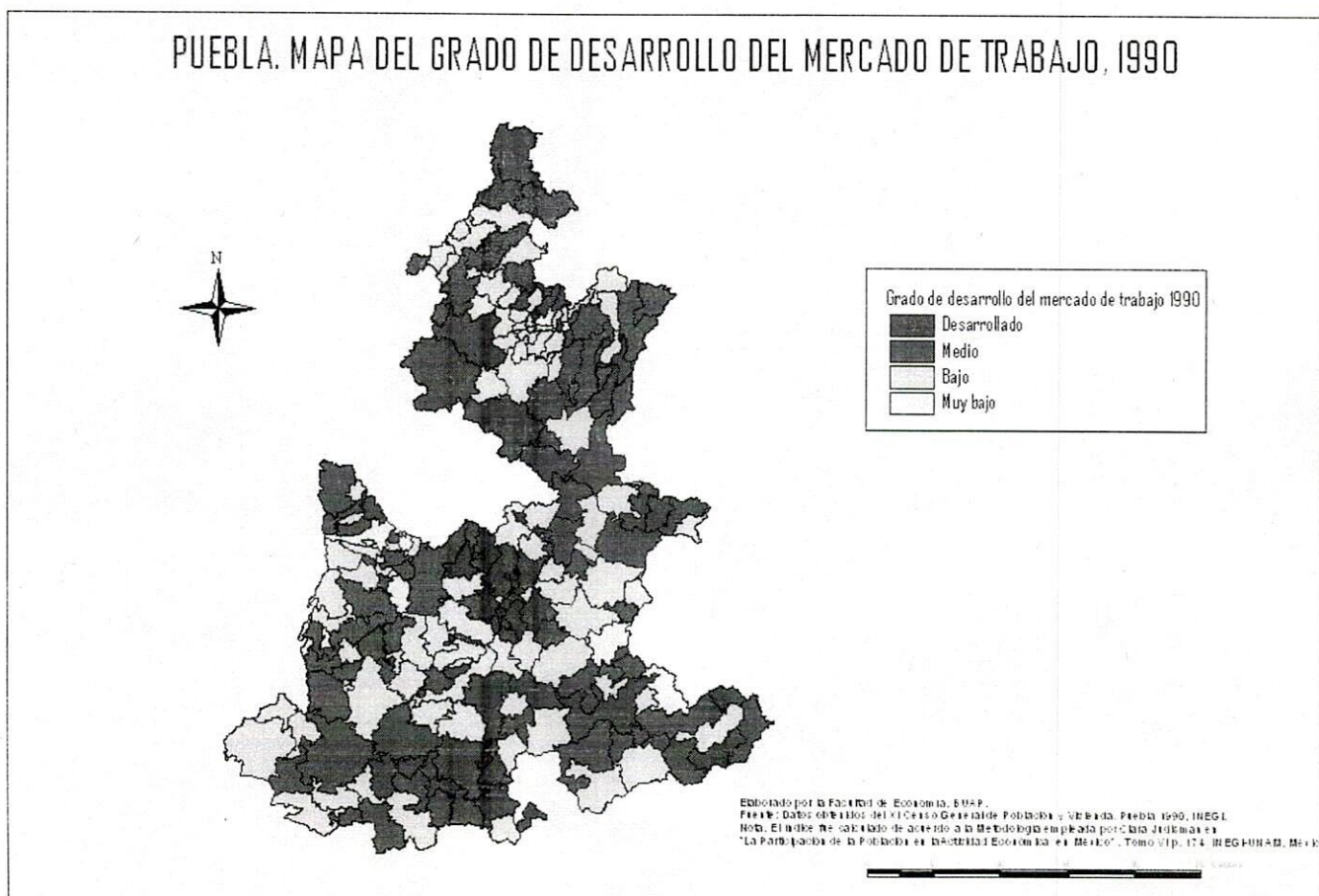
Cuadro 16
Los 10 municipios con menor índice de desarrollo del mercado de trabajo en el
Estado de Puebla

Municipio	Índice
Coatepec	28.79
Chiconcuautila	28.34
Chichiquila	29.73
Eloxochitlan	29.11
Hueytlalpan	28.94
Atlequizayan	29.71
Olintla	29.54
Tepemaxalco	29.59
Vicente Guerrero	29.06
Zoquiapan	28.23

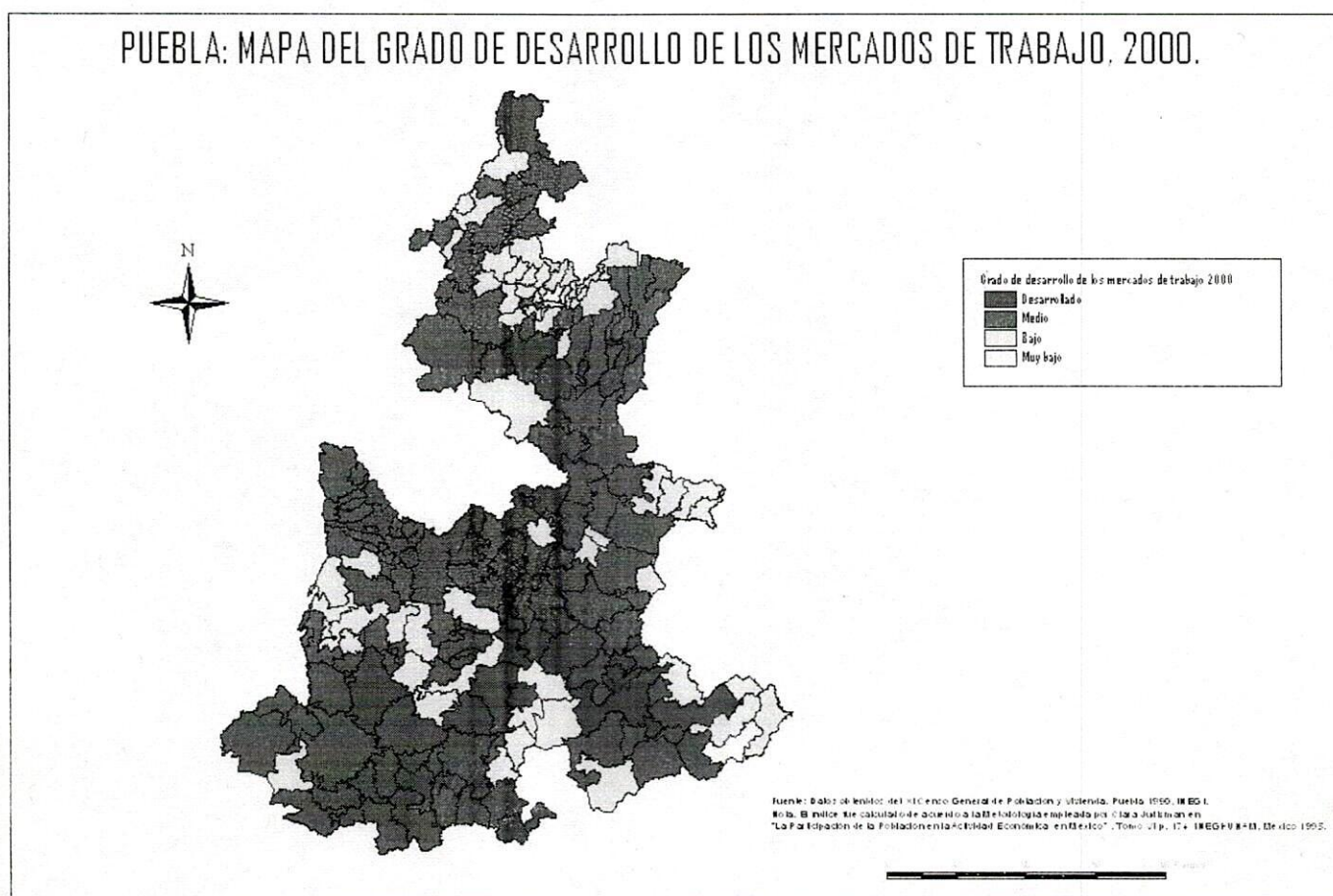
Fuente: Elaboración propia. Con base en datos de INEGI. Censo 2000.

Se presentan dos mapas del Estado de Puebla en los cuales se pueden apreciar las variaciones en el índice de desarrollo de los mercados de trabajo por municipio en la década que va de 1990 a 2000.

Según los indicadores de Jusidman ya señalados, se puede concluir que, en efecto, tenemos tres grandes áreas de acción del mercado laboral en Puebla; una de ellas concentra los empleos formales, mejor retribuidos y con mejores condiciones de trabajo y, otras dos áreas, donde esta acción se realiza en condiciones de escasa demanda de trabajadores y de bajos salarios. De los índices se puede inferir que ha habido un fortalecimiento económico generalizado a Puebla. La mayoría de los municipios, en diez años, ha mejorado el indicador de desarrollo. Se han consolidado algunos centros de actividad productiva que ya no se limitan al área de la capital del estado, en particular tenemos a Teziutlán y Huauchinango, al oriente a Tehuacán y al sur a Izúcar de Matamoros.



En 1990 había pocos núcleos de desarrollo que estuvieran fuera del área de influencia de la capital del estado; se limitaban prácticamente a Teziutlán y Tehuacán. En general se percibe el predominio de los mercados de nivel bajo y medio de desarrollo, los municipios con más bajo índice se localizan en la periferia geográfica del estado.



En el año 2000 se observa, por un lado, un crecimiento en el nivel de desarrollo del mercado laboral de la mayoría de los municipios y, por otro lado, una desconcentración de los mercados. Sin embargo, dicha desconcentración ha propiciado la configuración de una “franja de desarrollo” que ya se describió con anterioridad.

Si tomamos como referencia los índices a nivel de entidades federativas, Puebla se localiza en el tercer nivel que es el correspondiente a los estados con menor desarrollo de sus mercados de trabajo (JUSIDMAN: 1998).

Puebla ocupa la octava posición en importancia por su participación al PIB nacional, sin embargo su mercado de trabajo no se encuentra entre los más desarrollados, debido a su heterogeneidad.

El hablar de los índices de desarrollo de los mercados de trabajo a nivel municipal no implica que se esté planteando que cada uno de ellos es un mercado de trabajo en sí; más bien, se trata de un índice que expresa un cierto nivel de desarrollo general. En ese sentido las profundas diferencias (más de 20 puntos), indican dificultades que deben enfrentar los habitantes provenientes de un municipio de bajo índice de desarrollo cuando pretende insertarse en un mercado desarrollado. En los hechos se expresa como una resistencia que repele a quienes no tienen el nivel de competencia de los mercados desarrollados.

En el terreno geográfico que está entre la franja de desarrollo y las zonas geográficas menos desarrolladas, se constituyen lo que algunos investigadores de la industria automotriz y de autopartes han denominado como “greenfields” (BABSON y JUÁREZ: 2000), que son áreas con un pasado laboral agrícola muy reciente, por tanto su fuerza de trabajo carece de experiencia sindical, de capacidad de respuesta, de tradición de lucha y de respuesta colectiva; de modo que es una tierra elegida por aquellos empresarios que se proponen relaciones laborales altamente flexibilizadas. En el Estado de Puebla son zonas en las que se han localizado las maquiladoras.

Además de la concentración espacial, existe una concentración sectorial. En los Cuadros 17 y 18 se muestra el desplazamiento de la oferta de empleo hacia el sector terciario, básicamente en las ramas de comercio y servicios diversos. Dentro de esta actividad, en el Cuadro 19 resalta que se trata de empleados en servicios diversos y vendedores en general los que aglutinan los mayores porcentajes; es decir, actividades laborales que no requieren altos niveles de formación ni experiencia laboral o capacitación.

Cuadro 17**Puebla. Porcentaje de la población ocupada, según sector de actividad laboral. 1996**

Sector productivo	%
Primario	7.2
Secundario	11.8
Terciario	56.6

Fuente: INEGI (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México

Cuadro 18**Puebla. Porcentaje de la población ocupada, según rama del sector servicios en la que labora. 1996**

Rama productiva	%
Servicios diversos	34.6
Comercio	21.7
Industria de la transformación	15.3
Actividades agropecuarias	8.9
Transporte	2.9
Comunicaciones	2.6
Construcción	4.5

Fuente: INEGI (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México

Cuadro 19**Puebla. Porcentaje de la población ocupada, según ocupación laboral principal. 1996**

Ocupación principal	%
Empleados en servicios	14.3
Vendedores dependientes	12.5
Maestros y afines	11.4
Artesanos y obreros	8.7
Agricultores	7.8
Operadores de transporte	3.0
Trabajadores domésticos	2.3
Vendedores ambulantes	1.6
Oficinistas	4.0
Gerentes del sector privado	3.7

Fuente: INEGI (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México

Este tipo de desplazamientos de la demanda de trabajo hacia el sector servicios ofrece en general actividades con bajos requerimientos de formación, que en la nomenclatura de los segmentalistas sería una secundarización del mercado de trabajo.

Además de la concentración espacial y por sector productivo, está la concentración adicional por tamaño de establecimiento. Por un lado tenemos que los grandes establecimientos son los que engloban la mayor demanda de trabajo y pertenecen a las ramas más dinámicas; por otro lado, los establecimientos pequeños y micro particularmente en la empresa tradicional y los servicios representan alternativas de empleo por lo general informales que les están vedadas en los grandes establecimientos.

Cuadro 20

Puebla. Distribución de la población ocupada, según tamaño de establecimiento.

1996

Tamaño de establecimiento	%
una persona	20.2
de 2 a 5 personas	47.6
de 6 a 10 personas	4.7
de 11 a 15 personas	1.6
de 16 a 50 personas	5.5
de 51 a 100 personas	3.3
de 101 a 250 personas	3.0
de 251 y más	13.8

Fuente: INEGI (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México

Las actividades laborales por tamaño de establecimiento en el mercado laboral de la entidad poblana muestran que los micro y pequeños establecimientos son la “válvula de escape” que le permite mitigar sus problemas de desempleo. De hecho, si este mercado ha logrado “sortear” airoosamente los obstáculos, como se decía al inicio de este capítulo, ha sido

gracias al esfuerzo de supervivencia desplegado por los propios ciudadanos a través de búsquedas personales y familiares de autoempleo.

