

INCERTIDUMBRE LABORAL ENTRE GENERACIONES:
ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS EN TRES COHORTES
DE TRABAJADORES DE NUEVO LEÓN

***Employment uncertainty between generations:
analysis of trajectories
in three cohorts of workers in Nuevo Leon***

*Incerteza no emprego entre gerações: análise de trajetórias
em três coortes de trabalhadores em Nuevo León*

Gerardo Damián Hernández¹

Recibido: 9 de abril de 2021.
Corregido: 13 de agosto de 2021.
Aprobado: 25 de agosto de 2021

Resumen

En este artículo se analizan los cambios generacionales en las condiciones objetivas y subjetivas de seguridad laboral. De acuerdo con la bibliografía, al final del siglo xx se incrementó la incertidumbre en esta dimensión, lo que ha afectado a generaciones más jóvenes al impedirles acceder a trabajos decentes y de calidad. Con la Encuesta sobre Inseguridad Laboral 2011 se analizan las trayectorias de inseguridad en el empleo de tres cohortes de trabajadores y trabajadoras de Nuevo León. Se construyen clústeres para conocer los tipos de inseguridad laboral a lo largo del curso de vida. Por último, se realiza una regresión logística para conocer qué características sociales influyen, en cada cohorte, para pertenecer al clúster con trayectorias laborales más inseguras. Así se prueba la hipótesis: ha ocurrido un incremento de la inseguridad e incertidumbre laboral objetiva y subjetiva para las generaciones más jóvenes. Los resultados aportan al debate sobre riesgo e incertidumbre en el curso de vida, pues aunque las condiciones objetivas se han deteriorado conforme observamos cohortes más jóvenes, las condiciones subjetivas no lo han hecho.

¹ Doctor en Ciencias Políticas y Sociales, con orientación en Sociología por la UNAM. Profesor de asignatura en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-UNAM. Líneas de investigación: riesgo e individualización, juventud, educación y trabajo, curso de vida. Correo electrónico: gerardodamian@politicas.unam.mx

Palabras clave: Inseguridad laboral, incertidumbre, riesgo, curso de vida, cambios generacionales, trabajo decente.

Abstract

This paper analyzes generational changes in the objective and subjective conditions of employment security. According to the literature, at the end of the 20th century, uncertainty in this dimension increased, which has affected younger generations by preventing them from accessing decent and quality jobs. We analyze employment insecurity trajectories of three cohorts of workers in Nuevo León using the Encuesta sobre Inseguridad Laboral 2011. Clusters are constructed to identify the types of job insecurity experienced throughout the life course. Finally, a logistic regression is calculated to find out which social characteristics for each cohort have an influence on belonging to the cluster with the most insecure job trajectories. Thus, the hypothesis is tested: there has been an increase in objective and subjective employment insecurity and uncertainty for the younger generations. The results contribute to the debate on risk and uncertainty in the life course because, although objective conditions have deteriorated, the subjective conditions have not worsened as we observe younger cohorts.

Keywords: Employment insecurity, uncertainty, risk, life course, generational changes, decent work.

Resumo

Neste artigo analisam-se as mudanças geracionais nas condições objetivas e subjetivas de segurança laboral. De acordo com a bibliografia, no final do século xx incrementou-se a incerteza nesta dimensão, o que afetou gerações mais jovens ao impedir o acesso a trabalhos decentes e de qualidade. Com a Enquete sobre Insegurança Laboral 2011 analisam-se as trajetórias de insegurança no emprego de três coortes de trabalhadores e trabalhadoras de Nuevo León (México). Constroem-se *clusters* para conhecer os tipos de insegurança laboral ao longo da vida. Por último, realiza-se uma regressão logística para conhecer que características sociais influem em cada coorte para pertencer ao *cluster* com trajetórias laborais mais seguras. Assim prova-se a hipótese: ocorreu um acréscimo da insegurança e a incerteza laboral objetiva e subjetiva para as gerações mais jovens. Os resultados aportam para o debate sobre risco e incerteza no curso da vida pois, ainda que as condições objetivas se deterioraram –como observado em coortes mais jovens– as condições subjetivas não o fizeram.

Palavras-chave: Insegurança laboral, incerteza, risco, curso de vida, mudanças geracionais, trabalho decente.

Introducción

Durante las últimas décadas del siglo xx, distintas sociedades experimentaron cambios en sus dinámicas y relaciones estructurales que alteraron dimensiones importantes de la vida social, como la dimensión que corres-

ponde a la acción institucional del Estado, la familiar, la escolar y laboral, entre otras. En México, es sabido que las transformaciones relacionadas con el cambio de modelo económico durante las décadas de 1980 y 1990 –giro neoliberal– tuvieron un efecto negativo: incremento de las desigualdades económicas –en especial de ingreso– y sociales –exclusión y empobrecimiento de ciertos sectores, cambios en la estratificación social del país– (Parrado, 2005, 733-734). En el último tramo del siglo xx, con el conjunto de políticas y reformas de la dimensión productiva, la calidad de los empleos se deterioró, ofreciendo menos oportunidades, protección, estabilidad e ingresos. Lo anterior modificó la forma en cómo se concibe socialmente el trabajo: de ser una dimensión que permite a los sujetos su inserción social plena, pasa a ser una dimensión incierta que quizá no asegura tal inserción, o no lo hace como antes, en especial para las personas más jóvenes (Mora Salas y De Oliveira, 2011).

Distintas corrientes sociológicas han realizado esfuerzos para comprender cómo es que estos cambios ocurren de acuerdo con los procesos específicos de cada sociedad. En el caso del trabajo y el empleo, las preguntas giran, sobre todo, en torno a ponderar la profundidad y penetración de una “nueva” organización productiva (De la Garza, 2000; Mancini, 2017). El curso de vida, la sociología del riesgo o las sociologías del individuo, por mencionar algunas corrientes y a pesar de sus diferencias específicas, comparten el interés por comprender las implicaciones de esta reorganización de la dimensión productiva. Para ello, analizan los procesos de reorganización, cómo ocurren y qué consecuencias traen consigo.

El estudio de estas cuestiones para América Latina reviste importancia tanto teórica como empírica. Los postulados de un cambio social radical en las postrimerías del siglo xx fueron fraguados a la luz de sociedades con dinámicas distintas a las de las latinoamericanas. Así, la premisa de que durante el inicio de la modernidad, la sociedad giró en torno a la importancia de las posiciones asalariadas, y que la crisis de estas posiciones ha implicado reformular la mirada sobre los problemas sociales, políticos y económicos –la cuestión social (Castel, 1997)–, puede resultar seductora. Aunque habría que probar, primero, la centralidad que ha tenido el trabajo asalariado en espacios caracterizados por una mayor diversidad de configuraciones del trabajo, como Latinoamérica. Otro ejemplo es la idea de que la organización de la vida moderna gira en torno a un modelo tripartito que distingue tres etapas de vida: formación, producción y retiro

(Kohli, 1986), cuya crisis implica un nuevo panorama. De nuevo, habría que reconocer que tal modelo no ha sido característico de América Latina y en esa medida ponderar cuáles podrían ser los efectos de los cambios en la dimensión productiva en estas sociedades. Observar empíricamente lo que ocurre en América Latina permite examinar los sistemas conceptuales de sociologías contemporáneas, y con ello establecer un diálogo que amplíe los marcos bajo los cuales abordamos esa premisa general de una gran transformación entre finales del siglo xx e inicios del XXI.

En este artículo me centro en un aspecto puntual de las transformaciones de la dimensión productiva: el cambio generacional en las trayectorias de seguridad laboral. Al observar cuáles son las condiciones de seguridad en estas trayectorias, en distintas cohortes de nacimiento, es posible comprender hasta qué punto se sostiene el supuesto de una diferencia entre un “antes” más seguro y un “después” más inseguro en términos laborales. Bajo la pregunta ¿cómo han afectado las transformaciones en el mundo productivo a las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo?, presento primero un panorama de cómo se ha tratado esta cuestión. Después, analizo tres cohortes de trabajadores en el caso de Monterrey, con el objetivo de conocer cómo sus características laborales han cambiado generacionalmente –entre cohortes. Para ello, observo la seguridad en las condiciones –plano objetivo– y percepciones –plano subjetivo– laborales a lo largo de su curso de vida y al considerar su cercanía o lejanía a condiciones ideales y dignas de trabajo –*trabajo decente*, de acuerdo con la OIT (Standing, 2002)–, lo que permite comprender las razones que alejan a los trabajadores de esta suerte de tipo ideal. Por último, expongo algunas reflexiones finales alrededor de la cuestión de si existen diferencias generacionales que responden a cambios más amplios en estructuras sociales e históricas. Con este recorrido es posible responder al objetivo general de conocer cómo la transformación en la dimensión productiva ha modificado, entre generaciones, las condiciones objetivas y subjetivas de seguridad en el empleo.

