



Gaceta Laboral

ISSN: 1315-8597

luisediaz@intercable.net.ve

Universidad del Zulia

Venezuela

Castillo Fernández, Dídimo; Vela Peón, Fortino
Movilidad laboral y transmisión intergeneracional del autoempleo informal en México
Gaceta Laboral, vol. 19, núm. 1, enero-abril, 2013, pp. 5-35
Universidad del Zulia
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33626721009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Movilidad laboral y transmisión intergeneracional del autoempleo informal en México

Dídimo Castillo Fernández

Sociólogo, Maestro en Ciencias Sociales, Doctor en Estudios de Población, Profesor- Investigador de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México.
E-mail: didimo99@prodigy.net.mx

Fortino Vela Peón

Economista y Maestro en Demografía, Profesor- Investigador del Departamento de Producción Económica de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco. E-mail: fvela@correo.xoc.uam.mx

Resumen

En este artículo se explora la influencia del entorno social y doméstico inmediato en la elección del trabajo autónomo o por cuenta propia en México. Concretamente, se conjetura que junto a los aspectos estructurales de la economía que han impedido la creación de puestos de trabajo formales, existen algunos elementos socioculturales que promueven dicha elección, los cuales pueden relacionarse con las generaciones de los trabajadores, dado que los padres ocupados suelen transmitir cierto capital humano informal a sus descendientes: primero, mediante la herencia de las habilidades para desempeñar un oficio específico y segundo, a través de los conocimientos administrativos generales, así como de la capacidad de autonomía e independencia necesarios para desarrollar tal oficio. A falta de una fuente de datos (encuesta) longitudinal lo suficientemente amplia que permitiera seguir la trayectoria generacional de los trabajadores por cuenta propia, metodológicamente se consideró un universo más reducido de éstos: padres G-1 e hijos G-2, pertenecientes a la misma unidad doméstica provenientes de la En-

cuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2010. El estudio demuestra que, al margen de las presiones económicas e institucionales existentes, los hijos-cuenta propia provienen mayoritariamente de padres-cuenta propia, lo que constata el peso de los factores extraeconómicos en la reproducción intergeneracional del autoempleo informal.

Palabras clave: Movilidad laboral, transmisión intergeneracional de la ocupación, autoempleo, trabajo por cuenta propia.

Labor Mobility and Intergenerational Transmission of Informal Self-Employment in Mexico

Abstract

The immediate social and domestic influences on self-employment choices in Mexico are explored in this article. Specifically, it proposes that, together with structural aspects of the economy, which have impeded the creation of formal jobs, certain socio-cultural factors promote the choice of self-employment. These factors can relate to generations of workers, given that working parents tend to transmit certain informal human capital to their offspring in two ways: first, through the inheritance of skills related to specific occupational choices, and secondly, through their general administrative knowledge, such as the ability to work independently in a given occupation. Due to the lack of sufficiently extensive and broad data sources (surveys) that permit following the history of self-employed workers for several generations, methodologically, this study considered a smaller sample size: parents G-1 and children G-2 from the same family. The data is taken from the National Study of Occupation and Employment (ENOE) 2010. Results confirm that, regardless of economic pressures and institutional arrangements, self-employed children come mainly from self-employed parents, indicating the weight of non-economic factors in the intergenerational reproduction of informal self-employment.

Keywords: Labor mobility, intergenerational occupational transmission, self-employment, independent labor.

Introducción

En México, uno de los aspectos del mercado laboral que más ha llamado la atención en los últimos años ha sido la insuficiente creación de empleos estables, de tiempo completo, bien remunerados y protegidos para atender la demanda creciente que impone la participación en las actividades económicas, particularmente por parte de los jóvenes y las mujeres, vinculada a la dinámica demográfica que experimenta el país.¹ En gran parte, este excedente de trabajadores que no logran insertarse en el empleo formal se ve en la necesidad de crear su propia fuente de trabajo e ingreso, en una gran red de negocios microempresariales, tanto formales como informales.

El entorno social inmediato, así como las redes domésticas, entre otros, son elementos que ejercen una influencia decisiva en la elección de ciertas actividades económicas. Junto con los aspectos estructurales de la economía que impiden la creación de puestos de trabajo formales, existen algunos factores socioculturales que, en particular, promueven la elección

del empleo en la modalidad de trabajo por cuenta propia. El autoempleo o trabajo autónomo, no necesariamente comprende posiciones ocupacionales precarias, de escasa calidad y bajos salarios, sino que puede abarcar actividades profesionales, técnicas y gerenciales o administrativas o propiamente empresariales con acceso a capital y recursos tecnológicos, por lo que resulta ser una categoría ocupacional altamente heterogénea. De ahí la pertinencia de interrogarse sobre el potencial que pudiera tener el autoempleo en la generación de nuevos puestos de trabajo, e inclusive en la innovación de las estructuras sociolaborales y, particularmente, el autoempleo informal en la reproducción de la actividad económica u oficio en torno a la unidad doméstica.

La transmisión intergeneracional de la ocupación está vinculada con las habilidades laborales de los trabajadores, con los determinantes familiares o domésticos que inciden en las decisiones laborales, así como con los factores macroeconómicos y sociales, estructurales y coyunturales que determinan la participación en el mer-

1 La transición demográfica, caracterizada por la caída de la fecundidad iniciada a comienzos de la década de 1970, determinó cambios rápidos y sustanciales en la estructura de edad de la población. En particular, con el incremento en los segmentos que conforman la fuerza de trabajo aumentó el potencial productivo, pero igualmente, amplió la demanda de empleo, en circunstancias en las que el modelo económico adoptado desde inicios de la década de 1980, limitó la generación de puestos de trabajo y alteró las modalidades de contrataciones, con lo que se generó un incremento del trabajo asalariado precario -en lo que refiere a la estabilidad en el empleo y la seguridad en los ingresos-, así como un notable aumento de actividades microempresariales informales y de ocupaciones independientes o por cuenta propia (Castillo y Vela, 2005; Vela, 2007).

cado laboral. En la ocupación y su movilidad juega un papel definitivo la estructura de oportunidades, toda vez que “el fenómeno social de la persistencia de ciertas ocupaciones apunta a la continuación de algunos rasgos básicos de la estructura económico-social” (Samper *et al.*, 1999: 55). Los análisis tradicionales sobre trayectorias y movilidad laboral suelen enfatizar en los determinantes económicos de las estructuras sociolaborales. No obstante, sobre los cambios intergeneracionales y la movilidad laboral repercuten otros factores socioculturales que de una u otra manera definen las posiciones y los ámbitos de posibilidades ocupacionales. En este sentido, consideramos que en gran medida la actividad laboral podría estar asociada con la transmisión generacional de los padres ubicados en la misma categoría ocupacional, dada la transferencia de cierto capital humano informal a sus descendientes, mediante el aprendizaje de habilidades para el desempeño de algún oficio específico, así como la dotación de los conocimientos administrativos básicos necesarios para desarrollar el trabajo con capacidad de autonomía e independencia.

A partir de lo anterior, el presente trabajo tiene como objetivo explorar los cambios en la estructura laboral de los hijos en relación con la posición ocupacional actual de los padres en el mercado de trabajo mexicano, establecer los efectos de los antecedentes o lo que podría llamarse la “herencia” del estatus laboral, así como la incidencia de otros factores sociodemográficos, socioeconómicos y de capital

humano en la movilidad intergeneracional laboral de los hijos. En concreto, el artículo intenta responder, en primera instancia, a la interrogante central sobre la medida en que los hijos (G-2) ocupados de padres (G-1) que se desempeñan en alguna de las categorías ocupacionales establecidas, integrantes de la misma unidad doméstica, reproducen la condición laboral del progenitor en el mercado de trabajo y, a partir de ello, establecer los factores que inciden en la transmisión intergeneracional de las actividades por cuenta propia informales. La hipótesis a probar es que en el caso del mercado laboral mexicano, la pertenencia ocupacional de los padres mantiene una importancia decisiva en la movilidad (o la reproducción) laboral de los hijos trabajadores, pero que ésta es mediada, de manera diferencial, en razón de las características de sexo, edad, la adquisición de capital humano de los hijos, el contexto y las posibilidades de ingreso o realización económica.

1. La movilidad laboral intergeneracional. Determinantes sociodemográficos y sociolaborales

En sentido amplio, la movilidad social presupone la estratificación, el sistema de clases sociales y la diferenciación individual, además de suponer la permeabilidad de la estructura social. La movilidad en el mercado laboral podría ser así estudiada como movilidad estructural, que deriva de la expansión de algunas ocupaciones en rela-

ción con otras que tienen diferentes estatus, y la movilidad individual, representada por las posibilidades de ascenso social, dadas las estructuras de opciones y las condiciones individuales para dicho logro. La movilidad individual intergeneracional no sólo es considerada como un indicador de desarrollo, sino también una condición para éste. Según Filgueira y Geneletti (1981: 18), prevalece la idea de que “un bajo grado de herencia de estatus de padres a hijos” es un rasgo fundamental de la sociedad moderna actual. No obstante, esta misma sociedad no admite un tratamiento universal de la inclusión-exclusión social y laboral (De Giorgi, 1998).