5.4 La formación escolar y el mercado de trabajo

Un tema importante para entender el funcionamiento actual de los mercados de trabajo es el conocimiento, que en una de sus expresiones más habituales se identifica con la escolaridad.

La escolaridad ha sido considerada por los neoclásicos como uno de los factores de la producción que define la productividad marginal y, por tanto, fundamental en el momento de obtener el empleo y el salario. Otras corrientes le asignan a la escolaridad un sentido indicador de entrenabilidad, o de otras señales que pueden apoyar a los empresarios en la contratación. Sin embargo, la idea más generalizada entre los estudiosos es que al final tendrán mayores posibilidades de ser empleados y sus ingresos serán superiores a los que obtendría sin estudiar.

Esta lógica es la que acerca tanto al mercado de trabajo como al sistema educativo. En el modelo de resistencias se indicó que todos los empleadores toman en cuenta la escolaridad; entre ella y las exigencias de formación que imponga el nuevo puesto de trabajo se define el punto de entrada al que puede integrarse el buscador de empleo.

La difusión de la sociedad basada en el conocimiento y el proceso de cambio tecnológico estarían presionando a la elevación gradual de la escolaridad en todos los países y se esperaría que la futura demanda de trabajadores incluyera la creciente necesidad de una mayor formación de los recursos humanos. Por tanto, los sistemas escolares tendrían que ser cada vez más generalizados y actualizados.

Se mencionó que la probabilidad de ser empleado no depende exclusivamente de la escolaridad, también influyen resistencias de tipo social que, en un cierto momento, pueden romper la armonía entre el sistema educativo y el mercado de trabajo. En ese caso, la escuela pudiera no cumplir las expectativas de la planta productiva ni de las personas.

El sistema educativo de Puebla se halla sujeto a las directrices de una política educativa centralista. Aun así, muestra peculiaridades interesantes.

El sistema educativo poblano ha privilegiado, al igual que en el resto del país, el nivel básico, especialmente los estudios de primaria, así como los estudios destinados a la alfabetización de adultos. La formación y capacitación para el trabajo ha tenido poco impulso, especialmente al inicio de la década de los noventa, aunque hacia finales de dicha década haya tenido un repunte importante, lo cual puede deberse a las exigencias por fuerza de trabajo calificada en niveles técnicos.

Es fuerte el nivel superior, y de posgrado, lo cual contrasta con la debilidad del nivel medio superior que tiene una alta dispersión organizacional y también evidencia altas cifras de reprobación y deserción. Las tasas de eficiencia terminal en el bachillerato andan alrededor de 70%, mientras su tasa de reprobación es aproximadamente de 35% (INEGI:2000).

La preocupación por la debilidad organizativa y de resultados del bachillerato, radica en que es donde se agrupa el máximo de carreras técnicas de formación para el trabajo, lo cual no favorece a sus egresados para lograr una mejor inserción en el mercado de trabajo.

En el Cuadro 21 se presenta la matrícula de cada uno de los niveles del sistema educativo poblano, desde el preescolar hasta el superior y de posgrado durante la década de los noventa.

Cuadro 21

Puebla. Evolución de la matrícula por niveles en el sistema educativo (miles) 1990-2000

Ciclo escolar	Preescolar	Primaria	Secundaria	Capac.p/trab	Bachillerato	Superior	Posgrado
1990-91	156.8	783.5	201.1	12.1	107.8	95.0	0.9
1991-92	158.1	785.0	200.8	12.3	106.6	97.5	0.9
1992-93	156.6	788.9	202.3	10.1	103.0	83.0	1.9
1993-94	162.5	794.9	207.0	9.3	100.5	87.1	2.2
1994-95	182.2	801.8	214.3	9.6	98.7	90.3	3.2
1995-96	185.4	803.1	225.3	11.4	104.9	88.7	3.7
1996-97	190.8	807.3	232.8	12.3	112.2	83.6	5.2
1997-98	197.5	815.5	242.5	22.3	118.2	83.7	7.2
1998-99	199.7	822.3	253.9	22.6	126.7	87.4	8.3
1999-00 e/	216.0	824.8	269.7	23.4	133.4	92.4	7.7

Fuente: INEGI. (2000). Estadísticas educativas. México

Todos los niveles educativos se han desarrollado, pero destaca la capacitación para el trabajo, pues aunque su tamaño es modesto, prácticamente ha duplicado su matrícula. El nivel superior evidencia una reducción en la matrícula, no por caída de la demanda sino por limitaciones al ingreso. Es notable el crecimiento del posgrado en el Estado de Puebla

En el Cuadro 22 se muestran los porcentajes de hombres y mujeres que tienen empleo o que están desocupadas según el nivel de educación que poseen.

Cuadro 22
Puebla. Relación porcentual del nivel de instrucción de la PEA, según condición de ocupación y sexo. 1996

Población	Puebla			
	Ocupados		Desocupados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	100	100	100	100
Sin instrucción	12.0	15.7	9.8	13.0
Primaria incompleta	27.8	23.2	4.3	13.7
Primaria completa	23.9	21.8	17.8	12.4
Secundaria	21.7	24.1	41.2	31.2
Bachillerato y Superior	14.6	15.2	26.9	29.7

Fuente: INEGI (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México

El nivel que predomina es el de la educación básica completa. Llama la atención que entre los desempleados aparezca un mayor número con bachillerato y superior que aquellos que no tienen educación. En general, la educación básica es el nivel de formación que prevalece en la PEA del estado, que coincide la escolaridad promedio estimada a partir de la Encuesta Nacional de Empleo que fue de 7.6 años.

La inequidad del sistema educativo se traslada al mercado laboral en la forma de desigualdades en el ingreso y en la empleabilidad, aunque es probable que, como ocurre a nivel nacional, las desigualdades sean mayores en el ámbito laboral que en la distribución de la educación (LLAMAS: 1989).

El segmento de educación superior es muy fuerte en Puebla, tiene gran tradición y es notable la presencia de la educación privada que muestra un alto nivel de competencia, especialmente después de la política de limitar el ingreso en las universidades públicas, bajo el argumento de elevar la calidad de su servicio.

Los estudios superiores siguen una tradición respecto a las carreras agrupadas en las ciencias sociales y humanidades.

Cuadro 23

Puebla. Programas de estudio, según disciplina científica (2001)

Nivel académico	Cs. Exactas y Naturales		Tecnologías y Cs. Médicas		Cs. Sociales y Humanidades		Tecnologías y Cs de la Ingeniería		Tecnologías y Cs. Agropecuarias		Total	
	Prog	%	Prog	%	Prog	%	Prog	%	Prog	%	Prog	%
Licenciatura	60	8.8	33	4.8	417	61.1	153	22.4	19	2.8	682	71.4
Especialidad	---	---	1	8.3	10	83.3	1	8.3	---	---	12	1.3
Maestría	18	7.6	11	4.6	176	74.3	31	13.1	1	0.4	237	25.0
Doctorado	11	47.8	---	---	9	39.1	3	13.1	---	---	23	2.4
Total	89	9.3	45	4.7	612	64.2	188	19.7	20	2.1	954	100.0

Fuente: CECyT (2001). Puebla

Los estudios de licenciatura concentran 71% de la demanda, sin embargo la demanda que exhiben los programas de maestría (25%) es cada vez más importante y significativa. En relación a las disciplinas más demandadas, encontramos en primer lugar a las de ciencias sociales, seguidas de las ingenierías y ciencias exactas. Las menos solicitadas son las relacionadas con las tecnologías agropecuarias, que no sólo presentan baja demanda sino que evidencian una despreocupación institucional por alentar este tipo de formación. Sólo son 20 los programas que se ofrecen en ciencias agropecuarias, mientras que en las ciencias sociales, ingeniería y ciencias exactas se ofrecen, 612, 188 y 89 respectivamente.

Contrariamente a lo que se observa en los estudios de doctorado a nivel nacional, en Puebla los de mayor demanda son los relacionados con las ciencias exactas y naturales, que tienen una gran tradición en la localidad. La empresa Motorola instaló en el 2000 su centro de investigación electrónica en comunicación que encabeza estas actividades en América Latina.

En el estado existen 135 instituciones de educación superior que disponen de 157 planteles, lo cual es un número extraordinario para el tamaño de la población; sin embargo, la calidad de la oferta educativa brindada por estos planteles es muy heterogénea, al parecer, los principales espacios laborales existentes en este estado han alentado una política salarial basada en evaluaciones sobre certificados. Esto se ha reflejado hacia el mercado de trabajo,

emitiendo señales de necesidad de incrementar la certificación al margen de la necesidad personal de consolidar algún conocimiento.

Incluso, la demanda se ha orientado hacia las instituciones capaces de certificar sin grandes requisitos o esfuerzos intelectuales, que por lo mismo no requieren tanta infraestructura física y humana y por lo mismo son más baratas. En este panorama, encontramos tan sólo diez instituciones realmente consolidadas que cumplen con los estándares educativos de primer nivel.

Cuadro 24. Puebla. Estructura de la oferta, según nivel de integración de los programas de licenciatura y posgrado

Estructura de la oferta	Número de planteles	%
Sólo licenciatura	91	58.7
Sólo especialidad	1	0.7
Sólo maestrías	22	14.2
Licenciatura más especialidad	1	0.7
Licenciatura más maestrías	30	19.4
Maestría más especialidad	1	0.7
Maestría más doctorado	1	0.7
Licenciatura, + maestría, + especialidad	3	1.9
Licenciatura, + maestría, + doctorado	5	3.2
TOTAL	157*	100.0

Fuente: CECyT (2001). Puebla

* esta cifra considera la totalidad de planteles, pues las IES son 135, sólo que algunas de ellas tienen varios planteles

Según la evaluación que hace el CONACYT de los posgrados, Puebla ocupa un lugar muy destacado en relación al nivel de excelencia de sus programas. Ocupa el primer lugar dentro de los estados que conforman la región 5 de ANUIES, que es una de las más competitivas a nivel nacional, ya que en ella figuran estados como Morelos y el estado de México.

Cuadro 25. Estados de la región 5 de ANUIES que tienen programas de excelencia

Estado	No. de instituciones		Maestría	Doctorado
Puebla	Pública	2 (BUAP, INAOE)	16	11
	Privada	1 (UDLA)	5	---
Estado de México	Pública	5	18	10
	Privada	1	2	1
Morelos	Pública	3	6	4
	Privada	1	1	1
Querétaro	Pública	2	5	2
	Privada	1	1	---
Tlaxcala	Pública	3	3	---
	Privada	---	---	---

Fuente: ANUIES. Posgrados de excelencia en la región 5. 2000

El sistema educativo estatal es bastante complejo y tiene las siguientes características: amplia tradición; es de los más grandes en México; grandes inequidades; su nivel superior y de posgrado es de los más importantes en el país; la presencia de la educación privada es tradicionalmente importante, especialmente en los niveles superior y de posgrado.

En el nivel de las fortalezas y debilidades podemos mencionar que:

- en primaria y secundaria existe al menos una escuela en cada uno de los 217 municipios (INEGI: 2000)
- se ha abatido de manera importante- sin lograr su erradicación- el analfabetismo
- es muy amplia la cobertura educativa (asistencia) para los poblanos entre 6 y 14 años
- es muy fuerte la caída de atención educativa (asistencia) a los poblanos entre 15 y 24 años. Dos tercios ya no continúan con algún tipo de estudios.
- No existe un proyecto estatal de educación que resuelva los problemas específicos del estado. Heredó los mismos problemas de organización del sistema centralizado

Desde el punto de vista del mercado de trabajo, Puebla representa un caudal de recursos humanos con educación heterogénea, pero con altos niveles de formación en las zonas urbanas. Se podría considerar que las ramas modernas podrían encontrar en las áreas urbanas de este estado –no necesariamente en la capital– un espacio de consecución fácil de recursos humanos con alta calificación.

5.5 El mercado de trabajo y las mujeres

Es natural que exista una serie de decisiones tomadas dentro del mercado laboral que no siempre se ajustan a los lineamientos neoclásicos que propone esta teoría, pero en el caso del mercado laboral de Puebla es muy importante la desviación de los criterios típicos de mercado, es el caso de la manera adversa en que la mujer se incorpora a este mercado de trabajo.

En el Cuadro 26 se indica que las mujeres ocupan 30.8% de los empleos existentes en esta entidad, mientras que su proporción en términos de la población total es ligeramente superior a 50%. Esto se traduciría hacia el mercado de trabajo –en el caso de que fuera igualitario– en que las mujeres también fueran contratadas en una relación similar a 50%; el hecho de que sea inferior significa que existen razones en el mercado, o en la formas de existencia de los poblanos, que no permiten que las mujeres se incorporen en condiciones más igualitarias al empleo.

Cuadro 26. Puebla. Composición de la PEA por sexo. 1996

Población	Total	Puebla			
		Hombres		Mujeres	
		Absolutos	Relativos (%)	Absolutos	Relativos (%)
Total	3,177,100	1,509,399	47.5	1,667,701	52.5
PEA	1,691,461	1,172,004	69.2	519,457	30.8
PEI	1,485,638	337,395	22.7	1,148,244	81.3

Fuente: INEGI (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México

La competencia por empleo al interior de población femenina, hasta ahora se ha definido a favor de la mujer casada. La tasa de desempleo abierto de las casadas es bastante menor (1.1%) que el promedio estatal. Por su parte, las solteras desempleadas casi duplican la tasa de desempleo abierto estatal (4.3%).

Cuadro 27. Puebla. PEA femenina por estado civil y condición de actividad (%)

Estado civil	PEA femenina	
	Ocupada	Desocupada
Soltera	37.9	68.8
Casada o en unión libre	45.2	20.8
Separada o divorciada	7.9	6.7
Viuda	9.0	3.6

Fuente: INEGI (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México

Con los datos de la ENE 1996, se encontró que de la población desempleada, las mujeres ocupan 72.8 %, mientras los hombres sólo 27.2 %. En este contexto, encontramos un comportamiento de parte del sector femenino de la sociedad poblana que por alguna razón no es demandada por el mercado de trabajo o bien ellas no mantienen interés por ser ocupadas laboralmente.

En el nivel de los ingresos, las mujeres confrontan condiciones similares de desigualdad. Al menos 80 % de ellas percibe menos de dos salarios mínimos, especialmente si su educación es menor al bachillerato (ver Cuadro 28).