1. Debate teórico o antecedentes o hipótesis

Durante buena parte del siglo xx, el trabajo se consideró un mecanismo crucial para la integración social; sin embargo, transformaciones ocurridas

en la estructura productiva a partir de las últimas décadas del siglo abren la pregunta de si continúa cumpliendo ese papel (Beck, 2007; Castel, 1997; Padrón Innamorato *et al.*, 2018). Existe consenso respecto a que durante las últimas décadas del siglo pasado, el mundo del trabajo experimentó una transformación caracterizada por su desregulación, precarización y flexibilización (Mancini, 2018, 72). Algunas de las consecuencias de tal transformación han sido el aumento del desempleo y la precarización laboral; el incremento de la inestabilidad del empleo, de la ausencia de protección laboral y seguridad social, de la vulnerabilidad social y económica; mayores riesgos de desempleo; e inseguridad creciente de los trabajadores. Todo lo anterior a favor de exigencias del mercado internacional y de las transformaciones en el modelo de acumulación vigente hasta ese momento (Castel, 1997; Ochoa León, 2013, 36). Se pasa entonces de un modelo en el cual predomina el trabajo estable, hacia otro que integra configuraciones distintas de empleo (Pacheco, De la Garza y Reygadas, 2011).

Hay que considerar que dentro de tal panorama, las sociedades latinoamericanas han presentado procesos y dinámicas por los cuales ese patrón general, que supone un momento anterior de predominio de empleo asalariado y un tránsito hacia otras formas, puede no cumplirse. Lejos de pensar que el trabajo formal asalariado dio paso a formas de empleo que no existían, con condiciones de inseguridad y contratación más flexibles, como ha ocurrido en otras sociedades, en la estructura productiva latinoamericana lo que ha ocurrido es la normalización de tales formas de empleo, existentes desde hace décadas. Así, la gran transformación del mundo del trabajo en los últimos cuarenta años en América Latina parecería ser “la capacidad del mercado laboral para institucionalizar estas formas atípicas como realidad histórica, estructural y sistémica, y hacer del trabajo asalariado formal una excepción más que una norma” (Padrón Innamorato *et al.*, 2018, x).

Al hablar de las transformaciones de la dimensión productiva en sociedades latinoamericanas, hay que considerar que el cambio de un momento histórico que ofreció una estructura productiva relativamente estable –modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) en el caso de México–, que giró en torno el trabajo asalariado como figura que permitía pensar en protección, seguridad e integración social, hacia un momento en el cual predominan estructuras con mayor grado de incertidumbre, sucede distinto al de otras sociedades. Institucionalizar algo que ya existía, es distinto de institucionalizar algo novedoso, por lo cual las consecuencias

teóricas y empíricas de tal transformación podrían ser menos radicales, o al menos más heterogéneas y matizadas.

En este sentido, a continuación exploro las condiciones laborales desde el punto de vista de sus condiciones objetivas y percepciones subjetivas, a partir de una encuesta realizada en Monterrey en el año 2011. Frente a los análisis de la inseguridad desde la estructura del mercado laboral (ver Ochoa León, 2013), en este caso analizo los planos objetivo (condiciones del empleo) y subjetivo (percepción sobre la inseguridad en el trabajo) del empleo, de manera intergeneracional; una veta poco explorada en este tipo de investigaciones (ver Dixon, Fullerton y Robertson, 2013). Debido a que la información proviene de una encuesta realizada en Nuevo León, es necesario dar algunas pautas para enmarcar el análisis posterior.

El estado de Nuevo León ha pasado por tres etapas de transición demográfica que resultan similares a la dinámica del país durante el siglo xx: un primer período que va de 1900 a 1930, con población predominantemente rural, un lento crecimiento poblacional y una estructura demográfica joven; un segundo momento, entre 1930 y 1970, con un acelerado crecimiento poblacional a causa del descenso de la mortalidad, el incremento de la natalidad y la migración interna rural-urbana, producto del auge de la industrialización de la capital del estado; y una tercera etapa, de 1970 en adelante, con una disminución paulatina de las tasas de natalidad y mortalidad, al tiempo que se mantiene la migración interna.

Junto a esta dinámica demográfica hay que considerar otros procesos, como la puesta en marcha en el país del modelo de ISI, que ayudó a que la capital de Nuevo León se consolidara como uno de los centros nacionales de producción más importantes. Lo anterior se debe a la conjunción de distintos factores, como su situación geográfica, políticas fiscales favorables, un empresariado local consolidado y con experiencia, grandes industrias manufactureras, entre otros (Ortega Ridaura, 2007).

Una estructura productiva de este tipo, centrada en industrias de gran tamaño y una especialización productiva en bienes intermedios y de capital, experimentó un duro golpe durante la crisis de la década de los ochenta (Aguayo Téllez, Chapa Cantú y Rangel González, 2012; Ortega Ridaura, 2007; Palacios Hernández, 2007; Solís, 2007). Si bien el caso de Monterrey tiene particularidades (ver Mancini, 2017, 100-109), resulta de interés representar una dinámica de crecimiento por industrialización y su posterior crisis, que trajo consigo una polarización acentuada, reproducción de

marginación, incremento de la heterogeneidad de los sectores populares y diversidad de condiciones de empleo, de tal manera que “la ciudad se desenvuelve en un complejo proceso de síntesis entre crecimiento económico, prosperidad social, cultura del trabajo, así como una creciente desigualdad y heterogeneidad social” (Mancini, 2017, 108-109).

2. Datos y métodos

Parto del análisis de la Encuesta sobre Inseguridad Laboral (ENSIL) 2011 realizado ese año bajo el amparo de un proyecto de investigación financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).² Esta encuesta fue realizada a una muestra de 1,200 trabajadores³ mayores de 18 años, con el objetivo de conocer cómo se ha reconfigurado el mundo laboral respecto a nuevos riesgos e incertidumbres, tanto en sus condiciones –dimensión objetiva–, como en sus percepciones –dimensión subjetiva de los riesgos. En este artículo me centro en un conjunto de reactivos que exploran las condiciones y percepciones de los distintos trabajos que han tenido las personas entrevistadas hasta el momento de la aplicación del cuestionario.⁴ Es necesario resaltar los límites de este trabajo, pues tanto por las particularidades de la ENSIL 2011 como por la selección para el análisis, considero sólo un conjunto de características relativas a la noción de trabajo decente. Ésta incluye las siguientes dimensiones: seguridad del mercado de trabajo, que se refiere a la garantía de oportunidades de empleo ofrecida por una política macroeconómica; seguridad del empleo, protección contra despidos y garantía de estabilidad en el empleo; seguridad profesional, que se refiere a la claridad respecto a los límites y atribuciones de una profesión y el respeto a éstos; seguridad en el trabajo, para indicar que existe

² Agradezco a la Dra. Fiorella Mancini que me haya proporcionado el acceso a los datos de la ENSIL para este artículo, en el marco del proyecto PAPIIT de la UNAM del cual fue responsable: “Nuevas incertidumbres en el mundo del trabajo: condiciones y percepciones de (in)seguridad laboral en México”.

³ Uno de los filtros para la encuesta fue el haber tenido, al menos, un trabajo en su vida.

⁴ Cabe resaltar que, en sí mismas, estas preguntas no ofrecen una base de estructura longitudinal, por lo cual tuve que convertir la información disponible generando nuevos registros –años persona– para cada uno de los existentes –personas–, esto al cruzar las edades reportadas de inicio y finalización de cada empleo. Como resultado de tal proceso obtuve un conjunto de información longitudinal que me permitió caracterizar cada uno de los trabajos reportados por las personas encuestadas.

seguridad social que protege contra accidentes, que ofrece seguridad en términos de salud, regulaciones sobre la jornada laboral, etcétera; seguridad de formación profesional, como la posibilidad de mejorar las habilidades profesionales a través de capacitaciones y con ello aspirar a movilidad en el empleo; seguridad de ingresos, es decir, garantías sobre ingresos; y seguridad de representación, para indicar si los trabajadores tienen garantías para asociarse y alcanzar una representación colectiva (Standing, 2002, 488). Por el carácter de la ENSIL 2011 y el interés de este artículo para construir secuencias de estados que se refieren a características de cada uno de los empleos que se han tenido a lo largo de la vida, me refiero sólo a algunas de las dimensiones de trabajo digno. Esto establece límites al abordaje y resultados de este trabajo, pues, por ejemplo, en el análisis de secuencias no incluyo dimensiones que se refieren a la estructura de la política macroeconómica, como la seguridad del mercado de trabajo, o información sobre la seguridad de ingresos.⁵

Debido a lo anterior, en este trabajo opté por caracterizar cada uno de los empleos que los trabajadores han tenido a lo largo de su curso de vida hasta el momento de la encuesta, para construir secuencias a partir de variables que permiten conocer: 1. si tenían o no prestaciones en cada empleo, con

