

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA  
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOECONÓMICAS**

**TESIS**

TESIS

2017

EDGAR EDUARDO SANCHEZ MENA

**“Mecanismos de búsqueda y calidad del empleo en la zona  
metropolitana de Monterrey, comparación 2005 y 2015”**



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOECONÓMICAS

MAESTRÍA EN ECONOMÍA REGIONAL

TESIS

**“Mecanismos de búsqueda y calidad del empleo en la zona metropolitana de Monterrey, comparación 2005 y 2015”**

que se presenta como requisito parcial para obtener  
el grado de Maestría en Economía Regional

**EDGAR EDUARDO SANCHEZ MENA**

**Comité Evaluador:**

Director: Dr. David Castro Lugo

Codirector: Dra. Alba Verónica Méndez Delgado

Lector: Dr. Aldo Josafat Torres García

Saltillo, Coahuila

Enero 2017

*Un científico es como el hijo que se supera y deja de ser dependiente del padre, que descubre el mundo y lo hace mejor para sí mismo y para los seres que lo comparten con él. La ciencia es el descubrimiento de las maravillas de esta Tierra que nos ha dejado el Gran Arquitecto, día a día debemos valorar el gran regalo y convivir juntos como hermanos que somos en la gloria del creador.*

*Agradezco a Dios por el regalo de la vida*

*A mi madre por traerme a este mundo  
y a mi esposa por acompañarme*

*Agradezco a cada investigador que confió en mí  
por la oportunidad de llegar al final, en especial  
a quienes formaron parte de esta importante labor.*

## INDICE

<b>TESIS</b> .....	0
INDICE .....	3
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	5
<b>ÍNDICE DE ILUSTRACIONES</b> .....	8
<b>INDICE DE GRAFICAS</b> .....	8
INTRODUCCIÓN .....	9
CAPITULO I .....	11
MARCO TEORICO.....	11
1.1.- Antecedentes .....	11
1.1.1.- El Mercado de Trabajo .....	12
1.1.2.- Teoría Neoclásica.....	14
1.1.3.- La Escuela Institucionalista .....	15
1.1.4.- Equilibrio del mercado de trabajo .....	16
1.1.5.- Teoría de la Búsqueda de Empleo .....	18
1.1.5.1.- El salario de reserva .....	19
1.1.6.- Modelo de la Búsqueda de empleo .....	20
1.1.7.- Efectos de la Búsqueda de Empleo.....	21
1.2.- Los Mecanismos de Búsqueda de Empleo .....	23
1.2.1.- Los medios de comunicación masiva .....	23
1) El periódico .....	24
2) El radio.....	24
3) La televisión .....	25

1.2.2.- El internet .....	26
1.2.3.- Las bolsas de empleo por internet.....	28
1.2.4.- Los intermediarios, agencias de colocación y servicios de empleo del gobierno.....	29
1.2.5.- Los Sindicatos .....	31
1.2.6.- Las Redes Sociales .....	33
1.3.- Clasificación de los Mecanismos de Búsqueda de Empleo .....	35
1.4.- Estado del Arte.....	37
1.4.1.- Mecanismos de búsqueda de empleo .....	37
1.4.2.- Calidad en el empleo .....	48
2.1.- Justificación.....	54
2.2.- Propósito .....	55
2.3.- Preguntas de Investigación .....	55
2.4.- Problema de Investigación .....	56
2.5.- Objetivos .....	56
2.5.1.- Objetivo General.....	56
2.5.2.- Objetivos Particulares.....	56
2.5.3.- Hipótesis.....	57
CAPITULO II .....	58
ZONA DE ESTUDIO .....	58
1.- Pertinencia de estudio de la Zona Metropolitana de Monterrey .....	58
2.- Caracterización de la Zona Metropolitana de Monterrey.....	59
3.- Determinantes de la efectividad y eficiencia .....	66
CAPITULO III .....	68
METODOLOGÍA.....	68

1.- Clasificación de los mecanismos de búsqueda de empleo.....	68
2.- Coeficiente de Preferencia de los mecanismos de búsqueda de empleo ....	69
3.- La calidad del empleo .....	71
3.1.- Conceptos para determinar la calidad del empleo.....	71
3.2.- Calidad en el empleo: el ingreso por dependientes.....	73
3.3.- Generación del indicador de calidad en el empleo .....	77
CAPITULO IV .....	82
RESULTADOS.....	82
1.- Estadística Descriptiva .....	82
1.1.- Frecuencia en el uso de los mecanismos de búsqueda de empleo en 2005 y 2015.....	83
1.2.- Nivel de escolaridad y mecanismos de búsqueda de empleo .....	89
1.3.- Estado civil y mecanismos de búsqueda de empleo .....	95
2.- Calidad en el empleo y mecanismos de búsqueda .....	99
2.1.- La calidad del empleo en relación al nivel de escolaridad.....	102
3.- La efectividad y eficiencia de los mecanismos de búsqueda de empleo....	108
4.- Relación entre las variables sociodemográficas de la población ocupada de la zona metropolitana de Monterrey.....	110
CAPITULO V .....	117
CONCLUSIONES.....	117
BIBLIOGRAFÍA .....	124
ANEXOS .....	129
Tabla 45.- Mecanismos de Búsqueda de la ENOE .....	129
Tabla 46.- Variables generadas por nombre y descripción .....	130

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Determinantes de la Oferta y Demanda de Empleo .....	16
Tabla 2.- Objetivos y resultados de investigaciones realizadas sobre mecanismos de búsqueda de empleo en general .....	40
Tabla 3.- Tabla de indicadores de calidad en el empleo para América Latina .....	48
Tabla 4.- Determinantes de la Calidad del empleo para investigaciones realizadas en México .....	52
Tabla 5.- Población total por municipios que conforman la zona metropolitana de Monterrey .....	60
Tabla 6.- Población ocupada por municipio y género de la zona metropolitana de Monterrey con información del censo económico de 2014 .....	61
Tabla 7.- Estado civil por grupo de edad para ocupados asalariados de la zona metropolitana en 2005 y 2015 .....	62
Tabla 8.- Niveles de escolaridad por grupo de edad para los años 2005 de la zona metropolitana de Monterrey.....	63
Tabla 9.- Niveles de escolaridad por grupo de edad para los años 2015 de la zona metropolitana de Monterrey.....	64
Tabla 10.- Ocupados asalariados por grupo de edad y condición de servicio médico en 2005 y 2015 .....	66
Tabla 11.- Líneas de bienestar, valores mensuales por persona del primer trimestre de 2005 y 2015 y valores medios del trimestre. ....	74
Tabla 12.- Ingresos por hogar necesarios al mes para cubrir las necesidades del hogar por número de dependientes para 2005 y 2015 respecto a la línea de bienestar.....	75
Tabla 13.- Equivalencia en la ponderación del nivel de ingreso con relación a la línea de bienestar para el indicador de calidad .....	76
Tabla 14.- Prestaciones que se consideran para medir la calidad del empleo, comparadas con la propuesta de esta investigación.....	78
Tabla 15- Grupos de variables de análisis para características, mecanismos y calidad del empleo .....	79

Tabla 16.- Frecuencia en el uso de los mecanismos de búsqueda de empleo de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2005 y 2015 en valores nominales y porcentuales.....	84
Tabla 17.- Frecuencia en el uso de mecanismos por sectores de actividad económica para el año 2005 en la zona metropolitana de Monterrey .....	86
Tabla 18.- Frecuencia en el uso de mecanismos por sectores de actividad económica para el año 2015 en la zona metropolitana de Monterrey .....	87
Tabla 19.- Frecuencia en el uso de mecanismos y coeficiente de participación para el nivel de educación básica en 2005.....	90
Tabla 20.- Frecuencia en el uso de mecanismos y coeficiente de participación para el nivel de educación profesional en 2005 .....	91
Tabla 21.- Frecuencia en el uso de mecanismos y coeficiente de participación para el nivel de educación básica en 2015.....	92
Tabla 22.- Frecuencia en el uso de mecanismos y coeficiente de participación para el nivel de educación profesional en 2015 .....	94
Tabla 23.- Frecuencia en el uso de mecanismos con relación al estado civil en 2005 .....	96
Tabla 24.- Frecuencia en el uso de mecanismos con relación al estado civil en 2015 .....	97
Tabla 25.- Calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda para los ocupados en 2005 .....	100
Tabla 26.- Calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda para los ocupados en 2015 .....	102
Tabla 27.- Calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda para los ocupados con nivel básico de escolaridad en 2005.....	104
Tabla 28.- Calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda para los ocupados con nivel profesional de escolaridad en 2005 .....	105
Tabla 29.- Calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda para los ocupados con nivel básico de escolaridad en 2015.....	106
Tabla 30.- Calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda para los ocupados con nivel profesional de escolaridad en 2015 .....	107

Tabla 31.- Cuadro de correlación entre mecanismos de búsqueda y grupos de edad de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2005 .....	111
Tabla 32.- Cuadro de correlación entre mecanismos de búsqueda y escolaridad de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2005 .....	112
Tabla 33.- Cuadro de correlación entre mecanismos de búsqueda y calidad en el empleo de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2005 .....	113
Tabla 34.- Cuadro de correlación entre mecanismos de búsqueda y grupos de edad de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2015 .....	114
Tabla 35.- Cuadro de correlación entre mecanismos de búsqueda y escolaridad de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2015 .....	115
Tabla 36.- Cuadro de correlación entre mecanismos de búsqueda y calidad en el empleo de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2015 .....	116
Tabla 45.- Mecanismos de Búsqueda de la ENOE .....	129
Tabla 46.- Variables generadas por nombre y descripción .....	130

### **ÍNDICE DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1.- Bolsas de Trabajo por internet en México.....	29
---	----

### **INDICE DE GRAFICAS**

Gráfica 1.- Equilibrio del Mercado Laboral .....	17
Gráfica 2.- Distribución de ofertas salariales.....	20
Gráfica 3.- Proporción de usuarios de internet por nivel de escolaridad 2014 .....	27
Gráfica 4.- Clasificación de los mecanismos de búsqueda de empleo en formales e informales.....	69

## INTRODUCCIÓN

Los mecanismos de búsqueda de empleo son la forma de vinculación entre la mano de obra y las vacantes laborales, algunos de estos mecanismos resultan ser una mejor opción en comparación con otros. Mediante el reclutamiento de mano de obra las empresas buscan incorporar a su plantilla laboral al personal adecuado para conseguir óptimos niveles de productividad y del otro lado, las personas ocupan su tiempo en buscar un empleo que les ofrezca un nivel de salario adecuado con el cual pueden cubrir sus necesidades y tener una vida digna o de calidad. Además de eso, durante la búsqueda de empleo las personas consideran las prestaciones laborales que se ofrecen aparte del salario, por lo que es importante conocer la forma en que las personas encuentran empleo, dado que la búsqueda implica seleccionar la oferta laboral que representa mayor utilidad considerando factores salariales y no salariales.

*“México es el país de la OCDE que menos gasta en políticas activas de empleo. Medidas efectivas de activación ayudan a conectar a personas desempleadas e inactivas con puestos de trabajo y pueden jugar un rol fundamental en la reducción de la inactividad. Para lograr estos objetivos, las políticas de activación necesitan fortalecer la motivación a la búsqueda de trabajo, así como mejorar la empleabilidad de quienes buscan trabajo y las oportunidades disponibles para ellos” OCDE (2015:1).*

Diversos factores intervienen en los resultados que tienen los buscadores sobre los empleos que encuentran, asumiendo una relación entre el mecanismo que se utiliza y la vacante en la cual se coloca una persona.

Investigaciones realizadas en países como Estados Unidos, Italia y Colombia han planteado el supuesto de que existe una relación condicionada de las características de los buscadores y los mecanismos que utilizan para conseguir el empleo motivando a entender mediante que mecanismos se da la vinculación.

Para esta investigación se busca además obtener información que permita re-direccionar la acción del estado en las políticas de vinculación laboral para reducir los costos de búsqueda a los trabajadores y los costos laborales a las empresas en el reclutamiento del personal, debido que las decisiones tomadas con información incompleta provocan altos niveles de rotación en el mercado laboral mexicano.

Debido a que no se han realizado investigaciones para México que se enfoquen específicamente al estudio de los mecanismos de búsqueda de empleo, en esta investigación se planea reconocer la relación entre las características sociodemográficas de los ocupados y el mecanismo que utilizaron para conseguir su empleo. En seguida se propone un indicador de calidad del empleo que busca categorizar la calidad del empleo conseguido con relación a las características personal y al mecanismo utilizado, finalizando con la presentación de cuadros de correlación entre las variables sociodemográficas de los ocupados y la elección de los mecanismos de búsqueda de empleo.

Este documento se integra por cinco capítulos, el marco teórico se encuentra en el primer capítulo donde se muestran los antecedentes de la investigación, las teorías económicas y el estado del arte sobre los mecanismos de búsqueda de empleo, en seguida se presenta el planteamiento del problema y la definición de los objetivos, el segundo capítulo expone caracterización de la zona de estudio, los datos agregados de empleo y una exploración de la información sobre las condiciones laborales en la zona Metropolitana de Monterrey en 2005 y 2015, en el tercer capítulo se describe la metodología con que se obtendrán los resultados. El cuarto capítulo muestra la correlación entre las variables de análisis y finalmente las conclusiones se encuentran en el quinto capítulo, donde también se incorporan propuestas de investigación futura que derivan de este documento.

# CAPITULO I

## MARCO TEORICO

### **1.1.- Antecedentes**

En este capítulo se presentan las teorías que dan fundamento a la propuesta de investigación, se incorporan las escuelas de pensamiento sobre el mercado laboral y los enfoques que se relacionan con la oferta y demanda de mano de obra para después pasar al tema de la búsqueda de empleo.

Se parte de la conceptualización del mercado laboral como un espacio para la interacción entre la oferta y demanda de mano de obra para encontrar la mejor opción laboral que cubra sus necesidades. Este mercado puede ser explicado como cualquier otro, donde el precio de los factores depende de las condiciones mismas del mercado, es decir los salarios estarán en función de los niveles de productividad. Ruesga 2002. Los economistas clásicos, plantearon la condición de que debía existir un nivel de salario para cubrir las necesidades básicas del hogar, con el cual el trabajador tuviera la posibilidad de reponer la fuerza laboral y reproducirse, este salario sería denominado salario mínimo, establecido en acuerdo con las instituciones.

La teoría neoclásica plantea un enfoque de libre movilidad, donde los individuos tienen características homogéneas e información casi perfecta. Después se incorpora la teoría institucionalista, dado que en el mercado laboral pasa a ser visto desde la búsqueda de empleo, donde las instituciones juegan un papel

relevante al momento de establecer las condiciones mediante las cuales se darán las relaciones laborales. Por último, se incorpora la teoría de la búsqueda, para analizar el proceso que realizan los individuos que se incorporan al mercado laboral, con el fin de explicar cómo se da el proceso de colocación y los costos que se derivan de las elecciones del buscador, información que permitirá entender el comportamiento del buscador de empleo y los factores que motivan la elección de los mecanismos de búsqueda y la determinación por las ofertas de empleo que representan mayor utilidad para el buscador.

### **1.1.1.- El Mercado de Trabajo**

El mercado de trabajo se ha analizado desde diferentes enfoques en los cuales se plantean diversos supuestos que tratan de explicar el comportamiento de los individuos en las relaciones laborales. La teoría neoclásica concibe al mercado de trabajo como el medio donde se relaciona oferta y demanda, siendo que para este mercado, se considera la mano de obra como el servicio ofertado y las empresas como consumidoras del servicio, o viceversa, cuando las empresas ofrecen las vacantes y los buscadores de empleo pretenden cubrirlas.

El funcionamiento del mercado laboral tiene un impacto directo sobre las decisiones de los individuos y su bienestar, el buen funcionamiento de este mercado es determinante para el crecimiento económico debido a que aquí convergen los factores de producción. (Albagli 2005).

El mercado laboral se rige por las leyes de oferta y demanda entre las empresas y los buscadores de empleo, “presenta dos particularidades que requieren de un análisis más específico para explicar... el desempleo y su persistencia,... la participación de la fuerza laboral y... los salarios” (Albagli 2005:136).

De las particularidades anteriormente expuestas la primera se relaciona con las características particulares de los participantes, dada la heterogeneidad de las

aptitudes de cada sujeto como lo es la experiencia y del lado la empresa, lugar donde se requieren sujetos calificados para las actividades productivas. Estas particularidades dan origen a un flujo de trabajadores que llegan y se van de las empresas en búsqueda de mejores condiciones laborales o con la intención de explotar sus ventajas competitivas. La segunda trata de las regulaciones del mercado laboral, dado que en la actualidad se establecen marcos regulatorios que buscan mejorar las condiciones de trabajo y proteger las relaciones laborales.

En el mercado de trabajo existe un emparejamiento donde las partes buscan un complemento adecuado, centrándose en las características particulares de los individuos y las diferentes vacantes de empleo, ya que debe tenerse la mayor cantidad de información posible para tomar la mejor decisión. (Calvó-Armengol 2006)

Las condiciones por las cuales los trabajadores y las empresas se vinculan constituyen claramente un mercado, por ejemplo, al existir la intervención de las agencias de vinculación laboral, al darse un intercambio de información respecto a salarios del trabajador (precios) y condiciones de la actividad laboral (calidad) en el empleo ofrecidas por parte del reclutador al momento de la entrevista.

Estas condiciones de intercambio confirman la existencia de un mercado de trabajo donde se puede encontrar la mano de obra como el bien ofertado y las empresas como los compradores que necesitan cubrir sus vacantes. (Erenberg y Smith 2012)

En seguida se presentan las diferentes teorías que pueden explicar la manera en que funciona el mercado de trabajo, las cuales toman en cuenta el comportamiento y las características del buscador concibiéndolo como un agente móvil que busca la mejor oferta de empleo. Se explica también la noción de la oferta salarial que está en función de las condiciones del mercado y la productividad.