Cuadro 28. Puebla. Nivel de ingreso de las mujeres empleadas, según nivel de instrucción (%)

	sin ingreso	menos de 1 s.m.	entre 1 y 2 s.m.	entre 2 y 5 s.m.	TOTAL
sin instruccion	35.9	45.1	15.8	2.7	100.0
con primaria incompleta	37.3	38.6	21.2	3.0	100.0
primaria terminada	25.3	35.0	30.8	8.4	100.0
con secundaria incompleta	43.6	23.1	23.1	10.3	100.0
secundaria terminada	12.4	19.3	41.0	26.9	100.0
medio superior incompleto	33.3	23.8	23.8	19.0	100.0
medio superior terminada	18.4	21.1	39.5	21.1	100.0
superior incompleto	27.3	18.2	9.1	45.5	100.0
superior terminado	1.8	8.0	23.0	65.5	100.0

Fuente: INEGI (1999). Encuesta Nacional de Empleo. México

En términos generales, el ingreso de las mujeres crece conforme poseen mayor educación; es así que, el 90% de las mujeres sin instrucción no ganan más de un salario mínimo al mes; aquellas que tienen hasta secundaria incompleta no llegan a ganar más de 2 salarios mínimos y las que terminan la secundaria tienen altas probabilidades de colocarse en empleos de dos salarios mínimos y conforme van avanzando en niveles educativos crece la posibilidad de que asciendan en la escala de ingreso pero hay un límite que se cierra hacia los cinco salarios mínimos mensuales.

El porcentaje de mujeres que trabajan sin retribución alguna es bastante alto, especialmente cuando tienen menor nivel de educación; sin embargo, realmente sólo escapan a esta condición las que tienen licenciatura terminada.

5.6 La informalidad en el mercado de trabajo

Otro de los elementos que dan forma al mercado de trabajo es la cantidad existente de trabajos informales, en la medida que significan el límite más próximo de las expectativas reales de los desempleados, tanto en términos de condiciones de trabajo como de salarios.

El mercado de trabajo en Puebla presenta bajos niveles de desempleo abierto. Una posible explicación es que el desempleo se canalice a ocupaciones ubicadas en ese sombrío espacio del mercado que se conoce bajo el eufemismo de “mercado informal”. Realmente no se trata de otro mercado de trabajo, sino que son espacios del mismo mercado en los cuales no prevalece la normatividad vigente además de que existe una alta competencia entre sus participantes.

Las resistencias del mercado, combinadas con la reducida demanda de fuerza de trabajo, obligan a que cierto grupo de buscadores de empleo derive su búsqueda hacia el autoempleo o el empleo asalariado en microempresas que ni siquiera cuentan con registro oficial, pero además están otro tipo de empleos que aún estando registrados se distinguen por tener bajos salarios, inestabilidad contractual, malos ambientes laborales, carencia de prestaciones y otro tipo de carencias que constituyen ambientes que no siempre promueven una mayor satisfacción por la labor realizada.

La informalidad es un espacio del mercado en donde confluyen las franjas de acción laboral que tienen puestos de trabajo con pocos requisitos de educación formal y de capacitación para los buscadores. Son trabajos creados con baja inversión y en los cuales la productividad se logra a partir de la eliminación o reducción de costos; por tanto, las condiciones de trabajo son malas en general.

La dimensión de este espacio informal del mercado de trabajo se ha visto hasta ahora como un fenómeno marginal, de poca importancia; sin embargo, en la actualidad encontramos mercados en los cuales la informalidad comienza a dominar al mercado en su conjunto, la cantidad de personas que laboran en este tipo de empleo es muy abundante.

No existe un consenso acerca de lo que se debe entender por informalidad y mucho menos sobre cómo medirla; por tanto, se hará una propuesta sobre este punto. Para este trabajo se consideró informal todo empleo que no ofrece el aguinaldo ni seguridad social de manera obligada, además de otras dos prestaciones (cualesquiera), como vacaciones con goce de sueldo, fondo para el retiro, créditos para adquisición de casa.

A partir de la ENE96 se hicieron algunas valoraciones sobre el mercado de trabajo, descompuesto en los segmentos de formal e informal, que a continuación se exponen:

Cuadro 29. Puebla. Mercado formal e informal

Tipo de mercado	Porcentaje de participación en la población ocupada
Total	100 %
Formal	25.9 %
Informal	74.0 %

Fuente: INEGI. (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México

El tamaño del sector informal en Puebla (74%), está por arriba de lo que han calculado para México otros investigadores, quienes estiman que a nivel nacional este valor oscila alrededor de 54% (HERNÁNDEZ, GARRO Y LLAMAS: 2000).

Esta misma estructura formal-informal, se presenta en el Cuadro 30, pero ahora haciendo el cruce con el tamaño de establecimiento en que se desempeñan estos trabajadores.

Cuadro 30. Puebla. Población ocupada en el sector informal y formal, según tamaño de establecimiento (%). 1996

Tamaño de empresa	formal		informal		Total
	ocupación	%	ocupación	%	
personal	1	0.06	2079	41.00	2080
micro	148	8.31	2495	49.20	2643
pequeña	414	23.26	271	5.34	685
mediana	187	10.51	51	1.01	238
grande	1030	57.87	175	3.45	1205
Total	1780	100.00	5071	100.00	6851

Fuente: INEGI. (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México.

Casi la totalidad de los trabajadores del sector informal (90%), se desempeñan en empresas personales o de tamaño micro, la mayor parte son agricultores en su propia parcela, seguidos de artesanos y ayudantes de obrero y vendedores en el sector servicios.

Las ocupaciones formales están concentradas fundamentalmente en las empresas grandes, aunque de manera menos significativa todos los tamaños de empresa disponen de paquetes de empleo formal.

En el sector informal existe un cierto tipo de subocupación en la medida que se trabaja por debajo de las 35 horas a la semana con mayor frecuencia que en el sector formal, según se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 31. Puebla. Subocupación en el sector informal y formal según la jornada de trabajo semanal. 1996

Tipo de mercado	< 35 horas	Entre 40-48 horas
Informal	25.4 %	35.1 %
Formal	17.8 %	60.8%

Fuente: INEGI. (1996). Encuesta Nacional de Empleo. México.

Hay una gran fortaleza del mercado informal y una atomización en el tamaño de la planta productiva que propicia condiciones de trabajo poco propicias para el buen desarrollo de las capacidades productivas.

5.7 El mercado de trabajo y los jóvenes

Si consideramos que los jóvenes en el mercado de trabajo son los que tienen entre 12 y 25 años, encontramos en el Cuadro 32 que éstos no representan más del 28.9 % del personal ocupado en Puebla, cifra de representación que es casi idéntica al peso que esta cohorte de edad tiene en la población total en el estado (28.3%) (INEGI: Censo 2000).

Cuadro 32. Puebla. Tasa de participación en el Empleo, según grupo de edad

Grupo de edad	%	% acumulado
entre 12 y 19	16.4	16.4
entre 20 y 24	12.5	28.9
entre 25 y 34	24.2	53.1
entre 35 y 44	20.6	73.7
más de 45 años	26.3	100.0
Total	100.0	

FUENTE: INEGI. (1999). Encuesta Nacional de Empleo. México

Un argumento para no contratar a más jóvenes podría ser un bajo nivel de educación, no obstante, no es lo que ocurre con los jóvenes en el estado de Puebla, según la información que contiene el Cuadro 33, se percibe que los jóvenes tienen, en general, mayor educación que los de mayor edad.

Los jóvenes muestran mayor nivel de educación que el resto de cohortes, desde la secundaria terminada hasta el nivel superior incompleto. Sólo la cohorte de 26 a 30 años tiene mayor número de ciudadanos con educación superior terminada, pero es más débil en superior incompleta y bachillerato completo e incompleto.

Cuadro 33. Puebla. Nivel de escolaridad, según grupo de edad. 1996

Grupo de edad	Nivel de escolaridad									Total
	sin instrucción	con primaria incompleta	primaria terminada	con secundaria incompleta	secundaria terminada	medio superior incompleto	medio superior terminada	superior incompleto	superior terminado	
12-15	3.1	7.9	5.1	19.9	1.9	2.1	0	0	0	4.3
16-20	5.6	9.3	11.6	20.6	18.0	21.9	12.9	10.3	0.3	11.3
21- 25	5.0	6.5	10.3	18.3	22.9	15.7	33.7	27.4	10.1	14.0
26-30	7.8	8.0	11.2	10.5	16.6	15.7	18.9	22.2	23.9	13.9
31-35	5.8	9.1	11.3	10.5	12.2	15.3	12.4	11.1	19.2	11.8
35-40	10.5	11.3	13.3	6.2	9.9	12.8	10.0	12.8	17.1	11.9
41-45	8.8	10.2	11.6	5.2	7.8	6.6	6.5	5.1	9.0	9.1
46-50	9.5	10.2	9.9	3.6	4.4	4.5	3.2	5.1	9.8	7.8
51 y mas	43.8	27.6	15.7	5.2	6.5	5.4	2.4	6.0	10.5	16.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

FUENTE: INEGI. (1999). Encuesta Nacional de Empleo. México

Veremos ahora, en el Cuadro 34, la manera en que se corresponden los ingresos con la edad.

Cuadro 34. Puebla. Nivel de ingresos, según grupo de edad. 1996

grupo de edad	Número de salarios mínimos que gana		
	Sin ingresos	menor a 2 s.m.	superior a 2 s.m.
12-15	22.1	4.2	0.3
16-20	20.7	13.8	5.3
21- 25	12.9	11.6	13.5
26-30	8.8	11.7	17.5
31-35	8.0	10.2	15.9
35-40	8.3	11.1	15.6
41-45	4.2	8.5	10.8
46-50	4.4	7.1	9.0
51 y mas	10.6	21.7	12.1
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: INEGI. (1999). Encuesta Nacional de Empleo. México

En términos del ingreso, parecen evidentes las diferencias que existen entre los grupos de menores a 25 años y los de mayor edad, pues los mayores agrupamientos de personal sin salario son precisamente los menores de 25 años.

No hay que olvidar que detrás de la variable edad generalmente está asociada la experiencia laboral, que en el caso de los jóvenes podría explicar los menores ingresos salariales.

5.8 Aplicación del modelo basado en resistencias

Según se ha venido planteando en los capítulos anteriores, la aplicación del modelo basado en resistencias a las condiciones existente en el estado de Puebla nos debe permitir al menos dos cosas fundamentales:

- cuantificar el peso específico de las dimensiones social y productiva para conocer a cuál se le otorga mayor importancia en el mercado de trabajo poblano.
- definir cuál es la probabilidad de colocación de un buscador de empleo con ciertos atributos en el mercado de trabajo poblano.

El modelo de mercado basado en resistencias permite plantear un mecanismo para hacer cuantificaciones de algunos de los comportamientos que muestra dicho mercado. En este apartado nos limitaremos a calcular la empleabilidad de un buscador de empleo en el mercado de trabajo poblano, a partir de los atributos con que está dotado. Pero además, buscaremos la determinación del peso que tienen las variables explicativas en el modelo de resistencias.

La regresión logística es un procedimiento que permite incluir a variables de mercado, independientemente de si son de naturaleza productiva o social. Esta peculiaridad permite llegar a una conclusión sobre la dimensión que más influye en la definición del empleo. Las

variables explicativas básicas utilizadas en el análisis son: sexo, experiencia laboral, estado civil, escolaridad y tamaño de familia.

Las variables sexo y estado civil son cualitativas, así que se deben transformar a variables Dummies², el nivel de estudios se utiliza en su expresión de años de escolaridad cursados y la experiencia laboral se calcula a partir de la edad a través de la transformación de Mincer que se representa de la siguiente manera:

$$\text{Experiencia laboral} = (\text{edad}-6) - \text{escolaridad}$$

Las variables: número de hijos, edad y escolaridad, son cuantitativas y continuas. La empleabilidad está representada por la función logit:

$$\ln [p / (1-p)]$$

La ecuación logística que obtengamos se deberá ajustar a la siguiente representación general:

$$\ln [P / (1 - P)] = \beta_0 + \beta_1 X_{\text{sexo}} + \beta_2 X_{\text{edad}} + \beta_3 X_{\text{\# hijos}} + \beta_4 X_{\text{esc.}} + \beta_6 X_{\text{estado civil}}$$

La regresión estimada para definir la empleabilidad en el mercado de trabajo en Puebla, es:

² Con el sexo la transformación es simple pues sólo tiene dos alternativas, así que una de ellas, que en este caso serán las mujeres, se queda como valor base, que asume el valor cero y los hombres el valor uno. Para el estado civil la situación se complica pues son cinco las opciones que contiene (soltero, casado, viudo, separado y unión libre), éstas cinco opciones se transforman quedando dos variables Dummies, que es el máximo a que se pueden reducir: una que contiene a las opciones casado y unión libre y la otra a las restantes (soltero, viudo y divorciado).

$$\begin{aligned}
 [\ln p / (1-p)] = & 0.1243 - [1.5115] X_{\text{sexo}} + [0.0035] X_{\text{edad}} \\
 & - [0.1282] X_{\text{\#de hijos}} + [0.0185] X_{\text{esc.}} \\
 & + [1.1338] X_{\text{estado civil(2)}} + [1.0057] X_{\text{estado civil (1)}}
 \end{aligned}$$

De la regresión general se presenta la capacidad explicativa del modelo, que es del 69.89%; esto es, las variables incluidas en el modelo explican 70% aproximadamente de las variaciones en la empleabilidad.

La regresión logística que se calculó para el estado de Puebla, nos dio los siguientes valores:

Capacidad explicativa del modelo = 69.9 %

Número de casos considerados = 13, 778

Cuadro 35. Puebla. Regresión logística aplicada al mercado laboral. 1996

Variable	β	Wald	Significancia
Sexo (mujer)	- 1. 5115	1100.21	0.0000
Experiencia laboral	0.0035	5.12	0.0236
Est. Civil (casados)	1.1338	146.39	0.0000
Est. Civil (solteros)	1.0057	386.74	0.0000
Número de hijos	-0.1282	124.67	0.0000
Escolaridad	0.0220	20.40	0.0000
CONSTANTE	0.1453	6.44	0.0111

Fuente: Elaboración propia con información del INEGI. ENE 1996. México

La importancia de las variables explicativas la va definiendo el valor del estadístico de Wald, ya que la regresión se realiza por iteraciones, de modo que las variables que van teniendo mayor significancia explicativa en el modelo son las que se incluyen primero y después se van incluyendo las de menor nivel de significancia. De esa manera, las primeras variables tomadas para la iteración son las de mayor importancia.