⁵ Por ejemplo, la seguridad de ingresos económicos definida como “tener unos ingresos que sean suficientes, razonablemente buenos en cifras relativas, regulares y estables; [que] asimismo, debe tener acceso a prestaciones extrasalariales y derechos que complementen los ingresos (o que los sustituyan)” (Standing, 2002, 492), es una dimensión valiosa para el abordaje de la seguridad laboral desde el punto de vista del trabajo decente; sin embargo, requiere información de un nivel de análisis distinto al aquí trabajado, cuya unidad analítica se refiere a la secuencia de características de cada uno de los empleos que cada trabajador ha tenido a lo largo de su vida, para definir estados, es decir, combinaciones de características que permiten describir un proceso de cambio en el empleo a lo largo del curso de vida individual. La dimensión de seguridad de ingresos, de acuerdo con Standing (2002, 490), se refiere a un nivel de análisis sobre los principios normativos e institucionales que permiten responder a preguntas como: ¿Qué políticas e instituciones harían que disfrutasen de una seguridad socioeconómica razonable y hacedera? ¿Qué dispositivos darían seguridad de ingresos en las circunstancias reinantes en su economía y comunidad? ¿Qué medios de representación darían una seguridad económica básica a los distintos sectores de la comunidad? En este caso, por el tipo de información que ofrece la ENSIL 2011 y el interés en caracterizar unidades de análisis que se refieren a observaciones individuales, una dimensión como la señalada no pudo ser incorporada, lo que establece límites a los resultados de este artículo, pero al mismo tiempo permite conocer una faz de esta dimensión de seguridad laboral centrada en observaciones sobre trayectorias de empleo y algunas de sus características.

la pregunta sobre si tenían prestaciones en cada trabajo, como una aproximación a la dimensión de seguridad en el trabajo; 2. si tenían o no contrato, con la pregunta por la posición laboral que permite distinguir a quienes tenían algún tipo de contrato (de tiempo completo o parcial), frente quienes no tenían acceso a éste, para aproximar la dimensión de seguridad en el empleo; 3. si han tenido o no ascensos, con el reactivo que indaga sobre si en cada empleo han podido mejorar su posición a partir de un ascenso, como parte de la dimensión de seguridad de formación profesional; y 4. su percepción de seguridad o inseguridad en cada trabajo, con la pregunta que se refiere a cómo se han sentido en cada empleo en términos de seguridad e inseguridad, como algo que permite observar la percepción subjetiva en cada trabajo. La combinación de tales variables (Cuadro 1) da como resultado una serie de secuencias que permiten describir características de cada uno de los empleos a lo largo de la trayectoria laboral. Como mencioné anteriormente, esto establece los límites de los resultados del presente trabajo, pues sólo considero tres dimensiones del trabajo decente, a las que agregó el aspecto de la percepción subjetiva. Con tal matiz, el trabajo decente, en este artículo, se observa como aquél que ofrece niveles de seguridad socioeconómica cimentados en siete clases de seguridad relacionadas con las circunstancias del trabajo; se circunscribe a tener contrato, prestaciones y ascensos que les ofrezcan a los trabajadores, como conjetura, una sensación de seguridad subjetiva.

Cuadro 1
Estados posibles en cada trabajo de acuerdo con la combinación de cuatro características. Código para gráficas

	Prestaciones/Contrato/Ascenso/Sensación de seguridad	Código
1	Sin prestaciones ni contrato sin ascenso, inseguro	-p, -c, -a, i
2	Sin prestaciones ni contrato con ascenso, inseguro	-p, -c, a, i
3	Sin prestaciones con contrato sin ascenso, inseguro	-p, c, -a, i
4	Sin prestaciones con contrato con ascenso, inseguro	-p, c, a, i
5	Prestaciones sin contrato sin ascenso, inseguro	p, -c, -a, i
6	Prestaciones con contrato sin ascenso, inseguro	p, c, -a, i
7	Prestaciones con contrato con ascenso, inseguro	p, c, a, i
8	Sin prestaciones sin contrato sin ascenso, seguro	p, -c, -a, s

Cuadro 1
Estados posibles en cada trabajo de acuerdo con la combinación
de cuatro características. Código para gráficas
 (continuación)

	Prestaciones/Contrato/Ascenso/Sensación de seguridad	Código
9	Sin prestaciones sin contrato con ascenso, seguro	-p, -c, a, s
10	Sin prestaciones con contrato sin ascenso, seguro	-p, c, -a, s
11	Sin prestaciones con contrato con ascenso, seguro	-p, c, a, s
12	Prestaciones sin contrato sin ascenso, seguro	p, -p, -a, s
13	Prestaciones sin contrato con ascenso, seguro	p, -c, a, s
14	Prestaciones con contrato sin ascenso, seguro	p, c, -a, s
15	Prestaciones con contrato con ascenso, seguro	p, c, a, s
16	No trabaja en ese momento	No trabaja

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENSIL, 2011.

La encuesta ofrece información de personas nacidas entre 1928 y 1993, de manera consistente con las etapas demográficas y productivas antes mencionadas para el caso de Nuevo León. Con el objetivo de buscar posibles comparaciones con otros trabajos (Mancini, 2017), decidí construir tres cohortes de análisis que experimentaron condiciones laborales distintas en Monterrey: 1928-1959, 1960-1975 y 1976-1993. La primera cohorte experimentó la consolidación del modelo ISI, una dinámica de crecimiento económico y de urbanización acusada. La segunda cohorte experimentó también los beneficios del crecimiento económico y la industrialización, en especial al tener mayores niveles educativos. Estos trabajadores iniciaron su vida laboral entre la mitad de la década de 1970 y el final de la década de 1980, y experimentaron los primeros intentos de cambio en la estructura productiva. Finalmente, los trabajadores de la última cohorte iniciaron su vida laboral en la década de 1990 “en plena crisis del nuevo modelo de acumulación, caracterizada por el aumento de la precariedad, la informalidad y la desocupación” (Mancini, 2017, 180). Con las trayectorias de estas tres cohortes de trabajadores, realizo un análisis de secuencias y análisis de clústeres para comprender sus trayectorias laborales y, con ello, responder al objetivo de conocer cómo los cambios en la dimensión productiva se corresponden con cambios generacionales en las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo. Esto es posible, pues el análisis de secuencias permite comprender procesos sociales desde una perspectiva dinámica: al

incluir la dimensión temporal como un factor relevante que ayuda a explicar cómo la sucesión cronológica de un fenómeno se refleja en sus resultados (Cornwell, 2015; Gauthier *et al.*, 2014). Al conocer la estructura y dinámica de las secuencias podemos dar un paso más y detectar patrones, a través de un análisis de clústeres, para explicar las variaciones intraindividuales: cómo las características de cada empleo dan lugar a tipologías de trayectorias laborales (Cornwell, 2015, 127-144). Por último, realizo un análisis de regresión logística sobre tales tipologías, para comprender cómo otras características, como la escolaridad y el nivel socioeconómico, influyen en el hecho de tener un tipo de trayectoria laboral.

3. Hallazgos y discusión

La dinámica de inicio de la vida laboral que se observa con la ENSIL 2011 indica, primero, una tendencia de entrada temprana a la vida laboral, en especial para los varones de las primeras cohortes; y segundo, que las personas de la cohorte más joven retrasan el inicio de su vida laboral, como resultado de una mayor permanencia en el sistema escolar. Esto es coherente con los resultados de otros trabajos que indican tendencias similares (Mancini, 2016). Con esta información podemos enmarcar el análisis de secuencias y posterior análisis de clústeres, con el objetivo de conocer las condiciones predominantes a lo largo de las trayectorias laborales. Como mencioné antes, la combinación de cuatro atributos (contrato, prestaciones, ascenso y percepción de seguridad) nos da una idea del grado de cercanía o lejanía al trabajo decente en las trayectorias de los miembros de las tres cohortes de análisis. Definir las características de cada uno de los empleos que han tenido los trabajadores de cada cohorte permite, además, realizar un análisis de clústeres por el cual es posible agrupar trayectorias similares entre sí, a través de un *optimal matching analysis*.⁶

En este trabajo seleccioné dos clústeres, de acuerdo con los criterios técnicos y teóricos expuestos por Benjamin Cornwell⁷ (2015). Seleccionar

⁶ Este tipo de análisis indica qué tan diferentes son entre sí las secuencias, al calcular cuántos elementos de cada una de ellas tendrían que cambiar para convertirse en otra. Con este cálculo es posible determinar cuáles secuencias son más parecidas entre sí y agruparlas para ser utilizadas en análisis posteriores (Cornwell, 2015, 115-15).