### **1.1.2.- Teoría Neoclásica**

De acuerdo a la teoría neoclásica, en el mercado de trabajo el comportamiento del individuo se orienta siempre a maximizar su utilidad, sustituyendo el ocio por el trabajo para obtener una renta que le permita consumir los bienes que le sean necesarios. (Carrasco et al., 2011)

La teoría neoclásica considera al mercado de trabajo como un mercado donde existe un equilibrio que será alcanzado a largo plazo. En esta teoría se establecen tres supuestos: (Ruesga et al., 2002:67)

- 1) Todos los trabajadores presentan un nivel similar de cualificación que resulta suficiente para ocupar cualquier puesto de trabajo.*
- 2) Los requerimientos de cualificación de los puestos de trabajo existentes en el sistema productivo son similares.*
- 3) Existe perfecta información sobre las condiciones de mercado, por lo tanto, el coste de la movilidad externa y la búsqueda de empleo es nulo o muy bajo.*

Para los neoclásicos se plantea la existencia de competencia perfecta entre las empresas, las cuales buscan maximizar sus beneficios. La cantidad de empleo que será ofertada es igual al valor del producto marginal del trabajo, existiendo perfecta movilidad de la mano de obra, la cual es totalmente homogénea y sobre todo esta teoría supone que no hay incertidumbre, por lo tanto la información es casi perfecta.

Pero, ¿qué sucede cuando intervienen las instituciones reguladoras que forman parte del mercado de trabajo?, es entonces de especial interés saber cómo se origina esta intervención al representar a los trabajadores y la incorporación de las regulaciones del estado sobre las relaciones laborales. Por lo anterior se

considera la existencia de instituciones que alteran la conducta maximizadora de los agentes que participan en el mercado de trabajo.

### **1.1.3.- La Escuela Institucionalista**

Los institucionalistas rechazan el supuesto individualista de la teoría neoclásica y señalan que existen interdependencias en la utilidad del mercado de trabajo, donde las instituciones alteran la conducta maximizadora de los individuos y las empresas, suponen que existen arreglos institucionales para la asignación de recursos, donde no es el propio mercado el que hace las asignaciones sino que surgen desde una estructura de poder.

La teoría neoclásica considera las instituciones como imperfecciones del mercado, de donde se deduce que si se reforman esas instituciones, por ejemplo el salario mínimo, el seguro de desempleo o las restricciones sobre el despido podrían conseguirse un salario de equilibrio con una situación de pleno empleo. (Ruesga et al., 2002:73)

La existencia de los sindicatos provoca un poder de monopolio en la fijación del precio del factor trabajo, puesto que ofrece a los empleados afiliados mejores condiciones laborales en cuanto a salario, jornadas de trabajo y demás remuneraciones que superan a las establecidas por ley.

La influencia de las instituciones en las relaciones laborales genera condiciones donde la información estará disponible al mayor número de personas logrando información casi completa para todos los buscadores, dado que tendrán la posibilidad de obtener información similar que no estará condicionada.. En este enfoque la demanda de trabajo es derivada de la necesidad sobre los bienes que deben ser producidos, así como la relación entre el factor trabajo y el factor capital.

En seguida se plantea el equilibrio en el mercado de trabajo en relación a la demanda de mano de obra y la oferta de salarios, señalando el punto donde se logra el equilibrio en la combinación óptima de los niveles de salario y la oferta de mano de obra.

### 1.1.4.- Equilibrio del mercado de trabajo

Como lo plantea la teoría neoclásica, el equilibrio se alcanzará con niveles similares de salario y empleo para todos los trabajadores, persistiendo un flujo de trabajadores debido a las diferencias en los niveles de salario. En esta teoría la movilidad de mano de obra representa el factor de equilibrio del mercado de trabajo.

En la teoría institucionalista, el equilibrio y el funcionamiento apropiado se conseguirán con la oportuna intervención de las instituciones y el establecimiento de regulaciones para la protección de las relaciones laborales como el salario mínimo, los seguros de desempleo y las restricciones a la movilidad.

Para conseguir un nivel adecuado donde los niveles de salario se emparejen a los niveles de trabajo, se deben tomar en cuenta algunos factores que afectan la producción. Por ejemplo, el aumento en la demanda de un bien o servicio elevará la demanda derivada de la mano de obra dedicada a cubrir la producción de tal bien o la prestación del servicio. La **tabla 1** muestra algunos de los factores que intervienen en los niveles de oferta y demanda de trabajo, además de los mencionados en la tabla, se pueden encontrar políticas de subsidio al empleo o cambios en la demanda de bienes o servicios.

Tabla 1.- Determinantes de la Oferta y Demanda de Empleo

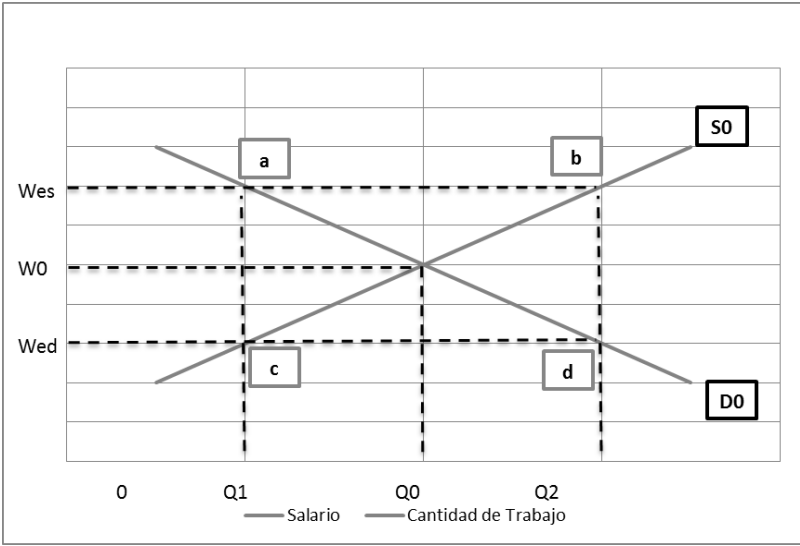
Determinantes de la Oferta de Trabajo	Determinantes de la Demanda de Trabajo
Otros Salarios.- Variaciones en salarios de otras actividades para las que están cualificados los trabajadores	Demanda del Producto.- Variaciones que afectan el precio impactan en el ingreso del producto marginal del trabajo

<p>de un determinado mercado de trabajo</p> <p><u>La renta no salarial.</u>- Variación de la renta que no es generada por el empleo</p> <p><u>Preferencia por el trabajo frente al ocio.</u>- Variación en la preferencia</p> <p><u>Aspectos no salariales del empleo.</u>- Cambios en tales aspectos</p> <p><u>Número de oferentes cualificados.</u>- Variaciones en el número de oferentes</p>	<p><u>Productividad.</u>- Cambios en los niveles de productividad, suponiendo que no provoca reducción compensatoria del precio del producto</p> <p><u>Precios de otros recursos.</u>- Al ser los productos <i>complementarios brutos</i> (efectos producción mayor que efecto sustitución) cambia los precios afectando la demanda de trabajo; cuando los recursos son <i>sustitutos brutos</i> efecto sustitución mayor que producción) cambia la demanda de trabajo.</p> <p><u>Número de empresarios.</u>- Suponiendo que no varía el empleo de otras empresas, cambio en el número de empresarios afecta la demanda de trabajo.</p>
--	---

Fuente: (McConnell, et al., 2003)

La **Gráfica 1** combina la oferta y demanda de trabajo de empleo, en este caso se mantienen constantes los demás factores, por lo tanto, el punto donde cruzan la curva de demanda de empleo  $Q_0$  y la oferta de salarios  $W_0$  será la combinación donde se logra el equilibrio del mercado, siendo que el número de horas para laborar que ofrecen los trabajadores es igual al número de horas que requieren las empresas.

Gráfica 1.- Equilibrio del Mercado Laboral



Fuente: (McConnell, et al., 2003)

El nivel de equilibrio del mercado de trabajo se encuentra donde  $W_0$  es el salario ofrecido por las empresas y  $Q_0$  el nivel de empleo. Al darse un incremento en el nivel de salario hacia  $W_{es}$  habría un exceso de oferta o un excedente en los niveles de trabajo, lo que motivará a bajar el nivel de salario a  $W_0$ .

¿Cómo se da la vinculación entre las empresas para lograr un equilibrio de mercado? Si bien, no se busca llegar a un nivel de equilibrio, las empresas y los trabajadores necesitan encontrarse, se deben cubrir las vacantes de empleo y los trabajadores deben saber dónde se encuentran esas vacantes.

### **1.1.5.- Teoría de la Búsqueda de Empleo**

Esta teoría analiza el proceso de búsqueda de empleo que lleva a cabo un individuo, se basa principalmente en las asimetrías de información que limitan a los buscadores sobre las vacantes laborales y las dificultades que tienen las empresas para localizar a los individuos que se encuentran disponibles en el mercado.

La búsqueda de empleo representa una actividad que implica costos de tiempo y/o dinero, quienes se encuentran en esta actividad deben minimizar el tiempo durante el cual lo hacen y erogar la menor cantidad de recursos. La teoría de la búsqueda plantea que la falta de información genera desempleo, porque no se logra la vinculación de ambas partes. La teoría de la búsqueda se basa en la premisa de que el intercambio de información es una actividad que consume tiempo, como plantea Jansen (2011), además es un esfuerzo de ambas partes por contactar la mejor opción.

El costo por rechazar una oferta de trabajo puede ser compensado en los casos en que existe un ingreso diferente a los salarios, por ejemplo, en algunos países como Estados Unidos el seguro de desempleo permite a los individuos permanecer en la búsqueda más tiempo al establecer un salario de reserva más

alto. Para evaluar las ofertas de empleo, el individuo debe tomar en cuenta factores como el nivel de salario que le ofrecen, dado el capital humano que representa, necesita contar con la mayor información posible ya que de no aceptar el salario ofrecido, compensará la búsqueda si la siguiente oferta salarial es superior a la que rechazó, considerando que existe un costo de oportunidad por rechazar la oferta, que es el ingreso salarial que se deja de percibir en el estado de desempleo.

#### **1.1.5.1.- El salario de reserva**

McConnell et al., (2003) define el salario de reserva como el nivel de salario más alto al que una persona decide o no trabajar, siendo una estimación al salario más bajo al que decide trabajar. Diversos factores intervienen en la determinación de un individuo para establecer el nivel de salario al cual dejará de realizar la búsqueda. La información juega un papel de gran importancia en este aspecto dado que si el buscador conoce sobre las vacantes laborales no tendrá problema para decidir que ofertas rechazar hasta conseguir la adecuada.

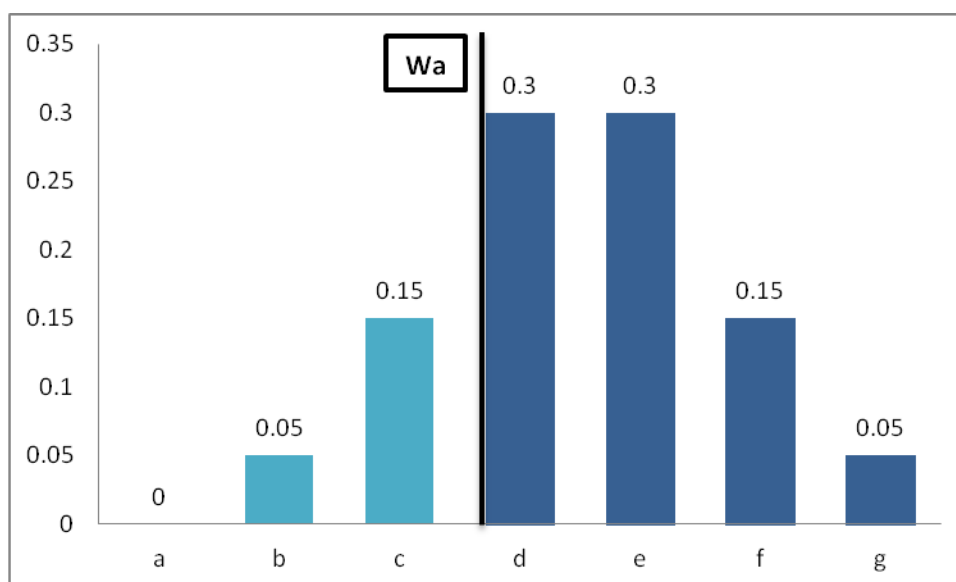
Otro aspecto de consideración sobre el salario de reserva es el papel de la familia como soporte monetario a la situación de desempleo, dado que un individuo puede sentir la confianza de mantener su salario de reserva al nivel que desea mientras exista apoyo económico y de sustento en el hogar por lo que se mantendrá en la búsqueda por más tiempo, hasta conseguir la oferta que sea similar a su salario de reserva.

McConnell et al., (2003) incorporan el salario de reserva en la búsqueda de empleo, el cual determinará el tiempo que pasa un individuo en situación de desempleo, dado que si el nivel es muy alto, las ofertas salariales serán menores, el individuo rechazará cualquier oferta salarial que sea menor a su salario de reserva, para explicar este aspecto se incorpora la probabilidad de recibir ciertas ofertas salariales en el modelo de búsqueda de empleo.

### 1.1.6.- Modelo de la Búsqueda de empleo

Barro et al., (2001) presentan un modelo donde se analiza el proceso de entrada de un individuo al mercado laboral, se parte del establecimiento del salario de reserva de un individuo, el cual será  $W_r$ . Esto implica que el individuo rechazará cualquier oferta de salario menor al nivel de salario de reserva y detendrá la búsqueda aceptando una oferta de trabajo, donde el salario nominal  $W_n$  será mayor al salario de reserva  $W_r$ .

Gráfica 2.- Distribución de ofertas salariales de un individuo que se incorpora al mercado de trabajo



Fuente: McConnell et al., (2003)

En la **gráfica 1** se presenta la distribución de frecuencia de las ofertas de salario nominales que recibirá un buscador de empleo y ubica el nivel de salario de aceptación  $W_a$ , cuyo nivel representa el nivel de salario que el individuo desea, el tiempo en la búsqueda de empleo dependerá del valor que asigne al salario de

aceptación, el cual siempre será mayor al salario de reserva. Si un individuo fija un valor elevado para el salario de aceptación es probable que pase más tiempo en desempleo, pero al contrario si el nivel de salario esperado es bajo pero mayor al salario de reserva, el tiempo de desempleo será breve. La probabilidad de que una oferta salarial sea superior al salario de aceptación es del 80% durante el periodo de búsqueda. La selección racional del salario de aceptación se da teóricamente si el buscador conoce la distribución de frecuencias como se muestra en la **grafica 1** la posibilidad de estimar el coste de generar nuevas ofertas de empleo donde puede hallar el salario que es igual al beneficio marginal esperado y el coste marginal esperado de la búsqueda. Si el buscador recibe una oferta mayor al salario de aceptación, racionalmente entenderá que puede abandonar la búsqueda de empleo dado que el beneficio es mayor al costo, pero si le ofrecieran una oferta menor la rechazaría y seguiría con la búsqueda ya que el beneficio es menor al costo adicional esperado (McConnell et al., 2003).

### **1.1.7.- Efectos de la Búsqueda de Empleo**

El enfoque que examina Pissarides (1988) sobre los salarios de reserva en la búsqueda de empleo lleva al supuesto de que en los modelos de búsqueda, el costo de percepciones equivocadas sobre la información en las vacantes de empleo motiva a tomar decisiones inadecuadas acerca del empleo, tales decisiones derivan de la falta de información asociada a los salarios. El individuo hace una elección con la información disponible sobre un empleo en un momento del tiempo y cuando se revela la información sobre otras vacantes con mayores salarios, el individuo deja la última oferta y se dirige al nuevo empleo. La razón de la persistencia del desempleo con el planteamiento del salario de reserva se debe a la falta de información sobre las vacantes de empleo que ofrecen salarios mejores. Un inconveniente en la búsqueda de empleo con el planteamiento de los salarios de reserva es que, si bien existe información imperfecta sobre las vacantes de empleo, la información no varía de un momento a otro, por lo que

debe existir la escases de información sobre los puestos de trabajo de algún tipo, de lo contrario no habría necesidad de búsqueda. Por lo tanto la búsqueda de empleo debe limitarse a un periodo corto de tiempo donde se debe comparar la información disponible para obtener los mejores resultados de la decisión que se toma para reducir los costos de la búsqueda.

Estos costos implican la pérdida de ingreso en el tiempo que permanece el buscador desempleado, además se afectan las ventajas comparativas del individuo debido a que la edad aumenta y la experiencia en determinada actividad se reduce derivando en que el buscador no será apto para ciertas vacantes de empleo. Por el lado de la empresa, mientras está abierta la vacante, se pierde la producción que el trabajo por persona le puede brindar, en caso de que el factor capital no sea sustituto, por la necesidad de cubrir la vacante y mantener el nivel de producción, el reclutador se ve obligado a contratar al candidato que represente la mejor opción.

Para reducir los costos asociados a la búsqueda para la empresa y para el buscador debe existir un medio donde se logre la óptima vinculación de los agentes. La empresa hace pública la vacante de empleo en los medios que considera pertinentes, a los cuales debe tener acceso el público en general para que sean del conocimiento de todos los buscadores. El buscador, deberá intentar por los medios que tiene disponibles, conocer las vacantes de empleo que se adaptan de acuerdo a su perfil, considerando que un buscador está limitado para la búsqueda, optando por los medios que representen menores costos y le ofrezcan mayor información.

Durante la búsqueda de empleo existen costos de oportunidad, que derivan del rechazo de las ofertas de empleo, suponiendo que una persona rechaza una oferta de empleo pierde una oportunidad salarial debido a que las ofertas no pueden almacenarse. Por lo tanto, las ganancias que dejan de percibirse representan un costo de oportunidad para el buscador, a medida que recibe más ofertas aumenta el costo marginal de continuar con la búsqueda de empleo. (McConnell et al., 2003).

## **1.2.- Los Mecanismos de Búsqueda de Empleo**

Las personas que quieren conseguir un empleo deciden utilizar ciertos mecanismos para obtener información sobre las vacantes de empleo y las especificaciones sobre el tipo de empleo, como el periódico, las agencias de colocación o el internet. Durante la búsqueda, el individuo recibirá ofertas de empleo y consultara vacantes con el objetivo de conseguir el empleo que cumple con el nivel de salario que pretende y las prestaciones que le permitan tener un nivel de vida con calidad. En adelante, se presentan los mecanismos de búsqueda utilizados para conocer sobre las ofertas de empleo y se hace una breve descripción de ellos.

### **1.2.1.- Los medios de comunicación masiva**

La búsqueda de empleo ha evolucionado con la incorporación de nuevos agentes que buscan facilitar el vínculo entre la oferta y demanda de trabajo. En este sentido, los mecanismos que han perdurado representan opciones viables para encontrar vacantes de empleo, dado que las empresas buscan difundir la oferta de empleo por el mayor número de canales posibles con el fin de atraer candidatos, para así poder cubrir las vacantes en el menor tiempo posible y mantener los niveles de producción.