El valor de β es el coeficiente con el cual operará cada variable en la ecuación resultante. El valor de la significancia permite conocer si se han elegido adecuadamente las variables, o

si alguna de ellas no es pertinente al fenómeno. Si los valores de significancia no rebasan 0.05000, la variable es estadísticamente significativa en la explicación del fenómeno de la empleabilidad. Los datos utilizados incluyen desempleados y personal ocupado.

La importancia explicativa de las variables en el fenómeno de la empleabilidad, definida a partir de sus valores de significancia, nos permite presentarlas en el siguiente orden: primero el sexo; después el estado civil (en primer lugar los solteros y en segundo lugar los casados o que vivan en unión libre), le sigue en importancia el tamaño de familia (número de hijos), la escolaridad y finalmente la experiencia laboral.

Esto permitiría suponer que el mercado de trabajo en Puebla considera tanto criterios de interés productivo como criterios de interés social en la definición de asignar un empleo; sin embargo, tienen mayor importancia los de índole social y no los productivos como lo sugeriría un funcionamiento más lógico en términos económicos.

5.8.1 El género como una resistencia

La ecuación básica para realizar el cálculo de la empleabilidad tomando como resistencia al género es:

$$[\ln p / (1-p)] = L = 0.1243 - [1.5115] X_{\text{sexo}} + [0.0035] X_{\text{edad}} - [0.1282] X_{\text{\#de hijos}} + [0.0185] X_{\text{esc.}} + [1.07] X_{\text{estado civil}} \quad (1)$$

a) para hombres:

$$L_{\text{hombres}} = C - 1.5115 = Z(h)$$

donde: $C = [0.1243 + 0.0035 X_{\text{edad}} - 0.1282 X_{\text{\#de hijos}} + 0.0185 X_{\text{esc.}} + 1.07 X_{\text{estado civil}}]$

b) para mujeres:

$$L \text{ mujeres} = C = Z (m)$$

El cálculo de la empleabilidad se hará a partir de la expresión:

$$P = e^z / (1 + e^z) \quad (2)$$

Los resultados de empleabilidad obtenidos en función del género son:

Cuadro 36. Puebla. Valores de empleabilidad obtenidos manteniendo al género como resistencia. 1996

Condición	"P" (probabilidad de empleo)
Hombres	0.615 (61.5%)
Mujeres	0.261 (26.1%)

Fuente: elaboración propia (2001)

La diferencia estimada en la empleabilidad por género es muy grande. Lo que significa que la posibilidad de que un hombre obtenga un empleo en el mercado de trabajo poblano es poco más del doble de las que tiene una mujer, en igualdad de condiciones. Este resultado resulta congruente con lo expresado anteriormente acerca de que el género resultó la variable con mayor peso en la definición del modelo basado en resistencias.

5.8.2 La escolaridad como una resistencia

Realizando el cálculo de empleabilidad, pero ahora tomando el efecto de la escolaridad como una resistencia, tenemos el siguiente conjunto de ecuaciones:

A partir de la ecuación básica (1), se encuentra la expresión simplificada:

$$L_{esc} = C + 0.0185 X_{esc} = Z(esc)$$

donde: $C = [0.1243 - 1.5115X_{sexo} + 0.0035 X_{edad} - 0.1282 X_{\#de hijos} + 1.07 X_{estado civil}]$

El cálculo de la empleabilidad se hará asignando valores a la variable de escolaridad (X_{esc}), de 1 a 17 años de formación.

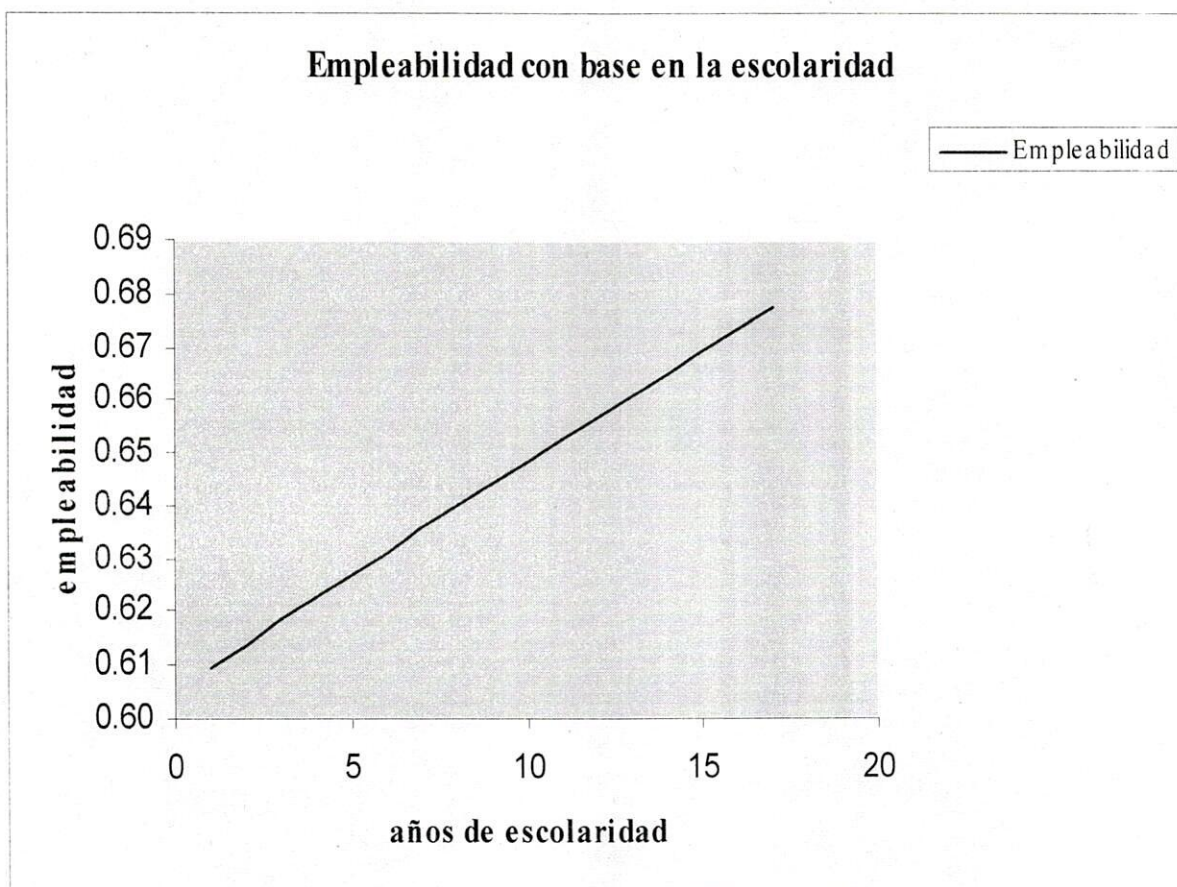
El siguiente cuadro da cuenta de ello:

Cuadro 37. Puebla. Empleabilidad según el número de años de formación. 1996

Años de escolaridad	Empleabilidad	Años de escolaridad	Empleabilidad
1	0.61	10	0.65
2	0.61	11	0.65
3	0.62	12	0.66
4	0.62	13	0.66
5	0.63	14	0.66
6	0.63	15	0.67
7	0.64	16	0.67
8	0.64	17	0.68
9	0.64	-----	-----

Fuente: elaboración propia (2001)

Esto se puede representar en la siguiente gráfica:



Es evidente el impacto positivo que tiene la escolaridad sobre la probabilidad de ser empleado, en ese sentido, pareciera que se cumple el criterio planteado por la teoría del capital humano; no obstante, el incremento en la movilidad de empleo al incrementar los años de escolaridad es modesto si se lo compara con otras variables como el género.

La lectura que se podría hacer de este comportamiento es que, como ya se mencionó, en el mercado de trabajo poblano actúan tanto criterios de interés productivo como de interés social; la escolaridad es una variable productiva por excelencia y el hecho de que aparezca influyendo positivamente sobre la empleabilidad se entiende como una señal que emite el mercado de trabajo para ubicar a un buscador en un puerto de entrada, tomando como base su formación.

El arribo a un puerto de entrada sí parece definido por criterios productivos, pero eso no garantiza la obtención del empleo, pues allí inicia la acción de las resistencias de importancia social. Esto se observa en los bajos niveles de empleabilidad que se logran aún teniendo 17

años de formación, lo cual equivale a tener una carrera profesional; sin embargo, eso sólo contribuye con 68% de las probabilidades de conseguir empleo, según se presenta la información del Cuadro 38.

Cuadro 38. Puebla. Contribución de la escolaridad a la empleabilidad. 1966

Nivel de formación escolar	Contribución a la probabilidad de emplearse
Sin estudios	60 %
Primaria terminada	63 %
Secundaria terminada	64 %
Bachillerato terminado	66 %
Superior terminada	68 %

Fuente: elaboración propia (2001)

Realmente, la contribución de la escolaridad a la probabilidad de obtener empleo es baja aunque significativa.

5.8.3 Interacción del género y la escolaridad como efecto combinado sobre la empleabilidad

Existe la posibilidad de que las resistencias al actuar produzcan un efecto combinado. Para confirmarlo utilizaremos las variables escolaridad y género.

De nueva cuenta, la ecuación (1) es la básica y a partir de ella obtenemos las siguientes ecuaciones simplificadas:

$$Z = C - (1.5115) X_{\text{sexo}} + (0.0185) X_{\text{esc}}$$

Que se vuelve específica para hombres, de la siguiente manera:

$$Z = C - 1.5115 + 0.0185X_{esc}$$

Y para mujeres es:

$$Z = C + 0.0185X_{esc}$$

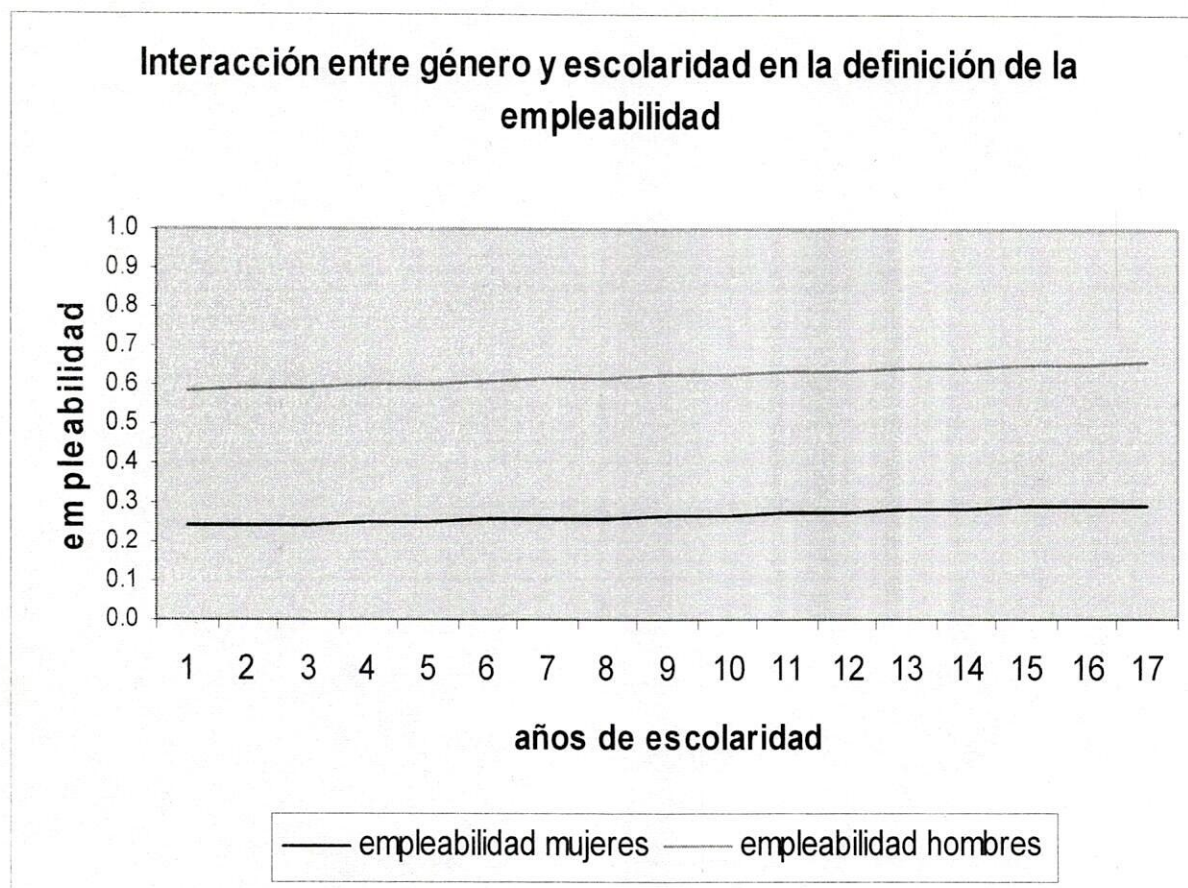
Los resultados obtenidos son:

Cuadro 39. Puebla. Empleabilidad según género y escolaridad (1996)

Escolaridad	Hombres	Mujeres	Escolaridad	Hombres	Mujeres
1	0.59	0.24	10	0.63	0.27
2	0.59	0.24	11	0.63	0.27
3	0.60	0.24	12	0.63	0.28
4	0.60	0.25	13	0.64	0.28
5	0.60	0.25	14	0.64	0.28
6	0.61	0.26	15	0.65	0.29
7	0.61	0.26	16	0.65	0.29
8	0.62	0.26	17	0.66	0.30
9	0.62	0.27	-----	-----	-----

Fuente: elaboración propia (2001)

Estos resultados se presentan en el siguiente gráfico:



Fuente: elaboración propia (2001)

Para facilitar la interpretación, se recordarán los datos obtenidos de manera aislada para la variable género:

Condición	"P" (probabilidad de empleo)
Hombres	0.615 (61.5%)
Mujeres	0.261 (26.1%)

Como un efecto combinado, encontramos que se incrementa la probabilidad de empleo cuando actúa combinadamente el sexo con la escolaridad; en el caso de los hombres se eleva la empleabilidad de 61.5 a 66.0 % y en el caso de las mujeres pasa de 26.1 a 30.0 % para una escolaridad de 17 años. Con esto, es posible considerar el efecto combinado de variables en

el modelo de mercado de trabajo basado en resistencias y, además, que es muy probable que ésta sea la forma en que habitualmente actúan en el mercado

Presentaremos un cuadro en el que se ve el efecto de la escolaridad pero en forma de niveles educativos sobre la probabilidad de empleo, según si se trata de hombres o mujeres.