⁷ En síntesis: Cornwell (2015, 133-136) explica que al elegir el número óptimo de clústeres (soluciones de clústeres) hay que considerar que los grupos sean significativos

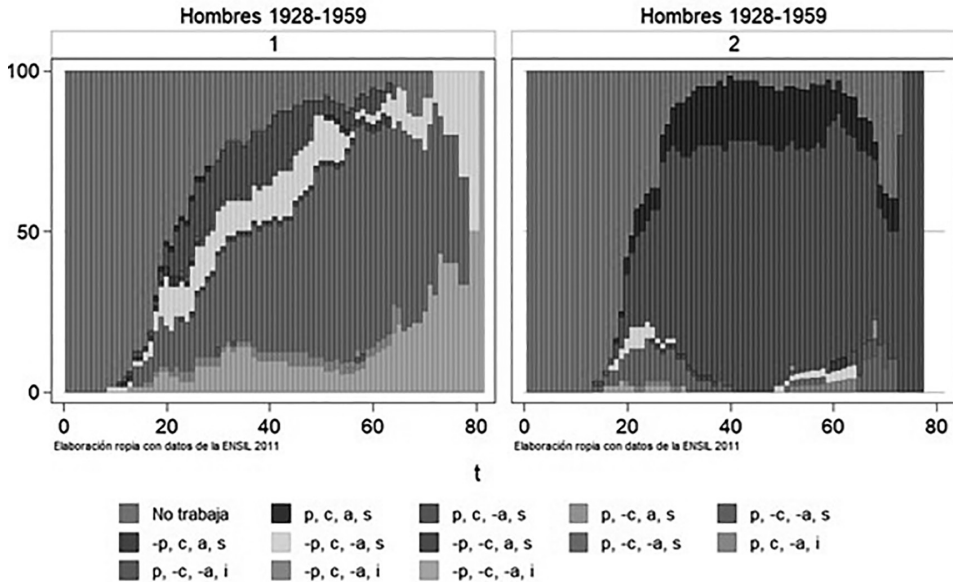
más de tres grupos daba como resultado un gran clúster que agrupaba más de 60% de las observaciones y pequeños grupos con variaciones menores entre sí. Al elegir una solución de dos clústeres existe, además, una ventaja teórica: uno de éstos representa al grupo con trayectorias más cercanas al ideal de trabajo decente –clúster dos para cada cohorte y sexo–, mientras que el otro representa al grupo que se aleja de este ideal. Presento las características de los clústeres según sexo y cohorte.

El primer clúster de hombres de la primera cohorte al nacimiento, de 1928 a 1959, abarca a 52% de estos trabajadores (Gráfico 1). En este grupo de trabajadores predominan empleos sin contrato ni ascensos, aunque con prestaciones y con percepción de seguridad –la situación más frecuente. Si bien entre los 20 y 30 años hay otras dos situaciones de empleo, después de esa edad, este grupo parece “consolidarse” alrededor de la situación ya mencionada –sin contrato ni ascensos, con prestaciones y percepción de seguridad. Llama la atención que la mayor parte de este grupo de hombres se mantiene trabajando aún después de los 60 años.

El clúster dos de esta cohorte representa al 48% de los hombres. La situación predominante indica que tienen empleos con prestaciones, contrato, sensación de seguridad, aunque sin ascensos. En este grupo vemos que la situación con contrato, prestaciones, ascensos y percepción de seguridad ya aparece como la segunda en importancia. Este clúster es lo más cercano a la noción de trabajo decente. Notamos una relativa estabilidad en las trayectorias: después de los 20 años, se mantienen en empleos con características similares. Ello puede indicar que una vez que comenzaron a trabajar, sus condiciones laborales mantuvieron las mismas características, o permanecieron en el mismo empleo, lo que nos habla de un grupo con trayectorias y condiciones relativamente más estables que el clúster anterior. A diferencia del clúster uno de esta cohorte, alrededor de los 70 años hay una proporción importante –una cuarta parte, aproximadamente– que deja de trabajar, lo que puede indicar una etapa de retiro, aunque dura pocos años, pues después de ese breve periodo se observa un reingreso al mercado laboral.

teóricamente. En segundo lugar, podemos auxiliarnos de una medida de disimilaridad, como el estadístico de Calinski-Harabasz, que nos indica qué tanta distancia hay entre distintas soluciones. Al final, precisa Cornwell, el objetivo de clasificar secuencias en grupo es reducir la complejidad de los datos empíricos de tal modo que permitan un análisis enriquecedor. En este caso, la solución con dos clústeres resultó significativa desde un punto de vista teórico y técnico.

Gráfico 1
Tipología de trayectorias laborales de los hombres.
Cohorte 1928-1959 (dos clústeres)



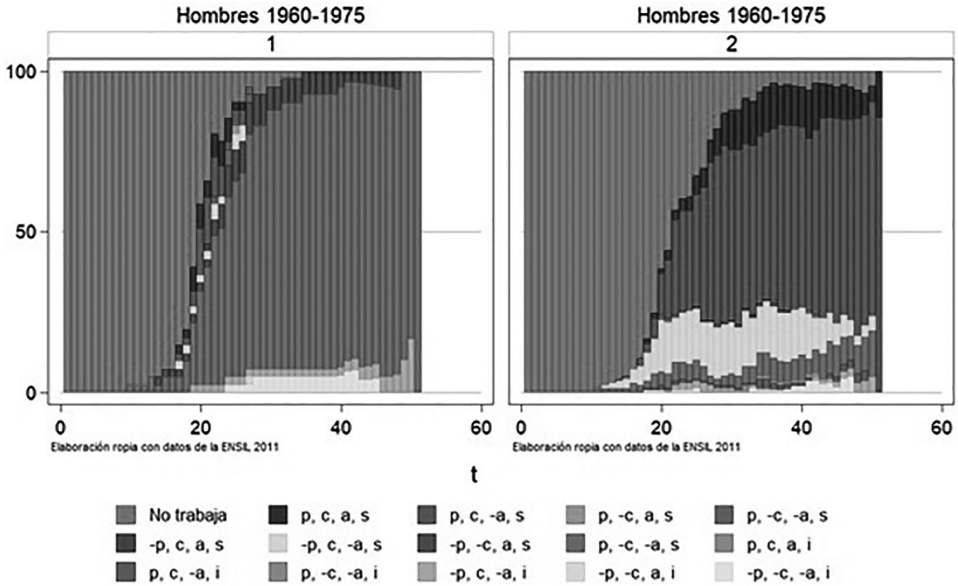
Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENSIL 2011.

Para la cohorte 1960-1970 de hombres (Gráfico 2), el primer clúster representa a una proporción pequeña: un 19%. Notamos que predomina la situación de empleos con contrato y percepción de seguridad, aunque sin prestaciones ni ascensos; y respecto al primer clúster de la cohorte anterior, observamos más homogeneidad. Al igual que en el clúster uno de la cohorte anterior, una buena proporción de este grupo de varones comienza a trabajar antes de los 20 años y se mantiene haciéndolo hasta los 50.

El segundo clúster de esta cohorte indica las trayectorias más frecuentes, pues representa al 81% de estos trabajadores. Predomina la situación de empleos con prestaciones, contrato, sin ascensos y percepción de seguridad, aunque hay por lo menos dos situaciones más que resultan relevantes, pese a que su proporción es menor que la anterior: empleos sin prestaciones, con contrato, sin ascensos y percepción de seguridad; y empleos con prestaciones, contrato, ascensos y percepción de seguridad –equivalente al trabajo decente. Además, este segundo clúster presenta

trayectorias más heterogéneas que el segundo de la cohorte anterior. Observamos que estos trabajadores inician su vida laboral antes de los 20 años y la continúan en empleos con características similares a las de sus primeros trabajos, hasta después de los 50.

Gráfico 2
Tipología de trayectorias laborales de los hombres.
Cohorte 1960-1975 (dos clústeres)



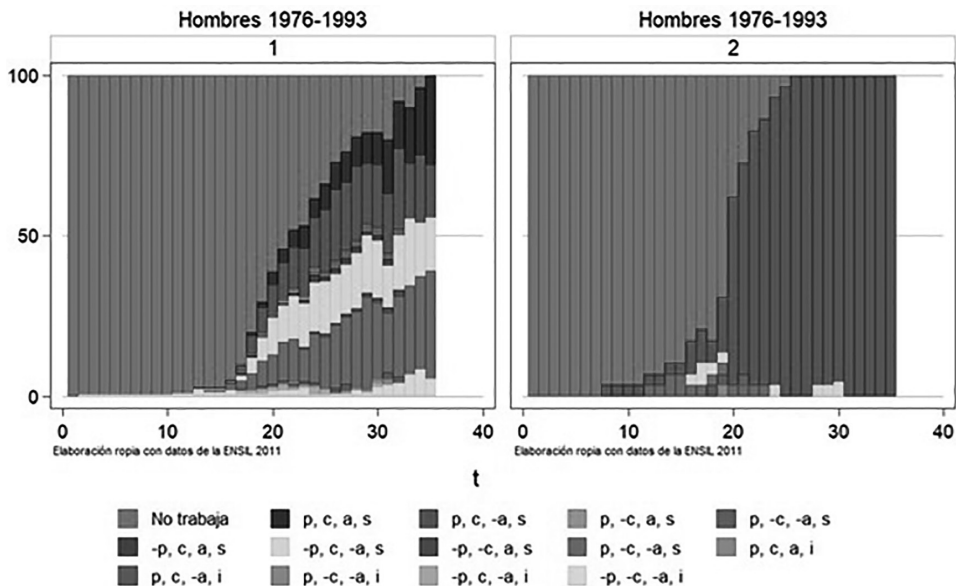
Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENSIL 2011.