Siguiendo a Kessler y Espinoza (2003: 17), parece esencial señalar que el cambio en la distribución de ocupaciones es un indicador indirecto de las modificaciones en la estructura de oportunidades de los trabajadores. La movilidad laboral y la transmisión intergeneracional de las ocupaciones resultan de las transformaciones en la estructura social. En este sentido, uno de los elementos a considerar es el dinamismo del sistema de movilidad en que nos encontramos, en cuanto a las posibilidades de ascenso o movilidad de “larga distancia”, que implica un sistema de alta movilidad o, por el contrario, las posibilidades de descenso o estancamiento, resultando en un sistema de movilidad nula, escasa o estancada, y con ello, determinar el fundamento social de las condiciones de vida que comportan las distintas clases sociales. Actualmente, los beneficios derivados de una posición social alcanzada son relativamente me-

nores que en el pasado, no necesariamente en cuanto a las condiciones de vida; pero sí, dado los obstáculos o barreras para alcanzar ciertas metas, pese al notable mayor acceso a la educación formal. La amplitud de la estructura de opciones es mayor, pero en un entorno de mayores competencias sociolaborales.

El nuevo mercado de trabajo exige un trabajador más capacitado y polivalente, susceptible de ajustarse a la dinámica de los nuevos procesos laborales. En esta lógica, a los viejos les favorece enviar a los jóvenes a la juventud por falta de experiencia y a los jóvenes les conviene enviar a los viejos a la vejez por obsolescencia (Bourdieu, 1990: 173; Lenoir, 1993). En términos de la disposición de capital humano, los jóvenes, en general, están mejor preparados que sus antecesores, pero en circunstancias de una *devaluación por inflación* de las acreditaciones (Bourdieu, 1990). Los jóvenes siempre obtendrán menos por un mismo título que sus generaciones anteriores, lo que hace más complicada la competencia laboral. En cierto modo, esta lucha no confronta simplemente a dos segmentos demográficos, sino a dos generaciones. Siguiendo a Bourdieu (1990: 170), las aspiraciones que surgen de las generaciones sucesivas —es decir, de los padres hacia los hijos— “se constituyen en relación con los diferentes estados de la estructura de distribución de los bienes y de las posibilidades de tener acceso a los diversos bienes”.

La educación es un factor relevante que interviene en la elección de determinadas ocupaciones, a partir de los

rendimientos que ésta ofrece a los individuos. De acuerdo a Fitoussi y Rosanvallón (1996: 82), anteriormente las trayectorias sociolaborales estaban relativamente definidas y previamente determinadas, lo que se simplificaba con la siguiente frase: “dime cuál es tu ‘capital humano’ –o, para aquellos a los que no les gusta el concepto, las calificaciones que lograste obtener– y te diré qué probabilidades tienes de estar ocupado”. Derivado de ello, según estos autores,

“la época de la igualdad de trayectorias, que garantizaba a los individuos igualmente dotados (provenientes del mismo medio social y con los mismos resultados escolares finales) el mismo tipo de carrera salarial, ya pertenece por tanto al pasado” (Fitoussi y Rosanvallón, 1996: 88).

El mercado laboral actual se caracteriza por la coexistencia de trayectorias ocupacionales entrecruzadas, heterogéneas y fragmentadas de trabajos precarios y no precarios. “Antes –señalan– cada universo se reproducía de cierta manera en sí mismo y, si se producía movimiento, iban del mundo precario al mundo seguro”.² En el entorno sociolaboral actual, la movilidad ocupacional puede transitar en uno u otro sentido. Reconocen que la coexistencia de ese mundo rela-

tivamente “seguro” con el del trabajo precario o independiente no es nuevo, pero lo que sí lo es, es el la asignación aleatoria del individuo a cualquiera de esos mundos (Fitoussi y Rosanvallón, 1996: 88).

La movilidad laboral ha sido extensivamente estudiada desde diferentes perspectivas. Con base en lo anterior, el presente estudio se plantea desde la perspectiva de la movilidad social-ocupacional, asumiendo que la movilidad laboral implica una diversidad de trayectorias y que existen disparidades entre las aspiraciones y las posibilidades reales de los individuos que surgen, por un lado, de las características macroestructurales del mercado de trabajo y, por otro, de las características sociodemográficas y sociolaborales de los trabajadores, particularmente de las condiciones de capital humano.

La movilidad social y, con ella la movilidad ocupacional, están directamente relacionadas con la estratificación social y laboral. Planteado en relación con el capital humano, la educación experimenta una devaluación de la acreditación por simple inflación e incremento de la competencia formativa, dados los cambios en las exigencias de los mercados laborales sobre la calidad de los trabajadores calificados. A partir de ello, el supuesto

2 Según Zubiri (2008), la “organización flexible de la producción implica la proliferación de toda una nueva clase de *jornaleros urbanos*, que construyen sus trayectorias ocupacionales de forma incierta, desordenada e inestable, quedando sus expectativas de promoción sociolaboral ascendente peligrosamente supeditadas a las necesidades del mercado”.

central que se intenta sostener parte de un presupuesto teórico, sostenido por Bourdieu (2006) para el caso de Francia y suscrito por Boado *et al.* (2007 y 2010), en el sentido de que no existe movilidad social, sino por el contrario, lo que existe son “mecanismos de perpetuación”, es decir, “reproducción” de diferentes clases, grupos sociales y fracciones de éstas, generadas por la dinámica propia de la división social del trabajo. De allí que, haciendo propio dicho planteamiento, asumamos que *lo significativo no es la movilidad sociolaboral, sino los mecanismos de perpetuación de las desigualdades sociolaborales.*

Al respecto, las transformaciones demográficas y económicas recientes operan en diversos sentidos. A los cambios que experimentan los mercados de trabajo, se suman los que se producen en los ámbitos familiares. La ampliación de la edad “joven”, en su imaginario social (al implicar también, el aumento de la edad al matrimonio y, por ende, la salida del hogar paterno, por ejemplo), en circunstancias en que los padres incrementaron su esperanza de vida, afecta la transmisión de patrimonio o herencia de los padres. En muchos casos, la continuidad ocupacional entre una generación y otra no sólo descansa en la transmisión de ciertas destrezas y habilidades, sino también en la herencia de recursos e infraestructura para el desarrollo de la actividad económica de sus descendientes. En este sentido, la familia —entendida en términos de los vínculos de parentesco— y las relaciones sociales en torno a ella juegan un

papel determinante en la transmisión intergeneracional de la ocupación o posición laboral de los nuevos trabajadores. Es necesario indicar además que dicha transmisión no sólo se da de padres a hijos, sino que puede incluir a otros miembros de la unidad residencial no directamente emparentados, e incidir sobre otras instancias colaterales de la estructura familiar.

Cabe indicar que uno de los cambios más notables en la estructura de movilidad laboral, con efectos y consecuencias en la transmisión intergeneracional de la ocupación, deriva de la incorporación creciente de la mujer en el mercado de trabajo. Las transformaciones acarreadas por esta apertura se reflejan en ámbitos muy diversos, desde los cambios en las relaciones familiares, la nueva repartición de funciones al interior y exterior de la familia, la diversificación de las relaciones de poder, la apertura de nuevas posiciones en el mercado laboral, el trastocamiento de la división sexual del trabajo y las relaciones de género, entre otros. Los cambios que determinaron la drástica caída de la fecundidad e hicieron posible el acceso de las mujeres al sistema educativo y a puestos de trabajo más competitivos, tuvieron como resultado la generación de un personal femenino altamente calificado, tanto en el empleo asalariado, como en el autoempleo, formal e informal. En particular, este último configura un espacio de “refugio” con un elevado potencial de creación de empleo femenino, lo que en gran medida resulta de la tradicional división del trabajo por sexos. Dado

que la mujer ha sido históricamente relegada al ámbito de las actividades no asalariadas en el entorno doméstico, el autoempleo suele representar una posibilidad viable, toda vez que, por lo general, éstas deben seguir cumpliendo con las labores domésticas, además de integrarse a nuevas ocupaciones.

La incorporación de la mujer en el mercado de trabajo asalariado ha sido particularmente favorecida por los niveles relativamente altos de educación alcanzados, aunque aún subsisten factores que la mantienen en condiciones de desventaja en relación con los varones en lo tocante al acceso a determinados sectores del mercado de trabajo y consecuentemente son objeto de discriminación salarial. Dicha inserción, también es el resultado, por un lado, de las demandas empresariales y, por otro, de las estrategias emprendidas por los hogares ante las necesidades económicas generadas por las crisis recurrentes, lo que ha conllevado un cambio notable en las trayectorias y destino laboral de las trabajadoras, en relación con sus antecesoras. No obstante, la tendencia hacia la convergencia intergenérica en las actividades informales y precarias. Siguiendo a Beck (2000:76) “si las mujeres deben integrarse en el trabajo normal, los hombres deben integrarse en el trabajo no-normal”. Según él, dicha convergencia en las condiciones laborales refleja el deterioro general de las ocupaciones y expresa la nueva equiparación de los sexos en lo precario.

La educación es —como se ha sostenido— uno de los factores de primer orden que incide en la transmisión in-

tergeneracional de capital humano. En cierto modo, la escolaridad de los padres condiciona el acceso y las trayectorias educacionales de los hijos. La educación no sólo se limita a la formal, proporcionada por las instituciones responsables de impartirla, sino que incluye toda transmisión de intereses, expectativas y habilidades para el desempeño de determinados oficios de los padres a sus hijos, que puede darse ya sea en el ámbito del hogar, en circunstancias en las que los hijos trabajan o apoyan parcial o totalmente en dicha actividad, particularmente en las etapas tempranas de crecimiento, aunque la edad a la que se transmite el patrimonio y/o se heredan los puestos es cada vez más tardada, dado el retardo en la edad de matrimonio, la permanencia en el hogar troncal y el incremento de la esperanza de vida de los progenitores.

No obstante, es de suponer también que a medida que aumenta la edad de las personas, incrementan las posibilidades de ocuparse como cuenta propia, debido a los procesos de envejecimiento social en el mercado de trabajo “convencional” y a las limitaciones de acceder a puestos de trabajo asalariados que cubran las expectativas de los trabajadores. Las razones de ello pueden ser diversas, asociadas a las características sociolaborales de los trabajadores, a las restricciones que impone el mercado laboral y a las exigencias de aprendizaje del oficio.

