



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración

TRANSICIONES LABORALES EN EL ESTADO QUERÉTARO

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
Maestro en Ciencias Económico Administrativas

Presenta

Jerardo Mijail Gómez Oros

Santiago de Querétaro, enero, 2023



Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales
de Información



Transiciones Laborales en el estado de Querétaro

por

Jerardo Mijail Gómez Oros

se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0
Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Clave RI: CAMAC-293219



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Maestría en Ciencias Económico Administrativas

TRANSICIONES LABORALES EN EL ESTADO DE QUERÉTARO

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
Maestro Ciencias Económico Administrativas

Presenta:

Jerardo Mijail Gómez Oros

Dirigido por:

Dra. Flor Brown Grossman

SINODALES

Dra. Flor Brown Grossman
Presidente

Dr. Jesús Hurtado Maldonado
Secretario

Dra. Graciela Lara Gómez
Vocal

Dra. Josefina Morgan Beltrán
Suplente

Dra. María Elena Díaz Calzada
Suplente

Dr. Martín Vivanco Vargas
Director de la Facultad

Dra. Ma. Guadalupe Flavia Loarca Piña
Directora de Investigación y Posgrado

Centro Universitario
Santiago de Querétaro

diciembre, 2021

México

Resumen

La presente tesis analiza la estructura del mercado laboral y las transiciones laborales en Querétaro. La fuente de información es el panel rotativo de la ENOE del primer trimestre de 2019 al primero de 2020. Con la estimación de un modelo logit multinomial, se destaca que las características sociodemográficas inciden en las probabilidades de tener un empleo formal, informal o estar en la no ocupación de manera diferenciada para cada uno de estos casos. También se muestra la importancia que tiene en la estructura laboral del Estado el empleo informal. La estimación de distintos escenarios permitió demostrar que según los resultados del modelo las características más relevantes en las transiciones son escolaridad y género. Con base en un análisis cuantitativo, fue posible observar que existe en el mercado laboral del Estado de Querétaro presenta una alta movilidad que resulta en un número elevado de transiciones laborales entre el empleo, la informalidad y la no ocupación.

(Palabras clave: transiciones laborales, Querétaro, modelo logit multinomial)

Summary

This thesis analyzes the labor market structure and labor transitions in Querétaro. The source of information is the rotating panel of the ENOE from the first quarter of 2019 to the first quarter of 2020. With the estimation of a multinomial logit model, it is highlighted that sociodemographic characteristics affect the probabilities of having a formal, informal employment or being in non-occupation in a differentiated way for each of these cases. It also shows the importance of informal employment in the labor structure of the State. The estimation of different scenarios allowed us to show that according to the results of the model, the most relevant characteristics in the transitions are schooling and gender. Based on a quantitative analysis, it was possible to observe that the labor market in the State of Queretaro presents a high mobility that results in a high number of labor transitions between employment, informality and non-employment.

(Key words: labor transitions, Querétaro, multinomial logit model)

Dedicatorias

Le agradezco a mis padres y a mis hermanos por creer en mí y por su apoyo incondicional para cumplir mis metas y proyectos.

A la Dra. Brown por su apoyo y esfuerzo.

Finalmente, mis compañeros de clase por su apoyo, su amistad y colaboración durante el posgrado.

Agradecimientos

Agradezco sinceramente a mi asesora la Dra. Flor Brown Grossman por su apoyo y dedicación como profesora y tutora para guiarme, enseñarme y ayudarme en este trabajo de investigación y en todas actividades escolares durante la maestría.

A mis sinodales por sus contribuciones y recomendaciones para mejorar este trabajo y en mi formación escolar.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por otorgarme la beca para cumplir satisfactoriamente con mis estudios de posgrado.

Un agradecimiento a mis profesores por motivarme a ser mejor estudiante. Asimismo, al coordinador del programa al Dr. Hurtado por permitirme estudiar en la Universidad Autónoma de Querétaro, mi nueva casa de estudios.

Índice

Resumen.....i

Summaryii

Dedicatorias..... iii

Agradecimientosiv

Índice.....v

Índice de figuras..... viii

Índice de tablas..... ix

1. INTRODUCCIÓN 1

 1.1. Justificación2

 1.2. Planteamiento del problema.4

 1.3. Preguntas de investigación.5

 1.4. Objetivos.....5

 1.5. Hipótesis.6

 1.6. Relevancia.....6

 1.7. Pertinencia7

 1.8. Factibilidad7

 1.9. Aspectos metodológicos8

 1.10. Contenido.....8

2. LAS TRANSICIONES LABORALES: ASPECTOS TEÓRICOS	10
2.1 Mercados Transicionales de Trabajo.....	10
2.2 Las transiciones laborales	16
2.3 Revisión de la literatura: Evidencia empírica.....	18
2.4 El caso de México.....	22
2.4 Determinantes de las transiciones laborales: una revisión de la literatura.	26
3. TRANSICIONES LABORALES: ASPECTOS METODOLÓGICOS	32
3.1. Introducción.....	32
3.2. Tipo de investigación.....	33
3.3. Población	34
3.4 Muestra.	37
3.5 Procedimiento e instrumento	40
3.5.1. Modelos multinomiales.....	40
3.5.2. Efectos marginales.....	41
3.6. Especificación del modelo.....	43
3.7 Efectos esperados en la probabilidad de tener ocupación formal, informal o estar no ocupado.	44
3.7.1 Ocupación Formal.....	44
3.7.2 Ocupación Informal.....	46
3.7.3 No Ocupación.	47

4. TRANSICIONES LABORALES EN QUERÉTARO: RESULTADOS Y ANÁLISIS	48
4.1 Estructura Laboral	49
4.1 Transiciones Laborales: Resultados	53
4.2 Resultados de la estimación del modelo multinominal para las transiciones laborales	54
4.3 Efectos marginales para la Ocupación Formal	56
4.4. Ocupación Informal	57
4.5. No ocupados.	58
4.4. Probabilidades	59
4.5 Escenarios.	60
4.6 Efectos marginales	64
CONCLUSIONES	67
REFERENCIAS	72
APÉNDICE A	76
ANEXO A	1

TRANSICIONES LABORALES EN QUERÉTARO **viii**

Índice de figuras

Figura 1 Definición de la Población	34
Figura 2 Estructura de la población nacional.	35
Figura 3 Estructura de la población de Querétaro	36
Figura 4 Muestreo utilizado por la ENOE	38
Figura 5 Estructura laboral de la muestra	49
Figura 6 Grupos de edad t1 2019 - t1 2020	50
Figura 7 Escolaridad	51
Figura 8. Situación conyugal	51
Figura 9 Transiciones totales primer trimestre 2019 al primer trimestre 2020	52

Índice de tablas

Tabla 1 Diferencias en las transiciones entre hombres y mujeres.	54
Tabla 2. Efectos marginales para OF	56
Tabla 3 Efectos marginales para Ocupación Informal.....	57
Tabla 4 Efectos marginales para NO ocupados.	59
Tabla 5 Probabilidades 2019-2020.....	60
Tabla 6 Probabilidades para Mujeres.....	60
Tabla 7 Escenarios 2019-2020 Querétaro.	61
Tabla 8 Escenarios para las mujeres en Querétaro.....	63
Tabla 9 Modelo Multinomial Primer trimestre 2019	2
Tabla 10 Modelo Multinomial Primer trimestre 2020	4
Tabla 11 Modelo Multinomial Hombres 1t 2019	5
Tabla 12 Modelo Multinomial Hombres 1t 2020	6
Tabla 13 Modelo Multinomial Mujeres 1t 2019.....	7
Tabla 14 Modelo Multinomial Mujeres 1t 2019.....	8

1. INTRODUCCIÓN

La teoría de los Mercados Transicionales de Trabajo (MTT) destaca la importancia de analizar la dinámica de los mercados laborales desde un punto de vista diferente al tradicional. Los profundos y amplios cambios que experimenta el mundo del trabajo requieren dejar de concentrarse sólo en las características y comportamiento de las tasas de empleo, informalidad o desempleo. Hoy en día es necesario analizar también las transiciones laborales de los individuos en su vida laboral (Schmid, 1998).

“A lo largo del ciclo de vida, los trabajadores atraviesan múltiples transiciones: de la escuela al trabajo, de un puesto de trabajo al siguiente, del empleo al desempleo, pasando por las tareas domésticas y el trabajo de prestación de cuidados no remunerados y por las distintas formas de inactividad como la discapacidad, las enfermedades o la jubilación, frente a los riesgos sociales relacionados con las transiciones del curso de la vida”

Como se señala en la literatura (Brzinsky-Fay, 2010; Fabrizi & Mussida, 2009; Lauzadyte, 2007; Román-Sánchez & Sollova-Manenova, 2012; Vincenzi et al., 2014) las transiciones laborales de las personas tienen importantes implicaciones en su desarrollo y en los ingresos de los hogares y las repercusiones no solo afectan a los individuos, sino también a las familias, las comunidades y la sociedad. De aquí la necesidad de su estudio para reflexionar sobre su comportamiento y las políticas que favorezcan las transiciones hacia el empleo formal.

1.1. Justificación

Estudios recientes que analizan el mercado laboral mexicano (Gong et al., 2004), (Madrid, 2000), (Duryea et al., 2006) y (Escobedo González & Moreno Treviño, 2020) muestran la importancia que tiene el estudio del mercado laboral. Los autores resaltan que para realizar una política enfocada al mercado laboral es necesario entender sus dinámicas y no limitarse al estudio de las tasas de desempleo o las de la informalidad. Se requiere también analizar y reflexionar sobre los factores sociodemográficos que determinan si las personas pueden mejorar su situación en el mercado laboral, la y que políticas públicas deberían tomarse para aumentar una empleabilidad formal. En el caso de México se distinguen algunas políticas para mejorar la oferta del empleo, la calidad y ofrecer salarios adecuados. Sin embargo, no se toma en consideración las características de la movilidad laboral al poner el interés en la dinámica de las tasas de desempleo.

En su trabajo Bosch y Maloney (2006) señalan la importancia de estudiar los patrones de transición y las diferencias de indicadores para comprender la rigidez del mercado laboral y crear herramientas para que principalmente los jóvenes se integren a un mercado laboral.

Pagés y Stampini (2009) señalan que existen flujos de personas en las transiciones laborales muy complejas que fijan la estructura del mercado laboral en un país y de ahí se justifica su estudio.

Por otra parte la evidencia empírica muestra que en el estado de Querétaro no se han generado el número de empleos formales requeridos en los últimos años (Ruiz Nápoles & Ordaz Díaz, 2011) por el contrario ha aumentado la tasa de empleos informales

y la de la desocupación. En 2018 se registró una tasa de desocupación promedio anual del 3.7%, en 2019 aumentó a 4.3% y para el 2020 6.2%. En cuanto a la tasa de informalidad laboral se reporta que pasó de 41.8% a 42.5% en el mismo periodo (INEGI, 2021). Este crecimiento es preocupante: los trabajadores no obtienen ingresos suficientes para sostener a su familia lo cual significa bajas condiciones de vida (Vega Núñez, 2017), las oportunidades para las mujeres son menores (Fabrizi & Mussida, 2009), se presentan mayores niveles de delincuencia, carencia de protección social o mayores tasas de pobreza (Ruiz Nápoles & Ordaz Díaz, 2011). Por otra parte, cuando las personas no trabajan las horas suficientes (o al menos las que desearían hacerlo) a la semana ello resulta en una subutilización de los factores de producción y por tanto un potencial productivo desperdiciado de mano de obra (Rodríguez Raza, 2019).

En una situación actual como la del país, donde gran parte la población económicamente activa no cuenta con sustento económico para soportar periodos de desocupación debido a que no se cuenta con un seguro de desempleo, las personas transitan con frecuencia entre el empleo, la informalidad y la no ocupación. De aquí resulta justificado conocer que características favorecen estas transiciones con la intención de que las políticas públicas busquen no sólo disminuir las altas tasas de informalidad y desempleo sino también la alta movilidad laboral. En otras palabras, propiciar una política de estabilización del empleo y generadora de un bienestar equitativo.

Para el caso de Querétaro existen trabajos que analizan el mercado laboral desde el punto de vista de la calidad del empleo y el salario (Arriaga Navarrete et al., 2005). También se encuentra el trabajo de (Carrillo, 2017) que propone ideas para evitar la precarización de las condiciones laborales y eliminar la pobreza laboral en el estado

De estos antecedentes se deduce la importancia de analizar las probabilidades de que las personas cambien de ocupación laboral en el estado de Querétaro y los factores que inciden en ellas. Ello con la intención de contribuir en la reflexión de políticas diferentes, que generen condiciones adecuadas para la transición de la informalidad o el desempleo al empleo y reducir las transiciones laborales que culminan en el desempleo.

1.2. Planteamiento del problema.

En México existe una política que está enfocada en reducir la tasa de desempleo, sin embargo, como en otros países es un tema complicado primordialmente porque no se analiza la dinámica que existe entre el mercado laboral y la relación con las características demográficas o el grado de estudio, así como el tiempo de reinserción de una persona no ocupada al campo laboral.

Si bien la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ofrece la tasa de desempleo, este no es indicador que refleje por completo la situación a la que se enfrentan los queretanos. En México, donde la agenda pública sujeta al plan nacional y en el caso de Querétaro a su propio plan estatal de desarrollo resaltan el objetivo de alcanzar un crecimiento económico sostenible, la disminución de la desigualdad e inseguridad y la búsqueda de un aumento en el bienestar social, el cual indudablemente implica objetivos de política pública como atacar el desempleo, mejorar las condiciones de salud y educación, reducir la desigualdad de género, entre otros aspectos. La importancia del análisis de los mercados laborales para la población de este país y las cuestiones relacionadas a su adecuada medición se aprecian en los diferentes niveles y sectores.

En el Estado de Querétaro al igual que a nivel nacional las personas no cuentan con un seguro de desempleo por tanto el estudio de las transiciones laborales cobra relevancia. El problema es que si bien existen estudios que analizan el mercado laboral en Querétaro son pocos los que incorporan el tema de las transiciones laborales y sus determinantes.

1.3. Preguntas de investigación.

De ahí que las preguntas de investigación son:

¿Cuáles son las características sociodemográficas que inciden en las distintas ocupaciones laborales en Querétaro?

¿Cuáles son las probabilidades y los factores que determinan las transiciones entre el empleo formal, informal y la no ocupación en Querétaro?

¿Existen diferencias en las probabilidades de transitar entre un empleo formal, informal o la no ocupación bajo distintos escenarios?

1.4. Objetivos.

El objetivo central de esta investigación es analizar las características de las transiciones laborales en Querétaro y los factores sociodemográficos que inciden en estas transiciones.

Los objetivos que se derivan de este objetivo general son:

- 1) Calcular las probabilidades de permanecer en las distintas ocupaciones laborales en el primer trimestre de 2019 y el primero de 2020 con la intención de analizar sus diferencias como una aproximación a las transiciones laborales.
- 2) Calcular el efecto que tienen las características sociodemográficas y el grado de escolaridad en las probabilidades de transitar a la no ocupación, a la ocupación formal o informal.
- 3) Calcular los escenarios de permanecer en la ocupación formal, informal y la NO ocupación.

1.5. Hipótesis.

En el contexto de los antecedentes arriba mencionados esta investigación propone las siguientes hipótesis:

1. El mercado laboral del estado de Querétaro presenta una alta movilidad que resulta en altas probabilidades de transitar entre las distintas ocupaciones laborales.
2. Los factores sociodemográficos entre ellos la edad, el género, la experiencia y la escolaridad son factores importantes en la explicación de las probabilidades de permanecer en las distintas ocupaciones laborales.
3. Existen diferencias en las probabilidades de permanecer en las distintas ocupaciones laborales. La probabilidad más alta entre las distintas ocupaciones laborales es la informalidad.

1.6. Relevancia

Es importante el estudio de las transiciones laborales porque que en el Estado Querétaro aún persisten altas tasas de informalidad. La relevancia del estudio radica en

conocer cómo está el mercado queretano y que factores favorecen la empleabilidad de las personas.

El estudio de las transiciones laborales es relevante debido a que aún persisten altas tasas de informalidad en el Estado Querétaro como ya se mencionó anteriormente. El análisis de las características de las transiciones laborales del mercado laboral queretano y sus factores dan elementos para el diseño de políticas que favorezcan la transición de la informalidad a los empleos formales como se señala en la literatura (Bosh, Flores Lima)

1.7. Pertinencia

Este trabajo pretende distinguir las características de la estructura laboral de Querétaro y también de las transiciones entre distintas ocupaciones. Al igual que en todo el país, en Querétaro existe una informalidad que debe ser estudiada y analizada para ofrecer un diagnóstico que sirva como base a futuros trabajos y políticas públicas. se infiere que el tema principal de estudio, es decir las transiciones laborales, pertenece a la línea de investigación “Estudios económicos en los sectores público, privado y social” perteneciente al plan de estudios de la Maestría en Ciencias Económico Administrativas.