Dentro de los medios de comunicación masiva se encuentran la televisión, el radio y el periódico, que son fuentes de difusión que han perdurado a pesar de la aparición de nuevos mecanismos como el internet o las agencias de colocación. El objetivo de estos, es difundir información variada para el público que los sintoniza. “La comunicación en masa suele reducir o eliminar las relaciones interpersonales

del proceso de comunicación y tiende a separar a los individuos de su entorno sociocultural tradicional, generando una masa integrada por miembros heterogéneos con distintos intereses” (Goya 2012:13).

## **1) El periódico**

Los medios de comunicación impresos surgen desde la invención de la imprenta, la información que se difunde por este medio es actual por su naturaleza, dado que las publicaciones son periódicas y es un medio de fácil acceso por ser de bajo costo, la función de este medio es presentar la información a primera hora del día sobre los acontecimientos más recientes. (Goya 2012)

Las ventajas de este medio es que resulta una fuente de información actualizada y al alcance de cualquier persona, además es un medio que utilizado por las empresas para publicar las vacantes de empleo, con la restricción de que la información divulgada por este medio es corta y limitada, lo que implica para el buscador hacer uso de otros recursos para completar la información sobre la vacante de empleo.

El periódico representa un medio de búsqueda de bajo costo que ofrece información limitada sobre las ofertas de empleo, pero se tiene la noción de una vacante, la ventaja de este mecanismo es el costo de obtener la información ya que no representa un gasto fuerte en los recursos de los buscadores y por este medio pueden conocer de varias ofertas según el umbral de circulación del periódico. (Rees 1966)

## **2) El radio**

Aparece en el año 1887 a nivel mundial y para México las primeras transmisiones radiofónicas se dieron después de 1920, desde entonces este medio se mantiene aún en el gusto de las personas. El radio es un medio donde se puede divulgar información al instante, a diferencia del periódico que se imprime por día, es un medio de acceso libre para muchas personas y la información que provee este medio puede ser recibida por toda la audiencia que sintoniza.

La portabilidad del radio y el acceso abierto lo convierten en un mecanismo fácil de utilizar, la información que sale de este medio es diversa y los anuncios sobre empleo aparecen esporádicamente, generalmente se busca dar a conocer las vacantes sin mayor detalle obligando al buscador a acudir a los centros de reclutamiento para completar la información, además los anuncios sobre las vacantes de empleo ofrecidas por este medio son breves y están disponibles por instantes cortos de tiempo.

### **3) La televisión**

Es un medio de información que transmite imagen y sonido en tiempo real a distancia, actualmente cada hogar y establecimiento cuenta con un televisor, por este medio se transmite información diversa que puede ser atractiva para personas de todas las edades; Igual que el radio, la televisión es un medio de acceso libre, donde se puede recibir una transmisión en vivo.

La televisión como mecanismo de búsqueda de empleo se ve limitado para las empresas ya que es costoso de acuerdo a la información emitida por el plan comercial de la empresa Televisa (2016) en donde se pueden conocer los costos de los anuncios. Se utiliza el tiempo en televisión para dar publicidad a sus productos en lugar de ofrecer vacantes de empleo, son pocas las empresas que anuncian las ofertas laborales por este medio. Un aspecto importante es que la información debe ser transmitida por los canales a nivel local con el fin de llegar al público correcto, sería poco viable hacer un anuncio en cadena nacional para una

empresa situada en el sur del país a donde difícilmente llegaran personas del norte a cubrir las vacantes.

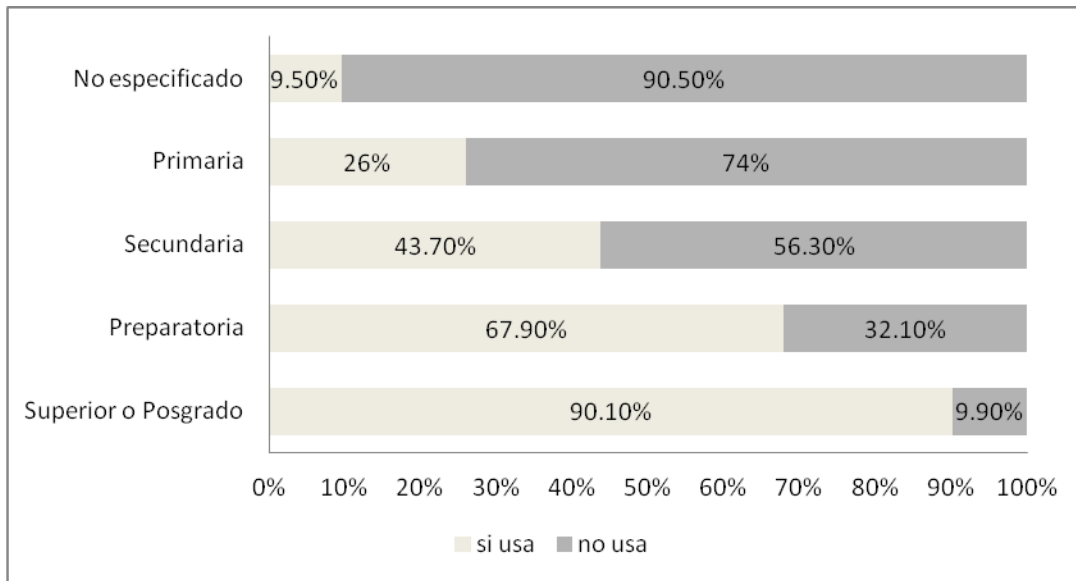
### **1.2.2.- El internet**

El internet elevó su cobertura en los primeros años del 2000 debido a los avances tecnológicos y de infraestructura digital. Por este medio se puede acceder a información de cualquier tipo, la disponibilidad y el acceso a comunicación es restringida a diferencia de los mecanismos anteriormente descritos, en este caso, el uso de internet requiere habilidades que se desarrollan con la instrucción o el manejo continuo de los dispositivos, ya sea un celular o una computadora.

El internet aparece como una forma de conexión entre dos sistemas computacionales a distancia, la intención inicial fue intercambiar información al instante de puerto a puerto dentro de una red, la conexión era estrictamente por cable hasta ahora que se puede tener acceso sin la necesidad de estar conectado físicamente. Además el acceso a la conectividad requiere un costo de renta establecido por el proveedor del servicio. Existen sitios de acceso a internet de manera gratuita, como escuelas o algunas oficinas de gobierno que han puesto a disposición del público en general el acceso a computadoras y a la red para poder navegar.

El 17 de mayo fue establecido como el día mundial del internet, en 2014, 10.8 millones de hogares contaron con conexión a internet, lo que equivale a uno de cada 3 hogares, siendo que 47.4 millones de personas en edad de 6 años y más reportaron hacer uso del internet, lo que representa el 44.4% de la población.

Gráfica 3.- Proporción de usuarios de internet por nivel de escolaridad en 2014



**Fuente: INEGI (2015)**

Con base en las estadísticas sobre el día mundial del internet del INEGI (2015), las actividades que más se realizan por internet, en primer lugar está la búsqueda de información, en segundo lugar está el acceso a las redes sociales. Como tercera actividad queda el uso de internet para comunicarse, en cuarto lugar se tiene que las personas utilizan el internet para apoyar la educación y finalmente como entretenimiento.

Para la búsqueda de empleo, internet resulta un mecanismo efectivo por la diversidad de información que se encuentra disponible, una persona puede ir de un sitio web a otro y obtener información para tomar una decisión adecuada, además en este medio se puede encontrar información más completa sobre las ofertas de empleo, la cual estará disponible en tanto el usuario lo requiera. Para McConnell et al., (2003) los portales de anuncios de puestos de trabajo por internet tienen varias ventajas sobre los anuncios tradicionales porque son más fáciles de buscar, tienen más vacantes y se actualizan constantemente.

El uso de internet facilita la búsqueda de empleo, además las redes públicas producen mayores beneficios ya que no representan un costo y están disponibles por periodos prolongados de tiempo, lo que encuadra en la situación de los

buscadores de empleo, quienes tienen más tiempo disponible pero ingresos limitados para costear los traslados a entrevistas o una búsqueda de ofertas de una empresa a otra, por lo que la disposición de equipos de cómputo y servicio de internet gratuito pueden favorecer a la búsqueda de empleo. (Beard et al., 2012)

De acuerdo con Campos et al., (2014) la búsqueda de empleo por internet estará condicionada por las características de cada sujeto, así como por las habilidades que tenga en el manejo de los recursos. Los individuos jóvenes son más propensos a optar por este mecanismo según la experiencia que tienen en el uso de las tecnologías, la preferencia de este mecanismo está condicionada por la disponibilidad de los recursos, ya sea equipo de cómputo o acceso a la red de internet debido a que se debe tener la infraestructura adecuada para poder realizar la búsqueda.

### **1.2.3.- Las bolsas de empleo por internet**

Existen bolsas de empleo que ponen a disposición de los buscadores de empleo las vacantes que ofrecen algunas empresas, por ejemplo el portal del empleo en México. Estas bolsas de trabajo permiten el registro de los buscadores y les generan un perfil o curriculum virtual, el cual puede ser enviado a la empresa que ofrece empleo, como primer contacto. Por este medio la empresa capta propuestas de los buscadores y selecciona a los que parecen adecuados para un segundo proceso donde se hará un entrevista para ampliar la información.

Ilustración 1.- Bolsas de Trabajo por internet en México vinculadas al portal del empleo



Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría del Trabajo

En la **ilustración 1** se muestran algunas de las bolsas de empleo<sup>1</sup> vinculadas al Servicio Nacional de Empleo, estas bolsas no cobran por el uso o acceso, solo recopilan la información de los buscadores y les generan un perfil que será compartido con las empresas cuando se haga la postulación para una vacante, la información contenida en este tipo de bolsas de trabajo tiene un alcance a nivel nacional y en algunos casos aparecen ofertas de empleo fuera del país.

#### **1.2.4.- Los intermediarios, agencias de colocación y servicios de empleo del gobierno**

La vinculación por parte de intermediarios tiene relación con el origen del postulante, las universidades tienen áreas de vinculación laboral donde la recomendación generalmente es dirigida hacia puestos de gerencia o

<sup>1</sup> Las imágenes corresponden a bolsas de trabajo por internet vinculadas al portal del empleo, representan una muestra del total de agencias disponibles en la red.

administración, en estas formas de colocación laboral se puede generar un conflicto con los candidatos al no contar con experiencia necesaria en los puestos de trabajo, por lo tanto debían someterse a periodos de entrenamiento para poder contar con las habilidades necesarias para desarrollar las tareas del puesto. Las agencias de colocación pública probablemente revelan un porcentaje menor de colocación a diferencia de las agencias privadas, para las empresas los candidatos recomendados no eran la mejor opción pues la función de estos intermediarios solo ayudaba a vincular empleados y empleadores sin tomar en cuenta las necesidades de ambos, se lograba conseguir ofertas de empleo en corto tiempo pero no representaban la opción que cubría con las necesidades de la empresa o no era un empleo de calidad para los buscadores Rees 1996.

#### ***1.2.4.1.- El Servicio Nacional de Empleo***

Es la institución pública que atiende los problemas de desempleo dado que brinda diversos servicios de manera gratuita para facilitar la búsqueda de empleo y la vinculación laboral.

Los servicios que ofrece esta dependencia de gobierno son<sup>2</sup>:

Vinculación Laboral.- El objetivo es informar y proporcionar, a las personas, información y herramientas de apoyo para facilitar su búsqueda de empleo y optimizar el contacto con las empresas.

Programas de Apoyo al Empleo.- La finalidad es otorgar apoyos y cursos de adiestramiento para el trabajo, con el objetivo de que los buscadores de empleo adquieran o refuercen sus conocimientos y habilidades para el trabajo o inicien una actividad por cuenta propia.

Movilidad Laboral.- El objetivo es ampliar las oportunidades de empleo para que las personas puedan trasladarse, de forma temporal o permanente a un lugar

---

<sup>2</sup> Fuente: Portal del Empleo [www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx)

distinto al de su residencia. De esta manera, se logrará vincular a oferentes y demandantes de empleo que se encuentran físicamente en localidades o regiones distintas.

El trabajo de esta institución en apoyar al buscador en la vinculación con las empresas, la atención que brinda es particular y se enfoca en las necesidades del trabajador. Al recibir a un buscador de empleo, la agencia le ofrece información de las vacantes que tiene disponibles de acuerdo al perfil y lo contacta directamente con la empresa, se hace una recomendación para que el trabajador se presente a la empresa y sea considerado como candidato a lo cual la empresa debe reportar si el recomendado es o no contratado.

Las políticas activas de empleo como los programas de capacitación o las ferias de empleo son una opción que reduce los tiempos de búsqueda y mejora los resultados en la contratación, como expone Calderon 2003, estos programas modifican el perfil de los buscadores especializándolos en ciertas actividades para que puedan aspirar a salarios más elevados. Si un individuo no cuenta con capacitación en algún oficio queda descartado para ser contratado o es asignado a tareas de poco valor productivo y con salarios bajos, al estar capacitado aumentan sus ventajas competitivas y es candidato a puestos de mayor valor productivo para la empresa.

### **1.2.5.- Los Sindicatos**

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores cuyos objetivos se enfocan en mejorar las condiciones laborales de sus miembros. Esta institución aparece como un monopolio de la mano de obra para las empresas ya que luego de la revisión del contrato colectivo y en acuerdo con las empresas, se fija el nivel del salario.

Erenberg y Smith (2012) Clasifican a los sindicatos en dos grupos que representan:

- 1) La mayor parte o la totalidad de los trabajadores de una industria o empresa independientemente de sus ocupaciones.
- 2) A los trabajadores en un solo grupo ocupacional.

La función del sindicato es negociar de manera colectiva las condiciones de trabajo bajo las cuales han de regirse las relaciones laborales en un periodo determinado, velando en todo momento por los intereses de los trabajadores frente a las empresas. En específico, se tratan temas sobre las prestaciones, las condiciones de trabajo, las promociones y la forma en que han de resolverse los conflictos que han de surgir. Las ventajas que representan una brecha entre los trabajadores sindicalizados y los que no pertenecen a un sindicato radican en los beneficios extras al salario, como lo son gratificaciones por fechas especiales, más días feriados, flexibilidad para permisos por enfermedades o situaciones imprevistas, pero lo más importante es que la pertenencia a un sindicato representa estabilidad laboral, ya que las personas contratadas gozan de los acuerdos logrados en las negociaciones donde se les ofrece un puesto de trabajo de base o por tiempo indefinido. (Erenberg y Smith 2012)

#### ***1.2.5.1.- La teoría de “insider-outsider”***

Lindbeck y Snower (2002) plantean que el sindicalismo puede analizarse mediante la teoría del insider-outsider, que consiste en conocer las diferencias entre la condición de empleo de un sujeto afiliado a un sindicato y un sujeto no afiliado. Los *insider* son empleados que gozan de beneficios como la estabilidad laboral o información privilegiada sobre promociones salariales, el *outsider* no goza de tales beneficios y está expuesto a los recortes laborales. Agrega un agente más, el entrante, que es el trabajador que recién ingresa a la empresa por medio del sindicato, quien con el paso del tiempo se convertirá en *insider*.

Los costos de rotación laboral parecían reducirse con la intervención del sindicato, debido a la negociación preestablecida, pero, dentro de la teoría surge la interrogante sobre el beneficio que genera el sindicalismo. Al parecer, el sindicato vela solo por los intereses de sus agremiados, dejando en desventaja a los demás

empleados que están fuera del sindicato o no tienen la posibilidad de ser incorporados dependiendo del tipo de sindicato, por lo tanto se genera una discriminación que afecta la dinámica del mercado laboral donde la oferta se limita a los candidatos que surgen del sindicato, quitando la posibilidad de cubrir las vacantes con personal ajeno al sindicato que pudiera contar con mejor cualificación.

Se puede ver el papel del sindicato como intermediario y facilitador de información en las contrataciones laborales, así como un agente de selección laboral. Uno de los beneficios que ofrece el sindicato es la reducción de costos de rotación para las empresas, ya que las condiciones de contratación y despido se tratan en las negociaciones de contrato colectivo.

### **1.2.6.- Las Redes Sociales**

Las redes sociales representan un canal universal de libre acceso sin costos, se reconocen las ventajas de este mecanismo por ofrecer información directa y casi completa entre los integrantes de dichas redes, existe un patrón de comunicación entre cada agente de la red que lo vincula, ya sean lazos familiares o de amistad.

Hoye et al., (2009) presenta una definición del concepto de redes sociales donde expone que la búsqueda mediante redes sociales representa acciones individuales dirigidas a ponerse en contacto con amigos, conocidos y otras personas a las que el buscador de trabajo se ha referido con el propósito principal de obtener información, orientación y consejos para conseguir un trabajo.

Las redes ayudan a los trabajadores a encontrar los puestos de trabajo adecuados según sus preferencias y a los empresarios a encontrar candidatos que ofrezcan buenos resultados. La ventaja de las redes sociales es que transmiten información rica y creíble, que es distribuida de forma extensa y rápida a todas partes, los buscadores de empleo buscan tener disponible mayor información para tomar una buena decisión sobre una oferta o una vacante. (Calvó-Armengol 2006)

Por lo anterior, es importante saber cuál es el papel de las redes en el proceso de búsqueda, ya que sus efectos varían con el tipo de información que se transmite. Entender los efectos de las redes en las relaciones laborales es importante para mejorar nuestra comprensión del funcionamiento del mercado laboral y la vinculación entre la oferta y demanda del factor trabajo para optimizar su regulación. (Calvó-Armengol 2006).

Se busca conocer la influencia de las relaciones sociales en el estado de ocupación, ya que se ha descubierto que las redes ayudan acortando el tiempo de desempleo, considerando que al tener más contactos la posibilidad de encontrar empleo aumenta y el tiempo de estar sin empleo se reduce. Detrás del análisis de las redes sociales como mecanismo de búsqueda existe una teoría que da cuenta del papel que juegan los conocidos y familiares en la búsqueda de empleo. Se ha desarrollado la teoría del contacto social, una teoría que aporta un análisis de las ventajas y desventajas de la influencia de las redes en la búsqueda. (Beaman y Magruder 2011; Bentolila et al., 2004)

#### ***1.2.6.1.- Teoría del Contacto Social***

Para Lozares (1996) las redes sociales pueden definirse como un conjunto bien delimitado de actores (individuos, grupos, organizaciones, comunidades, sociedades globales, etc.) vinculados unos a otros a través de un conjunto de relaciones sociales. Lo que implica una estrecha vinculación entre el buscador de empleo y las personas que lo rodean. Las redes sociales representan un canal amplio de información que puede ser compartida de forma completa y directa, creando una ventaja en quien recibe la información sobre los demás buscadores que no cuentan con esa ventaja.