En congruencia con lo anterior, la hipótesis que se sostiene es la de que la movilidad intergeneracional en la estructura de ocupaciones entre padres e hijos depende de la posición la-

boral de los padres (relativa a la condición de clase a la que pertenece), del contexto doméstico en que se genera y de las oportunidades de adquisición de capital humano de los hijos. El origen social aparece como un factor decisivo en las trayectorias laborales y la transmisión intergeneracional de la posición en el trabajo. La condición de clase y el entorno de ésta, resultan decisivas en la definición de las preferencias y las asignaciones en la estructura de ocupaciones. No obstante, en términos de la transmisión generacional de oportunidades, lo que para los padres era un privilegio extraordinario, pierde valor relativo para los hijos. Dicho de otra manera, lo que para la G-1 representó una conquista, la G-2 teóricamente lo recibe al nacer, casi de inmediato, pero devaluado. La educación, en determinadas circunstancias, opera como factor de primera instancia; pero, dada la alta oferta y competencia laboral, se ha relativizado su importancia, con lo que cobran valor otros factores asociados al individuo y sus trayectorias laborales, a la familia y a los ciclos de vida de sus miembros, y al contexto sociolaboral en el que se desarrolla.

La tradición o el apego cultural a ciertas ocupaciones es un factor de importancia fundamental en la definición de las trayectorias laborales. Sobre ello, según un estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones

de Vida y de Trabajo (1998: 1 y 2), en las opciones de empleo de los próximos años en quince Estados miembros de la Unión Europea y en Noruega, “las motivaciones que alegan los trabajadores autónomos son distintas de las de los trabajadores por cuenta ajena. Los trabajadores autónomos no sólo valoran el hecho de poder trabajar (“porque les gusta su trabajo”), sino que también lo valoran independientemente de la retribución económica”. El estudio muestra así, que “los trabajadores autónomos valoran el hecho de poder trabajar por razones intrínsecas y por las satisfacciones que obtienen con el trabajo y, curiosamente, valoran más este aspecto que el puramente económico”.

La investigación actual sobre la movilidad laboral en América Latina y México ha privilegiado el análisis individual, con énfasis en las condiciones de ascenso y descenso de los hijos con respecto a los padres. En la apreciación de Filgueira y Geneletti (1981: 19), la “investigación ha intentado evaluar si ese desplazamiento aleja mucho o poco del estatus paterno, y si se hace en dirección ‘ascendente’ o ‘descendente’...”, en lugar de indagar si éstas se desligan del estatus social de sus padres. En México, los estudios de movilidad social y ocupacional, y de transmisión intergeneracional, son relativamente escasos.³ La investigación existente se

3 En particular en México, siguiendo estas perspectivas, el problema de la movilidad intergeneracional ha sido estudiado por Binder y Woodruff (1999), Torche (2010); Valero y Tijerina (2003), Zenteno y Solis (2006), entre otros.

ha enfocado, en particular, en dos dimensiones de la movilidad intergeneracional: la movilidad ocupacional de clases y la educacional. No obstante, según Torche (2007) el conjunto de los estudios sugiere ciertas particularidades propias de una *sociedad estatu-taria*—referida a una sociedad estática, con una escasa movilidad laboral y alta desigualdad en la distribución del ingreso—, en la que se perciben dos tendencias: por una parte, “una posible reducción de las oportunidades de movilidad en el pasado reciente de México”, y por otra, en la que “la propensión a la herencia intergeneracional que afecta por igual a todas las clases es relativamente más alta en México que en los otros países Latinoamericanos” (Torche, 2007: 30).

2. El autoempleo informal y la movilidad laboral en México

En México, el incremento del trabajo por cuenta propia no sólo es consecuencia de las “nocivas” distorsiones del modelo económico adoptado, sino que forman parte de las estrategias de política pública impulsadas por los gobiernos como un intento de mejorar las condiciones de bienestar de las familias de menores ingresos y los “excluidos” del mercado laboral formal. A partir de la década de 1990, el mercado de trabajo se caracterizó por la escasa generación de empleos productivos, el deterioro de la calidad del trabajo, el incremento de la informalidad y la creciente desigualdad de ingresos entre trabajadores calificados y no calificados, además de las desigualda-

des de género en las ocupaciones asalariadas y no asalariadas.

El trabajo por cuenta propia se conforma por los ocupados que laboran en forma independiente, que no tienen patrón ni trabajadores remunerados a su cargo, que pueden trabajar solos o asociados, generalmente con apoyo de familiares u otros miembros de los colectivos domésticos. En general, se considera como un sector marginal, residual y arcaico, desarticulado de la economía formal, caracterizado por sus escasos recursos y limitados ingresos. Dicho sector, toda vez que se integra por un segmento importante de trabajadores agrícolas de subsistencia y de un amplio espectro de trabajadores urbanos, resulta ser muy heterogéneo y, por consiguiente, su dinámica depende de muchos factores, que varían inclusive en el interior de una misma actividad económica. Ciertamente, suele presentar limitaciones en cuanto a recursos, tecnología y productividad, pero no siempre exhibe condiciones desfavorables de trabajo con bajas remuneraciones (Castillo, 2009). Como señala García (2006: 19), en muchos casos “los ingresos derivados de algunos trabajos por cuenta propia pueden ser equiparables a los obtenidos en ocupaciones asalariadas, especialmente en algunos momentos históricos”, en una amplia variedad de ocupaciones, microempresariales, comerciales y de servicios.

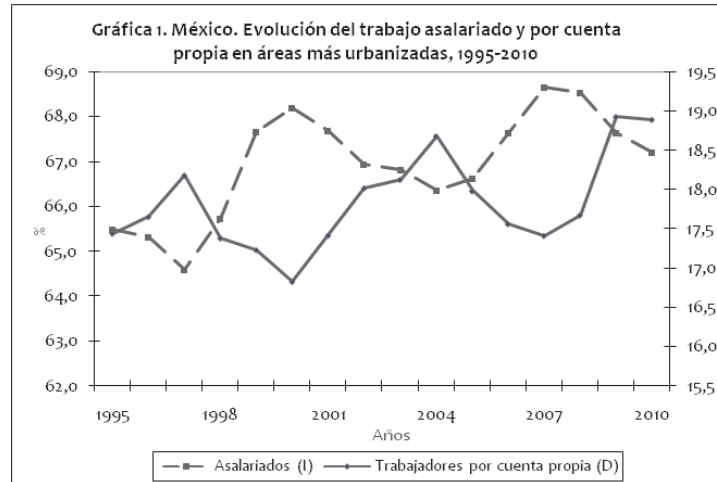
El crecimiento del trabajo autónomo informal ha sido notable en las últimas tres décadas, resultado del proceso intenso de privatizaciones y achicamiento del sector público emprendi-

do por el gobierno a comienzos de la década de 1980, como parte del proceso de reestructuración económica. La contraparte de la dinámica decreciente del trabajo asalariado, particularmente público, determinó el incremento del trabajo independiente o por cuenta propia y familiar no remunerado. En este periodo creció de manera importante el trabajo por cuenta propia, y frente a los niveles persistentemente altos de desigualdad y pobreza se redobló el papel de la familia y el de las redes sociales y comunitarias, desplegadas como formas de estrategias de sobrevivencia. En este marco, dicha forma de trabajo pasó a ser la segunda categoría de importancia en la generación de ocupaciones urbanas, supliendo el vacío generado por el “achicamiento” del sector público y la limitada capacidad de absorción de la fuerza de trabajo por parte del sector privado.

En México, según las cifras de las encuestas *Nacional de Empleo* (ENE) y *Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE), el trabajo asalariado en las zonas más urbanizadas mostró un lento desempeño, al pasar de 65.5 a 68.2 y a 67.2 por ciento, en 1995, 2000 y 2010, respectivamente, mientras que el trabajo por cuenta propia lo hizo de 17.4 a 16.8 y a 18.9 por ciento en dicho periodo. El análisis para los ocupados urbanos muestra un comportamiento relativamente errático, con una tendencia de marcado crecimiento del trabajo por cuenta propia, de manera particular a finales de la década, claramente determinada por la crisis económica iniciada a finales de 2007 (Gráfica 1). La dinámica del trabajo independiente su-

giere la tendencia relativamente convergente de la precarización por sexo —con particularidades propias, en relación con lo acontecido en otros países—, en la que los hombres mostraron una mayor participación; pero en los últimos años, en el entorno de inestabilidad y crisis económica, fue revertida al pasar las mujeres a tener mayor presencia y, en este sentido, tender a ser más afectadas que los hombres. A lo largo de la década de 1990 y mediados de la de 2000, la proporción de hombres insertos en las ocupaciones por cuenta propia fue notablemente mayor que la de las mujeres, pero tendió a acortar la brecha entre ambos, y se amplió nuevamente en detrimento de las mujeres. En las áreas más urbanizadas el trabajo por cuenta propia masculino pasó de 18.3 a 19.0, entre 1995 y 2004, y volvió a descender a 18.3 por ciento en 2010; mientras que las mujeres pasaron de representar 15.9 a 18.1 y a 19.7 por ciento, en dichos años.