1.8. Factibilidad

Esta investigación utiliza la base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en la opción rotativa. El análisis de las transiciones laborales requiere información de las mismas personas durante el periodo de estudio. La versión rotativa de la ENOE tiene datos de las mismas personas durante cinco trimestres. Los cinco trimestres que se utilizan en esta investigación van del primer trimestre del 2019 al primero del 2020.

Si bien el periodo es relativamente corto, permitió realizar una aproximación al análisis de las transiciones laborales en el Estado de Querétaro.

1.9. Aspectos metodológicos

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo. La base de la información es la encuesta rotativa de la ENOE. Una primera etapa de la metodología es el análisis de la muestra que permite reflexionar en torno a la estructura del mercado laboral del Estado de Querétaro. La segunda etapa consiste en la propuesta y estimación de un modelo logit multinominal con la intención de examinar las transiciones entre el empleo formal, informal y la no ocupación. Estos modelos permiten el cálculo de probabilidades para las distintas ocupaciones y también las probabilidades bajo distintos escenarios.

1.10. Contenido

El documento consta de tres capítulos además de esta introducción. En el segundo se presentan los conceptos, teorías y el estado de arte de la teoría de los mercados transicionales. Se presentan algunas investigaciones realizadas para distintos países, sus metodologías utilizadas y los principales resultados. Se continúa en el tercer capítulo con la presentación de los aspectos metodológicos: la población, la muestra y las características de los modelos multinomiales utilizados en la estimación de las probabilidades de que las personas se empleen en una ocupación formal, informal o se ubiquen en la no ocupación. El cuarto capítulo está dedicado a la presentación de los resultados de la estimación del modelo multinominal, los efectos marginales y destinos escenarios que se plantean en la investigación. La sección termina con el análisis y

discusión de los resultados. Finalmente, en el capítulo 5 se presentan las conclusiones y reflexiones finales de la investigación.

2. LAS TRANSICIONES LABORALES: ASPECTOS TEÓRICOS

La intención de este capítulo es presentar una revisión de la literatura en torno a las transiciones laborales. En el primer apartado se analizan los principales conceptos de los mercados transicionales, que son el punto de partida de este tipo de estudios. Se procede a presentar en la segunda sección una breve delimitación del concepto de transiciones laborales a partir de los trabajos de Schmid (2015, 2017). En la tercera se presentan los distintos trabajos sobre los enfoques que analizan las transiciones laborales y el mercado laboral a través de los años para realizar un acercamiento y establecer algunas hipótesis sobre las transiciones en el mercado laboral en distintos países como Australia, Japón, Italia, Irlanda, Letonia, Croacia, Austria, México, Costa Rica, entre otros. Finalmente, la cuarta reúne algunas conclusiones específicas sobre las características y su relación con los diferentes estados de ocupación.

2.1 Mercados Transicionales de Trabajo.

Las condiciones que enfrenta cada individuo en el mercado laboral cambian a lo largo de su vida. La teoría de Mercados Transicionales de Trabajo (MTT) surgió a mediados de la década de 1990 como respuesta a una de las varias crisis de desempleo en el continente europeo (Schmid, 2017).

La teoría surge como respuesta a la carencia de estudios y conocimiento del empleo. Para Schmid (2017), la empleabilidad en un periodo determinado depende de la combinación de aprendizaje, trabajo, ingresos y construcción de identidad. Asegura que el concepto de los MTT ha ido evolucionando al pasar de los años.

El antiguo concepto sobre la concepción de los MTT (Stigler, 1961) y McCall, 1970 citado en Schmid 2017) se refería a una situación de trabajos a tiempo completo y a largo plazo para todos los miembros en edad de trabajar, pero sólo se consideraba a los hombres. En contraste, Smith introduce la investigación hacia un nuevo concepto de "pleno empleo" con una visión más flexible e incluyente, considerando a las mujeres y desempleados.

A su vez la teoría de los MTT evoluciona y aboga por un nuevo enfoque analítico para estudiar la dinámica de los mercados laborales: en lugar de concentrarse en las acciones (datos, tasas de empleo o desempleo), se pasa a analizar las transiciones de una situación laboral al otro, incluyendo combinaciones de trabajo y educación o trabajo y cuidados no remunerados (Schmid, 1998).

El enfoque de los MTT es un marco normativo para el análisis de un sistema dinámico de transiciones laborales a lo largo de la vida del individuo. Considera todos los flujos y combinaciones posibles como, por ejemplo: transiciones entre la educación y el empleo escuela, transiciones de trabajo a trabajo, transiciones de empleo a desempleo; y transiciones entre las otras dos formas de inactividad económica, el trabajo doméstico no remunerado o la condición de gravemente discapacitado, enfermo o jubilado. De esta manera, esta perspectiva rompe con la idea de que todos o al menos la mayoría de los desempleados provienen inmediatamente del estado de empleo o que la mayoría de los desempleados regresarán al empleo Schmid (2017)

Schmid (2017) explica que la transición de empleo al desempleo es el resultado de falta de oportunidades. En ocasiones las personas deben poder organizarse y pasar por múltiples transiciones entre el trabajo y el aprendizaje a lo largo de su vida.

La teoría de los MTT tiene un doble objetivo. En primer lugar, intenta señalar tendencias y describir diferentes fenómenos del mercado laboral mediante la comprensión de la dinámica entre las transiciones de los seres humanos. En segundo lugar, la integración social abogando por la innovación de las políticas actuales y el diseño de nuevos arreglos que debiliten las barreras entre los diferentes ámbitos de la vida Recí & de Bruijn (2006).

Schmid (1998) fue uno de los primeros investigadores en acuñar e introducir este concepto como una propuesta de reforma de la política del mercado laboral para reintegrar a los grupos excluidos, como los desempleados, los enfermos, mujeres con el fin de lograr el pleno empleo. Basándose en el marco de la teoría, muchos investigadores intentaron encontrar datos empíricos (Recí & de Bruijn, 2006). Algunos ejemplos de la investigación que empezó a realizarse fueron dos proyectos europeos "Integración social mediante mercados laborales de transición (TRANSLAM)", de 1996 a 1998, y "Gestión de riesgos sociales a través de mercados laborales de transición (TLM.NET)" - de 2003 a 2007 (Brzinsky-Fay, 2010).

La teoría de los MTT se basa en la observación de estos cambios dinámicos y toma en cuenta la aparición de nuevos riesgos en el mercado laboral, como son las carreras laborales menos estables de los asalariados, envejecimiento de la población activa y aumento de las desigualdades (Gautié y Gazier, 2003). Para (Schmid, 2017) sostiene que

solo entendiendo la dinámica de los mercados laborales modernos y las causas del desempleo estructural, es posible diseñar arreglos institucionales nuevos y efectivos para proteger a las personas de la pérdida de ingresos y la exclusión social.

Según el modelo de (Schmid, 1998) existen cinco tipos diferentes de transiciones:

- I. Transiciones entre varios regímenes de tiempo de trabajo: Trabajo tiempo parcial / a tiempo completo o entre empleo remunerado / trabajo independiente;
- II. Transiciones entre desempleo y empleo;
- III. Entre formación o educación y trabajo;
- IV. Entre actividades laborales personales o privadas y el trabajo;
- V. Entre el trabajo y la jubilación (en el sentido de tiempo parcial o jubilación anticipada)

En este sentido cuatro enfoques a partir de los cuales se pueden ver los mercados laborales de transición:

1. El enfoque organizacional: la relación del trabajo con otras actividades sociales útiles.
2. El enfoque de ingresos: las posibilidades de generar ingresos.
3. El enfoque sociopolítico: existen diversas causas que posibilitan las transiciones, las hacen atractivas y las previenen.
4. El enfoque fiscal: los mercados laborales de transición proporcionan empleo u otras actividades útiles para reemplazar el desempleo.

Existen diferencias en la interpretación de la teoría (MTT) entre países, dependiendo de la naturaleza particular de los problemas del mercado laboral en cada uno de ellos (Muffels et al., 2002). También puede considerarse a esta teoría como un paradigma que describe la dinámica de los fenómenos del mercado laboral que permite analizar las condiciones sobre observaciones futuras (Reci & de Bruijn, 2006). A continuación, se presentan algunos trabajos con la intención de mostrar su concepción de las transiciones laborales y la metodología utilizada y sus resultados.

En este estudio se parte de la teoría de Mercados Transicionales de Trabajo (MTT) de (O'Reilly & Bothfeld, 2002) por su flexibilidad para la investigación empírica sobre transiciones laborales y su poder descriptivo y explicativo permite analizar las probabilidades de permanecer o cambiar de ocupación.

Surgidos de una reflexión práctica llevada a cabo en Berlín, los mercados así denominados como “transicionales” son una nueva perspectiva de regulación de los del trabajo racionalizando y dinamizando las políticas de empleo implementadas por las empresas y los poderes públicos, asociando nuevos actores y privilegiando iniciativas y arreglos.(O'Reilly & Bothfeld, 2002).

La teoría de los Mercados de Trabajo Transicionales tiene un fuerte componente normativo-político al suministrar un marco de análisis que permite desarrollar políticas de empleabilidad, presenta las pautas para favorecer su eficacia e impactar en situaciones específicas. El objetivo fundamental es la continuación de la necesaria flexibilización del mercado con las ventajas sociales de la estabilidad en las perspectivas laborales de las

personas, algo que ha adquirido el nombre de “Flexicurity” (flexibilidad + seguridad) (Schmid, 1998).

En suma, consiste en la clasificación sistemática y administración del conjunto de posiciones de actividad tradicionalmente apreciadas como márgenes del empleo y que aquí se convierten en “transiciones” (Schmid, 1998). Un ejemplo de ello lo es la gestión metódica y negociada de las secuencias de la carrera profesional, tanto las que se llevan a cabo en el mercado laboral. los periodos de formación o de licencia por causas fundadas, medio tiempo simple o combinado con otro medio tiempo y la jubilación anticipada de tiempo parcial. Estas ocupaciones tienen como rasgo común asociar actividades que se entienden socialmente útiles con una garantía temporal de remuneración (que puede combinar financiamientos diversos) y contribuyen a que las personas ocupen otras posiciones en el mercado de trabajo.

Algunos países se basan en negociaciones colectivas, pero hay que pasar de una gestión estática de la negociación colectiva a una dinámica. Concretamente, si se trata de proteger el empleo el enfoque puede ser muy útil. En paralelo con la desaparición del desempleo como objetivo de la política de empleo, surge la hipótesis de los “Mercados Transicionales de trabajo”, postulada con gran éxito por Günther Schmid (1998). El autor señala que, quizá como consecuencia de los grandes avances tecnológicos del siglo XX, el pleno empleo es imposible, en el sentido que las sociedades avanzadas no necesitan ya tanto trabajo para producir por lo que no va a ser posible que las personas puedan seguir el modelo clásico de ciclo vital formación-trabajo-jubilación.

De especial importancia son los estudios de transición dirigidos a las transiciones 'buenas' y 'malas', donde definirse mediante varios criterios de calidad: salarios (salarios bajos o altos), tiempo de trabajo (tiempo parcial vs tiempo completo) y contrato laboral (temporal vs indefinido) (Schmid, 1998).

Ante la fragmentación y las caídas cada vez más importantes de los estatus del trabajo, el enfoque de los “Mercados Transicionales del trabajo” permite por una parte analizar el paso sistemático de los individuos de una posición/ocupación a otra en el transcurso de su vida. Por la otra, conducen a un esfuerzo reflexivo y detallado sobre la relación trabajo/no-trabajo.

2.2 Las transiciones laborales

El enfoque de las transiciones laborales tiene sus raíces en la implementación de las políticas activas del mercado laboral por parte de los países nórdicos de la Unión Europea (Wilthagen, citado en Reçi, 1998). Atkinson & Micklewright, (1991), definen la transición laboral como los movimientos de los individuos entre los estados de empleo, desempleo e inactividad económica. Por su parte, (Fouquet y Vinokour citado en Salas, 2003) señalan que las entradas, salidas y permanencias de una actividad laboral a otra que realizan las personas, se denominan trayectorias laborales

De acuerdo con varias investigaciones, distintos autores han aportado una definición respecto a las transiciones laborales. Algunos las definen como el cambio de una posición a otra dentro del mercado laboral en el que éstas deben de ser definidas adecuadamente (Gazier & Hautie, 2009). La dificultad de analizar las transiciones laborales recae en la necesidad de contar con datos longitudinales, es decir, se requiere

información de al menos dos situaciones laborales en las que una misma persona se ha encontrado. Esto permite definir la situación de una persona dentro del mercado laboral, así como analizar las transiciones individuales e inferir sus determinantes (Brzinsky-Fay, 2010).

El análisis de las transiciones laborales es complejo porque implica considerar múltiples situaciones o características sociodemográficas en las que una persona se ha encontrado a través del tiempo, por ejemplo, la salida de un empleo formal para moverse a uno informal y posteriormente regresar empleo formal o transitar hacia la desocupación (Gazier & Hautie, 2009).

En síntesis, en cuanto a la definición de las transiciones laborales existe un consenso al respecto. También, hay un acuerdo en señalar la dificultad y la complejidad de su análisis debido a que es necesario contar con información precisa de las personas respecto de su situación laboral.

Para esta investigación se considera a las transiciones laborales como el cambio de una ocupación laboral a otra tal como señalan Gazier & Hautie, 2009. En particular consideramos como transición laboral al cambio en el empleo formal, el informal o la no ocupación en el periodo del primer trimestre del 2019 al primero del 2020. A continuación, se revisan diversos trabajos de investigación que han estudiado las transiciones laborales en diferentes países y los determinantes que afectan la movilidad en el mercado laboral.

2.3 Revisión de la literatura: Evidencia empírica.

Se han realizado una gran de investigaciones sobre los mercados laborales, muchos estudios han sido elaborados en Europa y en general en muchos países del mundo, las características sociodemográficas y otras determinantes que se han encontrado en estas investigaciones suelen ser similares, sin embargo en trabajos específicos existen factores que debido a la naturaleza de su economía y sociedad difieren de los demás por lo cual es necesario analizar si los factores que determinan esto en México, específicamente en Querétaro son los mismos o se encuentra alguna diferencia que también explica estas transiciones, además del efecto que tiene cada variable.

La evidencia empírica de investigaciones para varios países de Europa como Letonia, Dinamarca, Italia, Irlanda Japón, Australia México, Costa Rica, Ecuador y Argentina muestran diferencias en cuanto a la metodología, las determinantes que abordan, las definiciones, los resultados y los periodos de investigación.

En este contexto se ubican las transiciones que se analizan en distintas investigaciones difieren de acuerdo con los intereses particulares de cada una de ellas. En cuanto a la transición del empleo a la no ocupación destacan los trabajos de (Kishi & Kano, 2017) para Australia y Japón; de (Chitarroni, 2003) para Argentina, (Fadejeva & Opmane, 2016a) para Letonia, de (Bergin, 2009) para Italia, de (Kavkler et al., 2009) para Rumania, Austria, Eslovenia, Croacia y Macedonia y el de (Lauzadyte, 2007) para Dinamarca.

Otros autores agregan la transición de la ocupación formal o la NO ocupación a la ocupación informal como por ejemplo (Duryea et al., 2006; Flores Lima et al., 2013; Gong

et al., 2004; Iriarte Rivas, 2018) para el caso de México, (Salgado Vega, 2005) para Ecuador, y (Vincenzi et al., 2014) para Costa Rica.

En cuanto a la metodología tampoco hay acuerdo ya que los autores eligen para su investigación diferentes métodos. Así, por ejemplo (Lauzadyte, 2007) con datos longitudinales utiliza una metodología que consiste en estimar el riesgo de tiempo discreto para salida del estado del empleo al desempleo.

Varios autores utilizan a modelos multinomiales con diferentes estados laborales. Por ejemplo, (Fabrizi & Mussida, 2009) analiza tres estados laborales ocupación, desocupación e inactividad para dos periodos. (Salgado Vega, 2005) estudia las transiciones de la ocupación a la no ocupación y de la ocupación a la inactividad.

Otros autores estiman el riesgo de transitar de una ocupación a la otras. Así, (Kavkler et al., 2009) realiza una estimación de modelos de riesgos proporcionales de Cox, es un método semiparamétrico de analizar efectos de diferentes covariables sobre la función de riesgo. (Vincenzi et al., 2014) utiliza la matriz de Markov a través de modelos de regresión logística, (Kishi & Kano, 2017) emplea un modelo econométrico que considera la heterogeneidad individual no observada, la endogeneidad y las condiciones iniciales de la situación laboral.

En cuanto a los resultados tampoco hay coincidencia en cuanto a las probabilidades de pasar de una ocupación a la otra. Por ejemplo, en el estudio de Kishi & Kano (2017) al evaluar la movilidad laboral y los factores que determinan la probabilidad de perder o encontrar trabajo aprecian que la probabilidad de que se pase de un empleo de duración

determinada a uno permanente es más baja para las mujeres japonesas que para las australianas.