Cuadro 40. Puebla. Contribución del género y la escolaridad a la empleabilidad 1996. (%)

Nivel de escolaridad	Empleabilidad de hombres	Empleabilidad de mujeres
Sin estudios	24.0	59.0
Primaria terminada	26.0	61.0
Secundaria terminada	27.0	63.0
Bachillerato terminado	28.0	63.0
Licenciatura terminada	30.0	66.0

Fuente: elaboración propia (2001)

Una mujer sin instrucción tiene 24 % de posibilidades de obtener empleo, pero si estudia, digamos, una licenciatura, sus posibilidades crecen a 30%, mientras un hombre sin estudios tiene 59 % de probabilidades de obtener empleo, pero si estudia la licenciatura, sus posibilidades se incrementan hasta 66%.

5.8.4 Interacción del género y el estado civil, como efecto combinado sobre la empleabilidad

En el mismo orden de ideas, se hará el cálculo para conocer el efecto de la interacción género y estado civil sobre la empleabilidad. Se recordará que estas dos variables son cualitativas, así que en los dos casos se estará operando con dos variables Dummies.

Se parte de la ecuación (1) como ecuación básica y a partir de ella se desprenden las ecuaciones simplificadas siguientes:

$$\text{Hombre casado} \quad Z = C + (1.1338) X_{\text{ec}}(2)$$

$$\text{Hombre soltero} \quad Z = C + (1.0057) X_{\text{ec}}(1)$$

$$\text{Mujer casada} \quad Z = C - (1.5115) X_{\text{sexo}} + (1.1338) X_{\text{ec}}(2)$$

$$\text{Mujer soltera} \quad Z = C - (1.5115) X_{\text{sexo}} + (1.0057) X_{\text{ec}}(1)$$

Los resultados de empleabilidad en este caso son puntuales y se presentan en el Cuadro 41, donde destaca cómo este efecto combinado permite elevar la empleabilidad de las mujeres, más allá de los niveles que hasta ahora se han encontrado con otras variables.

Cuadro 41. Puebla. Empleabilidad según el género y el estado civil. 1996

Género y estado civil	Empleabilidad
Hombre casado	68 %
Hombre soltero	64 %
Mujer casada	47 %
Mujer soltera	45 %

Fuente: elaboración propia (2001)

El efecto combinado permite elevar la empleabilidad, aunque su diferencia es mínima entre un estado civil y otro. Las mujeres sean solteras o casadas casi presentan la misma probabilidad de emplearse; lo mismo ocurre con los hombres, aunque sin duda se evidencia un mayor aprecio por los trabajadores casados.

5.8.5 Interacción del género, la escolaridad y el estado civil como efecto combinado sobre la empleabilidad

Para cerrar el paquete de cálculos con variables de efectos combinados, se hará el correspondiente a tres de ellas: el género, el estado civil y además la formación escolar que hubieran recibido. La ecuación (1) también es la que se utilizó para definir las ecuaciones simplificadas, aplicables a este caso en particular, obteniendo las siguientes:

Hombres casados $Z = C + (0.0185) X_{esc} + (1.1338) X_{Ec2}$

Hombres solteros $Z = C + (0.0185) X_{esc} + (1.0057) X_{Ec1}$

Mujeres casadas $Z = C - (1.5115) X_{sexo} + (0.0185) X_{esc} + (1.1338) X_{Ec2}$

Mujeres solteras $Z = C - (1.5115) X_{sexo} + (0.0185) X_{esc} + (1.0057) X_{Ec1}$

Los valores de empleabilidad estimados son:

Cuadro 42. Puebla. Empleabilidad según género, escolaridad y estado civil. 1996

Escolaridad	Hombres		Mujeres	
	Casados	Solteros	Casadas	Solteras
1	0.59	0.58	0.24	0.39
2	0.60	0.40	0.25	0.40
3	0.42	0.40	0.47	0.24
4	0.42	0.64	0.47	0.24
5	0.66	0.64	0.48	0.46
6	0.66	0.65	0.48	0.46
7	0.67	0.65	0.49	0.47
8	0.67	0.66	0.49	0.47
9	0.68	0.66	0.49	0.48
10	0.68	0.67	0.50	0.48
11	0.68	0.67	0.50	0.49
12	0.69	0.67	0.51	0.49
13	0.69	0.68	0.51	0.50
14	0.70	0.68	0.52	0.50
15	0.70	0.69	0.52	0.51
16	0.70	0.69	0.53	0.51
17	0.71	0.69	0.53	0.52

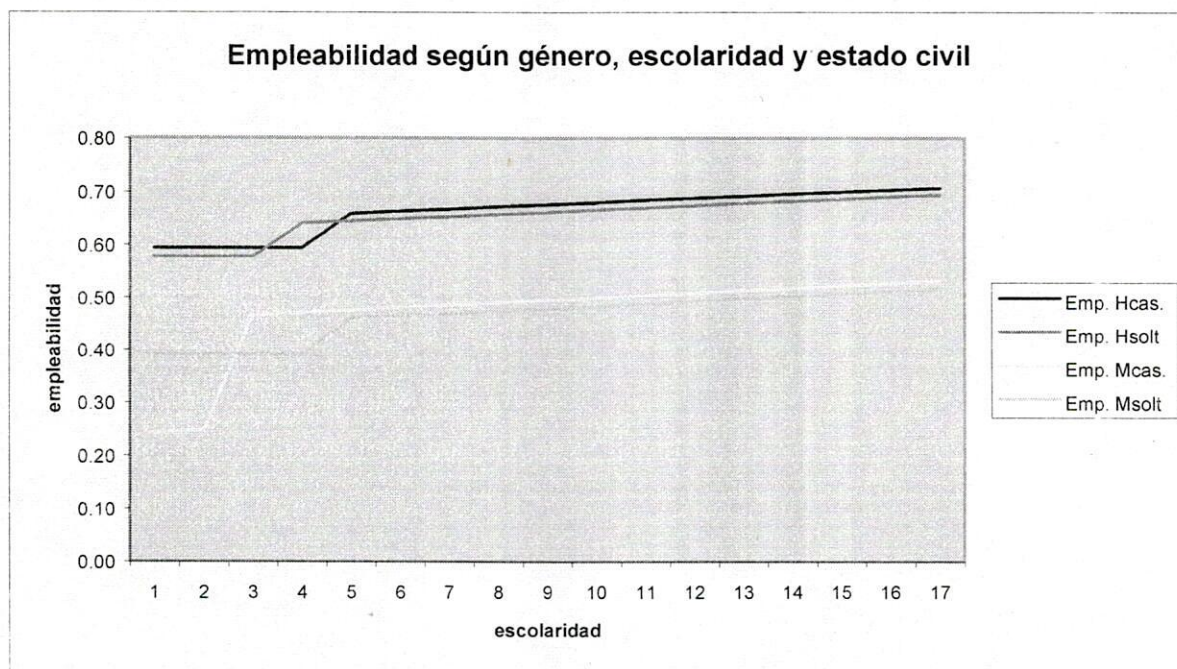
Fuente: elaboración propia (2001)

De nueva cuenta, se confirma que los valores de empleabilidad obtenidos, llevan a pensar que las variables que actúan en el mercado de trabajo lo hacen de manera conjunta, sinérgicamente.

Por otro lado, se confirma la posibilidad de que algunas variables, que aparentemente no tienen un efecto directo sobre la productividad, sí lo ejercen de manera indirecta, como es el

caso del estado civil, en donde hay una preferencia –si bien no muy importante– hacia la condición de casados, especialmente con los hombres.

Parece también evidente que el modelo de regresión logística opera con mayor eficiencia en la medida que se considera una mayor cantidad de variables. Los datos anteriores nos permiten obtener el siguiente gráfico de comportamiento:



Fuente: elaboración propia (2001)

Son interesantes los resultados obtenidos de esta corrida que incluyó a tres variables: en principio, se percibe un crecimiento en la capacidad explicativa, pues ya se lograron detectar mayores niveles de empleabilidad; es el caso de los hombres casados con estudios de licenciatura, que logran incrementar sus posibilidades de ser empleados hasta en 71%.

Además, el comportamiento del fenómeno de la empleabilidad se describe con mayor fidelidad, pues se dibujan gráficas más parecidas a las que teóricamente se esperarían.

Por otro lado, se localiza con gran claridad el “umbral” de competencia, que desde el punto de vista de la escolaridad se ubica por arriba de los seis años de formación en todos los casos. Por debajo de este nivel educativo son totalmente bajas las expectativas de empleo.

Finalmente, obtenemos una visión panorámica del comportamiento del mercado de trabajo en Puebla, que tiene como uno de sus puntos centrales el predominio de criterios de interés social para definir el empleo. Esto nos podría dar argumentos para identificarlo como un mercado atrasado en comparación con los mercados de trabajo de los países desarrollados en donde el mercado de trabajo es más administrado y se ajusta más a criterios de naturaleza productiva.

Retomando el supuesto de que el mercado laboral es un espacio de acción de las instituciones que lo construyen, podemos señalar que en esta entidad, de hecho estos agentes (gobierno, empresarios, trabajadores y otras instituciones como la escuela), no han asumido sus responsabilidades y compromisos, lo que se ha traducido en un mercado débil y atrasado en tanto no es competitivo. Pareciera una necesidad la reconstrucción y modernización del mercado de trabajo en Puebla, de modo de hacerlo más eficiente y que permita obtener mayores beneficios a todos los agentes.

ⁱ Aparece como necesaria la transformación de las mentalidades y cultura del conjunto de los agentes económicos, a fin de hacer frente a la problemática de la industria poblana, adecuándola al actual entorno productivo nacional e internacional. (GARCÍA GÜEMES: 2000)

RESUMEN Y CONCLUSIONES

Para cerrar esta tesis haremos un somero recuento de los resultados obtenidos, así como de aquellas reflexiones que pueden considerarse fundamentales para plantear una visión de conjunto del mercado de trabajo en Puebla y además, reflexiones más generales sobre el gran tema del mercado de trabajo.

El desarrollo de esta investigación nos ha permitido tres cosas fundamentales:

- a) Comprender los alcances y también las limitaciones de las diversas teorías sobre los mercados laborales y coincidir con aquellos que sostienen la necesidad de construir la teoría contemporánea sobre el mercado de trabajo.
- b) Detectar un modelo econométrico que puede utilizarse en el cálculo de la empleabilidad que pueden mostrar los buscadores de empleo; con base en sus atributos y con base en las características y resistencias que presenta un mercado de trabajo concreto.
- c) Aplicar este modelo al mercado de trabajo en el Estado de Puebla y llegar a conocerlo de una forma diferente.

Las versiones más desarrolladas sobre la teoría del mercado de trabajo son las de las escuelas neoclásica e institucionalista (incluyendo a los regulacionistas). Ambas soportan la veracidad de sus planteamientos en aquellos resultados que se demuestran empíricamente; sin embargo, ambas perspectivas parten de marcos teóricos diferentes, de modo que sus resultados han servido para conocer de una manera específica al mercado de trabajo, pero también han servido para criticar e intentar invalidar los resultados obtenidos desde el otro marco teórico. El modelo basado en resistencias se propone como una propuesta que esta en un nivel intermedio; y que por lo mismo puede ser utilizado para analizar mercados de trabajo retomando los planteamientos de las diversas escuelas del pensamiento económico, e incluso de aquellas que lo miran básicamente desde el enfoque social.

La agenda de problemas teóricos muestra como una deficiencia fundamental la carencia de una teoría contemporánea unificada sobre el mercado de trabajo. La propuesta de un modelo de mercado laboral basado en resistencia puede servir como un dispositivo que armonice las posiciones teóricas que hasta ahora se han confrontado de manera directa y antagónica.

A partir de los resultados obtenidos con el modelo para evaluar la empleabilidad en el mercado de trabajo del Estado de Puebla se encontraron evidencias que permiten afirmar que efectivamente existen resistencias para el desempeño de ciertos individuos dentro del mercado laboral poblano, que en igualdad de circunstancias productivas, acusan un menor nivel de empleabilidad, específicamente las mujeres y los jóvenes.

Las estimaciones permitieron identificar variables que impactan directamente a la productividad individual (escolaridad) y otras que definen las necesidades de desempeño del puesto de trabajo (experiencia laboral). Además, un conjunto de variables de naturaleza social que actúan —en razón de la cultura laboral prevaleciente— de manera conjunta en la construcción del mercado de trabajo. Para el caso del mercado de Puebla, los resultados muestran que variables que no se pueden considerar de naturaleza productiva (como el sexo), tienen actualmente mayor peso en la definición de la empleabilidad que las productivas.

El hecho de que el mercado laboral poblano tenga una mayor determinación por parte de las variables sociales genera una serie de efectos que se podrían considerar contribuyen a un funcionamiento no eficiente y discriminatorio. Se esperaría que a través de una acción institucional, a partir de los agentes que conforman el mercado laboral, este mercado recuperara los criterios productivistas para poder mejorar su funcionamiento en términos de eficiencia económica.

Junto a las resistencias productivas y sociales del mercado de trabajo, actúan otros elementos que influyen de manera importante en su funcionamiento. Estos elementos no constituyen resistencias en sí mismos, sino que más bien integran la estructura física que soporta al mercado; es una especie de “columna vertebral” que puede adquirir muy diversas formas y por ello, en ocasiones puede potenciar la acción de las resistencias o veces inhibirla; es lo que dentro de la investigación se llamó “perfil económico”. Dentro de estos rasgos estructurales encontramos como fundamentales: la excesiva concentración de la planta productiva en la denominada franja de desarrollo; la atomización de la planta productiva en un número excesivo de microestablecimientos y un heterogéneo y desigual proceso de modernización industrial que sólo toca a algunas ramas productivas.