La transmisión intergeneracional del estatus ocupacional —como ya señalamos— implica la reproducción de las condiciones socioeconómicas individuales, domésticas o familiares y de clase social. No obstante, cabe indicar que una relativamente alta movilidad ocupacional “individual” o entre una generación y otra, no necesariamente conlleva una alta movilidad social, por el contrario —dada las condiciones de rotación e inestabilidad laboral— puede inclusive representar un indicador de la desigualdad de oportunidades. Al respecto, las tendencias en México resultan sugerentes. Según datos de la *Encuesta de Movilidad So-*



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México, varios años.

cial (2006), la movilidad social de la mitad de la población ha sido insignificante sobre todo en los extremos de la escala socioeconómica, ya que 48 por ciento de los mexicanos que nacieron en el grupo más pobre—ubicada en el segundo decil de la población, clasificada de acuerdo con su nivel estimado de ingresos— no ha logrado ascender de posición económica, y 59 por ciento de los que nacieron en el rango más alto no ha descendido (*La Jornada*, 18 de octubre 2008). Cabe indicar que según la Cepal (2009: 59; Castillo, 2011), la desigualdad en la distribución del ingreso en todos los países de la región mostró relativos avances en la última década, incluso en el entorno de la crisis entre 2007 y 2008, con esta excepción: “México fue el único país que presentó una clara tendencia al deterioro distributivo”. Igualmente, la pobreza creció más que en los demás países de la región. De acuerdo con dicha fuente,

“el único país en que se registró un empeoramiento de la situación de pobreza fue México, cuyo incremento de 3.1 puntos porcentuales entre 2006 y 2008 refleja los primeros efectos de la crisis económica que se empezó a manifestar hacia fines de ese último año” (Cepal, 2009: 10).

México, según una encuesta global realizada por Randstad Holding, firma internacional de recursos humanos, durante el segundo trimestre de 2011, es el segundo país con el índice de movilidad laboral más alto, solamente superado por India, con el primer lugar. La movilidad laboral en México es superior a la media de los países considerados, y superior a la de Japón, Estados Unidos y Argentina, y muy cerca de la India y China. En dicho estudio, entre las causas que aducen los mexicanos para cambiar de trabajo están las relacionadas principalmente con la búsqueda de mejores condiciones de empleo, circunstan-

cias organizacionales, así como por la insatisfacción con sus empleadores. Al final, quedan las razones vinculadas a la carrera profesional, las aspiraciones personales y el deseo de un cambio, entre otras. El análisis de los resultados de cada una de las variables sobre las que se calculó dicho índice, permitió inferir que, por lo menos en estos momentos, “la búsqueda de un nuevo empleo está principalmente motivada por la pretensión de mejores condiciones laborales...” (Mexican Business Web, 2011: 1).

Las trayectorias laborales, en entornos de gran heterogeneidad y crisis económicas recurrentes, suelen caracterizarse por una enorme inestabilidad y diversidad de posibilidades laborales, generalmente precarias. Coubés (2009: 166) sostiene que:

Estas transiciones hacia micro-negocios están asociadas a cambios de sector y ocupación hacia cualquier dirección, lo cual muestra una búsqueda errática de alternativa ocupacional o de ingreso, probablemente en un momento de gran inestabilidad de la trayectoria laboral, alejada de una carrera ascendente o de consolidación de la trayectoria. Esos cambios en ‘todos sentidos’ que encontramos asociados a esta transición dan la imagen de una búsqueda errática de oportunidades de empleo e ingresos.

En este sentido, la importancia de la transmisión generacional de habilidades, la experiencia laboral o capital humano y el capital financiero son decisivos en el aumento del autoempleo y el trabajo por cuenta propia. Normalmente, el hecho de tener padres

que sean trabajadores autónomos incrementa por mucho las posibilidades de reproducir la actividad laboral de los progenitores, mediada por factores familiares, las facilidades que ofrece el mercado de trabajo y el ciclo laboral particular de los trabajadores, aunque no siempre sigue una única trayectoria a lo largo del ciclo de vida de los trabajadores. La lógica del mercado le impone restricciones. Sobre ello, Pries (1993) retoma el modelo de López (1990), en el que esboza un ciclo laboral que describe la trayectoria de los trabajadores de las micro a las macroempresas y de los empleos asalariados a los independientes (López, 1990: 183), señalando que:

[...] los jóvenes egresados (o expulsados) del sistema educativo se insertan en el mundo laboral como asalariados en microempresas y en condiciones precarias. Después, entre los 20 y 35 años de edad, los trabajadores se cambian a empresas medianas y grandes y siguen como asalariados, pero ahora en condiciones más estables y menos precarias. En una tercera fase del ciclo laboral, los trabajadores se independizan –o se ven obligados a independizarse porque ya no encuentran trabajo formal-asalariado–, y ponen su propio negocio, casi siempre por falta de alternativas (Pries, 1993: 477-478).

El ciclo se cumple al alcanzar la madurez de la vida laboral, dadas las restricciones de lo que aquí denominamos el *envejecimiento social* de los trabajadores, determinadas por las limitaciones que impone el mercado laboral asalariado. Con base en algunas evidencias empíricas, Pries (1993: 489) señala que:

[...] después de los 40 años de edad casi no hay cambios (ni voluntarios ni involuntarios) del trabajo por cuenta propia al trabajo asalariado: las puertas de una tarea remunerada se cierran con el tiempo. A partir más o menos de los 20 años de edad, prevalecen cambios voluntarios de DEP [asalariado-dependiente] hacia PCP [trabajador por cuenta propia], el tipo de cambio más frecuente.

Con el retardo en la edad de matrimonio de los hijos y la permanencia en el hogar troncal, se ha incrementado la carga que tienen los padres en edad de trabajar de mantener a los dependientes más jóvenes y a los demás integrantes de dicha unidad doméstica. La cada vez mayor proporción de hogares dirigidos por mujeres, igualmente ha cambiado la estructura de funciones y las responsabilidades económicas en las familias. Al respecto, se presentan ciertas paradojas o tendencias aparentemente encontradas: por un lado, el retardado a la edad del matrimonio de los hijos, quizá por razones de orden cultural, dada por la creciente individualización social que impone el modo de vida y la postergación de las responsabilidades familiares, que además, por motivos económicos, en uno u otro sentido buscan asegurar la interdependencia entre los miembros como estrategia para enfrentar colectivamente las limitaciones y demandas de recursos por parte de la unidad doméstica, y por el otro, tiene lugar el fenómeno creciente de reconformación de hogares extensos, con la integración de familias de hijos, subordinadas y dependientes,

dentro de la familia del padre al que reconocen como jefe de la unidad de convivencia.

La movilidad ocupacional –dado que acontece en un contexto de alta heterogeneidad laboral– suele ser muy errática, en diversos sentidos, generadora de desigualdad laboral e inestabilidad en las ocupaciones. Las trayectorias ocupacionales en dichas circunstancias, en apreciación de Coubés (2009: 166), son limitadas en su amplitud, confinándose a situaciones precarias en sectores diversos, toda vez que expresa “una rotación muy rápida entre posiciones de asalariado precario, micro-negocio, desempleado y subempleado”. La movilidad laboral ascendente es escasamente dinámica, propia de la *sociedad estatutaria*. La transmisión intergeneracional de la actividad laboral opera, así, como estrategia, alternativa o recurso viable ante las restricciones que impone el mercado “formal” y la calidad de las ocupaciones en cuanto a la estabilidad en los puestos, duración de las jornadas y, especialmente, los niveles de salario mínimos esperados.

3. Metodología

A fin de alcanzar los objetivos propuestos, el estudio siguió la siguiente estrategia de validación empírica. Las limitaciones de no contar con una fuente de datos (encuesta) longitudinal lo suficientemente amplia que permitiera seguir la trayectoria de las generaciones de trabajadores por cuenta propia, conllevaron a considerar un universo más reducido de trabajadores (padres e hijos), pertene-

cientes a la misma unidad de convivencia, ocupados en las distintas categorías ocupacionales, provenientes de la ENOE, 2010 (INEGI, 2011a).

La unidad de observación la representa el hogar o unidad doméstica, cuyo jefe, ocupado al momento de la encuesta en alguna categoría ocupacional, es la fuente primaria de información de la G-1 (padres). Los hijos que viven en el mismo hogar y que reportaron estar ocupados representan la G-2. En el análisis se incluyó a todos los hijos ocupados. El número de observaciones consideradas en el análisis fue de 30,753. La selección de los casos a ser incluidos en el análisis se restringió a aquellos entrevistados que declararon estar ocupados y que residían en el mismo hogar que sus padres que en el momento de la entrevista también declararon estar ocupados; esto en razón de que la ENOE no incluye ninguna pregunta que indague directamente sobre la ocupación principal o posición en la ocupación del padre (jefe) de los entrevistados.

La categoría de autoempleo adopta la definición de la Organización Internacional del Trabajo similar a la de “trabajador por cuenta propia” o “trabajador independiente”, consistente en los ocupados que trabajan en forma independiente, sin patrón y sin trabajador remunerado a su cargo (OIT, 1992: 12), pero que puede contar con ayuda familiar gratuita. El estudio sólo considera a trabajadores por cuenta propia “precarios”, cuya ocupación principal no corresponde a “profesionales, técnicos y ocupaciones

afines”, “gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva” y “empleados de oficina y ocupaciones afines”, pertenecientes a los grupos ocupacionales 1 a 4 (INEGI, 2011b) de los sectores público, privado o social.