En relación con los flujos desde / hacia el empleo hacia / desde el desempleo Fadejeva & Opmane (2016) muestran que están determinados por las características de grupos particulares de trabajadores, el desempeño de sectores particulares de la economía y la demanda de educación de nivel particular o experiencia en campos específicos. En cuanto a las mujeres señalan que las casadas tienen menos probabilidad de pasar a la No ocupación una vez que tienen un empleo y por último que la probabilidad de quedarse en el desempleo es mayor para los jóvenes.

Algunos trabajos destacan las diferencias entre sectores, entre ellos (Bergin, 2009) muestra que los trabajadores del sector público son menos propensos a cambiar de trabajo y que los que están sobrecalificados tienen más probabilidades de cambiar trabajos.

En el trabajo de (Lauzadyte, 2007) están algunas similitudes respecto a las transiciones con trabajos anteriores, por ejemplo el hecho de que los jóvenes sean el grupo de edad con más probabilidades de dejar el empleo y estar en el desempleo y con las mayores transiciones hacia el empleo. Mientras que los mayores de cincuenta años corren el mayor riesgo de desempleo. También muestra que ser mujer reduce la posibilidad de transitar del desempleo al empleo.

Otros autores centran su interés en las diferencias entre hombres y mujeres. Así (Kavkler et al., 2009) muestran que la brecha de género es más pronunciada en Croacia, mientras que parecen ser insignificante en Macedonia. El impacto de la variable edad es similar en Austria, Eslovenia y Croacia, donde los trabajadores mayores presentan una

desventaja en sus mercados laborales (Fabrizi & Mussida, 2009) encuentra mayor probabilidad que las mujeres pasen al estado de inactividad que los hombres, mientras que estar casado acelera ambos tipos de transición desde el desempleo.

Respecto a la transición de la formalidad a la informalidad los resultados de (Iriarte Rivas, 2018) muestra que las personas con un grado de educación universitario se encuentren en el sector formal, y que las personas con niveles más bajos de educación experimentan más transiciones de la formalidad a la informalidad. Del mismo modo (Salgado Vega, 2005), hizo un seguimiento de la transición entre el empleo formal y el desempleo, y observa que la probabilidad de esta transición disminuye a medida que aumenta el nivel de educación.

Por último, se encuentran los autores que analizan la duración de las transiciones. Por ejemplo, (Vincenzi et al., 2014) muestra que la duración promedio en la que los individuos se mantienen desempleados es entre tres y seis meses antes de emplearse, se mantienen buscando empleo activamente entre seis meses y un año antes de desalentarse y dejar de participar en el mercado laboral. Por su parte (Chitarroni, 2003) demuestra que existe un aumento en la permanencia en la desocupación en los dos periodos.

En suma, estos trabajos brindan una visión sobre las transiciones y la estructura laboral de algunos países. Los resultados son diversos, así como también las metodologías utilizadas para el análisis de las transiciones laborales. Hay coincidencia en señalar la importancia que tienen en estas transiciones la educación, el género, el sexo y la situación conyugal. También destaca que la metodología más utilizada es la de los modelos multinomiales.

2.4 El caso de México

La intención de esta sección es presentar algunos estudios que analizan las transiciones laborales en México cabe señalar que no se encontró por el momento un estudio sobre este tema para el estado de Querétaro.

México es la segunda mayor economía de América Latina. Es uno de los países más poblados a nivel mundial, cuenta con una numerosa fuerza laboral. La población económicamente activa en México ronda los 54 millones de personas, lo cual equivale a aproximadamente el 55% de la población mexicana, cabe mencionar que México tiene la mayor tasa de empleo informal entre las economías más grandes de América Latina con el 60% de su población en edad productiva en el empleo informal (INEGI, 2021). La mayor parte del empleo lo ofrece las Pymes, que generan 7 de cada 10 empleos. Investigaciones relacionadas con el mercado laboral mexicano muestran que un problema importante para los trabajadores mexicanos es la incertidumbre para obtener y conservar un empleo. El deterioro laboral es evidente, los bajos salarios y la pérdida de prestaciones sociales también son cuestionadas por la apertura económica y la integración de las empresas mexicanas en la globalización (Iriarte Rivas, 2018). Otra cuestión analizada recientemente en relación al mercado laboral mexicano su alta movilidad. A continuación, se presentan algunos estudios relacionados con este tema.

Duryea et al., (2006) analizan la evidencia sobre la movilidad del mercado y la transición laboral en nueve países: Argentina, México, Venezuela, Albania, Georgia, Hungría, Polonia, Rusia y Ucrania. El período de estudio es de once años para México.

Estudian las siguientes transiciones de la ocupación a la inactividad, de la ocupación al desempleo, de la no ocupación a trabajadores asalariados formales, trabajadores asalariados informales a la no ocupación, de la no ocupación a ser trabajadores por cuenta propia y agricultores. Para analizar estas transiciones utilizan un modelo multinomial, con datos longitudinales.

Entre las principales conclusiones destacan que el desempleo es más persistente en las economías en transición o en desarrollo como lo es la mexicana. Los trabajadores latinoamericanos que pasan de los empleos asalariados formales a los informales sufren una disminución en los salarios. Es decir, en Argentina, México y Venezuela, los trabajadores que pasan de trabajos asalariados informales experimentan una disminución en los salarios mensuales; el movimiento inverso resulta en un aumento de los salarios. Resultados similares se encuentran para Albania y Ucrania. Al cambiar de empleos asalariados formales a informales en Georgia, Polonia y Rusia. En Hungría y Rusia, son más propensos a transitar a un trabajo asalariado formal, mientras que en México la probabilidad de salir de la fuerza laboral es más alta que en dichos países.

(Gong et al., 2004) analizan los patrones de movilidad entre tres estados, el empleo en el sector formal, el trabajo en el sector informal y el no trabajo en México. Entre las variables que los determinan se encuentran el género, la edad, el lugar donde radican y la educación. Encuentran que tanto hombres y mujeres tienden más a menudo a encontrar un trabajo informal que un trabajo formal, lo que sugiere que la forma habitual de transitar a un empleo formal es a través de uno informal. Ello debido a que en México no se tiene un sistema de prestaciones por desempleo, por lo que las personas cuando no cuentan con un empleo formal a menudo se ven obligadas a emplearse en actividades

marginales generalmente en el mercado informal, como la venta ambulante. Para este análisis los autores realizan un modelo dinámico de datos de panel logit multinomial con efectos aleatorios, similar al modelo de Markov para encontrar que factores inciden en las transiciones. En cuanto a los factores que más inciden en la transición destaca la educación y el género. Reconocen que el grado de escolaridad aumenta la probabilidad de trabajar en el sector formal. Para los hombres, la educación superior reduce principalmente la probabilidad de trabajo en el sector informal y reduce la probabilidad de transitar al desempleo. Sucede lo mismo con las mujeres, la educación superior reduce las probabilidades de trabajo en el sector informal y pasar a la no ocupación. Con respecto a la edad no encuentran un patrón claro entre la probabilidad de transitar del sector formal al informal. Finalmente, confirman las grandes diferencias entre el trabajo en el sector formal e informal destacando la importancia de un alto nivel educativo para ocupar un trabajo formal. Destacan que la participación de la mujer ha aumentado considerablemente entre 1992 y 1999, pero el empleo sigue siendo mucho menos estable para las mujeres que para los hombres, a pesar de su nivel de educación.

Una investigación que analiza a detalle las transiciones laborales en el periodo de 2005-2010 es la de Flores Lima (2013) se centra en diversas transiciones.¹ Con la metodología de los modelos multiestado calculan las probabilidades de transitar entre distintos estados laborales y las probabilidades de encontrar un trabajo asalariado formal o informal, tomando en cuenta las características sociodemográficas: edad, el sexo y grado de escolaridad o los años de estudio.

¹ El estudio se centra en las transiciones entre los siguientes estados: desocupado, inactivo, asalariado formal, asalariado informal, y cuenta propia y empleador informales.

Según sus resultados existe una mayor probabilidad de transitar hacia la informalidad que hacia la formalidad, si se parte desde la inactividad. Las personas que empiezan como asalariadas formales tienen poca probabilidad de abandonar este estado, con una permanencia del 64,3%. De los individuos que dejan de ser asalariados formales, el 14,3% se convierte en asalariado informal, seguida por la inactividad (13,3%). El total de las personas que han comenzado como asalariados formales y transitan hacia la informalidad es cercano al 20%. En cuestión de género, la probabilidad de las mujeres de transitar desde cualquier estado hacia la inactividad duplica a la de los hombres. Encuentra que las personas sin pareja suelen presentar mayor movimiento en las transiciones de la inactividad al desempleo y del asalariado formal al desempleo. Para quienes inician el proceso como asalariados informales, la probabilidad de permanecer en esta condición después de un año es del 63%, de transitar a la no ocupación del 30,4% y la de moverse a asalariado formal del 17,6%. La inactividad es el estado al que transitan en mayor medida los asalariados informales. Por otra parte, para las personas con pareja del empleo informal después de un año permanecen en esta ocupación el 35%. El 30,25%) transita a la inactividad.

En suma, es posible deducir de estos trabajos que en efecto el mercado laboral mexicano se caracteriza por la presencia de distintas transiciones laborales. Una de las transiciones que se destacan en estos trabajos es la transición hacia la informalidad. También destaca la importancia de los factores sociodemográficos en las transiciones laborales. Por último, cabe señalar las diferencias que existen entre las características de las transiciones laborales entre hombres y mujeres.

2.4 Determinantes de las transiciones laborales: una revisión de la literatura.

La intención de esta sección es presentar una revisión de la literatura en relación a los factores sociodemográficos que inciden en las transiciones laborales con el propósito de derivar hipótesis parciales en cuanto al efecto esperado de estas variables en las transiciones laborales del mercado mexicano.

a) Edad

La edad es una variable relevante en las transiciones laborales. Por ejemplo (Fadejeva & Opmane, 2016a) encuentra que la probabilidad de quedar desempleado es mayor para los jóvenes, mientras que la de las personas en edad de jubilación es menor en comparación con el grupo de empleados de mediana edad (35-44). Es relativamente fácil para los jóvenes (de hasta 24 años) encontrar trabajo. Aunque también corren un alto riesgo de perder su empleo.

Asimismo, (Lauzadyte, 2007) señala que los trabajadores de mayor edad pueden estar en desventaja en el mercado laboral una vez desempleados. El grupo de edad más joven tiene menores probabilidades de supervivencia y se enfrenta a un mayor riesgo de abandonar el mercado laboral.

Por su parte (Kavkler et al., 2009) encuentra que el impacto de la variable edad es menos pronunciado en Macedonia e incluso insignificante en Rumanía y la edad en Austria, Croacia y Eslovenia no es muy significativa. Similar a lo encontrado por (Iriarte Rivas, 2018) que no encuentra resultados significativos para esta determinante y (Vincenzi et al., 2014) señala que la edad no es una variable significativa sobre la duración de los periodos del desempleo. Era de esperar que los individuos entre 15 y 24 años y entre 55 y 64 años tuvieran periodos de desempleo más largos que las personas en las

edades de mayor productividad, mientras que las personas entre los 25 y los 54 años tuvieron más facilidad para encontrar empleo. A su vez, (Pérez, 2018) revela que la edad tiene un efecto negativo en la probabilidad de pasar al desempleo.

En suma, los jóvenes presentan un reto más grande al inicio de su vida laboral pues tienen mayor probabilidad de pasar de la Ocupación o a la NO ocupación en comparación con los mayores que mantienen su trabajo. Pero una vez No ocupados las personas mayores tienen mayor dificultad para encontrar un empleo.

b) Nivel de Escolaridad

En cuanto al impacto de la escolaridad en las transiciones laborales tampoco existe consenso, para algunos autores es una variable relevante y se ha identificado como una de las determinantes más analizadas a la hora de explorar las transiciones laborales. Por ejemplo (Kishi & Kano, 2017) la considera una determinante necesaria y señala que a medida que aumenta el número de solicitantes de empleo, los empleadores estaban más dispuestos a emplear a trabajadores con educación superior. Durante el período de crisis, la educación superior en ciencias sociales fue una ventaja significativa en el mercado laboral.

A su vez (Fadejeva & Opmane, 2016a) en sus trabajos encuentran que para las personas con educación superior el riesgo de quedarse desempleado es menor que para el resto, las personas con educación superior en campos de orientación tecnológica tienen una probabilidad relativamente menor de perder el trabajo en comparación con las personas que solo tienen educación secundaria.

Para otros autores como (Bergin, 2009) la educación tiene un impacto significativo en la probabilidad de cambio de trabajo involuntario. Los trabajadores con niveles de educación más altos tienen menos probabilidades de experimentar movilidad involuntaria, el nivel educativo reduce significativamente salir del empleo, y ayuda para encontrar un trabajo una vez desempleados o fuera de la fuerza laboral. Muy similar a (Iriarte Rivas, 2018) quien muestra que las personas con niveles más bajos de educación experimentan más transiciones en relación con los individuos más educados y para (Pérez, 2018) las personas que cuentan con educación superior universitaria y estudios de posgrado tienen menor probabilidad de pasar al desempleo.

Por su parte (Lauzadyte, 2007) resalta el efecto positivo de la educación sobre el empleo y el efecto negativo sobre el desempleo, sugiere que las personas menos educadas tienden a permanecer desempleadas o retirarse del mercado laboral, en comparación con las más educadas.

En los países de Europa del este (Kavkler et al., 2009) encuentran algunas diferencias, en Eslovenia revela solo una pequeña ventaja del nivel educativo más alto. En Croacia y Macedonia el doctorado parece ser muy apreciado en los mercados laborales, especialmente, Macedonia. En Austria, no parece haber una relación clara entre el nivel de educación y las oportunidades de empleo, pero esto puede deberse al pequeño tamaño de la muestra.

Para (Fabrizi & Mussida, 2009) el papel de la educación se confirma relevante para ambos períodos: tener un título aumenta la probabilidad de salir exitosamente del

desempleo con respecto a alguien con un diploma escolar o que solo asistió a la educación obligatoria.

En cuanto a (Flores Lima et al., 2013) destacan que la escolaridad tiene un efecto en las transiciones que van del estado inactivo a cualquier otro estado, favoreciendo cualquier transición hacia una ocupación y de cualquier estado al trabajo formal, dominadas por los sujetos con mayor grado de estudios y por último que los individuos menos escolarizados tienen mayor tránsito hacia la inactividad.

A diferencia de los trabajos anteriores (Vincenzi et al., 2014) señalan que la educación no constituye un elemento que incremente o disminuya las probabilidades de pasar del paro o inactividad a la ocupación formal.

En suma, se encuentra una tendencia a que las personas con un grado de educación más alto puedan incorporarse más rápido al mercado laboral y menores posibilidades de perder su empleo, aunque no existe un acuerdo claro. La escolaridad tiene un mayor peso que las otras variables, y siempre muestra una mayor capacidad de transitar para los sujetos con más años de estudio. Se puede resaltar que las transiciones en las que los individuos menos escolarizados tienen mayor tránsito son las que se dan de cualquier estado a la inactividad. Sin embargo, cabe resaltar que las transiciones entre los estados de asalariado formal a inactivo de los sujetos con menor escolaridad descienden durante el período.

c) Estado Civil

Esta variable presenta un acuerdo donde las personas casadas o con pareja presentan mayor probabilidad de mantener su empleo y en caso de estar desempleadas

esto aumenta su probabilidad de pasar rápidamente a la ocupación en comparación a las personas solteras (Fadejeva & Opmane, 2016a) encuentran que las mujeres casadas si están empleadas, es más probable que conserven este estado.

(Lauzadyte, 2007), para el caso de Dinamarca encontró que los hombres casados tienen más probabilidades de reincorporarse al empleo, una vez desempleados, y la probabilidad de quedarse inactivos se reduce, mientras que las mujeres casadas enfrentan un mayor riesgo de permanecer desempleadas. La influencia del matrimonio en la salida del empleo no es significativa. Estar casado juega un papel positivo para la situación laboral (se reducen las probabilidades de quedar desempleado (para los hombres) o inactivo (para las mujeres)

A su vez Fabrizi & Mussida, (2009) encuentran que estar casado afecta positivamente la transición desde el desempleo, al empleo y la inactividad al empleo. En este tenor (Vincenzi et al., 2014) muestra que tener pareja implica una duración menor de desocupación. Este fenómeno se encuentra asociado al hecho de que las personas casadas o en unión libre poseen mayores necesidades y urgencia de encontrar empleo.

d) Genero

Uno de las principales coincidencias en la mayoría de los estudios analizados es que el género es un factor importante que incide en la desigualdad en el mercado laboral. Fadejeva & Opmane (2016a) muestran que tanto las mujeres solteras como las casadas tienen menos probabilidades de encontrar trabajo que los hombres, pero si están empleadas, es más probable que conserven este estado. Kishi & Kano (2017) encuentran

que el género aumenta la probabilidad de empleo permanente o continuo en el período en un 14% para los hombres y un 10% para las mujeres.