Se percibe la existencia de mercados de trabajo con bajo nivel de oportunidad (en las zonas de menor desarrollo económico), que se traduce en “líneas” o fronteras de mercado prácticamente infranqueables para grandes grupos sociales. Este fenómeno además de generar

niveles de competencia muy adversos para los trabajadores originarios de las zonas de bajo desarrollo económico, favorece la constitución de "greenfields". El surgimiento de greenfields al interior del estado puede orientar la inversión y hacer crecer la demanda de fuerza de trabajo, pero no necesariamente mejora las condiciones del empleo y el salario. Éstas son las zonas en las cuales se han instalado hasta ahora empresas con relaciones laborales muy flexibilizadas.

Es muy importante la presencia de la informalidad como actividad laboral en Puebla. Es imprescindible una profundización en el estudio de este sector del mercado de trabajo.

Las implicaciones que se podrían derivar de este modelo para impulsar acciones de política laboral permiten hacer recomendaciones específicas a un conjunto más amplio de agentes institucionales que tienen responsabilidades ante el mercado de trabajo.

En el nivel matemático, este modelo señala la necesidad de incrementar el número de variables independientes dentro del cálculo. Los resultados que se obtuvieron fueron más adecuados cuando se estimaron valores de empleabilidad en los que se consideró el efecto conjunto de varias resistencias. Es necesario profundizar en el uso de este modelo con un mayor número de variables de naturaleza cualitativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Amiarta, Sen. (1989). Economía del crecimiento (selección). Fondo de Cultura Económica, Serie Lecturas No. 28. México
- Arrow, K. (1972). Higher education as a filter. Technological report. Universidad de Stanford. USA.
- Ayala Espino, José. (1998). Instituciones y Economía. Una introducción al neoinstitucionalismo económico. UNAM. México
- Becker, Gary. (1983). Inversión en capital humano e ingresos, en Luis de Tohaira (compilador) El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Alianza Universidad. España.
- Berenson, M. y Leevine, D. (1996). Estadística básica en Administración. Conceptos y aplicaciones. 6ª edición. Ed. Prentice Hall. México
- Bertrand, Hughes. (1996). Relación Salarial y sistema de empleo, en Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos. Vol. 1 Ed. Oficina de Publicaciones de CBC. Buenos Aires. p.p. 119-127
- Bloom, G y Northrup, H. (1958). Economics of labor and industrial relations. Citado por Clark Kerr en Mercados de trabajo y determinación de los salarios. Versión en español de 1985. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España
- Boyer, Robert y Saillard Yves. (1996). Un manual de la regulación, en: Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos. Vol. 1 Ed. Oficina de Publicaciones de CBC. Buenos Aires. p.p. 55-64
- Boyer, Robert. (1996). Los orígenes de la teoría de la regulación, en: Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos. Vol. 1 Ed. Oficina de Publicaciones de CBC. Buenos Aires. p.p. 17-23
- Boyer, Robert. (1996). Veinte años de investigaciones sobre la relación salarial: un balance sucinto. En Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos. Vol. 1 Ed. Oficina de Publicaciones de CBC. Buenos Aires. p.p. 97-103
- Budnick, F. (1998). Matemáticas aplicadas para administración, economía y ciencias sociales. 3ª edición. Ed. Mc Graw Hill. México
- Carnoy, Martín. (1985). Economía política del financiamiento educativo en paíse en vías de desarrollo. Ed. Guernika. México.

- Casar, José I., Márquez Padilla, Carlos, Marván Susana, Rodríguez G., Gonzalo y Ros, Jaime. La organización Industrial en México. Siglo XXI, México. 1990.
- Cotton, Kathleen. (1993). Developing Employability Skills. School Improvement Research Series. (SIRS) Close-Up #15.
- Denison, Edward. (1979). El crecimiento económico de los Estados Unidos, en Nathan Rosenberg (compilador) Economía del cambio tecnológico. Fondo de Cultura Económica, serie Lecturas No. 31. México
- Denison, E. (1989). Estimates of productivity change by industry. An evaluation and alternative. The Brookings Institution. Washington.
- Doeringer, P y Piore, M (1970). Mercados internos de trabajo y análisis laboral. En la segunda edición en español de 1985. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España.
- Doreinger, Peter et al. (1991). Turbulence in the American Workplace. Orxford University Press. New York.
- Drucker, Peter. (1994). La sociedad post-capitalista. Grupo editorial NORMA. Colombia.
- Equipo de Estudios Industriales, 1995, Modelos de Industrialización en México: Tendencias y Alternativas, Cuadernos de Trabajo, EEI-UAP.México.
- Equipo de Estudios Industriales, 1996, 1997 Cuadernos de Trabajo. Varios Facultad de Economía-EEI, BUAP, México.
- Equipo de Estudios Industriales, 1996, Desarrollo industrial poblano: problemas y perspectivas, en Memoria del Encuentro "La investigación en Puebla sobre el Desarrollo Industrial", Facultad de Economía-EEI, BUAP, México
- Equipo de Estudios Industriales, 1997 Reporte del proyecto de investigación "Análisis de la industria manufacturera del estado de Puebla". CONACYT México.
- Escobar Latapí, Agustín. (1985). Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara. El Colegio de Jalisco. México.
- Estay Reyno, J. y García Barrera, J. (Coordinadores) 1996, Treinta años de economía: 1965-1995, Una visión desde Puebla. BUAP, México. 1996.
- Fernández Díaz, A, et al. (1995). Política Económica. Ed. McGraw Hill. España. pp. 147-190.
- Ferrán Aranaz, M. (1991). SPSS para Windows. Programación y análisis estadístico- Ed. Mc Graw Hill. Madrid

- García Guemez, A. (2000). Las capacidades productivas en la región. Ed. BUAP. Puebla
- Gobierno del Estado de Puebla, 1993, Plan Estatal de Desarrollo 1993-1999, México.
- Gordon, D; Edwards, R y Reich, M. (1986). Trabajo segmentado, trabajadores divididos: La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos. Ministerios del Trabajo y Seguridad Social. España
- Granoveter,
- INEGI, 1989, 1994. Censos Económicos, INEGI, México.
- INEGI, 1996, 1997, 1998, Cuadernos de información oportuna. Varios números. INEGI, México.
- INEGI, 1997, Sistema de Cuentas Nacionales de México, PIB por entidad federativa, México.
- INEGI, 1998, Anuario Estadístico del Estado de Puebla. INEGI, México.
- Jevons, W.S. (1871) The theory of political economy. Citado en LANDRETH. (1998). Historia del pensamiento económico. México. p 224.
- Joll, C. et al. (1983). Developments in labor market analysis. Ed. George Allen and Unwin. Sydney.
- Jorgenson, D.W y Griliches, Z. (1967). Explicación del cambio de la productividad. En Juárez Nuñez, H. y Babson, S. (2000). Enfrentando el cambio. Ed. BUAP-Wayne State University. México.
- Jusidman, C. y Eternod, M. (1998). La participación de la población en la actividad económica en México. INEGI – UNAM. México.
- Kerr, C. (1954). La balcanización de los mercados. En la versión en español de 1985. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España.
- Landreth H. y David Colander. (1998). Historia del Pensamiento Económico. 1ª edición en español. Compañía Editorial Continental. México
- Lenin, V.I. (1899). Escritos Económicos (1893-1899). Ed. Revolución, URSS.
- Lucino Gutiérrez y Francisco Javier Rodríguez Garza, 1996. Alfred Marshall, obra y circunstancia. En Lecturas, Métodos y Enfoques sobre la Economía, de Cristian Leriche. Ed. UAM-A. México
- Llamas H. I. (1989). Educación y Mercado de Trabajo en México. Ed. UAM-I. México.

- Llamas H. I. y Minor Campa. (2000). Un modelo de determinación del Gasto Educativo por alumno en México. UAM-I. México (En proceso de impresión)
- Martínez, María Eugenia. (1997). El papel de la educación en el pensamiento económico. En Revista Aportes No. 3 y 4. BUAP. México.
- Marx, Carlos. (1958). El Capital. Tomo I. Fondo de Cultura Económica. México.
- Marx, Carlos. (1970). Introducción a la crítica de la economía política (escrito en 1857). Editorial, Fondo de Cultura Popular. México.
- Marx, Carlos. (1980). El capital. Ed. Siglo XXI 6ª edición en español. México
- Mattick, P (1975). Marx y Keynes. Ed. ERA. México
- Mincer, J. (1975). Education, income and behavior. En Thomas Juster (editor) .). Education, income and behavior. Mc Graw Hill. USA.
- Moreno, Prudenciano. (1995). Neoliberalismo económico y reforma educativa, en Revista Perfiles Educativos No. 67. UNAM. México
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distributions. En Atkinson, A.B. (editor) (1973). Wealth income and inequality. Penguin Press. Great Britain.
- Ornelas Delgado, J. (1997). La teoría general de Keynes y la política económica. Una aproximación a sus posibilidades y limitaciones, en Jaime Estay y Federico Manchón (Coordinadores) "Keynes...hoy". Ed. BUAP-UAM Xochimilco.
- Osterman, Paul. (1984). White collar internal labor marckets. Cambridge Massachusets. MIT Press. USA.
- Paschoal Rossetti, J.(1991). Introducción a la Economía. 15ª.Ed. Cap.11. p.238 Ed. Harla. México
- Phelps, E.S. y Mortensen, D.T. (1970). Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory, Editados por Phelps et al. Ed. Norton.
- Piore, M. y Doeringer, P. (1985). Mercados internos de trabajo y análisis laboral. 2º edición. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España
- Reynaud, Bénédicte. (1996). Diversidad y cambio de las reglas salariales, en Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos. Vol. 1 Ed. Oficina de Publicaciones de CBC. Buenos Aires. p.p. 129-137

- Shapiro, S. (1962). An análisis of the determinants of current public and societal expenditures per pupil in elementary and secondary shools. University of Chicago. EUA.
- Shultz, Theodore. (1981). Invirtiendo en la gente. La cualificación personal como motor económico. Ed. Ariel. España.
- Solow, Robert. (1957). El cambio técnico y la función de producción agregada. En Nathan Rosenberg (compilador) Economía del cambio tecnológico. Fondo de Cultura Económica, serie Lecturas No. 31. México
- Smith, Adam (1776). Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. Edición en español de 1979 primera reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México
- Strawn, Julie. (1998). Beyond Job Search or Basic Education: Rethinking the Role of Skills in Welfare Reform. CLASP
- Thurow, L y Lucas, R. (1972). The american distribution of income: a structural problem. Washington. USA.
- Thurow, L. (1996). El Futuro del Capitalismo. Ed. Javier Vergara. Buenos Aires.
- Veblen, T. (1899). Teoría de la clase ociosa. En la 2° reimpresión de la obra en Español de 1965. Ed. Fondo de Cultura Económica. México
- Veblen, T. (1904). Teoría de la empresa de negocios. En la impresión en español de 1965. EUDEBA. Argentina.
- Weber, Jean. (1982). Matemáticas para Administración y Economía. 4ª edición. Ed. Harla. México
- Weber, Max. (1981) . Economía y Sociedad. F. de C. E. México. 7a. reimpresión. México.
- Williamson, Oliver E. (1975). Mercados y Jerarquías: su análisis y sus implicaciones antitrust. Publicado en 1991 en español por el Fondo de Cultura Económica. México.

ANEXO

En este anexo se presenta la evolución –paso a paso– del modelo de mercado de trabajo basado en resistencias. Los modelos previos a la presentación del modelo final de esta investigación fueron:

- *modelo de difusión*
- *modelo de estructura eléctrica*
- *modelo de interfase entre la estructura eléctrica y las resistencias físicas*
- *modelo basado en resistencias*

Evidentemente, estos son nombres asignados de manera personal a cada modelo para una mejor identificación. El nombre asignado tiene que ver con las características básicas del modelo en cuestión.

1. Modelo Básico de Difusión.

Este fue el primer modelo y asume al mercado de trabajo como un “cuerpo poroso”, es decir, es un simil de un mercado laboral que ofrece obstáculos al paso de buscador de empleo; al buscador de empleo lo considera como una partícula independiente, poseedora de ciertas características y que por sí misma no puede modificar la naturaleza del mercado de trabajo, sino adaptarse a él. El proceso de búsqueda de empleo se entiende como un proceso de difusión, en donde la partícula, dotada de ciertos atributos, debe cruzar el cuerpo poroso transitando a través de poros o “túneles” en los cuales hay muchas tortuosidades y resistencias.