El clúster uno en la cohorte más reciente de trabajadores, 1976-1993 (Gráfico 3), es el más frecuente: representa al 86% de la misma. Es mucho más diverso que el primer clúster de las cohortes anteriores. El inicio de la vida laboral ocurre poco antes de los 20 años, aunque se nota el retraso de este inicio, a causa de la mayor permanencia en el sistema escolar. A diferencia de las cohortes anteriores que tienden a permanecer en empleos con características similares, en este grupo de trabajadores se observa una mayor heterogeneidad en las trayectorias. Predominan así distintas características en sus empleos, como: a) prestaciones, sin contrato, sin ascensos y con percepción de seguridad; b) sin prestaciones, sin contrato,

sin ascensos y con percepción de seguridad; c) con prestaciones, contrato, sin ascensos y con percepción de seguridad; y d) con prestaciones, contrato, ascensos y con percepción de seguridad. Podemos pensar que este grupo representa a los trabajadores más jóvenes que experimentan con mayor fuerza las ya mencionadas transformaciones de la dimensión productiva de finales del siglo pasado, razón por la cual sus trayectorias laborales son más diversas.

Lo anterior parece tener sentido al observar las trayectorias del segundo clúster de esta cohorte, que representa al 14% de la misma. Como en los segundos clústeres de las anteriores cohortes, hay una tendencia a que la mayor proporción de trayectorias inicien a partir de los 20 años, y una vez que lo hacen, mantienen una misma situación laboral, a saber: empleos con prestaciones, contrato, sin ascensos y percepción de seguridad. Debido a que esta situación es la típica para este grupo de trabajadores, podemos pensar que experimentan con menor fuerza las posibles transformaciones negativas de la dimensión productiva, a diferencia del clúster anterior de esta cohorte.

Gráfico 3
Tipología de trayectorias laborales de los hombres.
Cohorte 1976-1993 (dos clústeres)

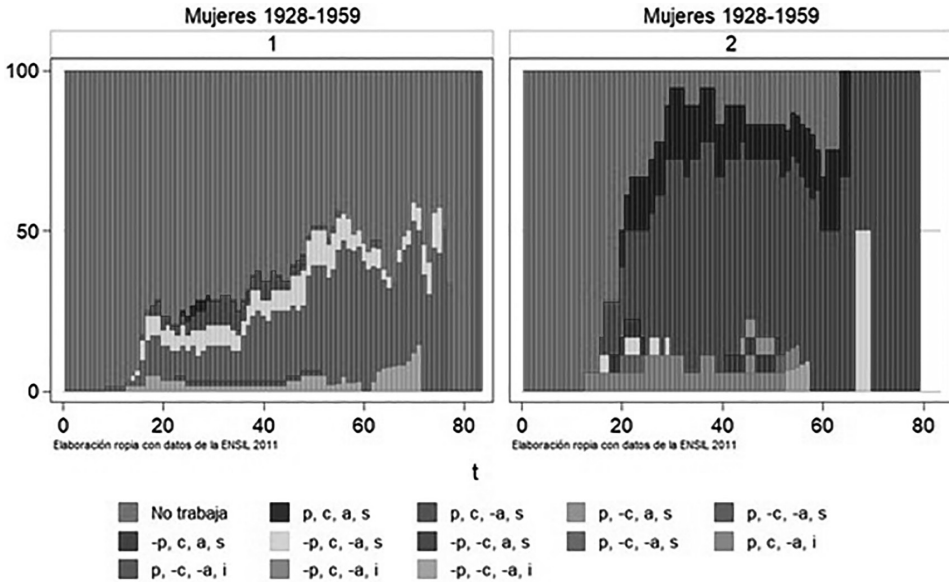


Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENSIL 2011.

Veamos ahora el caso de las mujeres. El primer clúster de la cohorte 1928-1959 (Gráfico 4) representa al 79% de estas trabajadoras. Su característica principal es que está conformado por trayectorias de mujeres que no trabajan combinadas con otras que sí lo hacen: recordemos que la muestra de la encuesta incluyó sólo a personas que trabajaron al menos una vez en sus vidas; por ello, lo que observamos en este clúster nos indica el predominio de trayectorias de trabajadoras que ingresaban y salían del mercado laboral con cierta frecuencia. Predominan los tipos de empleo a) con prestaciones, pero sin contrato y sin ascensos, aunque con percepción de seguridad y, en menor medida, aparecen otras combinaciones; b) sin prestaciones, con contrato, sin ascensos y percepción de seguridad; c) sin prestaciones, sin contrato, sin ascensos y percepción de inseguridad; d) sin prestaciones, sin contrato, sin ascensos y con percepción de inseguridad. Lo que nos hace pensar en trayectorias heterogéneas que se alejan del ideal de trabajo decente. Observamos también que conforme aumenta su edad, la proporción de mujeres que trabaja también lo hace; algo esperable de acuerdo con los trabajos que señalan una mayor participación laboral femenina de acuerdo a transformaciones como la disminución de la fecundidad y la reorganización productiva en el país, a partir de la mitad del siglo pasado (Mier y Terán, 1992). Esto puede indicar, por lo menos, dos cosas: 1. que este clúster se refiere a mujeres que se incorporan al mercado laboral una vez que han terminado de cuidar a sus hijos; 2. que su incorporación responde a la necesidad de aportar el gasto del hogar.

El segundo clúster representa al 21% de esta cohorte y muestra una dinámica opuesta a la del clúster anterior. Este segundo clúster es lo más cercano, aunque con matices, al ideal de trabajo decente. Observamos trayectorias de trabajadoras que inician alrededor de los 20 años y continúan hasta cerca de los 80 años: una vez que comienzan a trabajar, se mantienen en empleos con las mismas características, en especial empleos con a) prestaciones, contrato, sin ascensos y percepción de seguridad –el tipo predominante–; b) con prestaciones, contrato, ascenso y percepción de seguridad –trabajo decente–; y en mucho menor proporción c) sin prestaciones, contrato, sin ascensos y con percepción de inseguridad. Este segundo clúster es lo más cercano, aunque con matices, al ideal de trabajo decente.

Gráfico 4
Tipología de trayectorias laborales de las mujeres.
Cohorte 1928-1959 (dos clústeres)



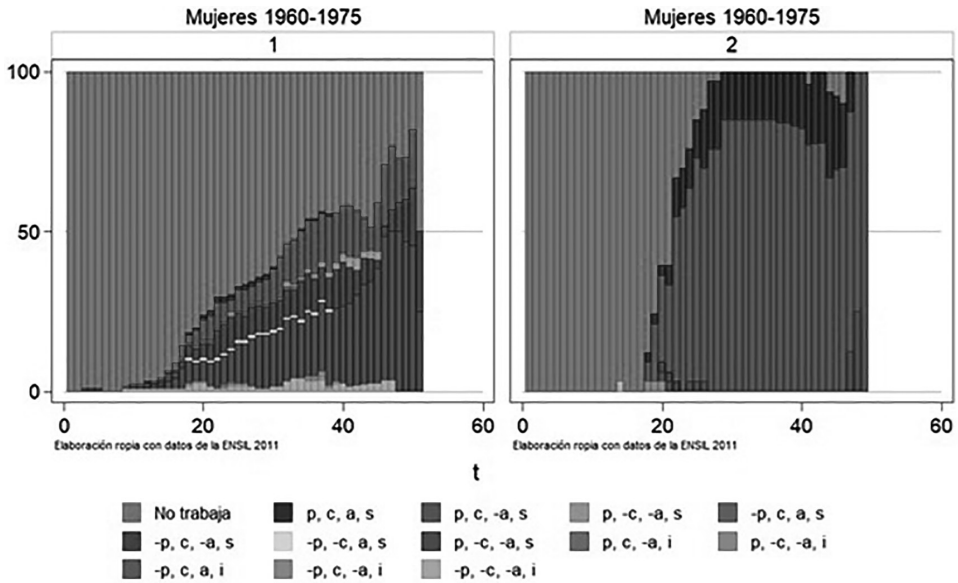
Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENSIL 2011.

El primer clúster de la cohorte 1960-1975 (Gráfico 5) constituye al 76% de trabajadoras y presenta una tendencia similar de trayectorias, respecto del primer clúster de la cohorte anterior: ingreso tardío al mercado laboral, relacionado con los cambios en la estructura social y productiva del país (Mier y Terán, 1992) y la necesidad de aportar al gasto familiar debido al contexto de crisis y reestructuración después de la década de los ochenta (García y De Oliveira, 1990). Con todo, observamos una diferencia respecto al primer clúster de la cohorte anterior: el tipo de empleo predominante es con prestaciones, aunque sin contrato ni ascensos y con percepción de seguridad; además, la proporción de mujeres con este tipo de trayectoria aumenta conforme lo hace la edad. Esto puede deberse a una mayor participación laboral femenina que, en el caso de este tipo de trayectoria, resultó en empleos con gran heterogeneidad.

El segundo clúster de esta cohorte representa al 24% de las trayectorias de estas trabajadoras y muestra una dinámica similar al segundo clúster de la cohorte anterior: una gran cantidad de mujeres que comienzan a trabajar

poco después de los 20 años y que, una vez que lo hacen, parecen permanecer en empleos con características similares, es decir, con prestaciones, contrato, sin ascensos y percepción de seguridad –el más frecuente– y con prestaciones, contrato, ascenso y percepción de seguridad. Al igual que en la cohorte anterior, las trayectorias de este clúster son las que se acercan más al ideal de trabajo decente, y el hecho de que haya aumentado la proporción entre ambas cohortes es un indicio de mayor participación laboral femenina en empleos con mayor homogeneidad.