En su trabajo Lauzadyte (2007) señala que ser mujer disminuye la posibilidad de dejar el desempleo por un trabajo, las mujeres tienen menos tiempo para buscar trabajo y es probable que abandonen temporalmente el mercado laboral por motivos de maternidad, mientras que tener una familia que mantener puede aumentar la motivación de los hombres para conseguir un trabajo. Kavkler et al., (2009) encuentra una brecha de género pronunciada en Croacia, mientras que las disparidades de género parecen ser insignificantes en Macedonia. (Fabrizi & Mussida, 2009) en muestran que ser hombre reduce la probabilidad de salir de la ocupación, mientras que para las mujeres sucede lo contrario y parecen tener mayor vulnerabilidad. En el mismo sentido, (Vincenzi et al., 2014) menciona que los empleadores son más propensos a contratar a hombres que a contratar mujeres, a su vez las mujeres presentan más dificultad para salir del desempleo.

La única excepción se encuentra con Pérez (2018) y Bergin (2009) que muestran que el efecto del género es pequeño e insignificante.

3. TRANSICIONES LABORALES: ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1. Introducción

Los capítulos anteriores mostraron la importancia que ha cobrado recientemente el estudio de las transiciones laborales y la falta de estudios para el caso de Querétaro.

La intención de este capítulo es presentar los aspectos metodológicos de la investigación: el tipo de investigación, la población, la muestra y las características de los modelos multinomiales utilizados en la estimación de las probabilidades de que las personas se empleen en una ocupación formal, informal o se ubiquen en la no ocupación con el fin de responder las preguntas y cumplir con los objetivos de la investigación.

Como ya se mencionó anteriormente las preguntas de investigación y los objetivos de este estudio son:

¿Cuáles son las características sociodemográficas que inciden en las distintas ocupaciones laborales en Querétaro?

¿Cuáles son las probabilidades y los factores que determinan las transiciones entre el empleo formal, informal y la no ocupación en Querétaro?

¿Existen diferencias en las probabilidades de transitar entre un empleo formal, informal o la no ocupación bajo distintos escenarios?

Objetivos

El objetivo central de esta investigación es analizar las características de las transiciones laborales en Querétaro y los factores que inciden en estas transiciones.

Los objetivos que se derivan de este objetivo general son:

1) Calcular las probabilidades de permanecer en las distintas ocupaciones laborales en el primer trimestre de 2019 y el primero de 2020 con la intención de analizar sus diferencias como una aproximación a las transiciones laborales.

2) Calcular el efecto que tienen las características sociodemográficas y el grado de escolaridad en las probabilidades de transitar a la no ocupación, a la ocupación formal o informal.

3) Calcular los escenarios de permanecer en la ocupación formal, informal y la NO ocupación.

3.2. Tipo de investigación

En virtud de que esta investigación pretende analizar el mercado laboral del Estado de Querétaro y poner a prueba hipótesis relacionadas con los efectos en las probabilidades de ocupar distintos puestos laborales el tipo de investigación es cuantitativa. Como señala (Hernandez Sampieri et al., 2014), la metodología cuantitativa al ser un esquema deductivo y lógico consiente enunciar la guía o la pregunta rectora de investigación así como las hipótesis para inmediatamente ponerlas a prueba. Según (Hernandez Sampieri et al., 2014) el método cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento. guiar al investigador por medio del contexto o la situación, los recursos materiales con los que se cuenta, objetivo general y específicos y finalmente, el problema de estudio.

Es así como este método elige una idea de la cual se desprenden diferentes preguntas de investigación, de éstas se derivan las hipótesis y se seleccionan las variables.

En particular esta investigación utiliza como método cuantitativo la estimación de un modelo econométrico multinominal que permite el cálculo de probabilidades.

3.3. Población

La población de esta investigación es el mercado laboral del Estado de Querétaro. Con la intención de su análisis se tomó en consideración la estructura de la Población del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI). Como se observa en la gráfica 1 la población nacional se divide en la población económicamente (PEA) activa, y la población económicamente no activa (PNEA). La PEA es la población que participa en la generación de algún bien económico o en la prestación de un servicio (población ocupada). La población ocupada puede incorporarse al mercado laboral como un trabajador formal o informal. Las definiciones que proporciona el INEGI (2021) y que se utilizarán en la investigación son:

Ocupados formales: Población de 15 años y más ocupada que no cumplen con alguna posibilidad de informalidad

Ocupados informales: Población de 15 años y más ocupada que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabaja (sector informal), más aquella cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocida por su fuente de trabajo (empleo informal).

No ocupados: Población de 15 años y más que no forma parte de la población ocupada, incluye: Población desocupada, es decir, personas que en la semana de referencia buscaron trabajo porque no estaban vinculadas a una actividad económica o trabajo y

Población no económicamente activa, que incluye a las personas que en la semana de referencia únicamente realizaron actividades no económicas y no buscaron trabajo.

Tal como se muestra en la figura 1.

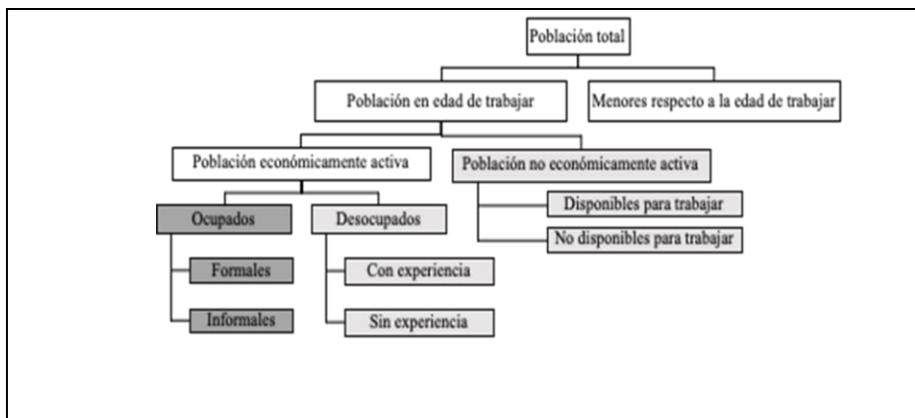


Figura 1 Definición de la Población. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEGI 2020

La figura 2 muestra la estructura de la población total de México para el año 2020, según datos del INEGI. En la que destaca que el 59.9% de la población es económicamente activa, de los cuales 55 millones de personas que manifiestan estar ocupados el 56% se encuentra en el sector informal y 44% en el formal.

Dentro de la población económicamente no activa se consideran los jubilados, estudiantes, amas de casa entre otras personas.

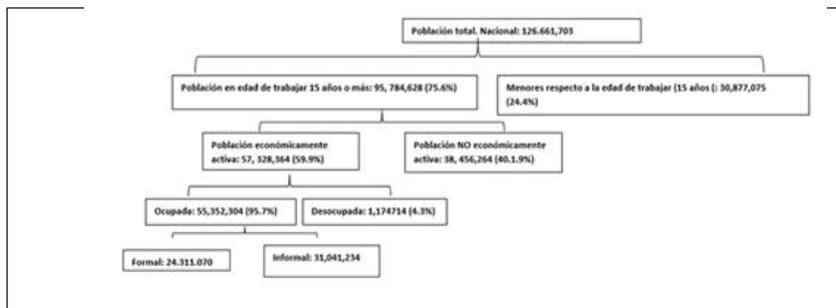


Figura 2 Estructura de la población nacional. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEGI 2020

La figura 3 muestra la estructura de la población total de Querétaro (INEGI, 2020). En la que destaca que de los 2,158,098 habitantes el 77% se encuentra en edad de trabajar. La Población Económicamente Activa (PEA) del estado son 949,571 lo que representa el 56% de las personas en edad de trabajar. De la PEA, se encuentran ocupados 883,081 un 93%, de los cuales el 57% se encuentran en la formalidad y el 43% son informales. Estos porcentajes son muy similares a los del país.

Según el INEGI de la población ocupada de 15 años y más en Querétaro, de acuerdo a su posición en el trabajo, el 72.5% son subordinados, 5.6% empleadores, 19.4% trabajadores por cuenta propia y 2.5% de trabajadores no remunerados. En cuanto a la remuneración de acuerdo con su posición en el trabajo, el 45.5% de la población remunerada subordinada percibe hasta 2 salarios mínimos (SM).

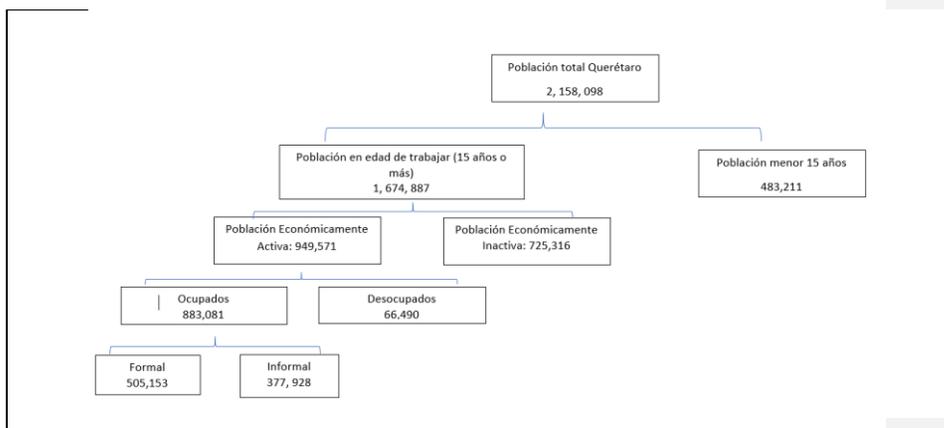


Figura 3 Estructura de la población de Querétaro Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEGI 2021

3.4 Muestra.

Como se mencionó anteriormente el objetivo de esta investigación es analizar las probabilidades de las transiciones laborales. Un problema que enfrentan este tipo de estudios es la dificultad de contar con información a nivel individual por un periodo de tiempo. Es decir, garantizar que en la base están los mismos individuos.

La información que se utilizó en esta investigación proviene de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), un instrumento demográfico que permite conocer los perfiles de empleo y desempleo de la población mexicana. Es elaborada por el INEGI desde el año 2005 con una periodicidad mensual.

La ENOE permite conocer la situación laboral de la población mexicana y profundiza sobre el sector de la actividad económica en la que se encuentran ocupadas las

personas, así como sus condiciones laborales (por ejemplo, las prestaciones con las que cuenta, horas de trabajo, situación sindical y otras). En el caso de las personas desocupadas, la ENOE indaga en el tiempo que la persona ha transcurrido sin empleo o sin buscarlo, así como en las causas por las que se separó de su empleo anterior.

La ENOE proporciona estimaciones sobre la ocupación y desocupación de la población de 15 años y más, Nacional, Entidad federativa y para las ciudades urbanas de 100 mil habitantes o más.

El diseño conceptual de la ENOE es acorde con las recomendaciones internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los lineamientos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). La ENOE cuenta con una versión Rotativa que permite analizar de manera permanente a los mismos individuos por cinco trimestres. Para esta investigación se tomó la versión rotativa del periodo del primer trimestre de 2019 (2019t1) al primero de 2020 (2020t1).

La información de la ENOE está dividida en cinco paneles homogéneos entre sí. Como se observa en la Figura 4, durante cada trimestre se reemplaza el 20% de los individuos hasta cumplir con el ciclo de cinco visitas trimestrales. Gracias a esto, es posible realizar estudios con datos longitudinales a través de la quinta parte de personas que proporcionan información durante cinco trimestres.

En el caso del Estado de Querétaro es posible trabajar con los mismos individuos en total son 1456 personas con información de 5 trimestres consecutivos.

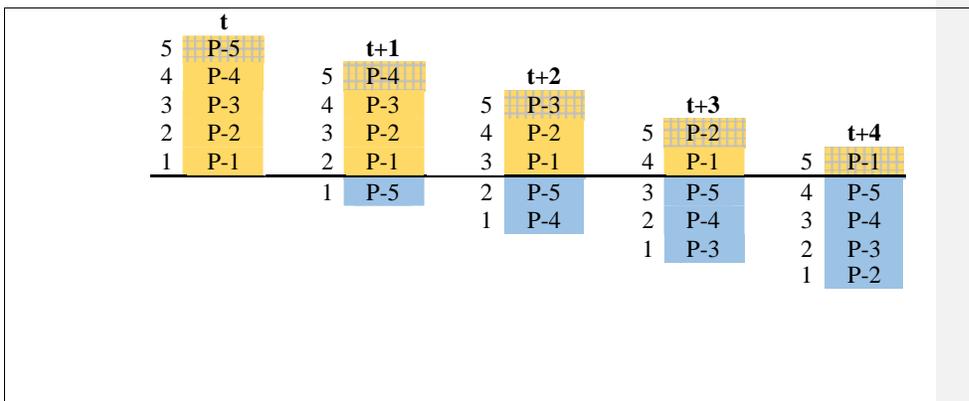


Figura 4 Muestreo utilizado por la ENOE Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEGI

El método de muestreo utilizado por la ENOE es:

- Probabilístico porque las viviendas seleccionadas tienen una probabilidad conocida y distinta de cero de ser elegidas para formar parte de la muestra.
- Bietápico porque la vivienda es seleccionada en dos etapas.
- Estratificado porque las unidades primarias de muestreo (UPM) que cuentan con características similares se agrupan para formar estratos.
- Por conglomerados porque las unidades de muestreo son conjuntos de viviendas similares entre sí.

En virtud de estas características es posible hacer algunas inferencias para el mercado laboral de Querétaro

3.5 Procedimiento e instrumento

Con la intención de calcular las probabilidades de transitar entre el empleo formal, informal y la no ocupación se propuso y estimó un modelo. Se presenta a continuación una descripción de estos modelos sus ventajas y desventajas.

3.5.1. Modelos multinomiales.

Los modelos multinomiales son aquellos en los cuales el conjunto de elección es discreto, pero hay más de dos alternativas. Se considera el caso en el cual no existe un orden jerárquico entre las alternativas. Ejemplos de este tipo de problemas es la elección del tipo de ocupación de un trabajador, de un plan de salud, de un restaurante para la cena.

Se parte de la idea central que supone que el conjunto de alternativas que enfrenta el individuo es finito (pero mayor que dos) y a su vez que no existe un orden determinado en las alternativas.

Por tanto, estos modelos se utilizan cuando la variable dependiente tiene “m” alternativas, la variable dependiente “y” toma el valor “j” con la j alternativa, es decir: $j = 1, \dots, m$.

La probabilidad de “j” es igual a $P_r[y = j]$, $j = 1, \dots, m$

Por lo tanto

$$y_i = \{ 1 \text{ si } y = j, 0 \text{ si } y \neq j \} \quad (1)$$

El modelo para la probabilidad de que el individuo “i” pase a la alternativa “j” es

$$P_{ij} = P_r [y=j] = F_j(x_i, \beta), j = 1, \dots, m, \quad i = 1, \dots, N. \quad (2)$$

La forma funcional de F_j debe ser tal que las probabilidades deben estar entre 0 y 1 y la suma total debe ser igual a uno sobre “j” alternativas.

La condición anterior se logra definiendo a los regresores “ x_{ij} ” como desviaciones de valores distintos a la opción igual a uno. Lo que se consigue si se fija a un regresor igual a cero $x_{i1} = 0$.

Continuando con la descripción del modelo logit multinomial se observa que éste se construye a partir de una función de distribución logística y se estima a través del método de máxima verosimilitud, Wooldridge (2010) describe al modelo de la siguiente forma: sea “ y ” una variable aleatoria que toma los valores $\{0,1,\dots,j\}$ siendo “ j ” un valor entero positivo y “ x ” un conjunto de variables condicionantes, a través del modelo se desea saber cómo los cambios (ceteris paribus) de los elementos de “ x ” afectan las probabilidades de respuesta $Pr [y=j] \dots j=0,1,\dots,J$.