El análisis incluye a todos los hijos autoempleados o trabajadores por cuenta propia que comparten el mismo hogar con padres en cualquiera de las categorías ocupacionales (patrones, asalariados, etc.). Para controlar los efectos de las diferencias por edad, se decidió seleccionar a los jefes de hogar ocupados que tuvieran 30 y más años, con hijos ocupados de 15 o más años. El planteamiento central gira en torno a la reproducción de la actividad laboral del jefe del hogar (G-1), que siendo trabajador por cuenta propia transmite al hijo (G-2) su actividad u oficio, en relación con otros factores familiares, individuales y contextuales. Para cumplir este propósito se construyó una tabla de movilidad laboral que cruza las categorías ocupacionales del padre con las del hijo y se aplicó un modelo de regresión logística a los datos considerados, con el que se buscó establecer la relación y efecto de las variables sexo, edad, escolaridad, lugar de residencia, nivel de ingreso, así como la condición de cuenta propia (no profesional ni directiva) del padre o jefe en la condición laboral de los hijos, sobre la variable dependiente, ocupación actual del hijo trabajador por cuenta propia (POh)

La especificación del modelo aplicado para estimar la probabilidad (p) de que la ocupación actual del hijo sea trabajador por cuenta propia, es la siguiente:

$$\ln[PO_h / 1-PO_h] = \beta_o + \beta_1 SEXO_h + \beta_2 EDAD_h + \beta_3 ESC_h + \beta_4 LR_h + \beta_5 NIG_h + \beta_6 PO_p + \varepsilon \quad [1]$$

donde:

- PO_h = Variable dicotómica correspondiente a la posición ocupacional de la G-2 que toma el valor de 1, si el hijo es trabajador por cuenta propia (no profesionales ni directivos) y 0, para cualquier otra categoría de ocupación.
- $SEXSO_h$ = Variable dicotómica relativa al sexo de la G-2, con valores de 1 si el hijo es hombre y 0, si es mujer.
- $EDAD_h$ = Variable numérica referente a la edad de la G-2, que adquiere valores de 15 y más años.
- ESC_h = Variable politómica correspondiente a los niveles de estudios aprobados por los miembros de la G-2, con valores de 0 para ningún nivel; 1, con primaria completa; 2, secundaria completa y 3, media superior y superior terminada.
- LR_h = Variable dicotómica relativa al lugar de residencia de la G-2, donde 1 equivale a áreas más urbanizadas (100,000 o más habitantes) y 0, a áreas menos urbanizadas (menos de 100,000 habitantes).
- NIG_h = Variable politómica referente al nivel de ingresos de los miembros de la G-2 medido en número de salarios mínimos a precios corrientes, donde: 0 equivale a no recibe ingresos; 1, hasta un SM.; 2, de 1 a 2 SM.; 3, de 2 a 3 SM.; 4, de 3 a 5 SM. y 5, a más de 5 SM.
- PO_p = Variable dicotómica correspondiente a la posición ocupacional de la G-1, con valores de 1 para trabajador por cuenta propia (no profesionales ni directivos) y de 0 para cualquier otra categoría.
- ε = Término de error aleatorio.

Los resultados de la tabla de movilidad laboral intergeneracional, así como los de la aplicación del modelo de regresión logística y las probabilidades estimadas de los efectos de las variables consideradas se presentan en las Tablas 1, 2 y 3.

4. Resultados

La transmisión de la posición ocupacional de los hijos en relación con la ocupación de los padres podría examinarse de dos maneras: la primera,

considerando el total de padres (G-1) cuenta propia que “heredan” a sus hijos con quienes conviven en el hogar la misma ocupación; la segunda, tomando el total de los hijos (G-2) que comparten el hogar y se desempeñan en actividades por cuenta propia, con lo que “reproducen” la actividad del padre o jefe del hogar. La primera opción podría parecer la más adecuada si se dispusiera de fuentes de datos longitudinales que permitieran seguir la trayectoria de ambas generaciones

(G-1 y G-2). No obstante, dadas las limitaciones de información ya mencionadas, en este estudio se optó por la segunda alternativa. No podríamos conocer con la precisión necesaria el número de padres-cuenta propia que transmite a sus hijos su actividad laboral, dado que sólo se captan aquellos casos en los que se comparte el hogar, pero podríamos aproximarnos a conocer los antecedentes ocupacionales de los hijos insertos en las distintas categorías ocupacionales en relación con la de su padre, jefe del hogar.

Normalmente, la tabla de movilidad ocupacional clasifica a los entrevistados analizados de acuerdo con su ocupación tomando en cuenta dos puntos de referencia. El punto de partida se denomina “origen” y el punto más reciente “destino”. En lo que se refiere al análisis de la movilidad intergeneracional, la variable de origen comúnmente analizada es la ocupación del padre, mientras que la variable de destino es la primera ocupación o la ocupación actual del hijo. En este estudio se seleccionaron las variables de origen y destino, definidas de acuerdo con la posición en la ocupación de padres e hijos. El examen de los porcentajes por filas y columnas de la tabla de contingencia es el paso básico para el análisis de la relación. Los porcentajes por filas se denominan flujos de salida y registran la distribución de los destinos (posición en la ocupación de los hijos) para cada categoría de origen (posición en la ocupación del padre). Los porcentajes por columnas se denominan flujos de entrada y registran la distribución de los orígenes (posición en la ocupación de los

padres) para cada destino (posición en la ocupación del hijo).

En la Tabla 1 se presenta el segundo tipo de flujo, ya que nos interesa mostrar el porcentaje de entrevistados ocupados como trabajadores por cuenta propia cuyo origen (posición del padre en la ocupación) era también trabajador por cuenta propia. La tabla muestra la matriz de procedencia ocupacional de los hijos (G-2) en las diferentes ocupaciones cruzada con las de sus respectivos padres. La diagonal principal de dicha matriz da cuenta de los hijos que mantienen la categoría ocupacional de sus padres. Podemos observar que 61.4 por ciento de los hijos que se desempeñan como trabajadores subordinados y remunerados conservan el mismo estatus laboral que el de sus padres. De igual manera, 28.2, 10.4 y 1.9 por ciento de los hijos cuyas ocupaciones fueron de empleadores, cuenta propia (profesionales y directivos) y trabajadores sin pago, conservaron la misma ocupación de sus padres. Cabe destacar que en el caso de los hijos trabajadores por cuenta propia (no profesionales ni directivos), 50.6 por ciento conservaron esta misma actividad de sus padres, cifra que representa la segunda en importancia en el esquema de reproducción laboral analizado.

La tabla de contingencia muestra, así, el hecho de que la presencia de padre ocupado como trabajador por cuenta propia, incrementa la probabilidad de que el hijo también esté en esta misma posición. Los hijos-cuenta propia no profesionales ni directivos provienen mayoritariamente de padres-cuenta propia no profesionales ni directivos,

Tabla 1
Movilidad laboral de G-1 a G-2

Posición ocupacional del hijo / Posición ocupacional del jefe (padre)	Trabajadores subordinados y remunerados	Empleadores	Trabajadores por cuenta propia profesionales y directivos	Trabajadores por cuenta propia no profesionales ni directivos	Trabajadores sin pago	Totales
Trabajadores subordinados y remunerados	14,144 (61.4)	2,657 (11.5)	353 (1.5)	5,696 (24.7)	171 (0.7)	23,021
Empleadores	158 (44.5)	100 (28.2)	7 (2.0)	73 (20.6)	17 (4.8)	355
Trabajadores por cuenta propia profesionales y directivos	177 (43.9)	59 (14.6)	42 (10.4)	113 (28.0)	12 (3.0)	403
Trabajadores por cuenta propia no profesionales ni directivos	744 (37.8)	124 (6.3)	31 (1.6)	996 (50.6)	72 (2.7)	1,967
Trabajadores sin pago	824 (16.5)	479 (9.6)	81 (1.6)	3,526 (70.4)	97 (1.9)	5,007
Total	16,047 (52.2)	3,419 (11.1)	514 (1.7)	10,404 (33.8)	369 (1.2)	30,753

seguidos de los hijos que tienen como antecedentes a padres cuya actividad actual es la de trabajadores subordinados y remunerados y de empleadores, afectando a más de 40 por ciento de los actuales hijos-cuenta propia, lo que en cierta medida indica el relativo deterioro intergeneracional en el mercado laboral mexicano. Si se asume que gran parte de las actividades por cuenta propia son inestables y de menores ingresos, ello muestra el retroceso en las condiciones laborales de las nuevas generaciones.

El modelo econométrico aplicado aporta resultados sugerentes de los factores que inciden en la reproducción –y/o permanencia– de la actividad ocupacional de los hijos (G-2) con

respecto a la de sus padres (G-1). En la Tabla 2 pueden apreciarse los resultados estadísticos obtenidos a partir de las variables consideradas.⁴ En ella, se observan las variables o covariantes consideradas en el análisis que resultaron estadísticamente significativas o no. Entre las características individuales de los hijos (G-1), las que resultaron significativas fueron: la edad, el nivel de estudio, la localidad y el nivel de ingresos y, en lo que se refiere a las características familiares o de origen (G-2), la posición en la ocupación del padre.

La interpretación de los coeficientes de regresión estimados puede hacerse en términos porcentuales respecto a los factores multiplicativos⁵, o

4 Uno de los problemas más comunes en la estimación de los modelos de regresión logística radica en la adecuada selección de las covariantes que deben considerarse, lo que se asocia con el llamado problema de especificación del modelo. De acuerdo a algunos autores (Menard, 2010; Hosmer y Lemeshow, 2000), una estrategia posible de emplear para decidir dentro de un conjunto amplio de covariantes cuáles deben ser incluidas, consiste en estimar distintos modelos simples o univariados donde cada predictor potencial se asocie con la variable de respuesta para así determinar la contribución de cada una de ellas al modelo ideal considerado, donde los criterios para determinar la inclusión de variables a un modelo son, básicamente: el valor de probabilidad (p-value) y el signo esperado del coeficiente en análisis. También es factible utilizar alguno de los métodos denominados de regresión por pasos (*stepwise* o *forward*). A partir de estos procedimientos, se estimaron seis modelos de regresión logística binaria simple (no presentados aquí), es decir, considerando cada una de las variables independientes (sexo, edad, escolaridad, lugar de residencia, nivel de ingresos y trabajo por cuenta propia del padre o jefe), así como la estimación bajo el método *stepwise*. Las deducciones obtenidas en la aplicación de ambos procedimientos fueron consistentes con los resultados que se reportan más adelante.