Gráfico 5
Tipología de trayectorias laborales de las mujeres.
Cohorte 1960-1975 (dos clústeres)



Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENSL 2011.

El primer clúster de las trabajadoras más jóvenes (Gráfico 6) representa al 64% de sus trayectorias. Antes de los 20 años hay una pequeña proporción de mujeres que inician su vida laboral, pero para esa misma edad, cerca de la mitad de ellas ya trabaja, lo que indica un ligero adelanto en el inicio de la vida laboral, respecto a las cohortes anteriores. Además, estas mujeres muestran una mayor heterogeneidad en las características de sus empleos, predominando aquellos con 1. prestaciones, sin contrato, sin ascenso y percepción

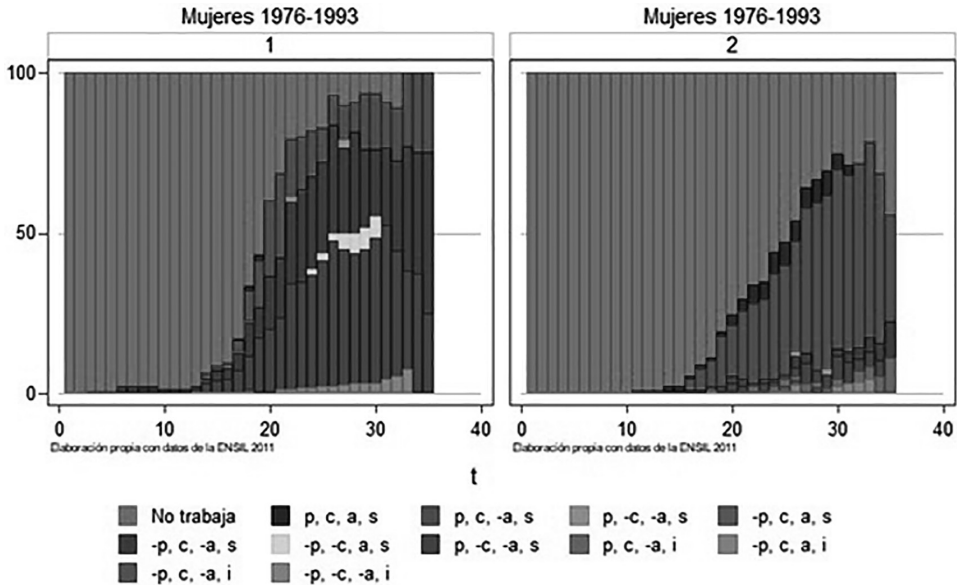
ACTA SOCIOLOGICA NÚM. 87, ENERO-ABRIL DE 2022, pp. 55-84

de seguridad; 2. sin prestaciones, con contrato, sin ascensos y percepción de seguridad; y 3. con prestaciones, contrato, sin ascensos y percepción de seguridad. Por tales razones, es probable que este tipo de trabajadoras sea el que experimenta con mayor fuerza las transformaciones del mundo productivo de final del siglo xx.

El segundo clúster representa al 36% de trabajadoras de esta cohorte. Sus trayectorias inician poco antes de los 20 años, y para la edad de 30, tres cuartas partes de ellas ya trabajan en empleos cuyas características predominantes son: tener prestaciones, contrato, sin ascensos y con percepción de seguridad. Una vez que comienzan a trabajar, se mantienen en empleos con estas características a lo largo de lo que va de su vida laboral.

Llama la atención que en esta cohorte “los papeles se invierten”. Los primeros clústeres de las cohortes femeninas parecen referirse a trabajadoras que experimentan condiciones más heterogéneas: mayor diversidad de combinaciones de las características de los empleos. En las dos primeras, esto puede deberse al inicio paulatino de su vida laboral –incremento lento, después de los 20 años, de la proporción de quienes trabajan–, mientras que en la cohorte más reciente, quizás a una inserción temprana –antes de los 20 ya casi la mitad trabaja. Por otro lado, los segundos clústeres parecen referirse a trayectorias relativamente estables: una vez iniciada la vida laboral se mantienen, de manera predominante, en los empleos con características más cercanas al trabajo decente. Sin embargo, en las dos primeras cohortes, la mayor parte de este grupo de mujeres ya está trabajando a los 20 años, mientras que en la última cohorte son pocas quienes lo hacen a esa edad, incrementándose de manera paulatina hasta ser tres cuartas partes a los 30 años. Este cambio en la temporalidad del inicio de la vida laboral –aunque se mantiene la estructura de las trayectorias de acuerdo con las combinaciones de tipos de empleo– podría deberse a una mejora en las condiciones de las mujeres de la última cohorte, que tienen mayor probabilidad de ingresar a un trabajo decente –clúster dos–, de tal manera que pueden retrasar su inicio de la vida laboral mientras se dedican a otras dimensiones de sus vidas, como asistir un mayor tiempo a la escuela respecto de las cohortes anteriores. Aunque esto es sólo una conjetura que tendría que probarse.

Gráfico 6
Tipología de trayectorias laborales de las mujeres.
Cohorte 1976-1993 (dos clústeres)



Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENSIL 2011.

En todas las cohortes observamos dos grandes tendencias que pueden verse como la respuesta a las condiciones productivas de cada momento histórico. La primera se refiere a la separación entre tipos de trayectorias: por un lado, un grupo de trabajadores y trabajadoras con trayectorias más heterogéneas y erráticas; por otro, un grupo con trayectorias más homogéneas, más cercanas al ideal de trabajo decente, aunque sin satisfacer todas las características conceptuales de éste. En segundo lugar, la tendencia del cambio en la representación de cada tipo de trayectoria. Para los hombres, se observa un cambio generacional más marcado: en la cohorte más joven, las trayectorias de empleo más frecuentes son las que se alejan del ideal de trabajo decente, pues el primer clúster que las indica representa al 86% de esta cohorte. Mientras que en las cohortes anteriores de varones, la presencia de este tipo de trayectorias era menor (52% en la primera cohorte y 19% en la segunda). En el caso de las mujeres, la tendencia es contraria –aunque ocurre en menor grado–, pues el tipo de trayectorias que se alejan del ideal de trabajo decente disminuye en la

cohorte más joven: el clúster uno, que indica tal tipo, pasa de 79% en la primera cohorte a 64% en la más reciente. A su vez, se incrementa la presencia del tipo de trayectorias más cercano al trabajo decente (clúster dos) para estas trabajadoras, que pasa de 21% en la cohorte más antigua, a 36% en la más joven. Ambas tendencias exponen las consecuencias de un incremento de la heterogeneidad estructural de los mercados laborales latinoamericanos (Mancini, 2016, 373).

Para conocer algunas características que pueden influir en la pertenencia a los clústeres mencionados –uno más heterogéneo que se aleja del ideal de trabajo decente, correspondiente a los primeros clústeres en cada cohorte y para cada sexo, y otro que se acerca al concepto de trabajo decente, correspondiente a los segundos clústeres– se realizó un análisis de regresión logística que permitió comprender cómo influyen algunas características en el hecho de pertenecer o no a cada tipología.

De acuerdo con la información disponible en la ENSIL 2011, decidí utilizar como variables explicativas el nivel socioeconómico,⁸ los años de escolaridad, la cantidad de empleos a lo largo de la trayectoria y la duración promedio en cada uno de éstos. Estas dos últimas variables actúan como forma de control por antigüedad y duración en los empleos, tanto como un dato que permite comprender el tipo de trayectoria en el cual las personas continúan en empleos que no les brindan posibilidades de ascensos.

¿Cómo comprender entonces que las personas se sientan seguras?, ¿cómo entender que no busquen otras alternativas una vez alcanzados empleos de este tipo, que no les ofrecen posibilidades de mejora en sus puestos? Una explicación admisible puede radicar en la estabilidad que ofrece a nivel subjetivo el hecho de permanecer por varios años en un mismo empleo; aunque no haya oportunidades de ascensos y mejoras de puesto, el carácter, como una disposición de la identidad social, se afianza alrededor de la estabilidad que ofrece el hecho de permanecer en un espacio laboral que exige una base de conocimientos y tareas ya conocidas, y de mantener relaciones constantes con colegas en el empleo (ver Sennett, 2005; 2007).

⁸ La ENSIL 2011 no ofrece variables para construir un índice de origen social del hogar de los entrevistados o clasificadores de clase. Sin embargo, en su diseño propone una variable que ya contiene el nivel socioeconómico del hogar, construido a partir de la clasificación utilizada por la Asociación de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión Pública (AMAI). Esta clasificación va del nivel socioeconómico más bajo –“d” o “e”, dependiendo de los datos disponibles– al nivel más alto “ab”.