El modelo logit multinomial se construye a partir de las probabilidades de respuesta:

$$Pr (y = j|x) = \frac{\exp(x\beta_j)}{1+\sum_{h=1}^J \exp (x\beta_h)} \quad , j = 1,2, \dots J \quad (3)$$

Donde β_j tiene dimensiones $K \times 1$ y dado que las probabilidades deben sumar uno se tiene que:

3.5.2. Efectos marginales.

Si bien las probabilidades predichas proporcionan información sobre la dirección y la magnitud de la relación entre la variable dependiente y las independientes, puede ser difícil determinar con precisión si realmente se puede establecer una relación, especialmente en lugares donde la curva es plana. Para dar sentido a los resultados se puede tomar para el análisis los efectos marginales. Los efectos marginales se definen como la pendiente de la función de predicción en un valor dado de la variable explicativa. Proporciona información sobre el cambio en las probabilidades predichas debido a un

cambio en un predictor particular. Los efectos marginales para un modelo multinomial se calculan de acuerdo con (Wooldridge, 2010) de la siguiente forma:

$$EM_{ij} = \frac{\partial p_{ij}}{\partial x_{ik}} = \frac{\partial Pr(y=j|x_i)}{\partial x_{ik}} = p_{ij} (B_{kj} - \bar{\beta}_i) \quad (4)$$

Donde;

$$\bar{\beta} = \sum_{m=1}^2 \beta_{km} Pr(y = m|x) \quad (5)$$

es un promedio ponderado por probabilidad de β_{km} . La ecuación 4 muestra que los efectos marginales no son lineales y varían entre los valores de todas las variables del modelo. Cabe destacar que el valor del efecto marginal depende de varios factores, contando las probabilidades de otras alternativas y el efecto de “ x_{ik} ” sobre las mismas probabilidades. Esto significa que no solo cambian los valores del efecto marginal a medida que cambian las variables del modelo “ x_i ,” sino que el efecto marginal puede ser positivo ($\beta_{kj} > \bar{\beta}_i$) para algunos valores de “ x_{ik} ” y negativo ($\beta_{kj} < \bar{\beta}_i$) para otros. (Cameron & Trivedi, 2005).

En otras palabras, el signo del efecto marginal puede cambiar en todo el rango del predictor.

Los modelos multinomiales tienen varias ventajas. Una de ellas es la de admitir que las variables independientes puedan ser categóricas, permitiendo no se reduzcan únicamente a variables métricas, posibilitando de esta manera el uso de información no cualitativa (Ferrando y Blanco, 1998). Son útiles para situaciones en las cuales se desea clasificar sujetos basándose en los valores de un conjunto de variables predictoras. Son modelos que cuentan con estadísticos de bondad de ajuste lo que permite su validación (Pucutay, 2002 tomado de Cameron & Trivedi, 2005). Por último, la función logística

acumulada garantiza que los valores predichos por el modelo se encuentren en el rango [0,1]. Entre sus desventajas está la que en muestras pequeñas los estimadores pueden ser imprecisos (Pucutay 2002 tomado de Cameron & Trivedi, 2005) y la necesidad de contar con información de individuos.

3.6. Especificación del modelo

En esta investigación el modelo que se propuso para calcular y analizar los factores que inciden en las probabilidades de permanecer en un empleo formal, informal o en la inactividad en el mercado laboral del estado de Querétaro es:

$$4. P_{ij} = P_r [y=j] = F_j(x_i, \beta), j = 1, \dots, m, \quad i = 1, \dots, N. \quad (5)$$

En donde a la variable dependiente “y” se le asignó el número 1 cuando las personas tienen una ocupación formal, 2 a las que tienen un empleo informal y 3 a las que están en la no ocupación, como se muestra a continuación,

$$\left\{ \begin{array}{l} 1\text{-Ocupación formal (OF)} \\ y \quad 2\text{-Ocupación Informal (OI)} \\ 3\text{-No ocupación (NO)} \end{array} \right.$$

Las variables independientes “X” son:

- Estado conyugal (variable categórica),
- Edad, número de años por grupos de edad (variable categórica),
- Escolaridad años de estudios agrupado por grado (variable categórica),

- Genero (variable categórica).

Una vez descrito las características del modelo multinominal es necesario describir con detalle el fundamento teórico y empírico de los signos esperados de los coeficientes β .

3.7 Efectos esperados en la probabilidad de tener ocupación formal, informal o estar no ocupado.

En este inciso se presenta la revisión de la literatura que fundamenta las hipótesis en cuanto a los efectos esperados en las probabilidades de las ocupaciones que se expresan en los signos esperados de los coeficientes asociados a las variables “X”.

3.7.1 Ocupación Formal

En relación con la variable sexo se señala en la literatura que los hombres tienen una probabilidad positiva de emplearse en una ocupación formal. (Kavkler et al., 2009), (Iriarte Rivas, 2018) y (Vincenzi et al., 2014) encontraron que ser hombre reduce la probabilidad de salir de la ocupación. De la misma manera, Lauzadyte, (2008) muestra que los hombres tienen mayor probabilidad de mantener su empleo y son más propensos a pasar del desempleo al empleo.

Sucede lo contrario para las mujeres que generalmente su probabilidad de tener una ocupación formal es negativa. Tal como señalan (Iriarte Rivas, 2018; Bergin, 2009; Fabrizi & Mussida, 2009), (2009), existe mayor probabilidad que las mujeres se incorporen al estado de inactividad. Los resultados de los autores muestran que tanto las mujeres solteras como las casadas tienen menos probabilidades de mantener un trabajo formal comparadas con los hombres

La educación tiene un efecto importante y positivo en la probabilidad de contar con un empleo formal. Los resultados encontrados por Fadejeva & Opmane (2016); Kishi & Kano, (2017) muestran que incluso las personas con una educación básica presenta ventajas sobre las que no la tienen. Como es de esperarse en cuanto a la educación el efecto positivo va aumentando según el grado o nivel de escolaridad. Los empleadores están más dispuestos a emplear a trabajadores con educación superior y el riesgo de quedarse desempleado es menor que para el resto. En el mismo sentido,(Bergin, 2009; Lauzadyte, 2007)) demuestran que el nivel educativo reduce significativamente la probabilidad de experimentar movilidad involuntaria y es un factor importante tanto para encontrar empleo como para evitar transitar a la desocupación.

En cuanto a la edad de acuerdo con la literatura revisada (Fabrizi & Mussida, 2009; Iriarte Rivas, 2018; Kishi & Kano, 2017; Lauzadyte, 2007; Vincenzi et al., 2014) puede afirmarse que tiene efectos distintos por grupos de edad. Un efecto negativo en la probabilidad de emplearse en una ocupación formal para las personas más jóvenes las que se encuentran en el primer grupo de 15 a 20 años y para personas de la tercera edad. Por el contrario, es positivo para el grupo que tienen entre los 20 a los 39 años de edad. En otras palabras, la probabilidad de quedar desempleado es mayor para los jóvenes y la de encontrar un trabajo formal se reduce a medida que se pasa de la edad productiva.

Los diferentes estados civiles de las personas tienen efectos diferenciados en la probabilidad de permanecer en un empleo formal. Así Bergin, 2009; Fadejeva & Opmane, 2016; Lauzadyte, 2008) señalan que estar casado tanto para hombres como para mujeres tiene un efecto positivo y por tanto . se reducen las probabilidades de quedar desempleado. Por el contrario, los solteros inciden de manera negativa en esta probabilidad. Una

explicación de acuerdo con Iriarte Rivas, (2018), se encuentra en el hecho de que las personas casadas o en unión libre poseen mayores necesidades que las solteras y tienen menor motivación a conservar su empleo por lo que tienden a cambiarlo frecuentemente.

3.7.2 Ocupación Informal

Alrededor de 70% de los empleos que se están generando desde mediados de 2019 hasta el primer trimestre de 2020 son ocupaciones en condiciones de informalidad, de acuerdo con datos de un grupo de países de América Latina (OIT,2020). La evidencia señalada por estudios para estos países parece mostrar algunos efectos significativos y explicar algunos efectos.

En el caso de México (Iriarte Rivas, 2018) encontró un incremento tanto de hombres como mujeres en el sector informal por tanto es de esperarse un efecto positivo en la probabilidad de emplearse en el sector informal para ambos sexos.

Con respecto a la educación (Vincenzi et al., 2014) muestran que hay menor probabilidad de pasar de una ocupación formal a una informal a medida que aumenta el nivel de educación de la persona. Los autores señalan que mientras más estudios cuenta una persona mayor son las probabilidades de pasar de la informalidad a la formalidad. A su vez es importante resaltar que (Fadejeva & Opmane, 2016a) señala que para las personas con educación superior el riesgo de quedarse desempleado es menor que para el resto, por ello el signo esperado para educación superior es positivo.

En cuanto a la edad (Salgado Vega, 2005; Vincenzi et al., 2014) concuerdan en señalar que los jóvenes tienen una mayor probabilidad de emplearse en la informalidad que en la formalidad. También las personas de la tercera edad una vez desempleados tienen

mayor probabilidad de pasar de la desocupación a la informalidad que a la formalidad como menciona (Pérez, 2018)

Varios autores ((Iriarte Rivas, 2018 (Lauzadyte, 2007),) coinciden en cuanto al efecto que tienen distintas situaciones del estado civil. Las personas casadas o con pareja tienen mayores probabilidades de reincorporarse al empleo, una vez desempleados. Además, la probabilidad de quedarse inactivos se reduce en comparación con los solteros.

3.7.3 No Ocupación.

Distintas investigaciones muestran que el género tiene un impacto significativo para pasar o salir a la No ocupación en México y el mundo. Varios autores ((Bergin, 2009; Fabrizi & Mussida, 2009; Fadejeva & Opmane, 2016a)) señalan que ser hombre reduce la probabilidad de salir de la ocupación, mientras que para las mujeres sucede lo contrario. En otras palabras, concuerdan en cuanto a que las mujeres tienen menos probabilidades de encontrar trabajo que los hombres. Según (Fadejeva & Opmane, 2016a) las mujeres casadas enfrentan un mayor riesgo de permanecer desempleadas.

La educación genera las mismas oportunidades para hombres y para las mujeres. Para (Fabrizi & Mussida, 2009) el papel de la educación se confirma como clave para ambos géneros: tener un título aumenta la probabilidad de salir exitosamente del desempleo con respecto a alguien con un diploma escolar o que solo asistió a la educación. Es decir, a medida que se incrementa el grado de escolaridad el efecto para mantenerse en la ocupación es negativo. Esto lo explica (Iriarte Rivas, 2018), quién señala que las personas con niveles más bajos de educación experimentan más transiciones en relación con los individuos más educados. El acuerdo parece ser contundente, en palabras de

(Fadejeva & Opmane, 2016a) el efecto negativo sobre el desempleo sugiere que las personas menos educadas tienden a permanecer desempleadas

La edad tiene diferentes efectos sobre la probabilidad de encontrarse en la No Ocupación. La probabilidad es mayor para los jóvenes y aunque con menor probabilidad el efecto es positivo para las personas entre los 30 a 49 años y para personas en edad de jubilación (Fadejeva & Opmane, 2016a). Los trabajadores de mayor edad pueden estar en desventaja en el mercado laboral una vez desempleados (Lauzadyte, 2007).

Por último en cuanto al sorprendentemente estado civil (Lauzadyte, 2007) encontró que debido a que algunos hombres casados pueden permanecer en el desempleo por algún tiempo mientras consiguen trabajo puede suceder que el efecto sobre la probabilidad de encontrarse en la NO sea como no era de esperarse positivo. En cuanto a las personas divorciados y solteros se espera que la probabilidad es estar en la NO sea relativamente alta y por tanto el signo sea positivo.

4. TRANSICIONES LABORALES EN QUERÉTARO: RESULTADOS Y ANÁLISIS

El capítulo se inicia con una descripción de la estructura laboral de Querétaro a partir de la muestra rotativa de la ENOE para el periodo del primer trimestre de 2019 al primer trimestre de 2020. Se continúa en el segundo inciso con la presentación de la estadística descriptiva de la muestra y los resultados de la estimación del modelo multinominal. El análisis y discusión de los resultados se presenta en el tercer inciso. Las conclusiones se encuentran en el último apartado.

4.1 Estructura Laboral

En promedio en la muestra destaca la alta participación en el mercado laboral de la NO (46%) seguida de la informalidad (36%) y la más pequeña participación es la del empleo formal (28%). (ver gráfica 5). Estos datos son congruentes con el análisis de los indicadores de vulnerabilidad y trabajo en la entidad realizado por Carrillo, (2017). De acuerdo con el autor, en Querétaro en los últimos años se muestra un panorama local caracterizado por la pujante informalidad y la acumulación de desventajas sociales en un contexto de tercerización e industrialización de la entidad. Como señala el autor las condiciones laborales precarias implican fenómenos propios de las estrategias empresariales para mejorar sus condiciones competitivas: la subcontratación, el subempleo y el desempleo son situaciones que configuran un amplio sector informal.

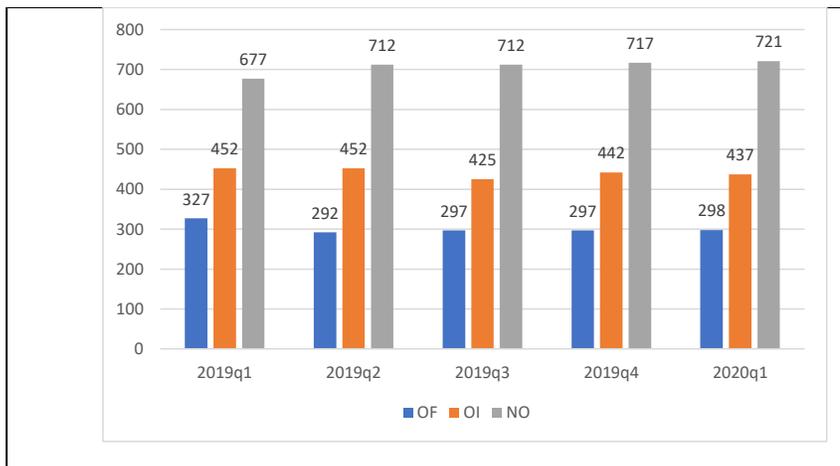


Figura 5 Estructura laboral de la muestra. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la muestra rotativa INEGI (2020)

Como señalan los censos de la población del Estado de Querétaro de 2000, 2010 y 2020 la población es relativamente joven con promedios de edad de 21, 25 y 29 años respectivamente. Los datos de la muestra rotativa de la ENOE coinciden con esta información. Así el porcentaje para el grupo de personas entre los 20-29 años es del 19%. Para los grupos que van 40 a 49 años de edad y de 30 a 39 los porcentajes son 19% y 18% respectivamente. Los grupos más pequeños son los de 15 a 19 años, de 60 a 69, 70 o más años con 11%, 10% y 8% respectivamente. (figura 6)

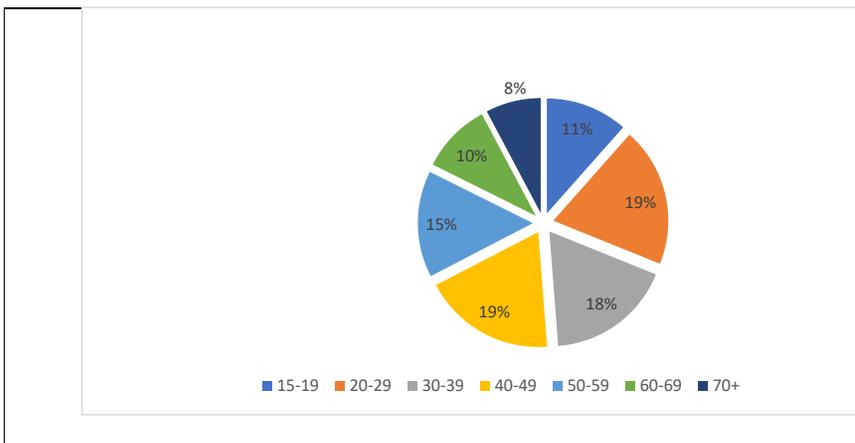


Figura 6 Grupos de edad t1 2019 - t1 2020. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la muestra rotativa INEGI (2020)

En cuanto al género en esta muestra el 55% son mujeres (774) y el 45 % son hombres (682).

En relación a la escolaridad se observa que el porcentaje más alto corresponde a las personas con nivel secundaria 32%, seguido por el grupo con educación media superior

con el 24%, el porcentaje para las personas con primaria es del 21%, con licenciatura o más 18% y, por último, el porcentaje de las que no recibieron educación es del 5% (figura 7).

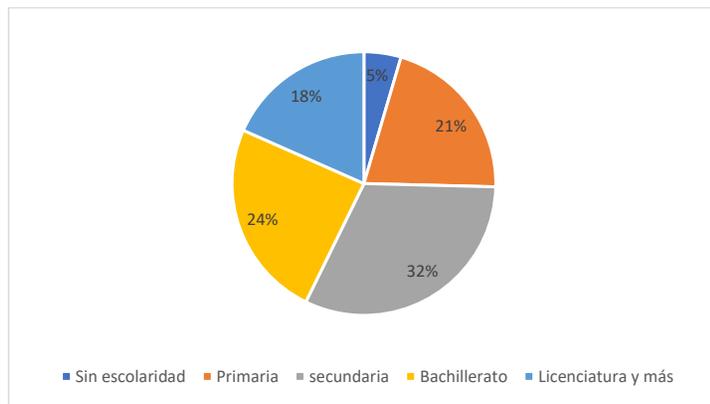


Figura 7 Escolaridad Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la muestra rotativa INEGI (2020)

En la figura 8 se observa que de la muestra el 60% de las personas se encuentran casadas, el 31%, son solteras, en viudez 5% y 4% se encuentra divorciados (figura 7).