5 Como es sabido, son distintas las formas en que se pueden interpretar los coeficientes estimados de un modelo de regresión logística. En términos de unidades *logit* (es decir, directamente de la columna de estimadores de la Tabla 2), como una razón de momios o efecto multiplicativo de esta razón de momios (aplicando la exponencial sobre cada uno de los coeficientes estimados), o

considerando directamente los coeficientes B , el sentido del signo positivo o negativo y los valores de $Exp B$ en relación con la categoría de variable tomada como referencia o contraste, que cuando alcance magnitudes mayores que uno es indicativo de un aumento de la razón de momios involucrada, por lo que puede asumirse como un aumento en la propensión de que la variable de respuesta asuma el valor = 1, en este caso que el hijo (G-2) se desempeñe en una ocupación por cuenta propia (no profesionales ni directivas). Los coeficientes con signos negativos y menores a la unidad muestran una disminución relativa sobre la misma razón de momios. Con objeto de facilitar la interpretación de los resultados obtenidos se calcularon, además, las probabilidades (p) ajustadas por el modelo considerado, a fin de comparar dichos valores (p) entre las distintas categorías de las variables correspondientes. En la Tabla 2 puede apreciarse el comportamiento estadístico de las variables consideradas. La Tabla 3 presenta las probabilidades para cada una de las variables y categorías consideradas. Los resultados muestran lo siguiente:

La interpretación de dichos coeficientes en relación con las hipótesis consideradas son las siguientes:

- Contrario a los supuestos –que desde la perspectiva de género, hacían esperar un efecto diferencial entre hombres y mujeres en la

transmisión generacional de la ocupación, por un lado, determinado por el peso de la tradición de las actividades domésticas femeninas en la reproducción de las actividades económicas en la unidad doméstica o, contrariamente, en el caso de los varones, dado por el efecto de la reproducción generacional del oficio y de los recursos infraestructurales para su desarrollo– la variable sexo, considerada en el modelo, no resultó estadísticamente significativa a ninguno de los niveles de significancia convencionales, a pesar de que los hijos hombres mostraron probabilidades ligeramente mayores a las mujeres de reproducir la actividad de cuenta propia del padre, con valores de 3.8 y 3.6 por ciento, respectivamente.

- En cuanto a la variable edad de los hijos, se observa una relación positiva en la reproducción de la actividad cuenta propia del padre conforme aumenta la edad de los hijos, elevándose la propensión de ser cuenta propia en 1.1 veces por cada año de edad adicional del hijo. En la medida que se avanza en edad son mayores las posibilidades de continuar en la misma ocupación de sus padres, lo que queda ratificado en el análisis de las probabilidades. Así, se constata la tendencia creciente a reproducir la actividad del padre.

bien, en términos porcentuales de los factores multiplicativos (esto es, calculando $(cxp^{\beta} - 1) * 100$.

Tabla 2
Resultados de la aplicación de un modelo de regresión logística multivariada para estimar la probabilidad de ser trabajador por cuenta propia en la G-2

Variables	B	S.E.	Wald	Exp (B)
Sexo				
	0.055	0.055	1.014	1.057
Edad				
	0.076*	0.003	527.00811	1.079
Escolaridad				
Primaria completa	- 0.286*	0.107	7.123	0.751
Secundaria completa	- 0.326*	0.099	10.865	0.722
Medio superior y superior	- 0.795*	0.105	57.377	0.452
Lugar de residencia				
	-0.177*	0.055	10.189	0.838
Nivel de ingresos				
Hasta un S. M.	3.536*	0.151	547.948	34.328
Más de 1 hasta 2 S. M.	2.271*	0.151	227.397	9.688
Más de 2 hasta 3 S. M.	1.894*	0.156	146.621	6.644
Más de 3 hasta 5 S. M.	1.959*	0.164	142.599	7.094
Más de 5 S. M.	2.439*	0.188	167.603	11.460
Trabajo por cuenta propia del padre (jefe)				
Constante	0.833*	0.054	234.962	2.300
	-6.633*	0.194	1171.0321	
Chi cuadrada del modelo: 2062.35 (12 gl)				Sig. 0.000
-2loglikelihood:=				
Pseudo R ² =				0,1570
N=				28364

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE, 2010.

Nota: A fin de evaluar la consistencia global del modelo, se consideró la prueba de bondad de ajuste Hosmer-Lemeshow (2000). Dicho contraste se sustenta en el conteo de valores ceros y unos observados y esperados los cuales, en teoría deberían ser muy cercanos. El estadístico de prueba utilizado, denominado H-L, hace referencia a una medida resumen de la correspondencia de estos conteos, y que según Hosmer y Lemeshow (2000) sigue una distribución χ^2 . A partir del cálculo del valor de probabilidad del estadístico H-L, los valores p mayores a 0.05 ofrecen evidencia de un adecuado ajuste del modelo. Los resultados de esta prueba generaron un valor p igual a 0.2243, lo que indica un buen ajuste del modelo a los datos.

Tabla 3
Probabilidad del hijo de ser trabajador por cuenta propia
según el modelo estimado (en porcentajes)

Variable	P	1 - p
	Cuenta Propia	Otra Posición en la Ocupación
Sexo		
Hombre	3.8	96.2
Mujer	3.6	96.4
Edad (años)		
15	1.9	98.1
20	2.8	97.2
25	4.1	95.9
30	5.8	94.2
35	8.3	91.7
40	11.7	88.3
Escolaridad		
Primaria incompleta	7.5	92.5
Primaria completa	3.0	97.0
Secundaria completa	2.9	97.1
Medio superior y superior	2.3	97.7
Lugar de residencia		
Localidades más urbanizadas	3.4	96.6
Localidades menos urbanizadas	4.0	96.0
Nivel de ingreso		
No recibe ingresos	0.01	99.9
Hasta un S. M.	1.30	98.7
Más de 1 hasta 2 S. M.	0.07	99.93
Más de 2 hasta 3 S. M.	0.04	99.96
Más de 3 hasta 5 S. M.	0.04	99.96
Recibe más de 5 SM	0.04	99.96
Posición en la ocupación del padre (jefe)		
Trabajador por cuenta propia	6.2	93.8
Otra posición en la ocupación	2.8	97.2

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE, 2010.

Como puede observarse, en el rango de edades de 15 a 40 años considerado, se da un aumento constante, al pasar de 1.9 a 11.7 por ciento.

- El análisis del nivel de escolaridad, en congruencia con lo presupuesto

en este trabajo, aporta evidencia de la importancia de este factor en la movilidad ocupacional de los hijos y la eventual ruptura en la reproducción de la condición de cuenta propia. Como puede observarse con el paso de los hijos (G-2)

de primaria a media superior y superior al contrastar por la categoría de referencia de hijos sin primaria, disminuye de 0.75 a 0.45 veces menos la propensión de desarrollar una actividad ocupacional por cuenta propia. Cabe destacar, la importante caída en dicha propensión al alcanzarse los niveles de educación de medio superior y superior, en relación con el impacto de los niveles de primaria y secundaria completas. Como lo muestran el cálculo de las probabilidades, el aumento en los años de estudios aprobados reduce las probabilidades de ser trabajador por cuenta propia de 7.5 por ciento para primaria incompleta a 2.3 por ciento para medio superior y superior.

- La variable lugar de residencia, tomada como indicador indirecto de los niveles de modernización, urbanización y desarrollo social, muestra resultados consistentes con lo esperado, dadas las particularidades socioculturales de los contextos más urbanizados y menos urbanizados considerados. De los resultados se desprende que en las áreas menos urbanizadas existen mayores posibilidades de reproducir las actividades por cuenta propia de los padres. Las estimaciones muestran que el cambio de contexto de rural a urbano reduce en aproximadamente en 8.4 veces la propensión a desplegar actividades por cuenta propia. En términos de sus probabilidades, las localidades menos urbanizadas presentan una probabilidad de 4.0

por ciento, mientras que las más urbanizadas de 3.4 por ciento.

- Por lo que respecta al nivel de ingreso, la interpretación de los coeficientes correspondientes muestran que la propensión de que un hijo realice actividades ocupacionales por cuenta propia (no profesional ni directivo), tomando como categoría de contraste a los hijos sin ingresos, disminuye de manera sostenida del nivel de un salario mínimo (S.M.) hasta el nivel de dos a tres S.M., pero revierte su comportamiento para los siguientes niveles. En relación con la categoría de referencia, la propensión de ser hijo cuenta propia pasa de 34.3 a 6.6 veces más para los niveles de ingreso de hasta un S.M. y de dos a tres S.M., respectivamente, y 11.5 veces para hijos con más de cinco S.M. mostrando un comportamiento en forma de “U”. Al respecto, cabría suponer que cuando los ingresos son bajos o cercanos a nulos, los hijos quedan confinados a las “soluciones” que les ofrece el colectivo doméstico y cuando mejoran optan por otras alternativas laborales. En el otro extremo, si los ingresos alcanzan ciertos límites, se incrementan las posibilidades de reproducir la condición de cuenta propia.⁶ En cierto modo, los resultados son consistentes con lo esperado, en cuanto a las posibilidades de retención-salida-retención de los trabajadores en circunstancias en las que los salarios devengados en la actividad por cuenta propia o son muy bajos o alcanzan la rentabilidad desea-

ble para permanecer en dicha actividad.⁷ La probabilidad de ser hijo-cuenta propia (no profesionales ni directivos) para los que no reciben ingresos es de 0.01 por ciento, para los que reciben hasta un S.M. es de 1.3 por ciento, con más de uno y hasta dos S.M. de 0.07 por ciento, con más de 2 hasta 3 S.M. de 0.04, valor que se mantiene en los siguientes dos niveles, es decir, para más de tres y hasta cinco S.M. y los que reciben más de cinco S.M.