De acuerdo con Burt (1982) la teoría de redes incorpora un supuesto donde todo actor social participa en un sistema social que implica otros actores que son puntos de referencia significante en las decisiones mutuas. Las relaciones que un actor mantiene con otros pueden afectar a sus acciones, percepciones y

comportamientos, la distribución desigual condiciona tanto la cooperación, lo que implica colaboración entre individuos, como la competencia, que implica conflicto. Existe gran influencia del buscador de empleo con sus contactos, tal puede ser el lugar de trabajo o el lugar de residencia, estos factores generan un canal de información que es aprovechado por el buscador para ampliar su búsqueda y tener más datos a la hora de postularse para una vacante, donde buscará tener los mejores resultados en cuanto a salarios y jornada laboral en primer término y sobre las demás prestaciones en segundo.

Bentolila et al 2004 detectó una influencia negativa de la dotación de contactos sociales sobre la productividad y los salarios ya que la búsqueda de empleo mediante contactos sociales redujo el tiempo de desempleo, pero representó sacrificar la explotación de las ventajas comparativas laborales y en ocasiones provocó una penalización salarial, además este mecanismo vinculó a los buscadores en empleos con bajos niveles de productividad. De forma positiva, los contactos sociales representan un incentivo a la movilidad laboral y al desarrollo personal, ya que al existir un contacto en un área diferente a la que se encuentra el individuo, se ve motivado a especializarse por la facilidad que representa la colocación junto a su contacto. En cambio Lozares (1996) propone que los contactos sociales pueden producir un ajuste entre la ventaja comparativa productiva de los trabajadores y sus opciones profesionales, dado que existe una intención del trabajador por cambiar de actividad y explotar en mayor medida sus capacidades, por lo tanto encuentra en sus contactos la información que le puede ayudar a ubicarse en un nuevo centro de trabajo.

### **1.3.- Clasificación de los Mecanismos de Búsqueda de Empleo**

El estudio de los mecanismos de búsqueda de empleo tiene sus orígenes desde Rees (1966) quien presentó una investigación sobre las redes de información en el mercado de trabajo de E.U.A, desde entonces se reconoció que es importante conocer y entender los factores que intervienen en los procesos de contratación

laboral por el lado del buscador; planteó que el mejor mecanismo será el que ofrece mayor información, por lo tanto resaltó el papel que juegan los conocidos y familiares en el proceso de búsqueda de empleo. Propone que serán formales, los servicios estatales de empleo, agencias de colocación privadas, avisos en el periódico, sindicatos y oficina de colocación escolar. Los informales serán, referencias de empleados, recursos diversos (no especificados) y la contratación en el establecimiento. Existe un problema en esta clasificación dado que en la parte de recursos diversos no se aclaran los elementos que la componen por lo tanto queda abierta la posibilidad de incorporar mecanismos que no deberían ser considerados informales, sería idóneo tener una clasificación a detalle de lo que se considera formal e informal para no tener ambigüedades en la clasificación.

Reid (1972) propuso una categorización de los canales de búsqueda en formales, que incluyen las agencias de empleo y convocatorias y como informales, donde el acceso a información es a través de amigos y familiares, que son aquellos donde la información es privilegiada por existir algún vínculo del buscador con el oferente de empleo ya sea directa o indirecta. Esta clasificación es mas descriptiva respecto a la de Rees dado que enuncia las condiciones que cumplen las categorías y los elementos a considerar para determinar si un mecanismo es o no formal, me parece una clasificación más puntual, la cual puede ser aplicada a la investigación en donde se pueden presentar los mecanismos de búsqueda que están disponibles en la información de la encuesta de forma que cumplan con la clasificación de Reid para empatar las interpretaciones.

Viáfara y Uribe (2009) hacen otra propuesta de mecanismos de búsqueda de empleo: formales o formas de vinculación reguladas, a las que tienen acceso todas las personas que cumplen los requisitos; pueden ser privados, como las agencias de contratación temporal, o públicos, los centros de información para el empleo o de otra clase (avisos clasificados, convocatorias, internet). Informales, que surgen de interacciones no reguladas a través de redes caracterizadas por asimetrías de información (ayuda o información de familiares, amigos y colegas). Informales moderados o gestiones individuales ante los empleadores, como llevar

el formato de solicitud de empleo directamente a las empresas; en este caso, el aspirante suele tener información privilegiada, pero no basta para conseguir el empleo y se debe someter a la selección de la empresa.

Si bien esta clasificación es más amplia y las consideraciones coinciden con la información disponible en la encuesta, los referentes teóricos analizados mantienen una clasificación entre formales e informales por lo que se descarta utilizar esta clasificación en la investigación, se opta por trabajar con la clasificación de Reid y agrupar a los informales en un solo grupo con independencia del grado de ventaja que tenga el buscador con la empresa.

## **1.4.- Estado del Arte**

### **1.4.1.- Mecanismos de búsqueda de empleo**

Se han realizado investigaciones para reconocer el efecto que tienen los mecanismos de búsqueda de empleo en la vinculación laboral, saber si las características de los buscadores tienen una relación directa con el uso de determinados mecanismos o si existen diferencias en cuanto al tiempo que se duró en desempleo según el mecanismo utilizado. También se ha tratado de identificar el efecto de las características de los buscadores en la elección por determinados mecanismos de búsqueda de empleo y el impacto que tienen los mecanismos en las condiciones laborales. Es decir, si tienen influencia características como el nivel educativo, el estado civil o la experiencia laboral en el tiempo que tarda una persona en conseguir empleo.

Las investigaciones que se han enfocado en el estudio de los mecanismos de búsqueda de empleo han tenido una evolución en el tiempo dado que las condiciones del mercado laboral han cambiado, por ejemplo Rees (1966) investigó en Estados Unidos el mercado laboral de Chicago, su enfoque planteó que existen diferencias en las formas de buscar empleo dado que algunos mecanismos

ofrecen mayor información que otros, asume que, tanto empleados como empleadores llevan a cabo una búsqueda intensiva para obtener la mayor información posible. Además encontró que el nivel educativo influye positivamente en los salarios y que el estado civil de los buscadores da señales de permanencia, siendo que los casados son menos propensos a abandonar el trabajo.

Más tarde Reid (1972) investigó los mecanismos de búsqueda de empleo, la investigación se concentró en un sector de actividad, la industria del acero en una muestra de 876 trabajadores, en una región específica, el Oeste de Inglaterra durante el periodo de 1966 a 1968. El objetivo era saber si el servicio público de colocación era, entre los mecanismos disponibles, el más eficiente bajo el supuesto de que el sexo, la edad y el estado civil son determinantes para la elección del mecanismo para la búsqueda de empleo. Encontró que el medio más utilizado para conseguir empleo entre hombres y mujeres fue mediante anuncios o por amigos y familiares. Como resultado reconoce las ventajas que tienen los mecanismos formales en la búsqueda de empleo, dado que se encontraron diferencias en el resultado entre los mecanismos formales e informales en cuanto a salarios.

Más adelante, de forma similar Márquez y Ruiz-Tagle (2004) en Venezuela utilizaron la Encuesta Continua de Hogares con datos del segundo semestre de 1994 y 2002 de individuos con edades entre 15 y 64 años para estimar la duración del desempleo entre ocupados y desocupados. Su objetivo era conocer la influencia de las características de cada sujeto y la experiencia laboral en la elección de los mecanismos de búsqueda, también determinar si el mecanismo utilizado es eficiente y la probabilidad que existe de conseguir empleo. Se encontró que las condiciones del mercado influyen drásticamente en la elección del mecanismo a utilizar más que las características propias de cada buscador, además la experiencia laboral es determinante del éxito en el cambio o búsqueda de empleo y que son las agencias de empleo las que aumentan la probabilidad de conseguir empleo.

Para Colombia, Plaza (2013) midió la efectividad y eficiencia de los canales de búsqueda, con información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, de las 13 áreas metropolitanas de Colombia del segundo trimestre de 2008 con la intención de conocer qué mecanismos resultan más eficientes y efectivos para los buscadores de empleo. Se consideraron las características socio demográficas como la educación o la edad de los individuos como factores clave en la probabilidad de conseguir empleo siendo que los individuos con experiencia laboral, duraron menos tiempo sin empleo.

La **tabla 2** muestra las investigaciones que se han realizado sobre los mecanismos de búsqueda de empleo, se presenta la información sobre los objetivos, el método utilizado en la investigación y los principales resultados, se puede ver que los resultados no varían en el tiempo ya que la investigación de Reid (1972) y de Plaza (2013) coinciden en que los mecanismos de búsqueda informales son una opción favorable, el primero destaca la autonomía del buscador y la información que recibe y el segundo expone los efectos que tienen la educación y la edad en la probabilidad de conseguir empleo. En la investigación de Márquez y Ruiz-Tagle (2004) se encontró que existe gran influencia por las condiciones del mercado sobre la posibilidad de encontrar empleo, aspecto que no se consideró en el resto de las investigaciones, la experiencia laboral favoreció para ser empleado y las agencias de colocación ayudaron a vincular a los buscadores, situación que puede ser consecuencia de las rigideces del mercado de trabajo y la presión que de manera indirecta ejercen los buscadores sobre las instituciones para que mejoren las condiciones laborales. De la misma forma Viáfara y Uribe (2009) encuentra efectos positivos en las características de los buscadores para conseguir empleo, en su investigación se destaca que es la educación un elemento de gran valor para conseguir empleo, además resultó que son los mecanismos de búsqueda determinantes en la duración del desempleo ya que unos pueden colocar al buscador en menos tiempo que otros.

**Tabla 2.- Objetivos y resultados de investigaciones realizadas sobre mecanismos de búsqueda de empleo en general**

<b>Autor</b>	<b>País y año</b>	<b>Método Utilizado</b>	<b>Principales Resultados</b>
Graham L. Reid	Inglaterra 1966	Estadística Descriptiva	No se encuentra diferencia en los resultados del empleo que se consiguió en relación al mecanismo, formal o informal. La búsqueda parece ser más intensiva por mecanismos informales por la autonomía de los buscadores y la información que ofrecen.
Márquez y Ruiz-Tagle	Venezuela 2004	Logit Multinomial	Resultó que las condiciones del mercado influyen drásticamente en la elección del mecanismo a utilizar, más que las características propias de cada buscador. Los buscadores con experiencia encontraron trabajo más rápido y las agencias de colocación fueron eficientes.
Viáfara y Uribe	Colombia 2009	Kaplan y Meier	Los canales de búsqueda son determinantes en la duración del desempleo, las características de los individuos influyen en el tipo de empleo conseguido dado que la educación representa efectos positivos.
Plaza	Colombia 2013	Kaplan y Meier	Encontró que los canales de búsqueda informales resultan más eficientes en comparación con los formales, considerando las características de los individuos, como la educación o la edad, son factores clave en la probabilidad de conseguir empleo.

Las investigaciones presentadas anteriormente coinciden en que las características de los individuos son importantes debido que existe una condición por ciertas características socio demográficas como la edad, el estado civil y la escolaridad, pues estas características influyen en el tipo de la información que se transmite sobre las ofertas de empleo.

Según Holzer (1988), existe variación en los resultados de acuerdo al mecanismo utilizado siendo las redes sociales y las oficinas públicas de empleo las que más son utilizadas. El comportamiento de los individuos manifiesta la preferencia por los mecanismos informales dado que buscan maximizar la utilidad en la búsqueda, siendo estos mecanismos de bajo costo y libre acceso.

Las investigaciones de Calvó-Armengol (2006) Bayer, et al.(2005) y Yakubovich (2012) han concluido que los mecanismos formales son utilizados con mayor

frecuencia para vacantes especializadas y que implican requisitos particulares, además implican largos periodos de desempleo y flujos de información limitada.

Ser contratado por mecanismos formales conduce a salarios más elevados pero condicionado al nivel de escolaridad y sector productivo ya que las personas que optaban por los mecanismos formales reportaron niveles de educación más elevados, ser de mayor edad y estar casados. (Rees 1966; Reid 1972; Ponzio y Scoppa 2008; Yakubovich 2012; Campos, et al. 2014; Zaharieva 2015).

En cuanto a los mecanismos informales Ponzio y Scoppa (2008) encontraron que son más usados por individuos con bajos niveles educativos en empresas con baja productividad y en regiones con menor desarrollo donde las tasas de desempleo son altas. El uso de los mecanismos informales varía en relación a las características sociodemográficas de cada individuo, siendo los hombres quienes los usan más, dando como resultado en la contratación salarios bajos. Por lo tanto, existe un condicionamiento hacia el uso de los mecanismos dado que son los informales con mayor frecuencia usados por personas con bajos niveles educativos, canalizados a empleos con bajos niveles de productividad derivando en bajos salarios. (Márquez y Ruiz-Tagle 2004; Wahba y Zenou 2005; Beaman y Magruder 2011; Beraldi 2013; Plaza 2013). No existe una diferencia en los resultados que derivan de las investigaciones en países desarrollados y en desarrollo, al contrario, se encontraron algunas coincidencias, por ejemplo la densidad de población fue importante para la vinculación laboral por medio de las redes sociales. (Beaman y Magruder 2011; Yakubovich 2012; Ponzio y Scoppa, 2008; Reid 1972)

El enfoque particular de los mecanismos de búsqueda de empleo, tratándose de las redes sociales, deriva en resultados similares cuando son redes abiertas donde circula información casi completa, lo interesante resulta al notar que las redes como mecanismo en algunos casos vinculan a los buscadores hacia empleos con bajos niveles de productividad y salarios. Además son utilizados por individuos con bajos niveles educativos que se colocan en puestos que no requieren habilidades especiales por lo que cualquier individuo podría ocuparlos.

Se tiene que las redes representan mecanismos de búsqueda sin costo que acortan los periodos de desempleo. (Beraldi 2013).

Un aspecto relevante es que las condiciones del mercado son un factor exógeno que influye en la preferencia y el uso de los mecanismos de búsqueda dado que en condiciones de baja demanda laboral, la búsqueda de información referente a vacantes es más intensa entre los conocidos o familiares a diferencia de la búsqueda mediante otros mecanismos, esto debido a que el número de vacantes es limitado, por lo tanto la información no estará disponible para todos los buscadores, siendo que las redes de conocidos o familiares hacen fluir la información que disponen sobre vacantes y de este modo se hace llegar entre los contactos de la red hacia los buscadores de empleo. (Pissarides 1988; Bentolila et al., 2004 y Márquez y Ruiz-Tagle 2004)

En las investigaciones enfocadas en las redes sociales, se tiene que el papel de los contactos sociales se traduce en un bienestar mínimo en algunos casos, debido a que las referencias laborales dirigen a empleos de bajos salarios, puesto que limitan la búsqueda al colocar a los buscadores en empleos poco productivos, representando un obstáculo hacia la vinculación adecuada entre trabajador y empleado. El efecto negativo de las recomendaciones se explica por el cese en la búsqueda de empleos, obligando al buscador a ocupar las vacantes que le son ofrecidas por conocidos o familiares en el momento de la búsqueda. Debido a que el buscador desconoce la frecuencia de ofertas laborales opta por abandonar la aspiración a niveles más altos de bienestar donde las ofertas de empleo podrían ser bien pagadas. Por otro lado, las redes juegan un papel positivo, ya que reducen los tiempos de desempleo y representan mecanismos de búsqueda sin costo que transmiten información casi completa sobre las vacantes. En este caso se tiene que el efecto de las redes será positivo cuando la información sea casi perfecta entre el buscador y el reclutador, debido a que ambos buscan maximizar su utilidad en la contratación. (Calvo-Armengol 2006; Bentolila et al., 2004; Ponzio y Scoppa 2008; Zaharieva 2015)

Las redes sociales son un mecanismo de búsqueda productivo debido a que los contactos sociales proporcionan información casi completa sobre más oportunidades de trabajo con bajos costos de búsqueda y que las ofertas de empleo obtenidas por este mecanismo son en mayoría aceptadas a diferencia de las que llegan por otras fuentes. (Calvó-Armengol 2006).

Los trabajadores recomendados por conocidos que laboran en las empresas de donde surge la vacante, tienen la flexibilidad de negociar el salario y el puesto de trabajo, el cual genera una diferencia respecto a los trabajadores que son contratados por formas distintas a la recomendación ya que no existe una fuente de información privilegiada. Se destaca la ventaja que existe en el papel que juegan las redes sociales como mecanismo de búsqueda, ya que los agentes que se encuentran dentro del mercado de trabajo ofrecen información directa que puede ser aprovechada y que representa ventajas frente a los demás buscadores. La existencia de un contacto directo con la vacante permite tener un margen mayor de información y establecer una negociación dado que cuenta con información casi completa. (Hoye et al., 2009)

Existe evidencia de efectos positivos en las interacciones sociales, pues las personas que viven cerca tienen altas probabilidades de trabajar en el mismo centro laboral, existiendo relación entre las características sociodemográficas de los sujetos específicamente en edad, educación y estado civil, lo que se traduce en resultados relevantes para la búsqueda de empleo entre los conocidos y vecinos. (Beraldi 2013)

Se plantea que el vínculo entre agentes representa una ventaja, las interacciones ofrecen los mismos resultados, la comunicación entre los individuos próximos representa un flujo de información que puede ayudar en la búsqueda de empleo. Si los integrantes de la red tienen características similares, la información sobre las vacantes de empleo puede ser de gran utilidad para el buscador y la oferta resulta más atractiva por las consideraciones que se tienen de acuerdo a las características de los integrantes de la red, siendo que los casados y con hijos

pueden compartir intereses en los empleos, así como necesidades al valorar un salario de aceptación. (Bayer et al., 2005; Hoye et al., 2009).

Las investigaciones que se han enfocado en mecanismos diferentes a las redes sociales han encontrado que existen factores que limitan o condicionan el uso, como en el caso del internet, debido a que el individuo necesita tener conocimientos en el manejo de las tecnologías. El acceso a internet puede ser resultado de desventajas en el uso de otros mecanismos o el limitado número de contactos en las redes de familiares o amigos, por ejemplo, los individuos casados cuentan con redes más amplias de contactos donde fluye más información por lo tanto, se esperaría un uso más frecuente de las redes como mecanismos de búsqueda de empleo entre este grupo frente a los demás dado que se aprovecha esa ventaja y de los solteros se esperaría que su preferencia se inclina hacia mecanismos donde la búsqueda es más activa y autónoma. (Campos et al., 2014; Kuhn y Skuterud 2004).