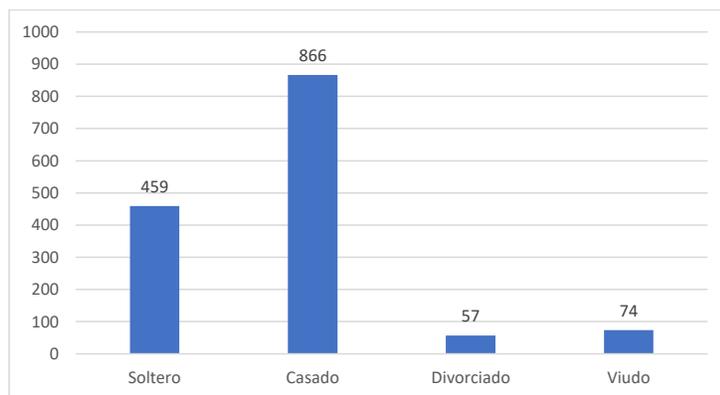


Figura 8. Situación conyugal Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la muestra rotativa INEGI (2020)

4.1.1 Transiciones Laborales: Resultados

Con respecto a las transiciones laborales, en el periodo del primer trimestre de 2019 al primero del 2020 las personas que integran la muestra rotativa de la ENOE registraron 1473 transiciones laborales, a pesar del corto periodo lo cual es un indicador aproximado de la movilidad laboral en el Estado. Como se observa en la gráfica el mayor número de transiciones se registraron del empleo formal al informal (OF->OI, 40% del total). Le sigue en importancia la transición del empleo formal a la no ocupación (OF->ON, 34%) y por último del empleo informal a la no ocupación (OI->NO, 26%). Estos datos muestran la importancia que tiene conservar un empleo ya sea formal o informal antes de integrarse a la no ocupación.

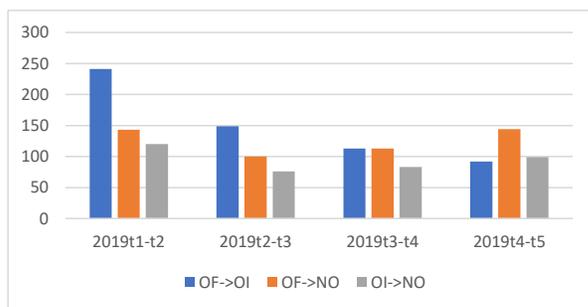


Figura 9 Transiciones totales primer trimestre 2019 al primer trimestre 2020

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la muestra rotativa INEGI (2020)

La tabla 1 muestra las diferencias en las transiciones entre hombres y mujeres. Los hombres tienen mayores porcentajes en las transiciones OF-> OI y menores en la transición OI->NO. En otras palabras, ellas tienen más movilidad hacia la NO comparadas con las de ellos. Por último, llama la atención que los hombres tienen mayor porcentaje

en la transición OF->NO comparada con la de las mujeres. Ello quizás se deba a que en esta muestra ellos transitan más entre los empleos formales e informales que las mujeres. (tabla 1).

	OF->OI	OF->NO	OI->NO
Hombres			
2019t1-t2	122	72	68
2019t2-t3	77	54	38
2019t3-t4	69	73	39
2019t4-t5	59	82	28
TOTAL	327	281	173
	42%	36%	22%
Mujeres			
2019t1-t2	119	71	52
2019t2-t3	72	46	38
2019t3-t4	44	40	44
2019t4-t5	33	62	71
TOTAL	268	219	205
	39%	32%	30%

Tabla 1 Diferencias en las transiciones entre hombres y mujeres.

Fuente: Elaboración propia a partir de las estimaciones de los modelos multinomiales

4.2 Resultados de la estimación del modelo multinominal para las transiciones laborales.

Como se mencionó anteriormente la estimación de los modelos multinomiales permiten una aproximación al análisis de las transiciones laborales. En una primera etapa de estos resultados se presentan los efectos marginales en virtud de que los coeficientes de este tipo de modelos son difíciles de interpretar. En una segunda fase para analizar las características de las transiciones laborales se analizan los cambios en las probabilidades de estar en las distintas ocupaciones entre el primer trimestre de 2019 y el primero de 2020 y también se examinan para esta finalidad distintos escenarios.

Los resultados de los dos modelos fueron satisfactorios desde el punto de vista estadístico. Se obtuvo una Psudo R2 de 0.18 para 2019 y 0.19 para 2020. Los coeficientes del modelo son en conjunto estadísticamente significativos ya que en ambos casos la prueba de Wald registró una probabilidad menor a 0.05. Los modelos se estimaron con el método de errores robustos para evitar el problema de la heteroscedasticidad. Por último, de acuerdo con la prueba Count ambos modelos predicen correctamente a la variable dependiente en un 70%².

² Ver resultados de la estimación del modelo multinominal en la tabla 1 y tabla 2 del anexo

4.3 Efectos marginales para la Ocupación Formal

En cuanto a la edad se observa en la tabla 2 que ésta aumenta la probabilidad de tener un empleo formal para todas las edades en los dos trimestres analizados. Como era de esperarse este efecto positivo disminuye a medida que aumenta la edad.

Efectos marginales para Ocupación Formal				
	2019		2020	
	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z
Edad				
20-29	0.17	0.00	0.14	0.00
30-39	0.20	0.00	0.15	0.00
40-49	0.25	0.00	0.14	0.00
50-59	0.25	0.00	0.14	0.00
60-69	0.14	0.00	0.05	0.16
.9				
70+	0.08	0.04	0.01	0.89
Situación conyugal				
Casado	-0.11	0.00	-0.08	0.02
Soltero	0.00	0.96	0.03	0.65
Viudo	-0.10	0.11	-0.11	0.09
Escolaridad	-0.1	0.0	-0.1	0.0
Género	-0.1	0.0	-0.1	0.0

Tabla 2. Efectos marginales para OF Fuente: Elaboración propia a partir de las estimaciones de los modelos multinomiales

Los resultados muestran con respecto a la situación conyugal, que estar casado tiene un efecto negativo en la probabilidad de tener un empleo formal en los dos trimestres. Por el contrario, ser soltero incide positivamente en esta probabilidad. Ser viudo sólo resultó significativo estadísticamente para el trimestre de 2019 con un efecto negativo.

Contrariamente a lo esperado la escolaridad registra un efecto negativo en la probabilidad de emplearse en una ocupación formal. Este resultado se analiza con cuidado más adelante.

Con respecto al género, el resultado muestra que ser mujer tiene un efecto negativo en la probabilidad de emplearse en una ocupación formal en ambos trimestres,

4.4. Ocupación Informal

Al igual que en el caso del empleo formal, la edad tiene un efecto positivo en la probabilidad de estar en un empleo informal y disminuye a medida que se es mayor en ambos modelos. Tal como se esperaba los grupos con los mayores efectos están en el rango de los 30 a los 49 años de edad (ver tabla 3). Estos resultados confirman que las personas en los grupos de edad jóvenes son más propensas a emplearse en la informalidad en comparación las de mayor edad.

Efectos marginales para Ocupación Informal				
Edad	2019		2020	
	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z
20-29	0.23	0.00	0.23	0.00
30-39	0.35	0.00	0.34	0.00
40-49	0.34	0.00	0.37	0.00
50-59	0.34	0.00	0.34	0.00
60-69	0.19	0.00	0.17	0.00
70+	0.05	0.27	0.00	0.97
Situación conyugal				
Casado	0.02	0.47	-0.02	0.48
Soltero	0.13	0.04	0.04	0.47
Viudo	-0.02	0.84	0.00	0.99
Escolaridad	0.1	0.0	0.1	0.0
Género	-0.2	0.0	-0.2	0.0

Tabla 3 Efectos marginales para Ocupación Informal. Fuente: Elaboración propia a partir de las estimaciones de los modelos multinomiales

La situación conyugal no parece afectar de manera importante a la probabilidad de tener un empleo informal ya que sólo se registró un efecto positivo en el caso de los solteros en el trimestre de 2019.

La escolaridad tiene un efecto positivo en la probabilidad de emplearse en una ocupación informal, aunque relativamente pequeño. Por último, ser mujer tiene un efecto negativo en la probabilidad de este tipo de empleo.

4.5. No ocupados.

A diferencia de los resultados anteriores respecto a la edad, en el caso de la probabilidad de estar en la no ocupación tiene un efecto negativo para cualquier edad y disminuye para los mayores. Es decir, hasta el rango de edad de 50 a 59 años el riesgo de perder empleo es mayor, Para edades avanzadas el riesgo disminuye ya que probablemente es población que está jubilada es decir fuera del mercado laboral (ver tabla 4).

Los resultados del estado conyugal fueron mixtos, Por una parte, son diferentes entre los dos trimestres. Por otra, no hay coincidencia en el signo de los efectos entre ambos trimestres. Por tanto, no es posible afirmar que el estado conyugal no tiene un efecto importante en el estado de la no ocupación.

La escolaridad tiene un efecto positivo en cuanto a estar en la no ocupación, pero como se esperaba es muy pequeño cercano a cero.

Por último, ser mujer tiene un efecto positivo en la probabilidad de estar en la no ocupación en ambos trimestres.

Efectos marginales para No Ocupación				
Edad	2019		2020	
	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z
20-29	-0.40	0.00	-0.37	0.00
30-39	-0.55	0.00	-0.48	0.00
40-49	-0.59	0.00	-0.50	0.00
50-59	-0.59	0.00	-0.49	0.00
60-69	-0.33	0.00	-0.22	0.00
70+	-0.13	0.02	-0.01	0.90
Situación conyugal				
Casado	0.09	0.01	0.10	0.00
Soltero	-0.13	0.02	-0.07	0.21
Viudo	0.12	0.08	0.11	0.14
Escolaridad	0.0	0.0	0.0	0.0
Género	0.3	0.0	0.3	0.0

Tabla 4 Efectos marginales para NO ocupados. Fuente: Elaboración propia a partir de las estimaciones de los modelos multinomiales

4.4. Probabilidades

Los resultados anteriores se refieren a la muestra en su conjunto que incluye tanto hombres como mujeres. Se realizó un ejercicio adicional con las estimaciones de los modelos multinomiales separando a hombres y mujeres. Se encontraron importantes diferencias en cuanto a las probabilidades de transitar entre los distintos empleos por género. En los cuadros para los hombres (3 y 4) y para las mujeres (5 y 6) del anexo, se presentan las estimaciones de las cuales se calcularon las probabilidades que se presentan a continuación.

Las tablas 5 y 6 muestra la probabilidad que tienen los hombres y mujeres emplearse en una ocupación formal respectivamente, informal o estar en la no ocupación. Se observa que los hombres tienen tanto en el 2019 como el 2020 mayor probabilidad de transitar hacia la informalidad dado que aumento en un punto porcentual. En cuanto al

cambio en el empleo formal disminuyó en un punto porcentual, es decir al parecer los hombres transitaron hacia la informalidad.

En cuanto a las mujeres el cambio más importante es la transición a la No ocupación que aumentó en 5 puntos porcentuales. Le sigue en importancia el cambio en el empleo informal con una disminución en dos puntos porcentuales. Por último, también se registró una disminución en el empleo formal en dos puntos porcentuales.

En suma, las mujeres registraron mayor movilidad laboral comparada con la de los hombres. Mientras que las transiciones de los hombres son hacia el empleo informal o formal las de ellas son más frecuentes hacia la no ocupación.

Probabilidades para Hombres				
Estado	2019		2020	
	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z
Formal	29%	0.0	28%	0.0
Informal	40%	0.0	41%	0.0
No Ocupado	31%	0.0	31%	0.0

Tabla 5 Probabilidades 2019-2020. Elaboración Propia a partir de las estimaciones de los modelos multinomiales

Probabilidades para Mujeres				
Estado	2019		2020	
	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z
Formal	17%	0.0	14%	0.0
Informal	23%	0.0	21%	0.0
No Ocupado	60%	0.0	65%	0.0

Tabla 6 Probabilidades para Mujeres Fuente: Elaboración propia a partir de las estimaciones de los modelos multinomiales.

4.5 Escenarios.

Otra cuestión que permiten los modelos multinomiales es el cálculo de escenarios. Se estimaron escenarios para los grupos de edad de 30 a 39 años y de 40 a 49 años donde se concentra el mayor porcentaje de personas de la muestra y además es el grupo con

mayor probabilidad de estar empleado. Se hicieron escenarios para estos grupos de edad con escolaridad y estados conyugal para hombres y mujeres, En total se estimaron 8 escenarios para hombres y 8 para mujeres. Los escenarios por grupo de edad son:

- a) Solteros con estudios de licenciatura;
- b) Solteros con primaria;
- c) Casados con estudios de licenciatura;
- d) Casados con primaria y

En la tabla 7 se presenta el escenario que compara la probabilidad para hombres del 2019 y 2020 de emplearse en la ocupación formal, informal o la no ocupación con las características arriba mencionadas (a, b, c y d).

Escenarios hombres								
Años			2019	2020	2019	2020	2019	2020
Edad	Edo civil	Escolaridad	Formal		Informal		No ocupado	
30-39	soltero	licenciatura	54.7%	56%	19.5%	22%	25.8%	23%
			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
30-39	soltero	primaria	35%	34%	45%	49%	21%	17%
			0	0	0	0	0.00	0
30-39	casado	licenciatura	38%	43%	23%	22%	39%	35%
			0.00	0	0.00	0	0	0
30-39	casado	primaria	22%	26%	49%	49%	29%	26%
			0.00	0	0.00	0	0.00	0
40-49	soltero	licenciatura	57.6%	55%	27.8%	30%	14.7%	15%
			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
40-49	soltero	primaria	33%	30%	57%	60%	11%	10%
			0	0	0	0	0.00	0
40-49	casado	licenciatura	42%	45%	35%	31%	23%	24%
			0.00	0	0.00	0	0	0
40-49	casado	primaria	21%	23%	64%	61%	15%	16%
			0.00	0	0.00	0	0.00	0

Tabla 7 Escenarios 2019-2020 Querétaro. Fuente: Elaboración propia a partir de las estimaciones de los modelos multinomiales

Al comparar los dos trimestres se observan cambios interesantes. En el grupo de 30 a 39 años de edad solteros con licenciatura aumentaron la probabilidad de contratarse

en un empleo formal, es decir, transitaron a un empleo formal. En contraste con el grupo de 40 a 49 años la disminuyó. Para el caso de los hombres casados bajo este mismo escenario la probabilidad de tener un empleo formal aumentó 3 puntos porcentuales. En otras palabras, tal como se esperaba la escolaridad incrementa la probabilidad de transitar a un empleo formal.

Por el contrario, contar sólo con primaria, aumenta la probabilidad de transitar hacia un empleo informal para los dos grupos de edad, pero solteros y se mantiene constante para el grupo de los casados se mantiene constante en el grupo más joven y disminuye para el de 40 a 49 años.

Por último, en cuanto a con excepción de los escenarios para el grupo de 40 a 49 años casado y soltero con licenciatura.

Los resultados del cuadro 9 muestran que la probabilidad de estar no ocupada para las mujeres es mayor en comparación con los hombres tanto en 2019 como en el 2020.

En cuanto a la transición al empleo formal se observa que aumentó en el escenario de las mujeres en el grupo de 30 a 39 años casada con licenciatura y primaria. En el resto de los casos no hubo transición o la hubo en cuanto a una disminución en el empleo formal. Comparadas con los hombres las transiciones al empleo formal son menos frecuentes.

En relación a la transición hacia el empleo informal aumentó en el escenario del grupo de 30 a 39 años con soltera con licenciatura y primaria. Al igual que en el empleo formal el resto de los escenarios no hubo transición o se transitó a otra ocupación.

Por último, en cuanto a la transición a la no ocupación aumentó principalmente en factor el grupo de 40 a 49 años en todos los escenarios. A diferencia de los hombres la edad es un factor importante en la transición a la no ocupación.