- Tal como se mostró en la Tabla 1, los hijos cuenta propia podrían corresponder a padres en cualquiera de las categorías ocupacionales, pero congruente con los presupuestos de este estudio, la sola condición laboral de padre-cuenta propia es un factor de relevancia en la determinación de la actividad de cuenta propia de los hijos, lo que muestra la transmisión intergeneracional de dicha ocupación. En el modelo propuesto, tomando como contraste a los padres ubicados en otras ca-

tegorías ocupacionales —en relación con los cuenta propia, se observa que la propensión de ser hijo cuenta propia proveniente de padre cuenta propia es 2.3 veces mayor en relación con las otros categorías ocupacionales. La probabilidad de continuidad en la actividad de cuenta propia es 6.2 por ciento, mientras que la de ruptura o cambio de actividad es de 2.8 por ciento.

Consideraciones finales

La movilidad laboral está en relación con la dinámica de la estructura general de la sociedad, con los mecanismos que promueven o limitan la participación en el mercado laboral y con las características de los trabajadores conforme a la demanda de dicho mercado en entornos de crecientes competencia laborales. En este sentido, la transmisión, reproducción y perpetuación intergeneracional de los aspectos desfavorables de dicha estructura, no sólo derivan de las limitaciones que impone la estructura de oportunidades existen-

- 6 Este comportamiento en forma de “U” podría ser resultado de que la variable nivel de ingreso sea endógena en la ecuación, dado que el ingreso no es un factor previo a la incorporación en la actividad, sino el resultado de ella, considerando que el hijo (G-2) empleado en una ocupación de cuenta propia contribuye al aumentar el ingreso doméstico.
- 7 Los niveles de ingresos de los ocupados del sector informal no necesariamente son inferiores a los del llamado sector moderno. Las remuneraciones en ciertos sectores o actividades como las ramas de reparación, industria y el transporte del sector informal suelen ser bastante comparables con las del sector moderno. Inclusive, en determinadas circunstancias, la permanencia en las actividades por cuenta propia, particularmente en las no profesionales ni directivas, pueden presentar un comportamiento contracíclico con la dinámica económica y las posibilidades de “capitalización” relativa (Castillo, 2009).

te, sino también son el resultado de condicionamientos socioculturales que configuran tradiciones ocupacionales y dan lugar a continuidades o rupturas en la transmisión intergeneracional de las ocupaciones.

La idea central de este estudio giró en torno a la posición ocupacional de los hijos (G-2) en relación con la ocupación actual de los padres (G-1) en el mercado de trabajo mexicano, a partir de la interrogante sobre los posibles efectos de la “herencia” del estatus laboral y la importancia de las características sociodemográficas y sociolaborales de los hijos pertenecientes a la misma unidad doméstica ocupados en reproducción de actividades por cuenta propia (no profesionales ni directivas). En concreto, se intentó responder la interrogante sobre la medida en que la pertenencia ocupacional de los padres resulta de importancia decisiva en la movilidad o la reproducción laboral de los hijos trabajadores, mediada por el sexo, edad, la adquisición de capital humano de los hijos, el contexto o nivel de urbanización y las posibilidades de ingreso en dicho sector de actividad. El estudio mostró resultados sugerentes:

- En términos del sexo de los trabajadores, cabía suponer que, dada la división sexual del trabajo y la creciente incursión de las mujeres en el sector asalariado, la movilidad intergeneracional fuera más visible para los varones, dado que, por lo general, la herencia se establece entre el padre y sus hijos varones, como en todas las sociedades patriarcales, o entre la madre

y las hijas. Aunque es posible que la herencia se dé en términos cruzados, lo más común es que se realice en este sentido, volviendo la movilidad de las hijas más dinámica que la de los varones, dado además, su creciente acceso a la educación formal y a puestos relativamente más competitivos en el ámbito asalariado como en el autoempleo, con posibilidades mucho más variadas que en el caso de los varones. No obstante, aunque ciertamente existe una menor propensión de reproducir la actividad por cuenta propia (no profesionales ni directivas) en las mujeres en relación con los hombres, los resultados no muestran diferencias intergenéricas significativas en lo que refiere a la transmisión de la ocupaciones por cuenta propia, lo que hace suponer la convergencia en la “precariedad” laboral para ambos sexos.

- El estudio muestra que entre las características individuales de los hijos, la edad es un factor que incide notablemente en la transmisión intergeneracional de la ocupación u oficio. Cabe considerar que a medida que aumenta la edad, incrementa la propensión de los hijos a permanecer en actividades cuenta propia (no profesionales ni directivas). La edad a la cual se tiende a transmitir la herencia y el patrimonio familiar tiende a ser cada vez mayor, dado el alargamiento de la esperanza de vida de los progenitores y el retraso en la edad de matrimonio de los hijos, aunque esto último, no

necesariamente opera en detrimento de la transmisión del puesto u oficio, dado que ésta se produce “dentro” de la unidad familiar o doméstica, y en ese sentido puede resultar favorecida por el retraso en la edad del matrimonio de los hijos y la permanencia dilatada en el hogar.

- El nivel de educación, aun cuando podría representar un valor relativamente “devaluado” para el logro de otras ocupaciones, es significativo en el cambio de estatus o ruptura ocupacional de los hijos con padres en ocupaciones por cuenta propia (no profesionales ni directivas). Ciertamente, en la medida que más personas acceden a la educación formal, el valor de ésta decrece, confluyen y entran a operar otros factores como la influencia y el origen social en la determinación de la movilidad laboral. Cabe señalar que, en términos generales las habilidades requeridas para convertirse en un trabajador autónomo, microempresarial o cuenta propia, no suelen obtenerse a través del sistema educativo formal, sino a partir de las tradiciones ocupacionales en los contextos domésticos y familiares. Esta idea podría sugerir que las destrezas propias del autoempleo y el trabajo por cuenta propia, depende más de la transmisión informal de capital humano, en el contexto social inmediato, que de la educación formal. No obstante, los resultados de este estudio avalan, que el capital humano formal también tiene im-

portancia decisiva en la ruptura con la actividad por cuenta propia. La educación es quizá la variable con mayor influencia sobre la pobreza familiar y el bienestar de las personas. Como se pudo comprobar a medida que aumentan los años de escolaridad disminuye la probabilidad de reproducir el trabajo por cuenta propia (no profesional ni directivo). La educación tiene un efecto múltiple en torno a diversos ámbitos de la vida y, sobre todo, en las posibilidades de poder acceder al mercado de trabajo en condiciones menos desfavorables, juega un papel básico, aunque no definitivo.

- El factor socioespacial también influye en la continuidad ocupacional entre una generación y otra, dado el peso de las tradiciones ocupacionales, las facilidades, limitaciones y exigencias diferenciales que exhibe el mercado de trabajo en contextos más o menos urbanizados. Dichos factores son importantes en la transmisión ocupacional entre padres e hijos, dada por una parte, por la estructura de posibilidades laborales que ofrecen los contextos urbanos y, por la otra, puesto que el mayor tamaño del mercado de trabajo amplía las posibilidades de ingresos necesarios para la reproducción productiva y las necesidades básicas de sobrevivencia. Cabe considerar que si en el contexto rural los niveles de ingreso salarial suelen resultar inferiores que en el ur-

bano, en el primero existen ingresos de otro tipo, no monetarios, que promueven la continuidad del trabajo por cuenta propia, incentivan el aprendizaje y transmisión del oficio, así como la herencia de capital humano y de recursos materiales y financieros para el desarrollo de actividades económicas autónomas.

- El salario es un indicador básico de la calidad del trabajo. Normalmente, existe una relación estrecha entre la estructura y calidad de las ocupaciones y los niveles de remuneración por el trabajo. El ingreso, o el deterioro de éste, es uno de los indicadores esenciales de medición de precariedad del empleo, aunque no necesariamente esta relación es del todo consistente, e inclusive muchas veces no existe tal correspondencia. En este sentido, es importante resaltar el valor que tiene el acceso al capital financiero para explicar la decisión de convertirse en un trabajador autónomo —especialmente en su rama empresarial—, siempre que la familia juegue un papel esencial como “banquera sustituta”, al reducir las restricciones o coacciones del mercado capitalista. De esta manera, las redes sociales inmediatas proveen soporte financiero a la vez que reducen los costos de gestión, de ahí que aquellos con redes domésticas y sociales más fuertes y extendidas tengan mayores posibilidades o incentivos para el trabajo autónomo microempresarial, los negocios familiares o el trabajo por cuenta

propia. En este sentido, es importante resaltar el factor ingreso salarial en la elección y continuidad del trabajo por cuenta propia, teniendo en cuenta que son los sectores de mayor y menor ingreso los que presentan más probabilidades de ocuparse en éste. Los sectores de mayores ingresos, que poseen capital financiero suficiente, se ocupan en las ramas empresariales y microempresariales más productivas y capitalizadas, mientras que los de ingresos escasos quedan consignados a actividades por cuenta propia (no profesionales ni directivas) en situaciones de informalidad y “precariedad” laboral supeditadas a los recursos de la unidad doméstica familiar.