En el cuadro 2 presento los resultados de los modelos de regresión. Lo primero que llama la atención en el caso de los hombres de la primera cohorte, es que la probabilidad de pertenecer al segundo clúster –más cercano a la situación de trabajo decente– disminuye conforme aumenta el nivel socioeconómico. Esto siempre en relación con pertenecer al nivel socioeconómico AMAI “d”. Así, por ejemplo, un varón nacido entre 1928 y 1959 que proviene del nivel “ab”, tiene 0.50 probabilidades, por ejemplo, de mostrar una trayectoria laboral cercana al tipo ideal de trabajo decente –clúster dos. Las probabilidades asociadas con la escolaridad, la duración en los empleos –ambas en años– y el número de empleos, aunque son positivas tienen un efecto pequeño: un varón de esta cohorte con un año más de escolaridad tiene 0.05 más probabilidades de tener una trayectoria de trabajo decente; 0.06 más de chances conforme tiene un empleo más –aunque como vimos, el límite empírico es de cuatro empleos a lo largo de la trayectoria laboral–; y 0.01 más probabilidades conforme aumenta en un año su antigüedad en cada empleo.

Con esta lógica de interpretación, observamos que lo más influyente en las cohortes de varones para acercarse o no a trayectorias de trabajo decente –pertenecer al clúster dos– es el nivel socioeconómico. Si en la primera cohorte hay una relación inversa –a mayor nivel socioeconómico menores chances de haber tenido trayectorias de trabajo decente–, los miembros de la segunda y tercera cohorte muestran un comportamiento distinto. Para los hombres nacidos entre 1960 y 1975 aumenta la posibilidad de haber tenido trayectorias de trabajo decente si pertenecen a los sectores medios-bajos (“d+” y “c-”), respecto de quienes pertenecen al más bajo (“d”). Aquellos que pertenecen a los sectores medios y altos (“c”, “c+” y “ab”), tienen menos posibilidades de pertenecer al clúster dos respecto de quienes pertenecen al más bajo. Por otro lado, para los hombres nacidos entre 1976 y 1993, son los que provienen de los sectores medios y altos (“c”, “c+” y “ab”) quienes tienen mayor probabilidad de mostrar trayectorias de trabajo decente, respecto de quienes pertenecen a sectores bajos (“d”).

Esto que parece extraño en realidad creo que se puede comprender atendiendo a la dinámica histórica del mercado laboral –en Monterrey, y en todo México en general, durante la segunda mitad del siglo xx–: la primera cohorte comienza y desarrolla en buena medida su vida laboral en un contexto de industrialización y urbanización; por lo tanto, la exigencia de mano de obra pudo jugar a favor de que sectores bajos se incorporaran

a trabajos más estables y seguros, con prestaciones y contratos, mientras que los sectores más altos de esta cohorte tendieron al ejercicio de profesiones libres e inversión en industria y otros sectores. Considerar que la segunda cohorte experimentó un contexto de industrialización consolidada al inicio de su vida laboral, y de crisis y reestructuración hacia el final, permite comprender que ahora los más “beneficiados” de las trayectorias de trabajo decente sean los sectores y medios bajos, mientras que los altos experimenten condiciones laborales distintas, en especial debido a la crisis de los ochenta y la reestructuración productiva.

Por último, que los sectores altos de la cohorte más joven tengan mayores probabilidades de mostrar, hasta el momento, trayectorias cercanas al trabajo decente, puede deberse a la misma reestructuración productiva que dejó en condiciones más vulnerables a sectores bajos, que tenderían a alejarse de trayectorias de trabajo decente y mostrarían mayor heterogeneidad en sus condiciones de empleo.

Si esta interpretación se sostiene, también se entendería la poca influencia de un año más de educación. Parece que en estas condiciones la probabilidad de mostrar trayectorias cercanas al trabajo decente depende más de la relación entre la estructura social y la estructura productiva, que de atributos adquiridos a lo largo de la vida de estas tres cohortes de varones.

Finalmente, esto también ayudaría a comprender la poca influencia de factores como el número de empleos o la duración en éstos.

Cuadro 2
Resultado en razones de momios (o. r.) y probabilidad estimada (p. e.)
de los modelos de regresión según sexo y cohorte

		1928-1959		1960-1975		1976-1993	
		o. r.	p. e.	o. r.	p. e.	o. r.	p. e.
Hombres	Nivel AMAI d (base)						
	d+	1.08	0.01***	5.93	0.21*	5.69	0.10*
	c-	0.44	-0.16*	34.10	0.28*	4.59	0.08*
	C	0.87	-0.03*	1.39	0.05*	13.71	0.20*
	c+	0.08	-0.44*	1.50	0.06*	7.98	0.13*
	Ab	0.04	-0.50*	1.18	0.03**	7.23	0.12*
	Escolaridad (años)	1.30	0.05*	1.12	0.01*	0.98	0.00*
	Número de empleos	1.32	0.06*	0.87	-0.02*	1.39	0.03*
	Duración promedio en empleo (años)	1.06	0.01*	0.84	-0.02*	1.58	0.04*
		1928-1959		1960-1975		1976-1993	
		o. r.	p. e.	o. r.	p. e.	o. r.	p. e.
Mujeres	Nivel AMAI d (base)						
	d+	0.47	-0.05***	0.43	-0.05*	1.31	0.06*
	c-	2.23	0.09*	0.41	-0.05*	0.92	-0.02*
	c	16.38	0.45*	3.90	0.13*	1.62	0.11*
	c+	4.43	0.20*	12.19	0.29*	0.57	-0.11*
	Ab	2.02	0.08*	12.78	0.30**	0.58	-0.11*
	Escolaridad (años)	1.10	0.01*	1.19	0.02*	1.13	0.03*
	Número de empleos	1.85	0.06*	2.04	0.07*	1.04	0.01*
	Duración promedio en empleo (años)	1.08	0.01*	1.32	0.03*	1.07	0.02*
		*p<0.001; **p<0.01; ***p<0.05					

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENSIL 2011.

En el caso de las mujeres, observamos que la escolaridad, número de empleos y duración promedio en éstos, aunque impactan de manera positiva en el hecho de acercarse a trayectorias laborales de trabajo decente, lo hacen con poca influencia. De nuevo, el nivel socioeconómico es lo que más interviene. Para las dos primeras cohortes, las mujeres que pertenecen a sectores medio y alto tienen más chances de gozar de trayectorias laborales con características cercanas al trabajo decente, respecto de aquellas que pertenecen al nivel AMAI más bajo. Esto se invierte para la última cohorte: las mujeres más jóvenes de niveles socioeconómicos más altos tienen una probabilidad negativa de pertenecer al clúster dos, mientras que las provenientes del nivel medio (“c”) y bajo (“d+”) tienen mayores opciones de tener trayectorias laborales propias de tal clúster.

Con esta información y de manera congruente con lo escrito hasta ahora, me parece que una posible interpretación radica en la dinámica laboral diferenciada por género, algo que resulta coherente con la interpretación propuesta para el caso de los varones. Así, creo que esta posible interpretación ha de considerar que la primera cohorte de mujeres experimentó un régimen en el cual su participación en el mercado laboral estuvo en función de aportar al gasto familiar una vez terminado el ciclo familiar de cuidado de los hijos, lo cual explicaría la dinámica del primer clúster. El segundo, por otro lado, estaría conformado por mujeres de un estrato más alto que les permitió participar en el mercado laboral con una posición más cercana al trabajo decente –clúster dos.

Esta interpretación también resultaría pertinente para aquellas de la segunda cohorte. La diferencia con la cohorte más reciente, en un sentido similar al de los varones, radicaría en que una reestructuración de la estructura productiva, posterior a la crisis del ochenta, lanzó al mercado laboral a mujeres de sectores más bajos, mientras que, por decirlo así, “protegió” a las de sectores altos de su ingreso a éste. Lo curioso es que en tales condiciones, las trabajadoras más jóvenes que se acercan al ideal de trabajo decente pertenecen a los sectores sociales más bajos, lo cual resulta comprensible si pensamos que ocupan empleos que requieren mano de obra no especializada –como la maquila–, que por ello les ofrecen prestaciones y contrato, aunque no posibilidades de ascensos –seguridad de formación profesional. Mientras, las mujeres de sectores altos buscarían otras opciones, de ahí que pertenecer a éstos disminuya la probabilidad de participar del segundo clúster.

Si bien el concepto de trabajo decente implica la existencia de condiciones objetivas de los empleos y los mercados laborales, ¿podríamos pensar que exista un empleo que no cumpla con éstas, pero que sea percibido como seguro por las personas? De acuerdo con los datos, sí es posible. Una explicación factible a esta aparente paradoja radica en que la sensación de seguridad subjetiva podría estar asociada con la estabilidad del empleo: una persona que mantiene un mismo puesto por varios años, bajo el supuesto de que conservar relaciones con colegas y condiciones laborales similares a las iniciales favorece cierta estabilidad en la identidad y carácter individual, se ve inclinada a percibir una mayor seguridad subjetiva, aunque las condiciones objetivas indiquen otra cosa (Sennett, 2007).

Los datos de la regresión nos indican que tanto la duración promedio como el número de empleos a lo largo de la vida, influyen de manera positiva en pertenecer al tipo más cercano al trabajo decente en casi todos los casos. Ahora, si bien probar este supuesto de una mayor percepción de seguridad asociada con percepciones subjetivas de estabilidad en la identidad, a partir de los datos de la ENSIL 2011, no da información concluyente, los resultados al respecto invitan a explorar cómo es que influyen los factores de “antigüedad y consistencia” en la percepción de incertidumbre laboral, lo cual queda como una veta para posteriores investigaciones.