Escenarios mujer								
Años			2019	2020	2019	2020	2019	2020
Edad	Edo civil	Escolaridad	Formal		Informal		No ocupado	
30-39	soltera	licenciatura	26%	25%	9%	10%	65%	65%
			0.00	0	0	0	0.00	0
30-39	soltera	primaria	18%	18%	23%	25%	59%	57%
			0	0	0	0	0.00	0
30-39	casada	licenciatura	14%	15%	9%	8%	77%	77%
			0.00	0	0.00	0	0	0
30-39	casada	primaria	10%	11%	22%	20%	69%	69%
			0.00	0	0.00	0	0.00	0
40-49	soltera	licenciatura	35%	31%	17%	16%	48%	53%
			0.00	0	0	0	0.00	0
40-49	soltera	primaria	23%	20%	38%	38%	39%	42%
			0	0	0	0	0.00	0
40-49	casada	licenciatura	21%	20%	17%	13%	62%	67%
			0.00	0	0.00	0	0	0
40-49	casada	primaria	13%	13%	38%	33%	49%	54%
			0.00	0	0.00	0	0.00	0

Tabla 8 Escenarios para las mujeres en Querétaro Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la muestra rotativa INEGI (2020)

Los resultados en relación a las probabilidades de permanecer en las distintas ocupaciones muestran con respecto al género, que la movilidad de las mujeres hacia la ocupación ya sea formal o informal es más baja en comparación con los hombres. Una posible explicación es que las mujeres respecto a los hombres en el mundo del trabajo tienen menores oportunidades y existe inequidad tal como lo señala (Fabrizi & Mussida, 2009). Otra posible explicación se refiere a que, aunque su participación es creciente en el mercado laboral se ven obligadas a participar en actividades precarias (trabajo por cuenta propia), concentración en ocupaciones asalariadas de tiempo parcial, y mayor discriminación salarial en ocupaciones masculinizadas. (Vincenzi et al., 2014).

Eliminado: 5. Análisis y discusión de los RESULTADOS.¶

4.6 Efectos marginales

Los resultados muestran que la edad es un factor importante en la probabilidad de contar con un empleo formal o informal tal como señalan (Fadejeva & Opmane, 2016a). A su vez Castro (año) muestra que las personas entre los 25 y los 54 años tuvieron más facilidad para encontrar empleo formal en América Latina. Los resultados también registran que la edad tiene un efecto negativo en la probabilidad de permanecer en la no ocupación. De la misma manera (Pérez, 2018) encuentra que la edad tiene un efecto negativo en la probabilidad de pasar al desempleo después de encontrarse en la ocupación.

En cuanto al estado conyugal se encontró que tanto solteros como casados tienen probabilidad de encontrar un empleo formal, los solteros tienen mayor probabilidad de emplearse en una ocupación informal y cualquier estado conyugal puede estar en la no ocupación.

En torno al género se mostró que las mujeres tienen una probabilidad negativa de emplearse en una ocupación formal o informal y positiva para el caso de la no ocupación. Los resultados sugieren como señalan (Fadejeva & Opmane, 2016b; Madrid, 2000; Salgado Vega, 2005) para las mujeres las responsabilidades en el hogar en especial para las que son madres puede implicar una alta probabilidad de estar fuera del mercado laboral. Una de las explicaciones por cual las mujeres tienen menor probabilidad de emplearse la sugiere (Lauzadyte, 2007) al explicar que parece que ser mujer disminuye la posibilidad de dejar el desempleo por un trabajo, las mujeres tienen menos tiempo para buscar trabajo y es probable que abandonen temporalmente el mercado laboral por motivos de maternidad, mientras que tener una familia que mantener puede aumentar la motivación de los hombres para conseguir un trabajo

En cuanto a la escolaridad, ésta no fue relevante para las mujeres algo similar a los resultados ofrecidos por (Fabrizi & Mussida, 2009) y se obtuvieron resultados no esperado ya que se esperaba obtener efectos positivos en la probabilidad de emplearse de manera formal a medida que aumenta la escolaridad como en el trabajo de (Fadejeva & Opmane, 2016a). Para los hombres se observa una mayor probabilidad de encontrarse en la OF si cuentan con estudios tanto en el año 2019 y el 2020 a partir de la educación básica.

Como lo señala (Bergin, 2009), la educación tiene un impacto significativo en la probabilidad de cambio de trabajo involuntario y los trabajadores con niveles de educación más altos tienen menos probabilidades de experimentar movilidad involuntaria.

En suma, las personas con un mayor grado de escolaridad son significativamente más propensas mantenerse en la Ocupación formal.

Los escenarios calculados dan luces acerca de las transiciones laborales. Destaca en primer lugar en cuanto a los hombres la importancia de la escolaridad para transitar hacia un empleo formal tal como lo señala (Flores Lima et al., 2013). Algo similar indica (Gong et al., 2004) el tener un mayor grado de escolaridad aumenta la probabilidad de trabajar en el sector formal. Para los hombres, la educación superior reduce principalmente la probabilidad pasar al No ocupado.

En algunos casos a pesar de contar con licenciatura aumentaba la transición a la no ocupación en particular en el escenario de los hombres de 40 a 49 años de edad. Una explicación es que por el momento se esté buscando un trabajo y se opta por permanecer fuera del mercado de trabajo hasta encontrarlo (Montes Lira, 2001)

En cuanto a las transiciones para las mujeres destaca que en la transición hacia un empleo formal son las casadas principalmente ya sea con licenciatura o primaria en el grupo de 40 a 49 años. Esto se explica debido a que a esta edad las mujeres tienen menor responsabilidades en el hogar y por tanto tienen mayores probabilidades de transitar a un empleo formal (Salgado Vega, 2005).

En la transición a la informalidad destaca el grupo de mujeres entre 30 a 39 años con licenciatura o primaria. Es decir, son los jóvenes las que acceden a este tiempo de ocupación debido a las responsabilidades del hogar. Este resultado se explica en gran medida por la disposición que tienen los jóvenes para ingresar al mercado laboral aceptando contratos de trabajo en condiciones menos favorables y salarios más bajos por su poca experiencia (Vega Núñez, 2017)

Por último, en la transición a la no ocupación están varios escenarios. Tal como se esperaba, se observa que las mujeres son más propensas a encontrarse en la no ocupación al compararse con los hombres. Estos resultados coinciden con los estudios de (Fabrizi & Mussida, 2009) en Italia donde las mujeres se encuentra más en la inactividad que los hombres. En su trabajo (Lauzadyte, 2007) señala que ser mujer disminuye la posibilidad de dejar la no ocupación por un trabajo, las mujeres tienen menos tiempo para buscar trabajo y es probable que abandonen temporalmente el mercado laboral por motivos de maternidad, mientras que tener una familia que mantener puede aumentar la motivación de los hombres para conseguir un trabajo.

CONCLUSIONES

La evidencia de varios países como México, Ecuador, Argentina, Italia, Irlanda, Australia, Japón, por mencionar a algunos, muestra la importancia del análisis de las transiciones laborales como una manera distinta de estudiar a los mercados laborales. Este trabajo parte del enfoque de los mercados transicionales para analizar las características de las transiciones laborales para el caso de Querétaro.

De acuerdo con los datos de la muestra rotativa de la ENOE (INEGI) destaca la alta participación en el mercado laboral de la NO (46%) seguida de la informalidad (36%) y la más pequeña participación es la del empleo formal (28%). Más allá de este análisis, se consideró importante examinar las características de las transiciones laborales entre estas ocupaciones.

La estimación de varios modelos multinomiales, el cálculo de probabilidades que permiten estos modelos y la comparación de distintos escenarios llevados a cabo con la información de la muestra rotativa de la ENOE para el periodo del primer trimestre de 2019 al primer de 2020, permitieron cumplir con el objetivo central de esta investigación referente a analizar las características de las transiciones laborales en Querétaro y los factores que inciden en estas transiciones.

El análisis cuantitativo anterior permitió demostrar la hipótesis en cuanto a la alta movilidad en el mercado laboral del Estado de Querétaro que resulta en un número elevado de transiciones laborales entre el empleo, la informalidad y la no ocupación. En el periodo del primer trimestre de 2019 al primero del 2020 las personas que integran la

muestra rotativa de la ENOE registraron 1473 transiciones laborales, a pesar de este corto periodo

Una vez comprobado el hecho de la presencia de un número importante de transiciones laborales en el Estado de Querétaro surgió la necesidad de analizar y reflexionar sobre los factores que inciden en esta movilidad.

En cuanto a la hipótesis relacionada con la importancia de los factores sociodemográficos los resultados de las estimaciones multinominales muestran que la educación es una variable importante para transitar a la formalidad para los hombres (Fabrizi & Mussida, 2009; Fadejeva & Opmane, 2016a; Kavkler et al., 2009; Kishi & Kano, 2017) y en menor grado para las mujeres . En cuanto a la edad se logró demostrar que diferentes grupos de edades tienen impactos diferenciados en la probabilidad de transitar hacia las distintas ocupaciones o la no ocupación. Por último, en torno a la situación conyugal sus efectos en las probabilidades de incidir en las transiciones laborales fueron menores comparados con los anteriores.

En relación con a la hipótesis que se refiere al hecho de que existen diferencias en las probabilidades de permanecer en las distintas ocupaciones laborales, la estimación de las probabilidades a partir de los modelos multinominales permitieron mostrar que en el mercado laboral de Querétaro existen brechas muy marcadas, en las probabilidades de transitar hacia el empleo ya sea formal o informal entre hombres y mujeres. Este resultado muestra una situación de mayor vulnerabilidad para ellas, que presentan una mayor probabilidad de transitar a la no ocupación como señalan (Fabrizi & Mussida, 2009; Iriarte Rivas, 2018; Mancini, 2016; Vincenzi et al., 2014). Otra diferencia relevante fue la alta

incidencia de la transición a la ocupación informal en la muestra. Varios estudios han puesto de relieve la importancia de reducir el trabajo informal para aumentar la productividad a largo plazo (Carrillo, 2017; Flores Lima et al., 2013; Gong et al., 2004;). Por lo tanto, es importante continuar con esta línea de investigación. Resulta necesario incrementar los niveles de formación e implementar políticas efectivas dirigidas a reducir el trabajo informal.

Como señala (Iriarte Rivas, 2018) aproximadamente 7 de cada 10 empleos son ofrecidos por las Pymes. Esto impone el reto de impulsar y proponer políticas para apoyar que estos establecimientos estén en condiciones de ofrecer empleos formales. Ello requiere también políticas para que estas Pymes logren tener una mayor visión empresarial de largo plazo como la tienen las grandes empresas. Existe en la literatura propuestas y estrategias para las Pymes (Ferraro & Goldstein, 2011; Zapata Torres et al., 2015) .Un análisis acucioso de este tema rebasa los límites de esta investigación.

Por último, en cuanto a la hipótesis referente a que la probabilidad más alta la tiene emplearse en una ocupación informal, tal como se esperaba los resultados de las estimaciones de los modelos multinomiales mostraron que en efecto la probabilidad de emplearse en una ocupación informal es de 43% para hombres y 39% para las mujeres al salir de la formalidad, mientras que la de un empleo formal a la no ocupación es de 36% y 32% respectivamente.

Además de analizar las hipótesis anteriores fue posible profundizar en los resultados con la estimación de distintos escenarios realizados a partir de los modelos multinomiales.

Destaca en primer lugar en cuanto a los hombres la importancia de la escolaridad para transitar hacia un empleo formal tal como lo señala (Flores Lima et al., 2013) Sorprendentemente para el caso de los hombres de 40 a 49 años de edad a pesar de contar con licenciatura aumentaba la transición a la no ocupación probablemente como una opción mientras se consigue empleo.

En cuanto a las transiciones para las mujeres destaca que en la transición hacia un empleo formal son las casadas principalmente ya sea con licenciatura o primaria en el grupo de 40 a 49 años debido a la menor responsabilidad en el hogar en este rango de edad. En contraste las mujeres entre 30 a 39 años con licenciatura o primaria tienen una alta probabilidad de emplearse en una ocupación informal. Por último fue también evidente que las mujeres son más propensas a encontrarse en la no ocupación al compararse con los hombres. Las mujeres tienen menos tiempo para buscar trabajo y es probable que abandonen temporalmente el mercado laboral por motivos de maternidad. Los resultados de la investigación deben tomarse como una aproximación dadas las limitaciones propias de la muestra rotativa de la ENOE. En primer lugar, al ser una fracción de la muestra total de la ENOE, los resultados son sólo una aproximación de las tendencias más evidentes en las cifras y no cambios de menor magnitud que pueden deberse a variaciones muestrales. Como señala Ochoa (2016), los cambios estructurales en el mercado laboral queretano pueden ser aún mayores que los que se captan con la información de esta encuesta, ya que registra cambios de forma trimestral con base en lo ocurrido en la semana de referencia. En segundo término, al ser una fracción de la ENOE, los resultados son sólo una aproximación de las tendencias más evidentes en las cifras y no cambios de menor magnitud que pueden deberse a variaciones muestrales.

No obstante, estas limitaciones, los hallazgos de esta investigación muestran algunas posibles tendencias de las transiciones laborales en Querétaro fenómeno que han sido poco estudiado. Se deja para futuras investigaciones realizar análisis comparativos con distintos periodos de la ENOE dado que es la única fuente por el momento que cuenta con información laboral de los mismos individuos en el tiempo. También se deja pendiente para futuras investigaciones propuestas de política económica a partir de estos resultados.

REFERENCIAS

- Arriaga Navarrete, R., Leyva Rayón, E., & Estrada López, J. L. (2005). Perfil y estructura industrial de Guanajuato y Querétaro: un análisis de la producción, el empleo y los salarios. *Análisis Económico*, XX(44), 135–189.
- Atkinson, A. B., & Micklewright, J. (1991). Unemployment Compensation and Labor Market Transitions : A Critical Review. *Journal of Economic Literature*, 29(4), 1679–1727.
- Bergin, A. (2009). Job mobility in Ireland. *Economic and Social Review*, 40(1), 15–47.
- Brzinsky-Fay, C. (2010). The Concept of Transitional Labour Markets A Theoretical and Methodological Inventory. *Higher Education*.
- Cameron, A. C., & Trivedi, P. K. (2005). *Microeconometrics Methods and Applications*. Cambridge University Press.
- Carrillo, M. A. (2017). *Introducción. El empleo en Querétaro: 2009-2016*. Expresiones del trabajo en Querétaro.
- Chitarroni, H. (2003). *Cambios en los flujos laborales (1998-1999 / 2001-2002)*.
- Duryea, S., Márquez, G., Pagés, C., & Scarpetta, S. (2006). For Better or for Worse? Job and Earnings Mobility in Nine Middle- and Low-Income Countries. *Brookings Trade Forum*, 2006(1), 187–203. <https://doi.org/10.1353/btf.2007.0002>
- Escobedo González, J. J., & Moreno Treviño, J. O. (2020). TRANSICIÓN Y PERSISTENCIA EN EL CICLO FORMAL- INFORMAL EN MÉXICO: EL PAPEL DEL CAPITAL HUMANO. *Revista de Economía*, 17(1), 1–45.

Con formato: Sin Resaltar

- Fabrizi, E., & Mussida, C. (2009). The determinants of labour market transitions. *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 68(2), 233–265.
- Fadejeva, L., & Opmane, I. (2016a). Internal labour market mobility in 2005-2014 in Latvia: The micro data approach. *Baltic Journal of Economics*, 16(2), 152–174. <http://dx.doi.org/10.1080/1406099X.2016.1196872>
- Fadejeva, L., & Opmane, I. (2016b). Internal labour market mobility in 2005–2014 in Latvia: the micro data approach. *Baltic Journal of Economics*, 16(2), 152–174. <https://doi.org/10.1080/1406099X.2016.1196872>
- Ferraro, C., & Goldstein, E. (2011). Políticas de acceso al financiamiento para las pequeñas y medianas empresas en América Latina. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*, 41.
- Flores Lima, J. G. R., Zamora, S., & Contreras, E. (2013). Transiciones entre el trabajo formal e informal y medios de intermediación laboral en México: 2005-2010. *Technical Notes Inter-American Development Bank, IDB-TN-525*. <http://publications.iadb.org/handle/11319/5920>
- Gazier, B., & Hautie, J. (2009). The “Transitional Labour Markets” Approach : Theory, History and Future Research Agenda. *Journal of Economic and Social Policy*, 14(1), 106–112.
- Gong, X., van Soest, A., & Villagomez, E. (2004). Mobility in the urban labor market: A panel data analysis for Mexico. *Economic Development and Cultural Change*, 53(1), 1–36. <https://doi.org/10.1086/423251>

- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edic). McGraw Hill, Ed.
- INEGI. (2021). Encuesta Nacional De Ocupación y Empleo. *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*.
- Iriarte Rivas, C. G. (2018). Unemployment transitions in the mexican labour market and the role of job search channels. *Econoquantum*, 15(2), 49–72.
- Kavkler, A., Dăncăică, D. E., Babucea, A. G., Bićanić, I., Böhm, B., Tevdovski, D., Toševska, K., & Boršič, D. (2009). Cox regression models for unemployment duration in Romania, Austria, Slovenia, Croatia, and Macedonia. *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 10(2), 81–104.
- Kishi, T., & Kano, S. (2017). Labour market transitions in Australia and Japan: A Panel Data Analysis. *Australian Journal of Labour Economics*, 20(3), 175–198.
- Lauzadyte, A. (2007). Unemployment, employment and inactivity in Denmark: an analysis of event history data. *University of Aarhus Economics Working Paper*, 1–56.
- Madrid, A. C. (2000). Job Stability and Labor Mobility in Urban Mexico: A Study Based on Duration Models and Transition Analysis. *Inter-American Development Bank*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.1814681>
- Mancini, F. (2016). Cambios y continuidades en la movilidad laboral de la fuerza de trabajo femenina en México. *Notas de Población*, 43(102), 229–248.
<https://doi.org/10.18356/22376cc5-es>