- No debemos olvidar que, antes que nada, el padre que trabaja por cuenta propia transmite capital humano informal a sus descendientes y que éste, en determinadas circunstancias, puede jugar un papel mucho más importante que el capital financiero en las decisiones ocupacionales de los hijos, particularmente las orientadas a actividades de autoempleo o al trabajo por cuenta propia. Cabe señalar, que la continuidad intergeneracional de las ocupaciones, no sólo se traducen como la transmisión de habilidades específicas para el ejercicio de una “carrera” de autoempleo determinada, sino también como un modo de pensar, realizarse y de adquirir y ejercer autonomía. La pertenencia ocupacional de los padres aparece como

un componente decisivo en la reproducción intergeneracional laboral. El estudio constata la alta propensión de que hijos trabajadores por cuenta propia provengan de padres en actividades por cuenta propia, lo que corrobora el supuesto hipotético de reproducción y transmisión intergeneracional de dicha condición ocupacional, generalmente desfavorable.

El estudio demuestra la hipótesis originalmente planteada, en el sentido de que en el mercado laboral mexicano, los hijos-cuenta propia (no profesionales ni directivos) provienen mayoritariamente de padres-cuenta propia de similar condición sociolaboral, al margen o no de las presiones económicas e institucionales existentes, lo que es indicativo del peso cultural en la reproducción intergeneracional de la ocupación y, si se asume que gran parte de dichas actividades se caracterizan por ser informales, inestables y de menores ingresos, corrobora el estancamiento y deterioro relativo de las condiciones laborales que enfrenta un segmento importante de los trabajadores. La movilidad en el sentido de una mayor apertura en la estructura de ocupaciones es incierta, lo que prevalece son los mecanismos de perpetuación de las condiciones laborales deficitarias.

Referencias Bibliográficas

- ALTENBURG, Tilman *et al.* (2001). **Modernización económica y empleo en América Latina. Propuestas para un desarrollo incluyente.** Serie Macroeconomía del desarrollo. Santiago de Chile. No. 2.
- BECK, Ulrich (2000). **Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización.** Barcelona. Paidós.
- BINDER, Melissa y Christopher Woodruff (1999). "Intergenerational Mobility in Educational Attainment in Mexico". En: **Working Paper Series.** Social Research Network. Mayo. Disponible en: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=166388. Fecha de Consulta: 07.10.2011.
- BOADO, Marcelo *et al.* (2007). **Movilidad ocupacional, calificación y redes sociales: una aproximación al estudio de la circulación de mano de obra en el mercado de trabajo urbano de Montevideo.** Documento de Trabajo Departamento de Sociología Universidad Nacional de la República del Uruguay y Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Montevideo.
- BOADO, Marcelo (2010). "Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo". Notas para una investigación, Montevideo. Disponible en: <http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista12/Boado.html> Fecha de Consulta: 20.04.2011.
- BOURDIEU, Pierre (1990). "La 'juventud' no es más que una palabra". En: **Sociología y Cultura.** México, D.F. Grijalbo.
- BOURDIEU, Pierre (2006). **La distinción.** Buenos Aires. Taurus.
- CÁRDENAS, Enrique y GUZMÁN, Verónica M. (2010). "Crecimiento económico, desigualdad en la distribución de la riqueza y movilidad so-

cial absoluta en México, 1950-2006". En: SERRANO, Julio et al. (Eds.). **Movilidad social en México**. México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

CASTILLO, Dídimo y VELA, Fortino (2005). "El envejecimiento demográfico en México: Evaluación de los datos censales por edad y sexo, 1970-2000". En: **Papeles de Población, Nueva Época**. México. Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población. Universidad Autónoma del Estado de México. núm. 45. julio-septiembre.

CASTILLO, Dídimo (2009). **Los nuevos trabajadores precarios**. México. Miguel Ángel Porrúa. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Autónoma del Estado de México.

CASTILLO, Dídimo (2011). "Cambios demográficos y reestructuración económica en América Latina. Perspectivas y desafíos para las políticas sociales". En: DOS SANTOS, Theotonio (Ed.). **América Latina y el Caribe: Escenarios posibles y políticas sociales**. Montevideo. FLACSO-UNESCO.

COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2006). **Panorama social de América Latina**. Santiago de Chile.

COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2009). **Panorama social de América Latina**. Santiago de Chile.

COUBÈS, Marie-Laure (2009). "Movilidad y calidad del empleo". En: **CONAPO, Foro nacional: Las políticas de población en México. Programa Nacional de Población**

2008-2012. Debates y propuestas. Capítulo VI. Mercados de trabajo y empleo. México. CONAPO. Pp. 165-169.

DE GIORGI, Raffaele (1998). "Redes de la inclusión". En: CASTAÑEDA SABIDO, Fernando y CUÉLLAR VÁZQUEZ, Angélica (Coord.). **Redes de inclusión. La construcción social de la autoridad**. México, D.F. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México y Miguel Ángel Porrúa.

FILGUEIRA, Carlos y GENELETTI, Carlo (1981). "Estratificación y movilidad ocupacional en América Latina". En: **Cuaderno de la CEPAL 39**. Santiago de Chile.

FITOUSSI, Jean-Paul y ROSANVALLON, Pierre (1996). **La nueva era de las desigualdades**. Buenos Aires. Manantial.

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (1998). "Trabajo por cuenta propia: ¿Opción o necesidad?". Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2000/22/es/1/ef0022es.pdf>. Fecha de Consulta: 01.06.2000.

GARCÍA, Brígida (2006). "La situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes". En: **Sociología del Trabajo**. México. UAM-I. Núm. 58. Nueva Época. Otoño.

GOLOVANEVSKY, Laura (2005). "Transmisión intergeneracional de la pobreza. Una aproximación empírica preliminar para Argentina a comienzos del Siglo XXI". En: **7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET**. Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.

GOLOVANEVSKY, Laura (2007). "Vulnerabilidad y transmisión intergeneracional de la pobreza. Un abordaje cuantitativo para Argentina en el siglo XXI". Tesis Doctoral en Economía. Buenos Aires. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Disponible en: http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bibliotecadigital/bd/tesis_doc/golovanevsky.pdf. Fecha de Consulta: 03.09.2012.

HOSMER, David W. y LEMESHOW, Stanley (2000). **Applied Logistic Regression**. Danvers, MA. John Wiley & Sons. Estados Unidos.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI) (2011a). "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)". México. Gobierno Federal.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI) (2011b). "ENOE. Descripción de archivos (cuestionario básico)". México. Gobierno Federal.

KESSLER, Gabriel y ESPINOZA, Vicente (2003). **Movilidad social y trayectorias ocupacionales en Argentina: rupturas y algunas paradojas del caso de Buenos Aires. Serie Políticas Sociales**. Santiago de Chile. División de Desarrollo Social, CEPAL.

LA JORNADA, sábado 18 de octubre de 2008.

LENOIR, Mimi (1993). "Objeto sociológico y problema social". En: CHAMPAGNE, Patrick et al. **Iniciación a la práctica sociológica**. México, D.F. Siglo XXI Editores.

LÓPEZ CASTAÑO, Hugo (1990). "Inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia". En: **Coyuntura Eco-**

nómica. Bogotá. Vol. 20. Núm. 1. Marzo. Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2008/10/18/index.php?section=sociedad&article=041n1soc>. Fecha de Consulta: 18.10.2008.

MENARD, Scott (2010). **Logistic Regression: From Introductory to Advanced Concepts and Applications**, Thousand Oaks, California. Sage.

MEXICAN BUSINESS WEB (MBW) (2011). "México, segundo país con mayor movilidad laboral". Disponible en: <http://www.mexican-businessweb.com/noticias/comercio.phtml?id=6733>. Fecha de Consulta: 13.11.2011.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (1992). **Estadísticas: Empleo, ingresos y pobreza en Panamá. Década de los '80**. Panamá.

PRIES, Ludger (1993). "Movilidad en el empleo: una comparación de trabajo asalariado y por cuenta propia en Puebla". En: **Estudios Sociológicos**. México, D.F. Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México. XI: 32.

SAMPER, Mario, CERDAS, José Manuel y colaboradores (1999). **Anuario de Estudios Centroamericanos, 25 (1)**. San José de Costa Rica. Universidad de Costa Rica.

TORCHE, Florencia (2007). **Movilidad intergeneracional en México: Primeros Resultados de la Encuesta ESRU de Movilidad Social en México**. (Versión preliminar). Disponible en: https://files.nyu.edu/ft237/public/torche_movilidad_mexico.pdf. Fecha de Consulta: 24.05.2012.

TORCHE, Florencia (2010). "Cambio y persistencia de la movilidad intergeneracional en México". En: SERRANO, Julio et al. (Eds.). **Movilidad social en México**. México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

VALERO, Jorge N. y ALFREDO TIJERINA, J. (2003) "Transmisión intergeneracional del ingreso, emprendimiento y educación en México". En: **Ensayos**. Nuevo León. Facultad de Economía. Vol. XXII. Núm. 2. Mayo.

VELA, Fortino (2007). "Transición demográfica, estructura por edad y el desempleo en los jóvenes de México". En: **Política y Cultura**. México. Núm. 28. Otoño. Disponible en: http://polcul.xoc.uam.mx/tabla_con-

[tenido.php?id_fasciculo=255](http://polcul.xoc.uam.mx/tabla_con-tenido.php?id_fasciculo=255). Fecha de Consulta: 16.10.2011.

ZENTENO, René y SOLÍS, Patricio (2006). "Continuidades y discontinuidades de la movilidad ocupacional en México". En: **Estudios Demográficos y Urbanos**. México. Vol. 21. Núm. 3. Septiembre-Diciembre. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/312/31200301.pdf>. Fecha de Consulta: 12.09.2012.

ZUBIRI, Jon Bernat (2008). "Nuevas formas de precariedad laboral". En: **Rebelión**. Madrid, 24 de julio. Disponible en: <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=70686>. Fecha de Consulta: 10.10.2010.