La condición de educación es de gran influencia en la elección del mecanismo de búsqueda, los individuos menos educados optan por mecanismos informales debido a las barreras de acceso a la información de vacantes y los individuos con mejor educación optan por mecanismos formales en lugar de informales. Las características de los individuos cobran valor en la preferencia de los mecanismos de búsqueda, en este caso, la elección del mecanismo representa un limitante dado que las habilidades en el manejo de las tecnologías o saber leer y escribir condiciona el uso de ciertos mecanismos. (Campos et al., 2014).

Además deben considerarse las desigualdades en el manejo de las nuevas tecnologías y el acceso a internet, por lo tanto, su enseñanza debería reducir las desventajas competitivas de los individuos que no cuentan con habilidades o recursos para acceder al internet, además, las políticas públicas deben contemplar la apertura de sitios donde se pueda acceder a internet de forma gratuita para que la búsqueda de trabajo por internet no se vea limitada. (Beard et al., 2012; Campos et al., 2014).

Otro tipo de mecanismo de búsqueda de empleo de reciente aparición que ha tomado especial interés entre las formas de contratación laboral son las bolsas de trabajo, este mecanismo ofrece la vinculación de la oferta y demanda de empleo, para el intercambio de información al instante, donde se hace la selección de forma directa. Las bolsas de trabajo atraen la mano de obra y la vinculan con las empresas que acuden a ellos para ofertar las vacantes, su función es facilitar el contacto entre el buscador y la vacante de empleo.

Es importante destacar que existe una condición de elección en la relación entre las características de los individuos y la productividad que resulta en la intensidad del uso de cada mecanismo, pues los individuos optan por los mecanismos de bajo costo y con altas probabilidades de empleabilidad con independencia del resultado, como lo son las oficinas públicas de empleo. Para la empresa es mejor evitar el proceso de selección, pero a la vez está ignorando que el intermediario desconoce las necesidades de la empresa y esto puede resultar en altos niveles de rotación al contratar a personal que no cumple con el perfil que la empresa requiere. Rees (1966) plantea que el número de empleadores que hace uso frecuente de los servicios públicos de empleo están poco satisfechos con los resultados a diferencia de las agencias de colocación privadas. Las agencias de colocación aumentan la probabilidad de lograr el cambio de situación laboral, pasando de desempleado a empleado mediante el flujo de información de fácil acceso, situación que aumenta la tasa de selección de este mecanismo y lo sitúa entre los más usados. Addison y Portugal 2002.

Por lo tanto se deben fortalecer los servicios que ofrecen estas agencias tanto públicas como privadas, dado que su papel es facilitar la vinculación y se ha detectado que no atenúan los costos laborales como la rotación y la perfecta colocación. Si bien, existe un flujo de información por estos agentes, no se logra hacer un adecuado emparejamiento. Como plantea Pissarides (1988), la falta de aspectos importantes sobre las vacantes hace que los empleados se muevan de los puestos de trabajo cuando encuentran nuevas ofertas que ofrecen mejores

condiciones, por lo tanto, la movilidad seguirá presente mientras exista información limitada e imperfecta.

Se encuentra coincidencia en las investigaciones realizadas sobre los mecanismos de búsqueda de empleo para los países en general pues las condiciones socioeconómicas tienen estrecha relación con la elección del mecanismo de búsqueda de empleo así como en los resultados del empleo conseguido, no importa en gran medida las condiciones del mercado de trabajo, la dinámica laboral se atribuye a las capacidades laborales y las oportunidades a las que pueden aspirar los buscadores de empleo, pues difícilmente una persona con bajos niveles de escolaridad y baja experiencia laboral puede acceder a un empleo bien remunerado, además esta persona usará los mecanismos de búsqueda que estén a su alcance.

Pocas investigaciones se han realizado en México sobre la búsqueda de empleo, la mayoría se han centrado en los salarios y la segregación laboral por género, en los últimos años se han realizado investigaciones que tratan de estudiar el proceso de búsqueda en relación a ciertos factores y características de los individuos, algunas otras buscan conocer el impacto de los programas de capacitación como el programa de becas de capacitación para el trabajo (PROBECAT) en el tiempo de contratación y las ventajas en cuanto a salario del empleo conseguido. (Calderon 2003; Rodríguez 2003)

Los resultados que han derivado de las investigaciones realizadas en México indican que las características sociodemográficas del individuo, particularmente el sexo explican los motivos de búsqueda, la edad también es de gran influencia. El nivel de escolaridad explica la búsqueda de empleo para aumentar el nivel de ingresos ya que existe una ventaja sobre los individuos que cuentan con educación básica quienes difícilmente pueden acceder a una mejora en la calidad de empleo y el nivel de ingresos. Se lograron identificar particularidades al momento de la búsqueda, considerando sus características en relación a la situación del mercado laboral, en general la búsqueda se deriva de la necesidad de mejorar el nivel de ingresos. (Llamas y Rubio 2015; Vargas y Cruz 2014).

La existencia de instituciones y programas que tienen influencia en el mercado de trabajo causó la necesidad de investigar el efecto que tienen los programas de capacitación para el empleo en México. Se investigó el impacto que tiene el programa PROBECAT en el tiempo de desempleo y los salarios de los individuos, encontrando una diferencia entre el salario por hora entre hombres y mujeres. Se encontró también que la participación en el programa reduce el tiempo de búsqueda y mejora la perspectiva de salario para los buscadores, ya que cuentan con un grado de especialización, lo que representa ventajas comparativas en el mercado de trabajo. Al igual que los efectos de PROBECAT en la duración de periodos de desempleo de quienes participan en el programa, se encontró que la participación en el programa aumento la probabilidad de encontrar empleo en algunos casos con mayor efecto en las mujeres. (Calderón 2003; Rodríguez 2003).

En resumen las investigaciones coinciden en reconocer el papel que juegan las redes sociales en la búsqueda de empleo como un mecanismo de uso frecuente sin encontrar diferencias en los resultados entre países desarrollados o en desarrollo. Además se destaca que entre los mecanismos, las redes sociales representan un canal de información casi completa que representa ventajas e implican un flujo de información sin costo. Se destaca también la integración de nuevas formas de búsqueda de empleo, como el internet o las agencias de colocación públicas o privadas y el efecto que producen en la forma de buscar empleo dado que representan una transición.

Es importante señalar que no se encuentra relación entre los mecanismos de búsqueda y la calidad del empleo salvo un aproximado en la medición de la efectividad y eficiencia, es por esto que la propuesta de esta investigación incluye la medición de la calidad del empleo en relación al mecanismo de búsqueda y las características de los buscadores, hasta ahora las investigaciones han presentado solo la relación entre las características y el mecanismo sin incorporar la medición de calidad del empleo conseguido.

### 1.4.2.- Calidad en el empleo

Resulta complicado determinar si un empleo es de calidad o no debido a que las variables que pudieran ser consideradas en la definición tendrían un valor distinto para los trabajadores ya que es de gran influencia la perspectiva particular, por lo tanto cualquier indicador estaría arrojando información sesgada sobre lo que se busca determinar, por un lado se podría considerar un trabajo de calidad con las mejores prestaciones pero no se considerarían factores como el traslado o el tipo de trabajo y por otro lado, la preferencia de los buscadores tiene diferente ponderación ante cualquier propuesta realizada ya que cada persona tiene un criterio particular sobre lo que consideran mejor.

Weller y Roethlisberger (2011) argumentan que en América Latina existen ciertos criterios que han de considerarse para que un empleo sea de calidad, en la **tabla 3** se presentan los indicadores que deben ser incorporados en las propuestas. Se puede ver que la calidad en cuanto a ingresos no solo implica un buen salario sino que también son importantes los beneficios no salariales. De la misma forma, en el grupo de la protección socio-laboral existen indicadores que toman valor como la maternidad en caso de las mujeres o el pago justo correspondiente al trabajo y sobre todo el cumplimiento a la legislación, ya que ese es un elemento que no puede eludirse.

Tabla 3.- Tabla de indicadores de calidad en el empleo para América Latina

Agrupaciones	Ingresos	Estabilidad de Trabajo e Ingresos	Protección Socio-laboral	Organización del Trabajo	Integración Social	Desarrollo Personal
<b>Indicadores</b>	Salarios	Tipo de Contrato	Salud	Número y Organización de Horas de Trabajo	Participación en las decisiones	Capacitación
	Beneficios no Salariales	Tipo de Pago	Maternidad	Intensidad del Trabajo	Organización de Intereses Laborales	Perspectiva de trayectoria ascendente

		Jubilación	Riesgos Ocupacionales	Ambiente Social del Trabajo	
		Discapacidad	Ambiente Físico		
		Desempleo	Interés del Trabajador		
		Igual pago para igual Trabajo			
		Cumplimiento de Legislación			

**Fuente: Weller y Roethlisberger (2011)**

Otros grupos de indicadores son incorporados para establecer una medida de la calidad del empleo, como la integración y el desarrollo personal pues estos van encaminados a reconocer la satisfacción de un trabajador en su empleo. El establecimiento de un indicador de calidad en el empleo puede generar un impacto positivo en las relaciones laborales ya que puede aumentar el bienestar de los trabajadores y reducir la rotación. (Hualde y Serrano 2005).

Investigaciones realizadas con enfoque cualitativo como la de Seashore (1974) y Valverde et al., (2007) atribuyen el factor psicológico a la percepción sobre la calidad del empleo, incorporan elementos intrínsecos y extrínsecos en las relaciones laborales que pueden influir en la determinación de las condiciones de calidad. Consideran que la calidad no solo implica elementos monetarios si no que deben tenerse en cuenta las condiciones personales de los trabajadores como su satisfacción y la capacitación en diferentes áreas para lograr un desarrollo laboral.

En México se han realizado investigaciones con el fin de presentar un indicador de calidad en el empleo, Hualde y Serrano (2005) compararon las condiciones de empleo en dos zonas metropolitanas, Tijuana y Monterrey, donde encontraron que existía una estrecha relación entre el nivel de escolaridad y la alta calidad del empleo, como resultado de su planteamiento. Canizales y Vargas (2010) replican la metodología de Hualde y Serrano para evaluar la calidad del empleo entre los grupos migrantes de Ciudad Juárez, donde resultó que las características de los individuos y la antigüedad en la zona fueron determinantes en la medición de la

calidad del empleo, también que los migrantes con mas años reportaron mejores niveles en los indicadores de calidad del empleo, debido a la flexibilidad laboral y la fácil inserción en el mercado de trabajo.

Los resultados anteriores indican que el flujo de información juega un papel importante, dado que representa una ventaja para colocarse en el mercado de trabajo, es decir, los individuos actuaran en función de la información que tengan disponible y se decidirán por el empleo que represente la mayor utilidad debido a que ignoran las condiciones que prevalecen en otros empleos.

Los individuos que cuentan con mayor información son los mismos que reportan mayores niveles de calidad en el empleo, dado que la comunicación que existe en la red donde se encuentran les permite valorar a mayor profundidad las condiciones del mercado de trabajo y en particular, valorar la oferta de trabajo que reciben. Por lo tanto, los individuos con mayor información lograrán colocarse en trabajos con mayor calidad, ya sea por nivel de salarios o prestaciones, situación que los pone en ventaja frente a sujetos que cuentan con información limitada. (Canizales y Vargas 2010)

Se han desarrollado investigaciones con la finalidad de presentar un indicador que determine la calidad del empleo, tal es el caso de Jones et al.,(2014) quienes replican una metodología de encuesta aplicada en el mercado laboral de alemania donde se utilizó el índice DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund Good Work) como medida de la calidad del empleo, la encuesta fue aplicada a 381 conductores de autobus de Reino Unido. En la encuesta se buscaba saber cual era la percepción del trabajador sobre su entorno laboral y medir el nivel de calidad de su empleo. La encuesta contenía tres preguntas clave, una preguntaba sobre si consideraba que tenía un buen trabajo, la segunda preguntaba si el trabajo realizado era bueno para su salud y la tercera preguntaba si el trabajador sentía que podía realizar esta actividad a los 65 años. Esta investigación tiene especial enfoque en reconocer la importancia de la salud laboral en la percepción de los trabajadores, pues es determinante para considerar que se encuentran en un trabajo de calidad, además de la existencia de autonomía en las labores y la promoción.

Granados y Vences (2010) basados en las investigaciones de Rodríguez-Oreggia e Ibarguren (2009) y Tuiran (2008) aplican la metodología de componentes principales basandose en seis variables básicas analizadas de acuerdo al nivel de correlación entre ellas siendo: los ingresos obtenidos con horarios de trabajo excesivos, la afiliación a la seguridad social, la contratación sin prestaciones laborales, los trabajadores que reportan que laboran sin ningún contrato, los trabajadores que obtienen un ingreso mensual obtenido inferior a los necesarios para superar línea de pobreza y la población empleada en el sector informal. Uno de estos estudios revisados por Granados y Vences es el elaborado por Rodríguez-Oreggia e Ibarguren (2009) donde se realiza una medición comparable de la calidad en el empleo en las 32 ciudades de México, esto con el fin de proveer una medida de provecho para la formulación de políticas públicas en materia laboral. La metodología aplicada en el análisis comprende el calculo del promedio de los componentes principales, el índice de retornos a la educación, el índice de trabajo formal y el índice de equidad, resultando que los estados con mejores condiciones laborales son Coahuila, Baja California, Aguascalientes y Nuevo León y los estados que reportaron condiciones desfavorables fueron Morelos, Oaxaca, Tlaxcala, Guerrero y Chiapas.

Granados y Vences también basan su investigación en el trabajo realizado por Tuiran (2008) donde se construye un índice de calidad del empleo compuesto por cuatro indicadores: porcentaje de población ocupada de 14 años y más que trabaja menos de 35 horas a la semana; porcentaje de población ocupada de 14 años y más de edad que no obtuvo ingresos monetarios o fueron menores a dos salarios mínimos; porcentaje de población ocupada de 14 años y más que no tenían acceso a una institución de salud y porcentaje de la población ocupada de 14 años y más en el sector primario. Para la construcción del índice también utilizó la metodología de componentes principales, encontrando coincidencia en los resultados sobre los niveles de calidad en el empleo para las entidades federativas con los resultados de Eduardo Rodríguez-Oreggia y Lautaro Silva Ibarguren (2009) donde los estados del norte cuentan con mejores condiciones de trabajo y los estados del sur se encuentran en condiciones desfavorables. Finalmente se

tiene que la calidad en el empleo tuvo mayores niveles en las ciudades del norte del país, también se detectó un deterioro para todas las zonas estudiadas en los años de comparación teniendo que las ciudades del centro del país reportan niveles de mala calidad en el empleo.

La investigación de Hualde y Serrano (2005) tiene el propósito de medir la calidad del empleo entre los trabajadores asalariados de la zona metropolitana de Monterrey y Tijuana, incorporando variables como el tipo de contrato, las prestaciones, la jornada laboral y los ingresos. Ellos presentan una metodología para considerar que un empleo es de calidad en base a cuatro criterios que deben cumplirse, los cuales son: contrato por tiempo indefinido, jornada laboral entre 35 y 48 horas por semana, seguridad social e ingresos por encima de la media del grupo de escolaridad. Canizales y Vargas (2010) replican la metodología de Hualde y Serrano para generar el indicador de calidad, en los resultados solo difirió la población sobre quien se realizaron las investigaciones.

Tabla 4.- Determinantes de la Calidad del empleo para investigaciones realizadas en México

<b>Cd. Juárez por condición de migrante</b>	<b>Razón del Indicador</b>	<b>Asalariados con educación superior en Tijuana y Monterrey</b>
Contrato por escrito indefinido	4 / 4 alta	Contrato escrito indefinido
Jornada laboral	3 / 4 buena	Jornada laboral normal
Afiliación al IMSS S/N	2 / 4 regular	Seguro Social
Ingresos	1 / 4 baja	Ingresos por encima de la media de su grupo escolar
	0 / 4 precaria	
<b>Canizales y Vargas (2010)</b>		<b>Hualde y Serrano (2005)</b>

Los trabajos realizados en México presentan una medición limitada sobre la calidad en el empleo ya que no incorporan información referente a la satisfacción laboral o el horario de trabajo, valores que pueden dar una aproximación de lo que

se busca analizar, por lo tanto se incorporarán, además de las variables ya aplicados como las prestaciones y el tipo de contrato, datos referentes a la satisfacción del trabajador para tener un indicador aproximado de la calidad en el empleo. Se trata de presentar una propuesta que ofrezca resultados más amplios sobre las condiciones de calidad en el empleo de los trabajadores de la zona metropolitana de Monterrey, por lo tanto se incorporan elementos de carácter cualitativo sobre las percepciones del trabajador respecto a las condiciones laborales más allá de tener información sobre el salario y la jornada de trabajo. Los aportes en los cuales se basa esta investigación tienen enfoques variados, dado que unos consideran elementos extrínsecos a las relaciones laborales como el desarrollo del trabajador, la relación con los superiores y la posibilidad de realizar la actividad laboral en una edad más avanzada, estos elementos proporcionan información que complementa el estudio sobre las condiciones laborales lo cual se puede sumar a los datos que se tienen sobre prestaciones y remuneraciones, con la posibilidad de clasificar a los trabajadores de acuerdo a las condiciones que se establecen para determinar las categorías de empleo entre malo y bueno y la relación que pudiera encontrarse de acuerdo al mecanismo de búsqueda utilizado para conseguir el empleo.

## **2.1.- Justificación**

Se busca conocer la dinámica en la frecuencia de uso de los mecanismos de búsqueda de empleo de los trabajadores asalariados de la zona metropolitana de Monterrey, identificar la preferencia de un mecanismo u otro, de acuerdo a las características sociodemográficas de cada individuo. Deduciendo que una alta frecuencia de uso representa efectividad y la eficiencia en relación al nivel de calidad del empleo acorde a las prestaciones que se consiguen.

En particular se aborda el tema de los mecanismos de búsqueda de empleo en el mercado laboral mexicano, siendo la zona metropolitana de Monterrey el espacio de análisis en particular. Se pretende identificar la relación que existe entre las características de los individuos y el mecanismo de búsqueda de empleo que utilizan, ya sea formal o informal y presentar la relación que existe de acuerdo al mecanismo de búsqueda utilizado y el tipo de empleo conseguido, es decir, si los mecanismos tienen un impacto en la calidad de empleo.

Luego de revisar los referentes teóricos y la evidencia empírica surge la necesidad de entender la forma en que se vincula la oferta y demanda de trabajo, particularmente saber qué mecanismos utilizan los buscadores para conseguir empleo, saber cual es utilizado con más frecuencia y analizar la calidad de empleo.