- Montes Lira, P. F. (2001). El ordenamiento territorial como opción de políticas urbanas y regionales en América Latina y el Caribe. En *Cepal* (Vol. 45, Número 5). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5739/S01111024_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://www.bdigital.unal.edu.co/52195/
- Muffels, R., Wilthagen, T., & Van den Heuvel, N. (2002). Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets. *Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin.*, 2116, 1–33.
- O'Reilly, J., & Bothfeld, S. (2002). What happens after working part time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and western Germany. *Cambridge Journal of Economics*, 26(4), 409–439.
- Pérez, B. M. (2018). Transiciones del Mercado laboral en Perú: 2013-2017. *Yachay-Revista Científico Cultural*, 7(1), 316–321.
- Reci, I., & de Bruijn, J. (2006). Transitional Labour Markets: Past, Present and Future Applications. *Institutional Arrangements and Occupational Mobility in comparative perspective*, 1–44.
- Rodríguez Raza, S. (2019). Transiciones en el mercado laboral en Ecuador período 2007-2016. En (*Bachelor's thesis, PUCE-Quito*).
- Román-Sánchez, Y. G., & Sollova-Manenova, V. (2012). Mercado de trabajo y condiciones laborales de la población joven asalariada en toluca y mérida, 2005-2010. *Papeles de Poblacion*, 18(73).
- Ruiz Nápoles, P., & Ordaz Díaz, J. L. (2011). Evolución reciente del empleo y el

- desempleo en México. *Economía UNAM*, 8(23), 91–105.
- Salas, C. (2003). Trayectorias laborales entre el empleo, el desempleo y las microunidades en México. *Papeles de Poblacion*, 9(38), 121–157.
- Salgado Vega, M. del C. (2005). Empleo y transición profesional en México. *Papeles de Población*, 11(44), 255–285.
- Schmid, G. (1998). Transitional labour markets: A New European Employment Strategy. *Innovative Employment Initiatives*, 223–254.
- Schmid, G. (2017). Transitional Labour Markets: Theoretical Foundations and Policy Strategies January. *The New Palgrave Dictionary of Economics*, 1–15.
- Vega Núñez, A. P. (2017). Análisis de las transiciones entre la formalidad y la informalidad en el mercado de trabajo ecuatoriano. *Revista de la CEPAL*, 83–102.
- Vincenzi, J. M. C., Garita, J. G., & Zúñiga, M. O. (2014). Análisis sobre la dinámica de transición y duración del Desempleo En Costa Rica. *Revista de Ciencias Económicas*, 32(2), 39–64.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Introducción a la econometría Un enfoque moderno*. 4ta. Edición en español, Ciudad de México, México, Edit. Cengage Learning.
- Zapata Torres, K. L., Medina Quintero, J. M., & Lara Treviño, J. I. (2015). Factores Críticos De Éxito Para La Permanencia De Las Pymes En El Mercado. *Vinculatégica (UANL)*, 1(1), 1–20.

APÉNDICE A

Listado de abreviaturas y siglas

ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
NO	No ocupado
OF	Ocupación Formal
OI	Ocupación Informal
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
PNEA	Población económicamente no activa
MTT	Mercados Transicionales de Trabajo

TRANSICIONES LABORALES EN QUERÉTARO

ANEXO A

MODELO MULTINOMINAL PRIMER TRIMESTRE 2

Modelo Multinomial Primer trimestre 2019

Log pseudolikelihood = -1260.8926 Prob > chi2 Wald = 0.0000

Pseudo R2 = 0.1774

Transiciones Std.

Número de observaciones 1453

Eliminado: 1

Con formato: Izquierda, Punto de tabulación: 6.24 cm,
Izquierda + 8.25 cm, Centrado

TRANSICIONES LABORALES EN QUERÉTARO

	Coef.	Err.	z	P>z [95%]	Conf.	Intervalo
Formal						
edad						
20-29	2.25	0.36	6.28	0	1.54	2.95
30-39	2.86	0.39	7.35	0	2.1	3.62
40-49	3.24	0.39	8.27	0	2.47	4.01
50-59	3.25	0.4	8.08	0	2.46	4.03
60-69	1.93	0.42	4.57	0	1.1	2.76
70+	1.11	0.46	2.39	0.02	0.2	2.02
Conyugal						
Unido	0.77	0.22	-3.57	0	-1.2	-0.35
No unido	0.57	0.42	1.36	0.17	-0.25	1.39
Viudo	0.82	0.42	-1.94	0.05	-1.65	0.01
escolaridad	0.12	0.07	-1.57	0.12	-0.26	0.03
sexo	1.68	0.16	10.41	0	-2	-1.36
_cons	0.42	0.44	0.95	0.34	-0.45	1.29
Informal						
edad						
20-29	2.61	0.43	6.07	0	1.76	3.45
30-39	3.52	0.45	7.83	0	2.64	4.4
40-49	3.66	0.45	8.06	0	2.77	4.55
50-59	3.65	0.47	7.79	0	2.73	4.56
60-69	2.28	0.48	4.75	0	1.34	3.23
70+	0.86	0.6	1.43	0.15	-0.32	2.04
conyugal						
Unido	0.23	0.22	-1.04	0.3	-0.65	0.2
No unido	1.04	0.41	2.54	0.01	0.24	1.84
Viudo	0.48	0.49	-0.96	0.34	-1.44	0.49
escolaridad	0.52	0.07	7.36	0	0.38	0.66
sexo	1.71	0.16	10.92	0	-2.01	-1.4
_cons	2.22	0.47	-4.76	0	-3.14	-1.31

Tabla 9 Modelo Multinomial Primer trimestre 2019

Eliminado: 2

Con formato: Izquierda, Punto de tabulación: 6.24 cm, Izquierda + 8.25 cm, Centrado

TRANSICIONES LABORALES EN QUERÉTARO

Modelo Multinomial Primer trimestre 2020

Log pseudolikelihood = -1222.9123 Prob > chi2 Wald = 0.0000

Pseudo R2 = 0.1774

Transiciones Std.

Número de observaciones 1453

Eliminado: 3

Con formato: Izquierda, Punto de tabulación: 6.24 cm, Izquierda + 8.25 cm, Centrado

TRANSICIONES LABORALES EN QUERÉTARO

	Coef.	Err.	z	P>z [95%]	Conf.	Intervalo
Formal						
edad						
20-29	1.76	0.33	5.27	0	1.1	2.41
30-39	2.17	0.36	5.98	0	1.46	2.88
40-49	2.19	0.37	5.95	0	1.47	2.92
50-59	2.16	0.38	5.73	0	1.42	2.91
60-69	0.92	0.39	2.35	0.02	0.15	1.68
70+	0.06	0.46	0.14	0.89	-0.84	0.96
Conyugal						
Unido	0.68	0.22	-3.1	0	-1.1	-0.25
No unido	0.4	0.4	1	0.32	-0.38	1.18
Viudo	0.89	0.5	-1.79	0.07	-1.87	0.08
escolaridad	0.11	0.07	-1.48	0.14	-0.26	0.04
sexo	1.84	0.17	11.08	0	-2.16	-1.51
_cons	1.19	0.39	3.03	0	0.42	1.96
Informal						
edad						
20-29	2.74	0.42	6.51	0	1.92	3.57
30-39	3.47	0.43	8	0	2.62	4.32
40-49	3.62	0.44	8.28	0	2.76	4.48
50-59	3.5	0.45	7.8	0	2.62	4.38
60-69	2.04	0.48	4.24	0	1.1	2.98
70+	0.04	0.73	0.06	0.96	-1.39	1.47
conyugal						
Unido	0.42	0.21	-2.02	0.04	-0.83	-0.01
No unido	0.46	0.4	1.16	0.25	-0.32	1.24
Viudo	0.37	0.52	-0.71	0.48	-1.39	0.65
escolaridad	0.55	0.07	7.58	0	0.41	0.69
sexo	1.87	0.16	11.83	0	-2.19	-1.56
_cons	1.99	0.48	-4.17	0	-2.93	-1.06

Tabla 10 Modelo Multinomial Primer trimestre 2020

Eliminado: 4

Con formato: Izquierda, Punto de tabulación: 6.24 cm, Izquierda + 8.25 cm, Centrado

TRANSICIONES LABORALES EN QUERÉTARO

	Coef.	Err.	z	P>z [95%]	Conf.	Intervalo
Formal						
edad						
20-29	1.15	0.55	-2.1	0.04	-2.23	-0.07
30-39	0.67	0.59	-1.13	0.26	-1.82	0.48
40-49	0.77	0.6	-1.27	0.2	-1.95	0.42
50-59	0.75	0.61	-1.23	0.22	-1.94	0.45
60-69	-0.75	0.7	-1.07	0.28	-2.13	0.63
70+	0.38	0.86	-0.44	0.66	-2.05	1.3
Conyugal						
Unido	0.96	0.31	-3.11	0	-1.56	-0.35
No unido	0.43	0.64	-0.67	0.5	-1.68	0.82
Viudo	0.15	0.96	-0.16	0.88	-2.04	1.74
escolaridad						
Primaria	-1.3	1.1	-1.2	0.2	-3.5	0.8
secundaria	-2.9	1.1	-2.7	0	-5	-0.8
Bachillerato	-3.1	1.1	-2.9	0	-5.2	-1
Licenciatura	-3.9	1.1	-3.5	0	-6	-1.7
Cons	3.9	1.2	3.4	0	1.6	6.2
Base informal						
No ocupado						
edad						
20-29	2.83	0.51	-5.58	0	-3.82	-1.83
30-39	2.97	0.59	-5.02	0	-4.13	-1.81
40-49	4.12	0.76	-5.44	0	-5.6	-2.63
50-59	3.02	0.64	-4.71	0	-4.28	-1.77
60-69	1.04	0.67	-1.54	0.12	-2.35	0.28
70+	0.17	0.79	0.21	0.83	-1.38	1.71
Conyugal						
Unido	1.66	0.37	-4.52	0	-2.38	-0.94
No unido	1.32	0.96	-1.37	0.17	-3.2	0.57
Viudo	0.54	0.95	-0.57	0.57	-2.4	1.31
escolaridad						
Primaria	-0.5	1.1	-0.4	0.7	-2.7	1.7
secundaria	-2.3	1.1	-2	0	-4.5	-0.1
Bachillerato	-2	1.1	-1.8	0.1	-4.2	0.2
Licenciatura	-2.2	1.1	-2	0	-4.4	0
Cons	4.6	1.2	3.9	0	2.3	7

Tabla 11 Modelo Multinomial Hombres 1t 2019

Eliminado: 5

Con formato: Izquierda, Punto de tabulación: 6.24 cm, Izquierda + 8.25 cm, Centrado

TRANSICIONES LABORALES EN QUERÉTARO

	Coef.	Err.	z	P>z [95%]	Conf.	Intervalo
Formal						
edad						
20-29	-1.34	0.51	-2.64	0.01	-2.33	-0.34
30-39	-1.12	0.54	-2.09	0.04	-2.17	-0.07
40-49	-1.22	0.56	-2.17	0.03	-2.32	-0.12
50-59	-1.15	0.56	-2.04	0.04	-2.25	-0.04
60-69	-0.53	0.63	-0.85	0.4	-1.76	0.7
70+	1.83	1.17	1.56	0.12	-0.47	4.13
Conyugal						
Unido	-0.34	0.28	-1.24	0.22	-0.89	0.2
No unido	0.25	0.6	0.42	0.68	-0.92	1.42
Viudo	-0.12	1	-0.12	0.91	-2.08	1.85
cs_p13_25	-0.01	0.07	-0.09	0.93	-0.14	0.13
_cons	0.9	0.48	1.88	0.06	-0.04	1.84
No Ocupación						
edad						
20-29	-2.4	0.46	-5.2	0	-3.3	-1.5
30-39	-2.87	0.53	-5.41	0	-3.91	-1.83
40-49	-3.69	0.64	-5.75	0	-4.94	-2.43
50-59	-3.07	0.59	-5.17	0	-4.23	-1.9
60-69	-0.71	0.59	-1.21	0.23	-1.87	0.45
70+	2.33	1.14	2.05	0.04	0.1	4.56
Conyugal						
Unido	-0.78	0.32	-2.43	0.02	-1.41	-0.15
No unido	-0.7	0.9	-0.78	0.44	-2.48	1.07
Viudo	0.34	0.93	0.36	0.72	-1.48	2.16
cs_p13_25	-0.01	0.08	-0.07	0.94	-0.16	0.15
_cons	2.13	0.44	4.8	0	1.26	3

Tabla 12 Modelo Multinomial Hombres 1t 2020

Eliminado: 6

Con formato: Izquierda, Punto de tabulación: 6.24 cm, Izquierda + 8.25 cm, Centrado

TRANSICIONES LABORALES EN QUERÉTARO

	Coef.	Err.	z	P>z [95%]	Conf.	Intervalo
Formal						
edad						
20-29	2.66	0.57	4.65	0	1.54	3.79
30-39	2.35	0.63	3.75	0	1.12	3.57
40-49	3.39	0.61	5.56	0	2.19	4.58
50-59	3.1	0.62	5.01	0	1.89	4.32
60-69	2.16	0.65	3.31	0	0.88	3.44
70+	0.52	0.95	0.55	0.58	-1.34	2.38
Conyugal						
Unido	-1.55	0.27	-5.69	0	-2.09	-1.02
No unido	0	0.49	-0.01	0.99	-0.97	0.96
Viudo	-1.02	0.56	-1.81	0.07	-2.12	0.08
cs_p13_25	-0.02	0.07	-0.34	0.73	-0.16	0.11
_cons	-2.69	0.54	-4.97	0	-3.75	-1.63
No Ocupación						
edad						
20-29	2.52	0.52	4.81	0	1.49	3.55
30-39	3.43	0.54	6.34	0	2.37	4.49
40-49	3.37	0.56	6.05	0	2.28	4.46
50-59	3.09	0.57	5.45	0	1.98	4.2
60-69	1.65	0.64	2.58	0.01	0.39	2.9
70+	0.44	0.92	0.48	0.63	-1.36	2.24
Conyugal						
Unido	-1.78	0.25	-7.08	0	-2.28	-1.29
No unido	0.14	0.45	0.32	0.75	-0.74	1.02
Viudo	-1.25	0.56	-2.22	0.03	-2.34	-0.15
cs_p13_25	0.02	0.07	0.32	0.75	-0.11	0.15
_cons	-2.57	0.49	-5.24	0	-3.53	-1.61

Tabla 13 Modelo Multinomial Mujeres 1t 2019

Eliminado: 7

Con formato: Izquierda, Punto de tabulación: 6.24 cm, Izquierda + 8.25 cm, Centrado

TRANSICIONES LABORALES EN QUERÉTARO

	Coef.	Err.	z	P>z [95%]	Conf.	Intervalo
Formal						
edad						
20-29	1.62	0.5	3.26	0	0.64	2.59
30-39	1.6	0.54	2.93	0	0.53	2.66
40-49	1.6	0.55	2.91	0	0.52	2.67
50-59	1.65	0.56	2.94	0	0.55	2.75
60-69	0.43	0.65	0.66	0.51	-0.84	1.71
70+	-1.26	1.16	-1.09	0.28	-3.53	1
Conyugal						
Unido	-1.08	0.28	-3.87	0	-1.63	-0.53
No unido	0.1	0.48	0.21	0.83	-0.84	1.05
Viudo	-0.63	0.65	-0.98	0.33	-1.9	0.63
cs_p13_25	0.05	0.08	0.61	0.54	-0.1	0.2
_cons	-2.29	0.47	-4.9	0	-3.21	-1.38
No Ocupación						
edad						
20-29	3.07	0.75	4.07	0	1.59	4.55
30-39	3.76	0.77	4.89	0	2.25	5.27
40-49	3.41	0.78	4.39	0	1.89	4.93
50-59	3.33	0.79	4.23	0	1.79	4.87
60-69	2.37	0.82	2.91	0	0.77	3.97
70+	1.27	0.98	1.3	0.19	-0.65	3.19
Conyugal						
Unido	-1.52	0.24	-6.37	0	-1.99	-1.06
No unido	-0.11	0.41	-0.27	0.79	-0.92	0.7
Viudo	-1.05	0.54	-1.93	0.05	-2.12	0.01
cs_p13_25	0.05	0.07	0.82	0.41	-0.08	0.18
_cons	-3.4	0.74	-4.61	0	-4.84	-1.95

Tabla 14 Modelo Multinomial Mujeres 1t 2019

Eliminado: 8

Con formato: Izquierda, Punto de tabulación: 6.24 cm, Izquierda + 8.25 cm, Centrado