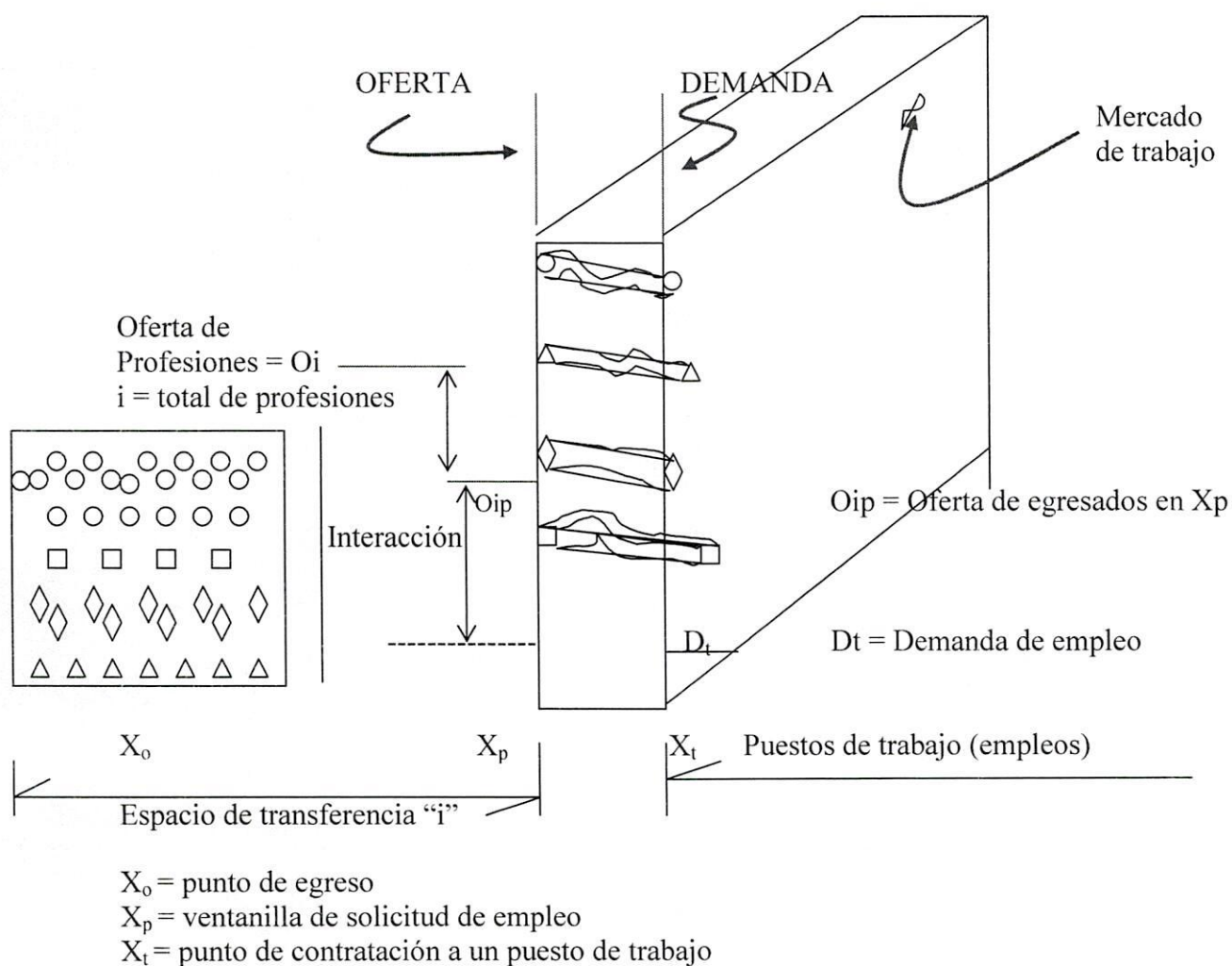
La partícula inicia su trayecto en un poro que es la entrada hacia un túnel (en este caso, el poro hace las veces de un puerto de entrada), podrá llegar al otro extremo del medio poroso (esto sería equivalente a obtener una plaza), en la medida que sus atributos

sean capaces de vencer las resistencias que le oponen las tortuosidades y obstáculos existentes a lo largo de cada poro.

Este modelo posee aspectos que lo hacen poco práctico para aplicarse a mercados concretos, por ejemplo: no se dispone de la información necesaria para operarlo, la naturaleza de las variables es muy cualitativa y el modelo de difusión opera en procesos que contienen variables cuantitativas.

1.1 Representacion Gráfica.

A efecto de facilitar la propuesta de modelado de un mercado de trabajo que opera como un proceso de difusión, se realizó el siguiente croquis:



SUPUESTOS (Restricciones matemáticas):

- No todos los que egresan tienen la información o las “facilidades” relacionales, organizacionales o de información como para llegar simultáneamente a la ventanilla de solicitud de empleo. Llegan en un número menor, es decir

$$X_o > X_p$$

- No todos los que llegan a la ventanilla de solicitud de empleo son contratados. Esto hace que:

$$X_p > X_t$$

ó

$$X_p > D_t \quad \text{ya que} \quad X_t = D_t$$

- Las restricciones anteriores llevan a la conclusión de que no se puede considerar el equilibrio, ya que en presencia de éste: $X_o = X_p = X_t = D_t$ es decir, el equilibrio no consideraría restricción alguna.
- La fuerza de transferencia del medio “i” estaría dada por $(X_o - X_p)$
- Hay una fuerza de transferencia institucional “ ΔX ”
- O_i es la oferta total de profesiones. Se considera como una mezcla en la que existen algunas profesiones que dominan numéricamente. Tanto mayor sea el número de egresados de alguna profesión se mueven más rápidamente en el medio que aquellos que tienen menos egreso.

CONSIDERACIONES BÁSICAS (Funciones básicas)

- La velocidad de transferencia por efecto institucional en el espacio “i” esta dado por:

$$N_{i(1)} = K_c (X_i - X_p) \dots \dots \dots (1)$$

Donde: K_c = coeficiente de transferencia (empírico), definido por la velocidad con que cada profesión llega del punto de egreso a la ventanilla de solicitud de empleo y recoge en bloque todas las dificultades de tipo institucional existentes. Mide si las condiciones de transferencia son facilitadoras u obstaculizantes.

- La velocidad de transferencia por efecto de la competencia o complementariedad entre profesiones esta dada por:

$$N_{i(2)} = - D_{ij} (\Delta O_i / \Delta Z) \dots \dots \dots (2)$$

Donde: O_i = variación de egreso

ΔZ = variación debida a los obstáculos institucionales

NOTA: el signo menos de $N_{i(2)}$ se debe a que el flujo de difusión procede de izquierda a derecha, su efecto es indicador del sentido únicamente.

D_{ij} = Valor de la transferencia de cada profesión (j), respecto al total de profesiones (i). Expresa también los niveles de sustitución o complementariedad de i respecto de j. Esto también se puede localizar a través de la medición de las elasticidades de sustitución y de complementariedad de la demanda entre profesiones, la cual esta dada por:

$$E_i/E_j = \frac{dO_i / O_i}{dO_j / O_j} = O_j / O_i (dO_i / dO_j)$$

Esta es una formulación económica (demanda cruzada), traída de manera externa. No se deriva del propio modelo, pero puede ser útil para el cálculo de D_{ij}

- El modelo correspondiente a la difusión dentro de la membrana porosa, ya se dijo que está determinada no sólo por la formación académica de los egresados, sino por características definidas por el propio puesto de trabajo, pero además, por una serie de aspectos no formalizados y muchas veces sólo implícitos en la relación, como son el género, la edad, la actitud, el origen social, étnico o racial, etc. Este modelo probablemente estaría expresado por:

$$F(X_1, X_2) = aX_1 + be^{X_2} \dots\dots\dots (3)$$

Donde: $F(X_1, X_2)$ es la función general de rechazo o de aceptación en la membrana.

La propuesta de una expresión exponencial resume comportamientos no lineales ni automáticos de la aceptación o del rechazo y permite incluir las características no formales, pero reales, de cada egresado.

- El modelo general de Difusión estará dado por la suma de los efectos de difusión correspondientes a cada uno de los momentos considerados, esto es, por la suma de las expresiones (1), (2) y (3).

PROBABLES OBSTÁCULOS:

- Lo que se está analizando es el comportamiento del mercado en relación al factor trabajo, es decir las condiciones en que éste se compra y se vende en un cierto espacio de relaciones sociales y económicas, es muy probable que un análisis a nivel nacional no sea totalmente representativo del comportamiento que existe a nivel de regiones o de estados.
- La oferta profesional se contempla como una mezcla no homogénea, esto introduce la posibilidad de que se tengan que obtener coeficientes de translación

y difusión específicos para cada profesión o para bloques de profesiones afines. En este caso, queda por analizar si es necesario un recorte adicional que lleva el análisis al comportamiento a nivel de profesiones o bloques de profesiones afines.

- El tipo de información que se requiere para hacer el análisis del comportamiento del mercado de trabajo, se encuentra fundamentalmente en la Encuesta Nacional de Empleo, que presenta información a nivel nacional y, sólo para algunos años a nivel de entidad federativa, de las cuales, también para algunos años existe información a nivel de resumen, por tanto, queda como fase de trabajo la búsqueda de bancos de información que contengan dicha Encuesta.

2. Modelo semejante a un sistema de resistencias eléctricas.

Este es un modelo que recupera sobre todo la idea de un proceso que esta determinado por las resistencias que existen para el flujo de una partícula a través de un medio, pero además que plantea que las resistencias tienen diferente valor. Es por ello que se retomó la estructura que tienen los circuitos eléctricos, en donde es fundamental el efecto que tienen las resistencias y además existen diversos tipos de resistencias y diferentes valores para cada resistencia.

Con el esquema de acción de los sistemas eléctricos de resistencias se complementa la estructura del modelo de mercado de trabajo como si operara de manera similar a un proceso de difusión.

Recuperamos la función general de transferencia de una partícula a través de un medio sometido resistencias, tal y como se vio para el modelo de difusión, que se puede expresar de la manera siguiente:

$$N_{im} = f (De, Tp, Ct, g, r, et, rs, a, Ch)$$

donde:

De = Demanda real; Tp = tamaño de planta; Ct = cambio tecnológico; g = género; r = raza; et = origen étnico; rs= capital de relaciones sociales; a = atributos en general; Ch = capital humano.

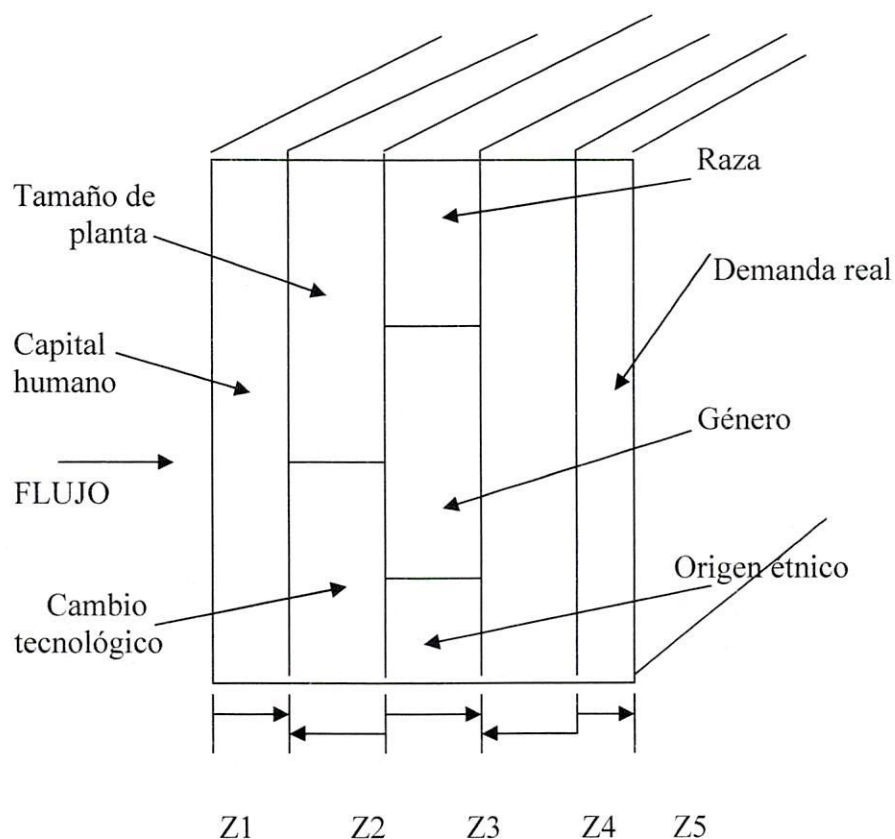
Como supuesto, se tiene que el flujo es unilineal, es decir sólo va en un sólo sentido definido entre el puerto de entrada y la plaza de trabajo. Las restricciones representan resistencias que todos los egresados tendrán que enfrentar, aunque no todos las tendrán que padecer con la misma intensidad.

Cada variable que conforma a la función de difusión puede formar por sí misma una sección de ella, o bien, entre dos o más de ellas pueden conformar una sección.

Según el sentido del flujo de difusión, los solicitantes de empleo enfrentarán las resistencias, que representan cada una de las secciones en el orden en que éstas aparecen fenoménicamente, que desde nuestra propuesta es la siguiente:

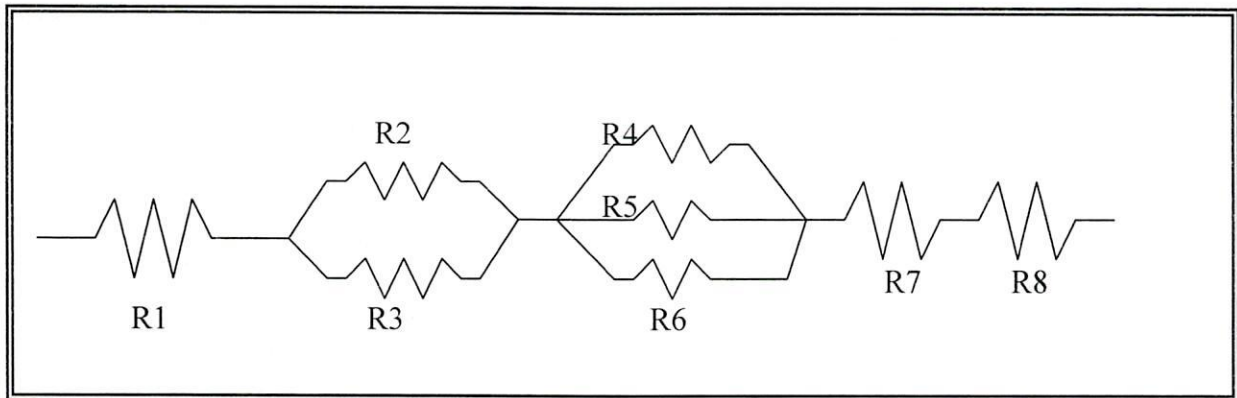
- 1.- *Capital humano*
- 2.- *Cambio tecnológico*
- 3.- *Tamaño de planta.*
- 4.- *relaciones sociales*
- 5.- *origen étnico*
- 6.- *raza*
- 7.- *género*
- 8.- *Demanda real.*

Para hacer más comprensible este modelo se puede plantear de manera gráfica.



En esta representación se ve que cada restricción ocupa una área de la sección transversal, pero algunas áreas pueden estar ocupadas por más de una restricción. Esto tiene sentido en la medida que la cuantificación de las restricciones se hará considerándolas como resistencias, de ese modo, las restricciones que aparezcan solas en una sección operarán como resistencias en serie y aquellas que ocupen compartan una sección operarán en paralelo.