Los estudios realizados en otros países han arrojado información relevante que permite optimizar las acciones de búsqueda de empleo y contratación tanto para el sector público y privado, como la reducción de costos de búsqueda y la elección de personal adecuado para las vacantes ofrecidas.

Ya que no existen investigaciones sobre los mecanismos de búsqueda de empleo para México, es apropiado abordar este tema que en otros países ha sido de gran

relevancia en el mercado laboral, hacer una propuesta analizando los cambios que pudieron presentarse en los años 2005 y 2015 e identificar el cambio en la frecuencia de uso de los mecanismos de búsqueda de empleo y también el efecto de la preferencia sobre la calidad del empleo que se consigue, vinculando las características sociodemográficas de los individuos.

## **2.2.- Propósito**

Estudiar la frecuencia en el uso de los mecanismos de búsqueda de empleo en la zona metropolitana de Monterrey, con la finalidad de comparar si se han dado cambios en la forma de buscar empleo debido a la preferencia por otros mecanismos. Además, reconocer la relación de los mecanismos con la calidad del empleo y si existe condición con las características sociodemográficas de los buscadores.

## **2.3.- Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son los mecanismos mediante los cuales los trabajadores de la zona metropolitana de Monterrey consiguieron con mayor frecuencia el último empleo?
- ¿Las características sociodemográficas influyen en el mecanismo de búsqueda de empleo que utilizan los trabajadores de la zona metropolitana de Monterrey?
- ¿El mecanismo de búsqueda está asociado con determinado nivel de calidad en el empleo?

## **2.4.- Problema de Investigación**

Debido a que no se han realizado investigaciones en México sobre los mecanismos de búsqueda de empleo, este proyecto plantea conocer la relación que existe entre características como la edad, sexo, escolaridad y estado civil de los ocupados y los mecanismos utilizados para conseguir empleo, también vincular la elección del mecanismo de búsqueda a la calidad en el empleo conseguido. Si bien, no se había presentado una investigación con un planteamiento similar en México, en la literatura revisada sobre investigaciones en países como Estados Unidos o Colombia se encuentra que existe un efecto positivo respecto a la elección de ciertos mecanismos de búsqueda de empleo, debido a que ofrecen más información sobre las condiciones del mercado y representan mejor calidad en el empleo.

## **2.5.- Objetivos**

### **2.5.1.- Objetivo General**

Medir la frecuencia del uso y la probabilidad de elección de los Mecanismos de búsqueda de empleo con relación a las características sociodemográficas de los ocupados asalariados y vincular la elección del mecanismo con los resultados en la calidad del empleo obtenido, haciendo una comparación entre los años 2005 y 2015.

### **2.5.2.- Objetivos Particulares**

- Conocer la frecuencia en el uso de los mecanismos de búsqueda de empleo en la zona metropolitana de Monterrey y observar si se ha dado un cambio del año 2005 al 2015.
- Determinar si existe relación entre las características sociodemográficas de los ocupados y la preferencia por determinado mecanismo en la búsqueda de empleo.
- Identificar la relación entre los mecanismos de búsqueda y la calidad del empleo al analizar si existe una condición entre el mecanismo mediante el cual se consiguió el último empleo y las condiciones de trabajo (salario, prestaciones, jornada laboral, etc.)
- Comparar la probabilidad de elección de un mecanismo de búsqueda de empleo para los ocupados en relación a variables sociodemográficas como el sexo, la edad y el nivel de escolaridad.

### **2.5.3.- Hipótesis**

1. Existe un cambio en la frecuencia de uso de los mecanismos de búsqueda de empleo de 2005 a 2015, siendo que en 2005 el uso se concentraba en mecanismos como el lugar de trabajo o los programas de empleo temporal y para 2015 el uso aumente en mecanismos como el internet o las bolsas de empleo
2. Características como la edad o la escolaridad están asociadas a la elección del mecanismo de búsqueda
3. La calidad en el empleo depende del mecanismo de búsqueda utilizado y de las características del empleado

## CAPITULO II

### ZONA DE ESTUDIO

#### **1.- Pertinencia de estudio de la Zona Metropolitana de Monterrey**

La zona metropolitana de Monterrey se ha consolidado como una región importante para la economía Mexicana, su contribución al PIB la ha colocado entre las tres principales junto al Distrito Federal y Guadalajara. El dinamismo de la zona y la diversidad de las actividades económicas hacen de Monterrey un espacio del cual se pueden obtener interesantes hallazgos sobre el mercado de trabajo.

Es por eso que se planteó el interés de trabajar con la información de la zona metropolitana de Monterrey para encontrar las particularidades sobre la vinculación entre los buscadores de empleo y las vacantes, es decir, entender la forma de contacto entre la oferta y demanda de trabajo. En consecuencia, realizar una investigación a nivel de zona metropolitana ofrece mayor riqueza en cuanto al análisis, dado que el valor estadístico a este nivel es más representativo que a nivel municipal o de entidad federativa por el flujo entre oferentes y demandantes en un demarcación geográfica con poca interacción.

Ya que la zona metropolitana de Monterrey es una de las zonas más importantes del país, la riqueza en la información disponible y la amplitud de cualquier análisis que pudiera hacerse, la convierten en una zona atractiva para la investigación, su diversidad cultural y la diversificación de su economía permiten plantear un conjunto de objetivos que podrán ser alcanzados con éxito.

## **2.- Caracterización de la Zona Metropolitana de Monterrey**

La consideración de un análisis espacial delimitado a Zona Metropolitana surge de la importancia económica y geográfica que representa esta configuración espacial. De forma general, la importancia de las zonas metropolitanas radica en cuatro elementos. Sobrino 2003b:

- a) Un componente de tipo demográfico, por el volumen de población y movilidad de tipo centro-periferia.
- b) El mercado de trabajo, expresado por el perfil económico y de empleo y la ubicación sectorial en el territorio.
- c) La configuración espacial, que es determinada por la expansión urbana.
- d) La delimitación político-administrativa, en función de los gobiernos locales involucrados.

La ventaja del uso de información a un nivel de zona metropolitana permite hacer un análisis a mejor detalle de la interacción que existe entre los agentes económicos. Las zonas metropolitanas ofrecen mayor información, dado que la actividad económica es más intensa en comparación con las localidades y las entidades.

En cuanto a las relaciones laborales, dentro de las entidades, las zonas metropolitanas motivan los desplazamientos laborales, que constituyen un importante indicador de integración, reflejan las relaciones económicas y la dependencia entre las localidades de la entidad y sobre todo en las localidades que conforman la zona metropolitana. La conformación del mercado de trabajo se considera como un elemento que contribuye en la organización espacial dado que aumenta la oferta laboral y el rango de movilidad entre los buscadores se amplía, encontrando una diversidad de ofertas de trabajo.

La zona metropolitana de Monterrey, es una de las tres zonas metropolitanas más importantes del país, su intensa actividad económica la ha colocado como una

zona con altos niveles de crecimiento y desarrollo económico, en el año 2014<sup>3</sup> Nuevo León reportó un nivel de producción bruta de 1, 254, 493,911.00 de pesos, lo que representó el 11.68% del valor agregado bruto a nivel nacional y participando con el 8.49% de personal ocupado total.

Como se puede apreciar en la **tabla 5**, de los municipios que conforman la zona metropolitana el municipio de Monterrey es el que concentra el mayor porcentaje de población registrada para el Censo de población y vivienda del año 2010<sup>4</sup>, seguido por Guadalupe y Apodaca.

Tabla 5.- Población total por municipios que conforman la zona metropolitana de Monterrey

<b>Municipio</b>	<b>Población 2010</b>	
<b>Zona metropolitana de Monterrey</b>	<b>4 106 054</b>	
Monterrey	1 135 550	27.7%
Guadalupe	678 006	16.5%
Apodaca	523 370	12.7%
San Nicolás de los Garza	443 273	10.8%
General Escobedo	357 937	8.7%
Santa Catarina	268 955	6.6%
Juárez	256 970	6.3%
García	143 668	3.5%
San Pedro Garza García	122 659	3.0%
Cadereyta Jiménez	86 445	2.1%
Santiago	40 469	1.0%
Salinas Victoria	32 660	0.8%
Carmen	16 092	0.4%

**Fuente: Censo de Población 2010 (INEGI)**

<sup>3</sup> Con información del Censo Económico de 2014

<sup>4</sup> La información tratada en este apartado solo incluye datos de la población ocupada que habita en la zona metropolitana, no se contempla información sobre zonas rurales ni localidades registradas en los censos, así como solo de las actividades secundarias y terciarias.

La **tabla 6** muestra que es en Monterrey donde se concentra el mayor número de población ocupada, lo que representa un 46% del total de la zona metropolitana. Carmen y Salinas Victoria son las ciudades con menor porcentaje de participación en la fuerza laboral de la zona metropolitana, según los datos del Censo Económico de 2014. De la misma información se obtuvo que la fuerza laboral está representada por los hombres en un 65% en comparación al 35% que representa la fuerza laboral femenina.

Tabla 6.- Población ocupada por municipio y género de la zona metropolitana de Monterrey con información del censo económico de 2014

Municipio	Población Ocupada	Hombres	Mujeres
<b>Zona metropolitana de Monterrey</b>	<b>1,160,724</b>	<b>755,489</b>	<b>405,235</b>
Apodaca	115,816	75,096	40,720
Cadereyta Jiménez	16,789	12,173	4,616
Carmen	3,650	2,652	998
García	16,594	13,049	3,545
San Pedro Garza García	80,997	48,136	32,861
General Escobedo	44,880	30,332	14,548
Guadalupe	114,592	71,359	43,233
Juárez	15,022	9,578	5,444
Monterrey	533,175	341,608	191,567
Salinas Victoria	3,419	2,467	952
San Nicolás de los Garza	136,663	91,451	45,212
Santa Catarina	71,789	52,807	18,982
Santiago	7,338	4,781	2,557

Fuente: Censo Económico 2014 (INEGI)

Como se observa en la **tabla 7**, la mayoría de la población ocupada y asalariada de la zona metropolitana de Monterrey se encuentra con pareja para ambos años, se puede notar una distribución cargada hacia los más jóvenes dado que se percibe una cifra proporcional entre los jóvenes de 20 a 29 años que reportan estar casados. La concentración de valores se ubica en el grupo de edad entre los 20 a 29 años para 2005 y 2015, por lo tanto se tiene que la mayoría de los ocupados en la zona metropolitana se encuentran con pareja, siendo los mayores

de 30 y hasta los 60 años donde se mantiene más alta la distribución. Estos resultados pueden aproximar al supuesto sobre la frecuencia en el uso de los mecanismos en relación al estado civil, dado que la mayoría de la población en la zona metropolitana reporta tener pareja. Como lo que plantea Kuhn y Skuterud (2004), para los casados se puede suponer una preferencia elevada hacia el uso de las redes sociales como mecanismo de búsqueda dado que las personas casadas cuentan con mas contactos entre su familia y la familia política encontrando mayor flujo de información entre los integrantes de su red.

Tabla 7.- Estado civil por grupo de edad para ocupados asalariados de la zona metropolitana en 2005 y 2015

Estado Civil	Grupos de Edad					Total
	15 a 19	20 a 29 a	30 a 39 a	40 a 49 a	50 a 65 a	
sin pareja	79,358 <i>18.27</i>	218,419 <i>50.29</i>	73,628 <i>16.95</i>	35,584 <i>8.19</i>	27,301 <i>6.29</i>	434,290 <i>100</i>
con pareja	7,932 <i>1.35</i>	121,337 <i>20.62</i>	196,157 <i>33.34</i>	167,624 <i>28.49</i>	95,342 <i>16.2</i>	588,392 <i>100</i>
<b>Total 2005</b>	87,290 <i>8.54</i>	339,756 <i>33.22</i>	269,785 <i>26.38</i>	203,208 <i>19.87</i>	122,643 <i>11.99</i>	1,022,682 <i>100</i>
sin pareja	69,415 <i>12.76</i>	241,073 <i>44.3</i>	103,351 <i>18.99</i>	77,594 <i>14.26</i>	52,744 <i>9.69</i>	544,177 <i>100</i>
con pareja	5,150 <i>0.69</i>	110,046 <i>14.67</i>	235,361 <i>31.37</i>	227,636 <i>30.34</i>	172,039 <i>22.93</i>	750,232 <i>100</i>
<b>Total 2015</b>	74,565 <i>5.76</i>	351,119 <i>27.13</i>	338,712 <i>26.17</i>	305,230 <i>23.58</i>	224,783 <i>17.37</i>	1,294,409 <i>100</i>

• *Las cantidades en cursiva (abajo) representan los valores en porcentaje*

Fuente: ENOE primer trimestre 2005 y 2015

Sobre el nivel de escolaridad de los ocupados, en la **tabla 8** se tiene que el nivel reportado con más frecuencia es el de educación básica, que representa el 48%, seguido por la educación media superior con un 28% y finalmente el nivel profesional con 20%. De la población en general, el porcentaje de personas que reportaron ningún nivel educativo, personas con edades entre 50 y 65 años, es similar a las personas que reportaron un grado académico de posgrado en 2005.

Tabla 8.- Niveles de escolaridad por grupo de edad para los años 2005 de la zona metropolitana de Monterrey

Escolaridad	Grupos de Edad					Total
	15 a 19	20 a 29 a	30 a 39 a	40 a 49 a	50 a 65 a	
Ninguno	0	1,469	2,066	3,111	6,365	13,011
	<i>0</i>	<i>11.29</i>	<i>15.88</i>	<i>23.91</i>	<i>48.92</i>	<i>100</i>
	<i>0</i>	<i>0.43</i>	<i>0.77</i>	<i>1.53</i>	<i>5.19</i>	<i>1.27</i>
Ed. Básica	55,094	165,281	115,484	90,802	69,238	495,899
	<i>11.11</i>	<i>33.33</i>	<i>23.29</i>	<i>18.31</i>	<i>13.96</i>	<i>100</i>
	<i>63.12</i>	<i>48.65</i>	<i>42.81</i>	<i>44.68</i>	<i>56.45</i>	<i>48.49</i>
Media Superior	27,751	94,182	88,017	58,432	23,170	291,552
	<i>9.52</i>	<i>32.3</i>	<i>30.19</i>	<i>20.04</i>	<i>7.95</i>	<i>100</i>
	<i>31.79</i>	<i>27.72</i>	<i>32.62</i>	<i>28.75</i>	<i>18.89</i>	<i>28.51</i>
Profesional	4,445	78,269	59,982	43,814	19,623	206,133
	<i>2.16</i>	<i>37.97</i>	<i>29.1</i>	<i>21.26</i>	<i>9.52</i>	<i>100</i>
	<i>5.09</i>	<i>23.04</i>	<i>22.23</i>	<i>21.56</i>	<i>16</i>	<i>20.16</i>
Posgrado	0	555	4,236	7,049	4,247	16,087
	<i>0</i>	<i>3.45</i>	<i>26.33</i>	<i>43.82</i>	<i>26.4</i>	<i>100</i>
	<i>0</i>	<i>0.16</i>	<i>1.57</i>	<i>3.47</i>	<i>3.46</i>	<i>1.57</i>
Total	87,290	339,756	269,785	203,208	122,643	1,022,682
	<i>8.54</i>	<i>33.22</i>	<i>26.38</i>	<i>19.87</i>	<i>11.99</i>	<i>100</i>
	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

- *Las cantidades en cursiva representan los valores en porcentaje*
- *La segunda línea se lee hacia la derecha y la tercera hacia abajo*

**Fuente ENOE primer trimestre 2005 y 2015**

Como se puede ver en la **tabla 9**, en 2015 se mantiene una participación porcentual similar en los niveles de educación dado que en el nivel básico, medio superior y profesional no hubo una variación que representara un cambio, en el nivel básico se reportó una proporción del 48%, en media superior un 28% y para profesional 20%, cabe destacar que en 2015 el nivel de posgrado tuvo un incremento, en 2005 las personas con posgrado representaban el 1.57% y para 2015 la cifra paso a 2.38%.

El cambio en la proporción de los niveles educativos podría significar un impacto en la forma de buscar empleo dado que las personas con mayor nivel educativo

optan por los mecanismos formales, encontrando alta preferencia en mecanismos como el lugar de trabajo o los intermediarios y a la vez esta preferencia en la búsqueda se puede traducir en empleos de calidad. Como lo plantean Ponzo y Scoppa (2008) las personas con mayor nivel educativo tienden a buscar empleo por mecanismos formales, logrando niveles de salario más elevados en comparación con las personas con niveles educativos más bajos a quienes les corresponden salarios más bajos.

Tabla 9.- Niveles de escolaridad por grupo de edad para los años 2015 de la zona metropolitana de Monterrey

Escolaridad	Grupos de Edad					Total
	15 a 19	20 a 29 a	30 a 39 a	40 a 49 a	50 a 65 a	
Ninguno	0	786	1,160	1,552	3,283	6,781
	0	11.59	17.11	22.89	48.41	100
	0	0.22	0.34	0.51	1.46	0.52
Ed. Básica	37,279	110,229	146,002	126,939	117,910	538,359
	6.92	20.47	27.12	23.58	21.9	100
	50	31.39	43.11	41.59	52.46	41.59
Media Superior	31,580	109,700	93,260	96,354	44,450	375,344
	8.41	29.23	24.85	25.67	11.84	100
	42.35	31.24	27.53	31.57	19.77	29
Profesional	5,706	126,010	88,619	74,578	48,240	343,153
	1.66	36.72	25.82	21.73	14.06	100
	7.65	35.89	26.16	24.43	21.46	26.51
Posgrado	0	4,394	9,671	5,807	10,900	30,772
	0	14.28	31.43	18.87	35.42	100
	0	1.25	2.86	1.9	4.85	2.38
Total	74,565	351,119	338,712	305,230	224,783	1,294,409
	5.76	27.13	26.17	23.58	17.37	100
	100	100	100	100	100	100

- La primera línea representa los valores nominales
- La segunda línea se lee hacia la derecha y la tercera hacia abajo, representan valores porcentuales

**Fuente ENOE primer trimestre 2005 y 2015**

De acuerdo con la encuesta intercensal de 2015, el promedio de escolaridad de la población de quince años y más para México fue de 9.1 años mientras que para

Nuevo León fue de 10.2, el segundo lugar a nivel nacional después del Distrito Federal que reportó una cifra de 11.1 años.