A la pregunta ¿qué ha cambiado en términos generacionales?, podemos responder que se han transformado las condiciones laborales objetivas, incrementándose la incertidumbre en esta dimensión. Además, ha cambiado la composición de las personas que pueden aspirar al trabajo decente a lo largo de su trayectoria laboral. Sin embargo, entre generaciones se ha mantenido la percepción generalizada de seguridad en los empleos, algo que, por lo demás, invita a matizar los resultados obtenidos en otras investigaciones en las cuales el incremento de la incertidumbre laboral en términos objetivos está asociado con un aumento de la percepción subjetiva de inseguridad (Dixon, Fullerton y Robertson, 2013).

Conclusiones

Como reflexiones finales resalto algunas ideas que han de explorarse para conocer los cambios generacionales entre tres cohortes. Hay que considerar que la primera cohorte experimentó el inicio y consolidación

del modelo ISI, la segunda cohorte funciona como transición entre esta estructura productiva y su crisis, mientras que la tercera ha experimentado condiciones sociales y laborales distintas a las generaciones anteriores. Para dar cuenta de la hipótesis de partida, lo primero a considerar es que sí hay indicios de un cambio generacional que apuntan a una mayor incertidumbre laboral, que ha afectado especialmente a la cohorte más joven. Aunque es necesario matizar, pues este cambio ocurre de manera distinta dependiendo del género; los trabajadores más jóvenes experimentan mayor incertidumbre que las generaciones anteriores —el clúster de trayectorias de trabajo inseguro es más grande que en cohortes previas—; sin embargo, la proporción de trayectorias laborales seguras en el caso de las mujeres se ha incrementado de manera tenue para la generación más joven —el clúster de trayectorias de trabajo seguro aumentó. Lo anterior corrobora la heterogeneidad estructural del mercado laboral mexicano y las consecuencias de la precarización, desregulación y flexibilización que ha experimentado, algo ya conocido gracias a otros estudios para el país.

Además, podemos observar que las trayectorias más cercanas al concepto de trabajo decente no poseen todas sus características: en los tipos de empleos más cercanos a este concepto han predominado combinaciones de tener o no contrato, tener o no prestaciones, sin posibilidad de ascensos, aunque, en general, con percepción subjetiva de seguridad. Sumado a esto, como resultado de la heterogeneidad que experimentó el mercado laboral mexicano hacia el final del siglo, observamos también que la presencia de este tipo de empleos ha disminuido y ha dado paso a trabajos con características más heterogéneas. Por ejemplo, mientras para los varones de la primera cohorte el tipo de trayectoria más alejada del trabajo decente representaba al 52%, para la tercera cohorte representa al 86% de los trabajadores.

Por otro lado, en el caso de las trabajadoras, el tipo de trayectoria con mayor heterogeneidad, aunque ha disminuido de representar al 79% en la primera cohorte, al 64% en la última, se mantiene como el más frecuente. Con ello podemos pensar que los cambios generacionales asociados al incremento de la incertidumbre en las condiciones laborales, la heterogeneidad de la dimensión productiva, su desregulación, precarización y flexibilización, dificultan a las cohortes más jóvenes conseguir empleos con características cercanas al ideal de trabajo decente. Los resultados del análisis de regresión también apuntan en esta dirección.

En tal panorama, la cuestión de la percepción de seguridad resulta de interés: lo más frecuente es que trabajadores y trabajadoras perciban como seguros cada uno de los empleos que han tenido, sin que aparezca una relación directa entre las condiciones objetivas de tales empleos y su percepción positiva de seguridad. Este hecho invita a seguir explorando la relación entre el deterioro de las condiciones objetivas del empleo y las condiciones subjetivas del mismo, así como las consecuencias que de ella surgen. Una posibilidad radica en la conjetura ya presentada; si bien los empleos no ofrecen características asociadas al trabajo decente, o no del todo, el hecho de tener el mismo trabajo por varios años y la estabilidad en cuanto a la base de conocimientos y las relaciones con otros en el espacio laboral, ofrecen un sentido de pertenencia y permanencia, sobre el cual se cimienta una percepción subjetiva de seguridad.

Estos resultados suponen límites inherentes a la observación de sólo tres dimensiones relativas al concepto de trabajo decente (seguridad en el trabajo, seguridad en el empleo y seguridad de formación profesional), a las que se agrega la percepción subjetiva de seguridad. Sin embargo, apuntan hacia vetas de investigación posteriores en las cuales sea posible indagar más sobre las relaciones entre los cambios en la dimensión productiva, el deterioro de las condiciones de empleo que disminuyen la seguridad laboral (y con ello la posibilidad de conseguir empleos con características al menos cercanas al ideal de trabajo decente) y la percepción subjetiva respecto a tales condiciones –objetivas– que tienen lugar a lo largo del curso de vida de los trabajadores, para comprender con mayor profundidad los cambios generacionales asociados a la transformación del mundo productivo.

Bibliografía

- Aguayo Téllez, Ernesto, Joana Cecilia Chapa Cantú y Erick Rangel González. 2012. *El mercado laboral en el área metropolitana de Monterrey*, México: UANL.
- Beck, Ulrich. 2007. *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona: Paidós.
- Castel, Robert. 1997. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires: Paidós.

- Cornwell, Benjamin. 2015. *Social Sequence Analysis. Methods and Applications*, New York: Cambridge University Press.
- De la Garza, Enrique. 2000. "La flexibilidad del trabajo en América Latina". En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Enrique de la Garza Toledo, 123-178, Ciudad de México: FCE; COLMEX; FLACSO; UAM.
- Dixon, Jeffrey C., Andrew S. Fullerton and Dwanna L. Robertson. 2013. "Cross-National Differences in Workers' Perceived Job, Labour Market and Employment Insecurity in Europe: Empirical Tests and Theoretical Extensions", *European Sociological Review*, v. 5, n. 29, 1053-1067, UK: Oxford University Press.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira. 1990. "Expansión del trabajo femenino y transformación social en México". En *México en el umbral del milenio*, Fernando Alberto Cortés Cáceres, México: El Colegio de México.
- Gauthier, Jacques-Antoine, Felix Bühlmann and Philippe Blanchard. 2014. "Introduction: Sequence Analysis in 2014". In *Advances in Sequence Analysis: Theory, Method, Applications*, Philippe Blanchard, Felix Bühlmann and Jacques-Antoine Gauthier, 1-17, New York; Heidelberg; London: Springer.
- Kohli, Martin. 1986. "Social Organization and Subjective Construction of the Life Course". In *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives*, Aage B. Sorensen, Franz E. Weinert and Lonnie R. Sherrod, 271-292. Hillsdale; New Jersey; Londres: Lawrence Erlbaum Psychology Press.
- Mancini, Fiorella. 2016. "Movilidad individual y cambio social: transiciones laborales en tres generaciones de varones". En *Generaciones, curso de vida y desigualdad social en México*, Marie-Laure Coubès, Patricio Solís y María Eugenia Cosío-Zavala, 364-388, Ciudad de México: COLMEX.
- Mancini, Fiorella. 2017. *Asir incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*. Ciudad de México: IIS-UNAM/COLMEX.
- Mancini, Fiorella. 2018. "Riesgos sociales y nuevas (des)protecciones institucionales del mercado laboral en México". En *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, Mauricio Padrón Innamorato, Fiorella Mancini, Natalia D'Angelo y Luciana Gandini, Ciudad de México: IJ-UNAM.

- Mier y Terán, Marta. 1992. "Descenso de la fecundidad y participación laboral femenina en México", *Notas de población*, vol. xx, núm. 56, 143-171, Santiago de Chile: CELADE.
- Mora Salas, Minor y Orlandina de Oliveira. 2011. "Jóvenes mexicanos en medio de la crisis económica: los problemas de la integración laboral", *Revista Sociedade e Estado*, vol. 26, núm. 2, 373-421, Brasil: Universidade da Brasilia.
- Ochoa León, Sara María. 2013. *Riesgo y vulnerabilidad laboral durante la crisis financiera y económica de 2008-2009 en México*, México: El Colegio de México.
- Ortega Ridaura, Isabel (ed.). 2007. *Nuevo León en el siglo xx. La industrialización: del segundo auge industrial a la crisis de 1982*, México: Fondo Editorial de Nuevo León.
- Padrón Innamorato, Mauricio *et al.*, 2018. "Introducción". En *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, Mauricio Padrón Innamorato *et al.*, IX-XX, Ciudad de México: IIJ-UNAM.
- Pacheco, Edith, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coords.). 2011. *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México: El Colegio de México-CEDUA.
- Parrado, Emilio A. 2005. "Economic Restructuring and Intra-Generational Class Mobility in Mexico", *Social Forces*, v. 2, n. 84, 733-757, UK: Oxford University Press.
- Sennett, Richard. 2005. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona: Anagrama.
- Sennett, Richard. 2007. *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona: Anagrama.
- Standing, Guy. 2002. "De las encuestas sobre la seguridad de las personas al índice de trabajo decente", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, núm. 4, 487-501. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.