Otra representación gráfica de esta propuesta, ya como resistencias es:



Su expresión matemática es:

$$R_t = R_1 + 1 / [1/R_2 + 1/R_3] + 1 / [1/R_4 + 1/R_5 + 1/R_6] + R_7 + R_8$$

Además se sabe (por teorías de la difusión) que:

$$R = 1 / K_c$$

Donde K_c = coeficiente de difusión a través de la membrana

De modo que si esto mismo se expresa como coeficientes de difusión, tendremos:

$$N_m = \Delta C_{i1}/K_{c1} + [\Delta C_{i23} / K_{c2} + K_{c3}] + [\Delta C_{i46} / K_{c4} + K_{c5} + K_{c6}] + \Delta C_{i7}/K_{c7} + \Delta C_{i8}/K_{c8}$$

Con esta forma de expresión se puede ver que cuando un egresado tiene una alta cantidad de recursos (humanos, relacionales, institucionales, etc.), su coeficiente de difusión es muy grande. En la medida que los coeficientes de difusión actúan como denominadores, al ser cada vez más grandes, la resistencia que presenta la sección correspondiente tiende a cero o es muy pequeña, con lo cual deja de ser un obstáculo a su libre tránsito.

Esto nos lleva a la propuesta final de una función de difusión -para la fase de la membrana- en forma de resistencias, que opera para todos los egresados, pero que no todos tienen los mismos coeficientes de difusión, lo cual se traduce en que para algunos, esta membrana no representará obstáculos, la función final es:

$$N_m = \Delta C_{i1}/K_{c1} + [\Delta C_{i23} / K_{c2} + K_{c3}] + [\Delta C_{i46} / K_{c4} + K_{c5} + K_{c6}] + \Delta C_{i7}/K_{c7} + \Delta C_{i8}/K_{c8}$$

Los coeficientes de difusión se obtienen empíricamente como tiempos de penetración de la membrana, en función de cada una de las variables consideradas, que en este caso, y sólo para efectos de ejemplificación fueron ocho.

Las complicaciones que se presentaron con este modelo fue que tampoco se contaba con la información suficiente como para resolver los componentes empíricos en que se pensaba concluir la secuencia de cálculo.

3. Transición a un modelo de multicapas

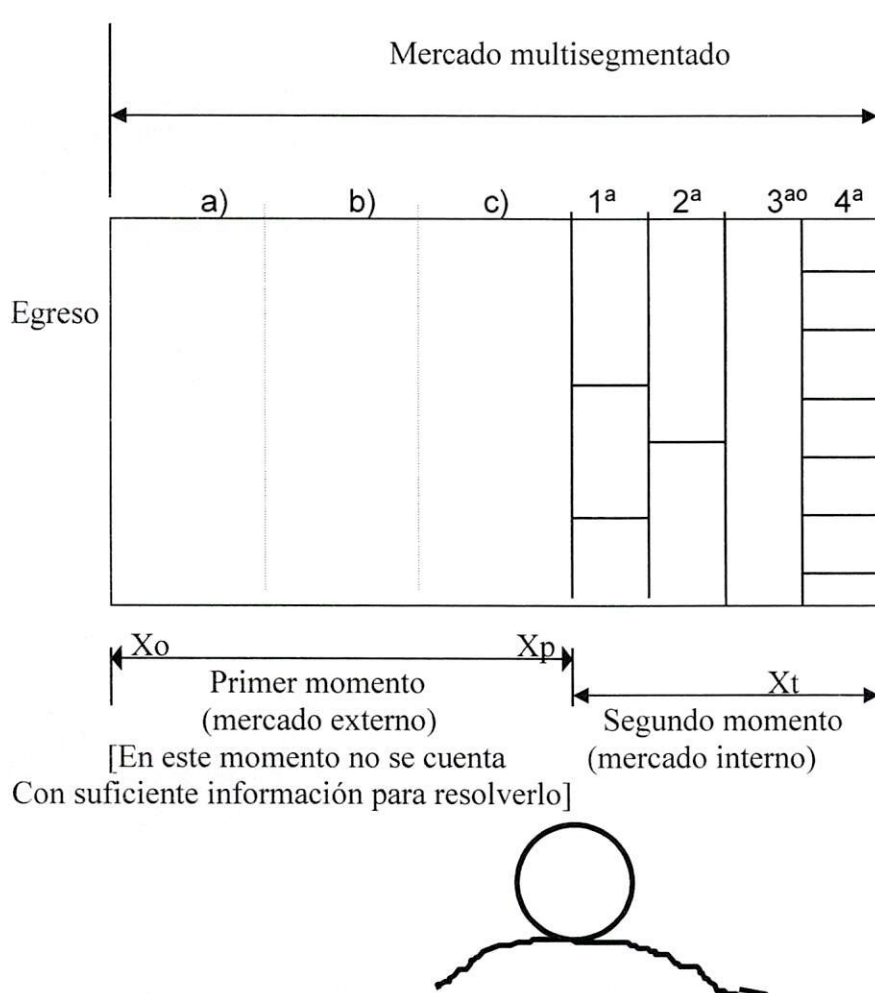
Este es un modelo que solamente representa una refinación del modelo de difusión que se complementó con el esquema de procesos eléctricos con base en resistencias.. es un modelo que ya no intenta resolver la cuantificación de una resistencia social a través de la suma de componentes empíricos en la medida que ésta es una información inexistente, por tanto se limita al manejo de información disponible en fuentes secundarias como las de naturaleza estadística.

También es un modelo que inicia en el puerto de entrada o ventanilla de empleo y culmina en la plaza de trabajo. Esta sometido a resistencias de tipo institucional y resistencias que impone el puesto de trabajo.

Ya aparece con mayor claridad que las resistencias se pueden superar a través de los atributos que de manera personal posee el buscador de empleo, pero además que las resistencias van más allá del buscador como sujeto aislado y plantea la existencia de resistencias que se vencen con apoyo en los recursos que aporta el medio social que circunda a cada buscador.

La representación gráfica de este modelo se va transformando hasta presentarse de la siguiente manera.

VISIÓN TRANSVERSAL DEL MERCADO MULTISEGMENTADO



Si bien, en este momento no se tenía aún resuelta la manera específica en que a través de la información de la Encuesta Nacional de Empleo, sí se tenía la confianza en que

a través de ella se encontrarían indicadores que dieran cuenta de cada uno de los segmentos. Este modelo, de alguna manera apunta a características muy parecidas a las que finalmente irían conformando el modelo final, aunque es natural que aparezca como una estructura muy diferente a la que ahora está propuesta.

Considera varios momentos de acción de las resistencias:

a) Para el primer momento

$$D(1) = R_a + R_b + R_c \dots\dots\dots(1)$$

donde: D(1) es la difusión en el primer momento

R_a es la resistencia correspondiente a la competencia entre profesiones equivalentes.

R_b es la resistencia ofrecida por las redes sociales informales

R_c es la resistencia ofrecida por las estructuras institucionales

b) Para el segundo momento

$$D(2) = 1/[1/R_1 + 1/R_2 + 1/R_3] + 1/[1/R_4 + 1/R_5] + R_6 + 1/[1/R_7 + 1/R_8 + 1/R_9 + 1/R_{10} + 1/R_{11} + 1/R_{12} + 1/R_{13}] \dots\dots\dots(2)$$

donde: D(2) es la difusión en el momento 2

R₁ es la resistencia derivada de la formación

R₂ es la resistencia derivada de la capacitación específica

R₃ es la resistencia derivada de la experiencia laboral

R₄ es la resistencia derivada del dominio de un idioma extranjero

R₅ es la resistencia derivada del uso de computadora

R₆ es la resistencia derivada de la existencia de capital cultural

R₇ es la resistencia derivada del género

R₈ es la resistencia derivada de la edad

R₉ es la resistencia derivada del estado civil

R₁₀ es la resistencia derivada del número de hijos

R₁₁ es la resistencia derivada de su condición de asalariado

R₁₂ es la resistencia derivada de su condición de empresario

R₁₃ es la resistencia derivada del tipo de desempleo reconocido

La ecuación general de difusión a través de este modelo de mercado de trabajo sería la suma de las ecuaciones (1) y (2).

$$D_{total} = D(1) + D(2) \dots\dots\dots(3)$$

pero además, se tendrá que considerar que las resistencias a su vez, están definidas por:

$$R = 1/ K_c \dots\dots\dots(4)$$

donde: R es cualquier resistencia y Kc es un coeficiente de difusión correspondiente a cada una de las restricciones representadas por las variables del momento 1 y por las correspondientes a las que integran el momento 2. Sustituyendo la ecuación (4) en la (3), nos queda:

$$D_t = 1/K_{ca} + 1/K_{cb} + 1/K_{cc} + 1/[K_{c1}+K_{c2}+K_{c3}] + 1/[K_{c4}+K_{c5}] + 1/K_{c6} + 1/[K_{c7}+K_{c8}] + 1/K_{c9} + 1/[K_{c10}+K_{c11}] + 1/[K_{c12}+K_{c13}] + 1/K_{c14} \dots\dots\dots(5)$$

Una manera equivalente de representar –de manera reducida– esta expresión sería:

$$D_t = \sum 1/ K_n \dots\dots\dots(6)$$

Donde: D_t es la difusión total en el mercado de trabajo

K_{ca} es el coeficiente de difusión individual correspondiente a la competencia entre profesiones equivalentes.

K_{cb} es el coeficiente de difusión individual de las redes sociales informales

K_{cc} es el coeficiente de difusión individual de las estructuras institucionales

K_{c1} es el coeficiente de difusión individual derivado de la formación

K_{c2} es el coeficiente de difusión individual derivado de la capacitación

K_{c3} es el coeficiente de difusión individual derivado de la experiencia

K_{c4} es el coeficiente de difusión individual derivado del dominio de un idioma extranjero

K_{c5} es el coeficiente de difusión individual derivado del uso de computadora

K_{c6} es el coeficiente de difusión individual derivado de la existencia de capital cultural

K_{c7} es el coeficiente de difusión individual derivado del género

K_{c8} es el coeficiente de difusión individual derivado de la edad

K_{c9} es el coeficiente de difusión individual derivado del estado civil

K_{c10} es el coeficiente de difusión individual derivado del número de hijos

K_{c11} es el coeficiente de difusión individual derivado de la condición de asalariado

Kc12 es el coeficiente de difusión individual derivado de la condición de empresario

Kc13 es el coeficiente de difusión individual derivado del tipo de desempleo reconocido

Kn es el número de coeficientes encontrados, desde K1 hasta K13

La ecuación (6) también podría asumir una expresión equivalente a:

$$Dt = a (1/Kn) + b \dots\dots\dots(7)$$

Esta es una expresión de tipo lineal, donde a y b son dos constantes, por lo tanto sería factible hacer un análisis de regresión lineal para conocer el tipo de comportamiento general del mercado a partir de las variables señaladas.

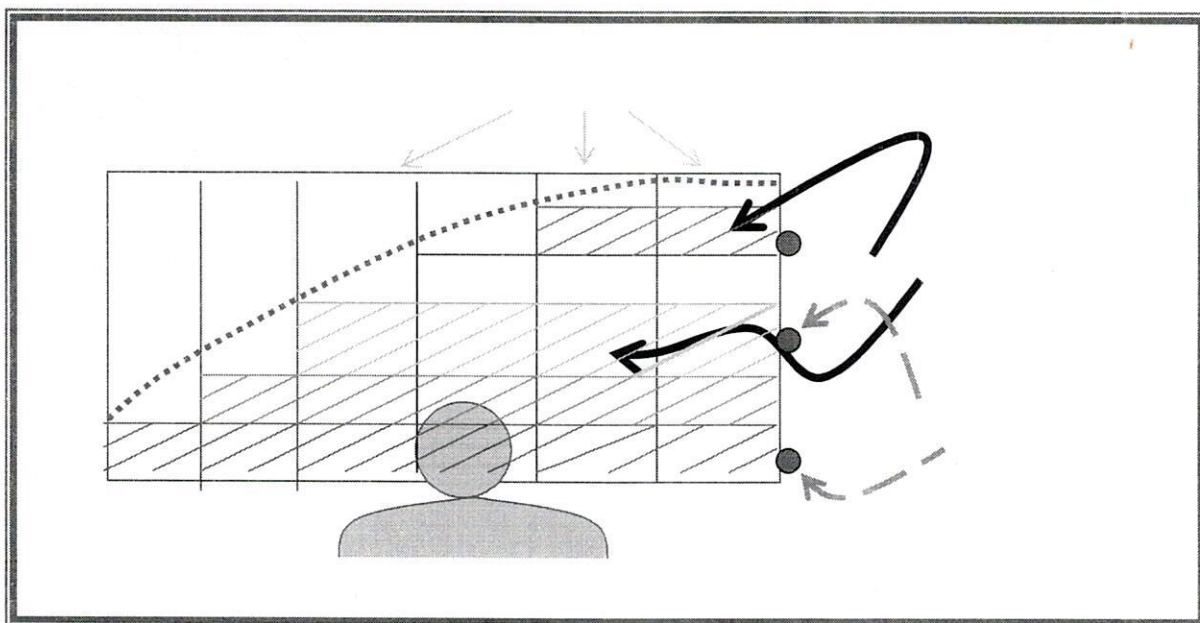
En este modelo ya se puede rastrear con mucha facilidad la estructura que finalmente se definiría para el modelo basado en resistencias.

4. El modelo final del mercado de trabajo basado en resistencias

La versión última de este modelo es la estructura tridimensional cuya forma de solución es a través de un modelo econométrico en el cual se aplica la regresión logística.

En este modelo ya se consideran las franjas de acción laboral, que están definidas por la escolaridad y a las que se arriba a través de un puerto de entrada definido igualmente por la escolaridad.

El croquis para su representación gráfica es:



Esta representación transversal ya se puede dibujar en forma tridimensional a partir de considerar que una de las dimensiones esta definida por la escolaridad, una más por el perfil de atributos productivos definidos por el puesto de trabajo; entre ambos se ubica el puerto de entrada que le corresponde a un buscador de empleo. La tercera dimensión es de naturaleza social y son un conjunto de resistencias de naturaleza no productiva, pero que igualmente influyen en la asignación del puesto de trabajo.

Representación gráfica de la estructura tridimensional del mercado de trabajo