Un dato que está vinculado con la formalidad del empleo es la seguridad social, esta información puede hacer referencia también a la calidad en el empleo, dado que es una prestación que se toma en cuenta al realizar búsqueda de empleo. En la **tabla 10** se puede ver la población por grupo de edad que cuenta con servicio médico, de lo cual se tiene que en 2005 los trabajadores sin servicio médico representaron una 23%, al analizarlo por edades se encuentra que del total de los encuestados que en 2005 reportaron no contar con servicio médico el 46% fueron personas con edad de 15 a 19 años y un 25% los de 50 a 65. Comparado con lo que se tiene en 2015, la proporción de encuestados son servicio médico es similar para los grupos de edad, solo que ahora se redujo a menos de una unidad (.77%).

De lo anterior se puede destacar que son los jóvenes quienes apenas se insertan en el mercado laboral los sujetos que carecen del servicio médico, dado que realizan actividades de baja remuneración y con jornada de trabajo parcial debido a que combinan trabajo y escuela en algunos casos. Llamas y Rubio (2015) plantean que los jóvenes se encuentran vulnerados de sus derechos laborales por la falta de seguridad social, lo que los motiva a moverse hacia empleos con mejores salarios y prestaciones, en tanto el individuo no contraiga compromisos que ameriten mejores condiciones de vida. En el mismo sentido se tiene que las personas de mayor edad están forzadas a conseguir empleos con prestaciones de seguridad social por la proximidad que tienen al retiro por edad avanzada.

En ambos años alrededor del 75% de la población reportó contar con servicio médico, lo que supone que existen buenas condiciones laborales dado que esta variable se relaciona con la formalidad y a su vez se puede tener una idea de las condiciones de calidad en el empleo de la zona metropolitana de Monterrey, situación que será analizada más adelante.

Tabla 10.- Ocupados asalariados por grupo de edad y condición de servicio médico en 2005 y 2015

Servicio Médico	Grupos de Edad					Total
	15 a 19	20 a 29 a	30 a 39 a	40 a 49 a	50 a 65 a	
No tiene	40,496	83,232	45,123	39,458	31,626	239,935
	16.88	34.69	18.81	16.45	13.18	100
	46.39	24.5	16.73	19.42	25.79	23.46
Si tiene	46,794	256,524	224,662	163,750	91,017	782,747
	5.98	32.77	28.7	20.92	11.63	100
	53.61	75.5	83.27	80.58	74.21	76.54
<b>Total 2005</b>	87,290	339,756	269,785	203,208	122,643	1,022,682
	8.54	33.22	26.38	19.87	11.99	100
	100	100	100	100	100	100
No tiene	38,644	73,199	66,136	65,063	50,669	293,711
	13.16	24.92	22.52	22.15	17.25	100
	51.83	20.85	19.53	21.32	22.54	22.69
Si tiene	35,921	277,920	272,576	240,167	174,114	1,000,698
	3.59	27.77	27.24	24	17.4	100
	48.17	79.15	80.47	78.68	77.46	77.31
<b>Total 2015</b>	74,565	351,119	338,712	305,230	224,783	1,294,409
	5.76	27.13	26.17	23.58	17.37	100
	100	100	100	100	100	100

- La primera línea representa los valores nominales
- La segunda línea se lee hacia la derecha y la tercera hacia abajo, representan valores porcentuales

Fuente ENOE primer trimestre 2005 y 2015

### 3.- Determinantes de la efectividad y eficiencia

Los buscadores de empleo desean obtener la información necesaria para determinar cuál es la mejor decisión que han de tomar respecto a la forma de buscar empleo, por lo tanto se necesita saber que mecanismo es la mejor opción para conseguir un buen empleo, en cuanto a tiempo, costos y resultados.

Reid (1972) plantea que es difícil comparar los mecanismos de búsqueda de empleo debido a las variaciones en la forma o la intensidad con que se usa cada mecanismo, ya que son diferentes, lo que no refleja suficiente información para determinar un patrón en la preferencia de búsqueda particular como general, ni se puede conocer el periodo de tiempo por el cual se utilizó cada mecanismo. Por lo tanto el periodo de desempleo puede ser aplicado como prueba de la eficacia de un mecanismo de búsqueda, considerando que al colocar a un individuo en poco tiempo, ese mecanismo resultara efectivo.

Márquez y Ruiz-Tagle (2004) plantearon que la eficiencia de un mecanismo se encuentra en la probabilidad de transición de la condición laboral de los individuos, es eficiente el mecanismo que permite a un sujeto desempleado conseguir trabajo con relación a sus características personales y el historial laboral con que cuentan, la transición se clasificó en tres categorías, empleado, inactivo y desempleado. Agregando al análisis el uso de las agencias de empleo, los anuncios, el llenado de solicitudes y otros, encontrándose aquí las recomendaciones de amigos o familiares). Plaza (2013) define como mecanismo eficiente aquel que con mayor frecuencia ayuda a conseguir empleo, esto sin considerar el tiempo que tardó en colocarse el buscador y considera un mecanismo como efectivo en relación al tiempo en que el individuo permanece empleado luego de ser colocado por determinado mecanismo.

En esta investigación se determinará a un mecanismo como efectivo en relación a la frecuencia en que fue utilizado para conseguir empleo, lo que corresponde a una efectividad por la preferencia de los buscadores, por lo tanto será efectivo el mecanismo que a más personas ayudó a conseguir empleo. Para determinar la eficiencia de un mecanismo se va a tomar en cuenta la calidad del empleo que se tiene de acuerdo al mecanismo utilizado, por lo tanto, se hará un cruce entre los mecanismos de búsqueda de empleo y el indicador de calidad, teniendo entonces el nivel de calidad en el empleo en relación al mecanismo utilizado; por lo tanto será un mecanismo eficiente el que logre colocar a los buscadores en empleos de calidad.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA

#### **1.- Clasificación de los mecanismos de búsqueda de empleo**

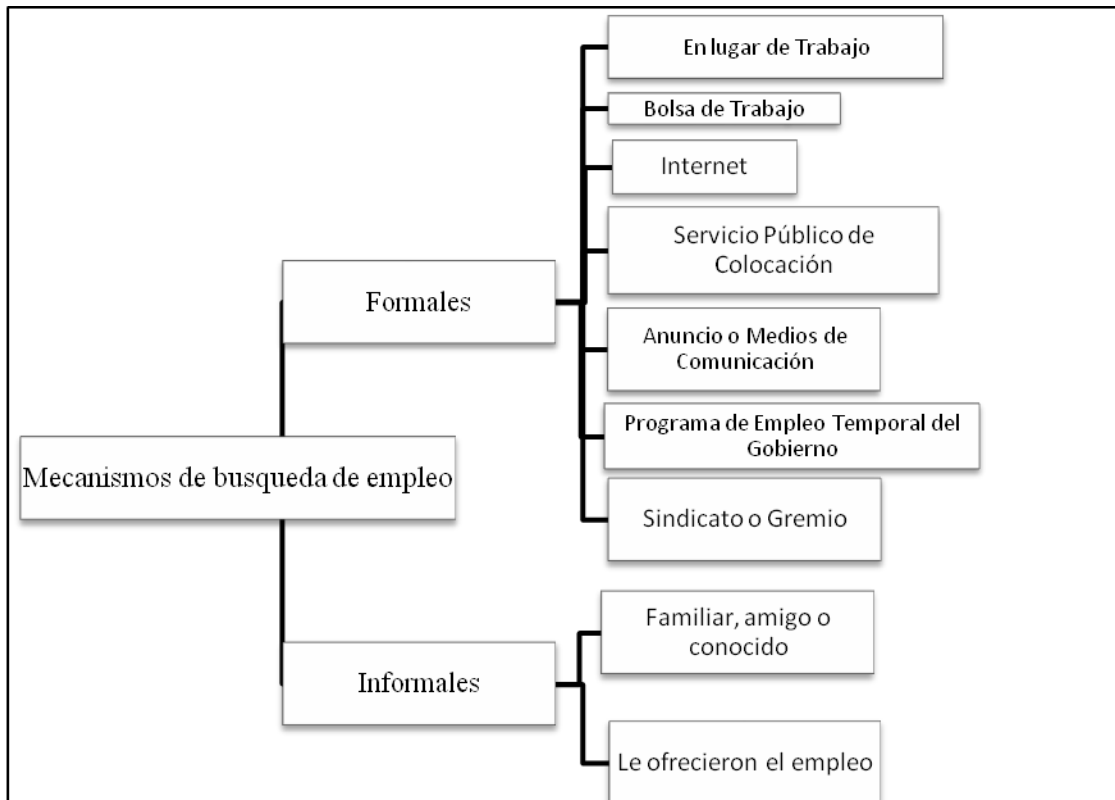
La población que será analizada en este trabajo es aquella que reporta encontrarse ocupada y con ingresos salariales en un rango de edad entre los 16 y 65 años. De acuerdo a la clasificación de los mecanismos de búsqueda de empleo que hace Reid (1972), con las respuestas que aparecen en el cuestionario de la ENOE, hago una clasificación las formas en que se consiguió el último empleo. La búsqueda mediante familiares o conocidos y la oferta de trabajo son clasificadas como mecanismos informales, por tener acceso privilegiado a la información de la vacante debido a la relación que se tiene con el referente, el resto de los mecanismos queda como formal por ser de libre acceso.

Esta clasificación servirá para hacer una comparación de dos opciones de forma similar a los planteamientos de los referentes teóricos donde se comparan las condiciones de calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda de empleo utilizados siendo estos formales o informales, clasificados en solo dos categorías, para tener un panorama que permita hacer comparaciones de las condiciones laborales en la zona metropolitana de Monterrey, la frecuencia en el uso de los mecanismos y la calidad en el empleo.

Se presenta en **la gráfica 4**, una categorización con los mecanismos que se encuentran en la ENOE, se hizo una clasificación con la definición más apropiada de las teorías empíricas antes presentadas. Quedando entonces como mecanismos formales aquellos donde la información sobre las vacantes es

regulada y de libre acceso para el los buscadores en general y como mecanismos informales, serán los que transfieren información privilegiada la cual puede representar una ventaja ante otros buscadores, como las referencias o las ofertas de empleo directas.

**Gráfica 4.- Clasificación de los mecanismos de búsqueda de empleo en formales e informales**



Elaboración Propia con base en la clasificación de Reid (1972)

## 2.- Coeficiente de Preferencia de los mecanismos de búsqueda de empleo

Para lograr un análisis mas preciso de los datos, dada la heterogeneidad de la frecuencia en el uso de los mecanismos de búsqueda de empleo es necesario definir un indicador que permita hacer comparable la información en términos homogéneos. Se hace uso de una técnica de análisis económico regional

aplicando un coeficiente de especialización respecto al uso reportados de los mecanismos, esto en relación a la proporción de individuos por grupos, ya sea de edad o nivel de escolaridad y la población total del grupo seleccionado en la zona Metropolitana de Monterrey. Para hacer este análisis se aplica la metodología de Flegg et al (1995 y 1997) que nos lleva a obtener un coeficiente de localización de industria cruzada, esta metodología permite conocer el valor en términos de participación que tiene determinado sector de actividad económica en el producto interno bruto.

$$LQ_i = \left( \frac{\frac{GDP_{i,r}}{GDP_r}}{\frac{GDP_i}{GDP}} \right)$$

Para esta investigación se hará la aplicación del método, siendo que en lugar del PIB, se utilizarán los valores de personas ocupadas por grupos, ya sea de edad, nivel de escolaridad o estado civil y el total de la población, quedando de la siguiente manera:

$$PQ_i = \left( \frac{\frac{FM_{i,j}}{TG_j}}{\frac{TM_i}{TG}} \right)$$

Dónde:

$PQ_i$  = Coeficiente de Preferencia del mecanismo i

$FM_{i,j}$  = Frecuencia en el uso del mecanismo i para el grupo j

$TG_j$  = Total de frecuencia de uso para el grupo j

$TM_i$  = Valor total de frecuencia de uso para el mecanismo i

$TG$  = Total de frecuencia de uso

El coeficiente permite hacer una comparación en términos relativos de la representatividad en la preferencia de los mecanismos de búsqueda de empleo.

Se utiliza como una medida de la representatividad con la finalidad de conocer donde se concentra la distribución en términos relativos, ya que se puede saber si existe similitud o diferencia en la preferencia de los mecanismos en el sentido de que los valores mostrarán si existe sobre representatividad en el valor total de la población que conforma determinados grupos de análisis.

### **3.- La calidad del empleo**

Para medir la calidad de un empleo se requiere tomar en cuenta un conjunto de elementos derivados de la relación laboral, es decir, información referente a las condiciones de trabajo, la jornada o el horario, más allá de analizar solo el nivel de ingresos que perciben los trabajadores.

La calidad del empleo puede definirse como “un conjunto de factores vinculados al trabajo que son expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación universal, que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores” (Farné 2003:15) En esta investigación para determinar si un empleo es de calidad se han de considerar además variables que contengan información sobre prestaciones laborales, estabilidad laboral y tiempo disponible para actividades de recuperación.

#### **3.1.- Conceptos para determinar la calidad del empleo**

La calidad en el empleo requiere ser planteada con una perspectiva amplia y puede ser medida mediante la elección de variables que se vinculen con información sobre las condiciones de trabajo ya sea sobre el salario o sobre valores referentes a la satisfacción de trabajador, en seguida se presentan los conceptos que se emplean en esta investigación para medir la calidad del empleo.

- *Estabilidad laboral.*- Tener un contrato de base o por tiempo indeterminado representa la seguridad de contar con trabajo estable, además que este tipo de trabajos incluyen beneficios por antigüedad, un empleo de base representa seguridad del ingreso.
- *Nivel de ingresos.*- Para considerar un nivel de ingresos de calidad, el salario debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del hogar, es por esto que se considera que un empleado deberá contar con un ingreso mayor o igual a la línea de bienestar que establece CONEVAL (2009).
- *Seguridad y previsión social.*- En este rubro se incluyen las prestaciones que deben otorgarse a los trabajadores en un empleo formal, como el servicio médico, otra prestación es el ahorro para el retiro, ya que con esta prestación pueden obtener su pensión, con el crédito de vivienda los trabajadores tienen la posibilidad de adquirir un bien que representa su patrimonio. El conjunto de prestaciones antes descritas se encuentran garantizadas en la Ley Federal del Trabajo por lo tanto, cualquier patrón debe ofrecerlas a sus trabajadores sin distinción.
- *Satisfacción en el trabajo.*- Con esta variable se puede tener un valor aproximado de la satisfacción laboral de un empleado, se busca saber si el trabajador está en búsqueda de otro empleo, de ser así se puede tomar esa respuesta como un indicador de insatisfacción, pero caso contrario, si el trabajador responde que no busca otro empleo se entenderá como que siente satisfacción en el trabajo donde se encuentra. Lo que lleva a concluir que los trabajadores que no buscan moverse de su empleo sienten que su trabajo es bueno, se sienten satisfechos con el empleo.
- *Repercusión de la jornada laboral en la salud.*- Esta variable incorpora cuatro categorías, las cuales hacen referencia al horario de trabajo.

Trabajar de noche afecta en las condiciones de salud, por lo tanto se considera como de mala calidad el trabajo que tiene horario nocturno así como el no tener un horario de trabajo estable ya que implican un desorden en la rutina de vida tanto laboral como social. Se establece entonces que el horario de trabajo que representa calidad en el empleo será el que se realiza en un horario diurno y estable.

- *Un día para descansar y convivir con la familia.*- Esta variable captura los minutos y horas de trabajo reportadas en domingo, se propone que una persona que trabaja en domingo no dedica tiempo para convivir con la familia el día que culturalmente se dedica al descanso y la recreación. La regulación laboral establece que por cada seis días de trabajo se debe descansar uno, preferentemente el domingo y cuando no sea así se pagara una prima proporcional al salario por cada domingo trabajado.
- *Disponibilidad de tiempo para realizar actividades diferentes al trabajo.*- En esta variable se consideran las horas reportadas por trabajador en la semana, se considera que un trabajo de calidad es el que se lleva a cabo durante 24 horas para los trabajos de tiempo parcial y 48 los de jornada completa agregando horas extras de trabajo al día, planteando una jornada de calidad que realiza durante 56 horas a la semana. Para considerar una jornada de trabajo que reduce el indicador de calidad se considera que la jornada sea menor a las 24 horas por semana y mayor a las 56 horas.

### **3.2- Calidad en el empleo: el ingreso por dependientes**

Para determinar la calidad del empleo con referencia al ingreso se tomará como referencia un nivel de ingreso al cual pueda considerarse como suficiente para cubrir sus necesidades básicas, es decir, que el ingreso es igual o mayor a la línea de bienestar alimentaria mas no alimentaria. Como referencia se tomarán en

cuenta los valores que publica el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, donde se ha establecido con base en los valores del Índice Nacional de precios al consumidor y la canasta básica el nivel de ingresos que una persona requiere para consumir los productos de la canasta básica y la compra de bienes indispensables para un estilo de vida digno.

En la **tabla 11** se presentan los valores comparados de la línea de bienestar mínimo para los años 2005 y 2015, resaltando los valores del primer trimestre, los cuales coinciden con el periodo de análisis de la investigación. Para el primer trimestre de 2005 la línea de bienestar mínimo, en promedio alcanzó un valor de \$1, 062.98 pesos y la alimentaria mas no alimentaria fue de \$2478.91 pesos. Para el primer trimestre de 2015 la línea de bienestar mínimo fue de \$1264.50 pesos y la alimentaria más no alimentaria de \$2 605 pesos por persona.

Tabla 11.- Líneas de bienestar, valores mensuales por persona del primer trimestre de 2005 y 2015 y valores medios del trimestre.

Líneas de Bienestar CONEVAL		Bienestar Mínimo (Canasta alimentaria)	Bienestar (Alimentaria más no alimentaria)
2005	Ene	\$711.46	\$1,658.58
	Feb	\$708.63	\$1,657.56
	Mar	\$717.47	\$1,668.71
Costo medio nominal de la canasta		\$712.52	\$1,661.62
Costo medio real de la canasta		\$1062.98	\$2478.91
2015	Ene	\$1,265.85	\$2,601.64
	Feb	\$1,256.67	\$2,598.33
	Mar	\$1,271.10	\$2,615.15
Costo medio real de la canasta		\$1,264.5	\$2,605.0

Fuente: CONEVAL

En la **tabla 12** se muestra la proporción de habitantes por grupo de edad para determinar la proporción de integrantes que habitan en el hogar de acuerdo a los rangos de edad que establece CONEVAL y de esta forma tener una estimación de la composición del hogar en la zona metropolitana de Monterrey. La proporción de habitantes por grupo de edad:

$$\text{Dept} = \text{PT}/\text{PO}$$

Dónde:

**Dept:** Número de dependientes por trabajador

**PO:** Población ocupada

**PT:** Población Total

Tabla 12.- Ingresos por hogar necesarios al mes para cubrir las necesidades del hogar por número de dependientes para 2005 y 2015 respecto a la línea de bienestar

	2005	2015
Población Total	3,471,308	4,082,241
Población Ocupada asalariada	1,103,263	1,405,530
Dependientes por trabajador	2.43	2.90
Costo de la canasta alimentaria por dependientes.	\$ 3344.56	\$ 3672.63
Costo de la canasta alimentaria mas no alim. por dependientes	\$ 6038.63	\$ 7566.11
Valor igual a 3 veces el costo de la canasta alimentaria mas no alim. por dependientes	\$ 18115.89	\$ 22698.33

Fuente: Elaboración propia con información de CONEVAL y ENOE

En 2005 el nivel de ingreso adecuado para cubrir las necesidades mínimas de un hogar con 2.43 dependientes, el ingreso para lograr el bienestar mínimo debería ser igual o mayor a \$ 3 344.56 pesos y para alcanzar un nivel de bienestar (canasta alimentaria mas no alimentaria) se requerirá un ingreso mensual de \$6 038.63 pesos. En 2015, como el número de dependientes es de 2.90, se tiene que el nivel de ingreso para alcanzar el bienestar mínimo el salario debería ser igual o mayor a \$ 3 672.63 mientras que para completar el valor de la canasta alimentaria más no alimentaria el salario adecuado sería de \$7 566.11.

A partir de los ingresos reportados en la ENOE se hará una clasificación donde los asalariados que reporten ingresos iguales o superiores a los que se establecieron

como ingresos necesarios para el bienestar mínimo, para determinar el nivel de calidad en el empleo con relación a los ingresos, siendo que quienes se encuentran por debajo de ese monto estarán en condiciones malas de calidad de empleo en función del ingreso. Se hace una clasificación en la cual se plantean las categorías de ingreso respecto al nivel de salario reportado donde se considera que una categoría será la que contenga a los niveles de salario que se encuentran debajo de la línea de bienestar mínimo, en la segunda se encontrarán los ingresos superiores a la línea de bienestar mínimo pero inferiores a la línea de bienestar y en tercer lugar, los ingresos superiores a la línea de bienestar y menores a el valor de tres veces la línea de bienestar no alimentaria y en última categoría los que reportan ingresos mayores a tres veces la línea de bienestar no alimentario. Se considera un ingreso equivalente a tres veces el valor de la línea de bienestar porque se busca plantear un nivel de ingresos que permita alcanzar el valor del ingreso suficiente para cubrir las necesidades básicas en primer lugar, en segundo se establece un ingreso que permita tener un ingreso para los bienes necesarios más un monto de ingresos para gastos extraordinarios y en tercer lugar se establece un ingreso al triple del necesario para contar con los ingresos suficientes más un salario que permita contar con los bienes necesarios más los no necesarios existiendo la posibilidad de adquirir con ese nivel de salario los bienes que pueden brindar comodidad en el hogar.

La **tabla 13** presenta la ponderación del ingreso según el criterio asignado para el análisis, en la columna de valor se muestra el porcentaje que equivale el rango de ingresos ya que para el indicador de calidad el ingreso representa un 30%. Las categorías de ingreso permiten clasificar esta variable en un rango de valores que va desde el .75 para los ingresos más bajos hasta el 3 que equivale al valor máximo.

Tabla 13.- Equivalencia en la ponderación del nivel de ingreso con relación a la línea de bienestar para el indicador de calidad

Ponderación del ingreso en relación a línea de bienestar		
Valores	2005	2015

0.75	menor o igual a 3344.56	menor o igual a 3672.63
1.5	mayor a 3344.56 y menor o igual a 6038.63	mayor a 3672.63 y menor o igual a 7566.11
2.25	mayor que 6038.63 y menor o igual a 18115.89	mayor que 7566.11 y menor o igual a 22698.33
3	mayor que 18115.89	mayor que 22698.33

Fuente: Elaboración propia con información de ENOE

Se plantea que un ingreso igual a tres veces el valor de la canasta alimentaria mas no alimentaria permitirá a los trabajadores cubrir las necesidades del hogar sin reservas y se podrá contar con recursos suficientes para distribuir entre otras actividades, ubicándolos en un nivel de bienestar más alto ya que cuenta con mayores recursos disponibles para gastar. Además se entiende que el valor marginal que ofrece un nivel de salario más alto deja de tener efectos positivos en el bienestar, mostrando un comportamiento decreciente, por lo tanto, se tiene que cuando una persona alcanza un salario mayor al equivalente de tres veces la línea de bienestar se cumple con la proporción del valor que se atribuye al ingreso en cuanto a la calidad del empleo (valor de 3, en tabla 13).

Esta conjetura se encuentra basada en el hecho de que un ingreso mayor al equivalente a tres veces la línea de bienestar no aporta utilidad en la medida que lo ofrecen los primeros niveles de ingresos dado que el beneficio por el ingreso marginal mas allá de esos niveles es decreciente y no aporta bienestar, pues los bienes que pueden ser adquiridos con un ingreso de ese nivel representan en algunos casos bienes de lujo que no son de primera necesidad y no generan un impacto significativo en las condiciones de vida de las personas como lo hace el ingreso en los niveles más bajos de la clasificación.

### 3.3.- Generación del indicador de calidad en el empleo

En este documento se presenta un indicador de calidad que se obtiene de agrupar los elementos que han sido ya considerados en otras investigaciones realizadas para México. (Canizales y Vargas 2010; Hualde y Serrano 2005)

La **tabla 14** muestra las variables consideradas como determinantes de la calidad del empleo, estas representan una propuesta más amplia a investigaciones que han sido realizadas para México como la de Hualde y Serrano 2005 o Canizales y Vargas 2010 y en otros países se puede mencionar la propuesta de Jones et al. 2014.

**Tabla 14.- Prestaciones que se consideran para medir la calidad del empleo, comparadas con la propuesta de esta investigación**

Cd. Juárez por condición de migrante	Razón del Indicador	Asalariados con educación superior en Tijuana y Monterrey	Ponderación del Indicador	Zona Metropolitana de Monterrey
Contrato por escrito indefinido	4 / 4 alta	Contrato escrito indefinido	30%	Nivel de ingreso
Jornada laboral	3 / 4 buena	Jornada laboral normal	20%	Conjunto de prestaciones
Afiliación al IMSS	2 / 4 regular	Seguro Social	10%	Satisfacción laboral
Ingresos	1 / 4 baja	Ingresos por encima de la media de su grupo escolar	10%	Tiempo para otras actividades diferentes al trabajo
	0 / 4 precaria		10%	Tiempo para descansar y convivir con la familia
			10%	Estabilidad laboral
			10%	Duración de la jornada y salud

A diferencia de los trabajos anteriores, en esta investigación se consideran las variables de ahorro para el retiro, el crédito de vivienda y las vacaciones, no solo se busca incorporar información sobre los trabajadores con servicio médico dado que esta prestación no representa por sí sola la calidad en el empleo pues hay otros elementos que tienen peso en la consideración de un buen empleo, así que la propuesta se complementa con valores que tienen un impacto en la determinación del indicador de calidad.

Como resulta en las investigaciones realizadas sobre la búsqueda de empleo, los individuos le dan importancia a las prestaciones que les brindan mejor calidad de vida, como lo es la posibilidad de comprar casa y la previsión de ahorro para el futuro ya que si el empleo no ofrece estas prestaciones el trabajador se verá incentivado a cambiar de empleo en busca de uno mejor donde pueda conseguirlas. (Hualde Serrano 2005; Llamas y Rubio 2015; Vargas y Cruz 2014) Otros valores se incorporan para ampliar el indicador de la calidad como lo es el tipo de contrato, esperando que siempre sea de base dado que implica estabilidad laboral, un horario de trabajo fijo que sea por el día y una jornada entre las 24 y 56 horas por semana.

La contextualización de la investigación presenta las variables que han de considerarse para el análisis, como se puede ver en la **tabla 15** en primer lugar serán las características de cada individuo, en segundo, el mecanismo que utilizo para conseguir su último empleo y tercero, las variables que son consideradas para determinar la calidad del empleo.

Tabla 15- Grupos de variables de análisis para características, mecanismos y calidad del empleo

<b>Grupo</b>	<b>Nombre</b>	<b>Mnemónico</b>
Características Sociodemográficas de los Individuos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo</li> <li>• Edad</li> <li>• Escolaridad</li> <li>• Estado Civil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>sexo</i></li> <li>• <i>edad</i></li> <li>• <i>educa</i></li> <li>• <i>estado_civil</i></li> </ul>
Clasificación de los Mecanismos de Búsqueda de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formales</li> <li>• Informales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>mecanismos</i></li> </ul>
Determinantes de la Calidad del Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> <li>• Conjunto de prestaciones</li> <li>• Búsqueda de otro empleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Q_salario</i></li> <li>• <i>prest</i></li> <li>• <i>no_bus_o_e</i></li> <li>• <i>turno</i></li> <li>• <i>no_t_dom</i></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Turno laboral</li> <li>• Trabajo el domingo</li> <li>• Tipo de contrato</li> <li>• Duración de la jornada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>t_contrato</i></li> <li>• <i>jornada</i></li> </ul>
--	---	---

Con esta determinación se espera ofrecer una imagen de las condiciones de empleo con una propuesta diferente a las que se han realizado en México, incorporando variables que pueden complementar el análisis y ofrecer una perspectiva sobre condiciones cualitativas del trabajo, como se expuso anteriormente, la percepción del trabajador difiere en cada caso y ha sido la revisión teórica lo que facilita el planteamiento del indicador de la calidad en el empleo, dado que la propuesta es formulada siguiendo las investigaciones que se han realizado y tratando de generar un indicador lo más completo posible sobre las condiciones de trabajo que incluya además de las prestaciones monetarias como el salario, las no monetarias como la jornada y sobre todo captar de alguna forma la condición de estabilidad como proxy de la satisfacción del trabajador en el empleo que se encuentra. En conjunto, estos indicadores darán un valor que permite estimar la calidad del empleo y con ese indicador será posible conocer las condiciones del mercado laboral en la zona metropolitana de Monterrey para después vincularlo a los mecanismos de búsqueda haciendo posible un análisis causal entre el mecanismo y la calidad de empleo, comparando los resultados para los dos años de estudio.

Se considera para esta investigación que los ingresos reportados merecen una ponderación mayor a los demás rubros utilizados para medir la calidad en el empleo, ahí mismo, se incluyen las prestaciones a considerar en esta investigación y la ponderación que tendrá cada una para generar el indicador de calidad, se considera que el ingreso salarial tiene mayor peso frente a las prestaciones no salariales, dándole un 30%, el conjunto de las siete prestaciones de seguridad social tendrán una ponderación del 20% y el resto de las prestaciones se mantienen en 10% esto para que en conjunto se logre obtener un

indicador entre cero y uno, donde los valores mínimos representan baja calidad y los que se acercan a uno representan alta calidad en el empleo, quedando el indicador de la siguiente manera:

$$Q_e = (Q\_salario + prest + no\_bus\_o\_e + turno + no\_t\_dom + t\_contrato + jornada)/10$$

La calidad en el empleo ( $Q_e$ ) estará en función de siete variables, la variable  $Q\_salario$  resulta de la clasificación del ingreso por rangos y dado que en la investigación el ingreso tiene una ponderación del 30%, los rangos son agrupados en cuatro categorías, así el valor que resulte de la suma de los indicadores de calidad estará en un nivel de 0 a 1.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### **1.- Estadística Descriptiva**

En este apartado se presenta una exploración con los datos en el año 2005 y después una comparación con los datos para 2015, esto mediante el análisis de las variables explicativas<sup>5</sup>.

Para el manejo de los datos se hará un análisis como el que aplicaron Reid (1972) y Márquez y Ruiz-Tagle (2004) donde usaron estadística descriptiva, para esta investigación se harán tablas donde se relacionen características de los ocupados como la edad, la escolaridad o el estado civil con el mecanismos por el que consiguieron el empleo, para analizar si existe una condición de preferencia y así conseguir la información que permita resolver las preguntas de investigación y lograr los objetivos planteados.

---

<sup>5</sup> Se pueden conocer las variables utilizadas en el cuadro 44 de variables que se encuentra en la parte de anexos

## **1.1.- Frecuencia en el uso de los mecanismos de búsqueda de empleo en 2005 y 2015**

La preferencia en el uso de los mecanismos de búsqueda puede ser determinada por la frecuencia reportada. En la **tabla 16** se observamos que la distribución en el uso de los mecanismos de búsqueda de empleo para el año 2005 tiene una concentración en solo tres de los mecanismos, mediante familiar o conocido, el lugar de trabajo y el anuncio, quedando el resto con valores de preferencia bajos. Los servicios intermediarios (Servicios Públicos de colocación, la bolsa de trabajo y el empleo temporal) concentran una preferencia equivalente al 17.6 % lo que significa que en 2005, casi dos de cada diez trabajadores encontraron empleo por estos mecanismos. El internet en este año no tuvo una frecuencia de uso elevada, la proporción de trabajadores que encontraron empleo por este mecanismo representa solo el 0.4% cifra aun más baja que la del sindicato; podemos suponer que estas cifras se deben al rezago en el uso de las tecnologías de información que prevalecía en México en los primeros años del dos mil, cuando solo algunas personas tuvieron acceso a la conexión de internet optando por mecanismos tradicionales como la búsqueda activa en persona o los medios de comunicación masiva.

Para 2015 se tiene que la frecuencia en el uso de los mecanismos tuvo una leve variación, los valores nominales tuvieron un desplazamiento entre los mecanismos, situación que se comprueba al analizar los datos en porcentaje. La frecuencia de uso para mecanismos como el lugar de trabajo y la oferta de empleo disminuyeron, los servicios de colocación también presentan una reducción en la frecuencia de uso.

El mecanismo de familiar o conocido muestra un incremento en la frecuencia de uso aproximado del 5% en los años de comparación Este resultado coincide con las investigaciones realizadas por Beaman y Magruder (2011), Beraldi (2013) y Zaharieva (2015) donde se destaca el papel que juegan las redes sociales en la vinculación laboral como un mecanismo de rapida colocación. El cambio en la

preferencia puede ser resultado de la efectividad con que se colocan los buscadores de empleo por este mecanismo y los resultados favorables que se logran por la naturaleza del propio mecanismo.

Tabla 16.- Frecuencia en el uso de los mecanismos de búsqueda de empleo de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2005 y 2015 en valores nominales y porcentuales

Mecanismos	2005		2015	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Lugar de Trabajo	208,682	20.41	186,333	14.4
Serv. Púb. / B. de Trabajo / Empleo Temp.	17,681	1.73	15,316	1.18
Sindicato	6,861	0.67	8,537	0.66
Internet	4,459	0.44	56,976	4.4
Anuncio	119,206	11.66	140,998	10.89
Familiar o conocido	587,435	57.44	811,241	62.67
Le ofrecieron empleo	71,118	6.95	55,503	4.29
Otro	7,240	.71	19,505	1.51
Total	1,022,682	100 %	1,294,409	100 %

La frecuencia respecto a la forma en que se consiguió el empleo muestra un cambio entre los mecanismos de 2005 a 2015. La búsqueda en el lugar de trabajo tuvo una disminución en frecuencia de uso, pudiera suponerse que los buscadores que en 2005 acudían al lugar de trabajo pero en 2015 cambiaron la forma de buscar empleo y optaron por usar el internet, dado que en 2005 éste reportaba una frecuencia de uso baja. Campos et al., (2014) argumenta que el aumento en el uso de internet puede ser resultado de un manejo más intensivo de las tecnologías y el acceso a internet. Beard et al., (2012) plantea que la preferencia en el uso de internet se debe a que representa un mecanismo de bajo costo y con mayor beneficio cuando se trata de redes de acceso libre o públicas.

El mecanismo de familiar o conocido pasó del 57 % al 62 % manteniéndose con la frecuencia más alta entre todos los mecanismos para ambos años, el grupo de mecanismos con intermediarios como el servicio público, la bolsa de trabajo y

empleo temporal pasó de 1.7% a 1.8% mostrando que en conjunto estos mecanismos representan una proporción muy baja de uso en la zona metropolitana de Monterrey. El sindicato mantiene la proporción de porcentaje en ambos años, nominalmente no hubo cambio, se esperaba notar una disminución en la preferencia por este mecanismo dado que la presencia de los sindicatos en las relaciones obrero patronales ha perdido fuerza.

Con esta información se puede responder a la primera pregunta de investigación donde se busca saber si existió un cambio en la forma de buscar empleo a causa de un aumento en el uso del internet y como se puede ver, resultó que para 2015 la búsqueda de trabajo por internet creció, siendo que más personas encontraron su empleo por este medio, un resultado que coincide con los aportes teóricos de Beard et al., (2012) y Campos et al. (2014).

### **¿El comportamiento observado anteriormente es similar en los sectores económicos?**

La **tabla 17** muestra la frecuencia de uso de los mecanismos con relación a los grandes sectores de actividad productiva, este análisis puede ser explicado por los planteamientos que hacen Bayer et al., (2005), Ponzio y Scoppa (2008) y Yakubovich (2012) donde suponen la existencia de una condición entre los mecanismos de búsqueda informales y los trabajos poco productivos, entendidos estos como los de bajo valor agregado; se esperaría que los sectores como la manufactura y el comercio mostraran una alta frecuencia en el uso de mecanismos como los familiares o conocidos y la oferta del trabajo, considerados informales.

En la **tabla 17** la rama de manufactura y de servicios concentran en conjunto poco más del 70% de los ocupados de la zona metropolitana, entre las cuatro ramas, el mecanismo usado con mayor frecuencia es mediante familiar o conocido con un valor del 57.4%. En el 2005 el internet no muestra un valor elevado en la frecuencia de uso, pero de los que optaron por este mecanismo le 43.7% labora para el sector de los servicios mientras que el 5.2% se colocó en el sector de la construcción. Se observa también que la distribución en el uso de los mecanismos

se concentra en los servicios dado que este sector aglomera la mayoría de la población ocupada de la zona metropolitana de Monterrey, el mecanismo más utilizado es familiar o conocido con una distribución mayor en los sectores de manufactura y servicios. Los servicios de colocación fueron utilizados con una frecuencia menor en cada rama al igual que el sindicato, el cual solo fue utilizado para conseguir empleo en el sector de manufactura y los servicios.

Tabla 17.- Frecuencia en el uso de mecanismos por sectores de actividad económica para el año 2005 en la zona metropolitana de Monterrey

Mecanismos	Grandes Sectores de Actividad Económica				Total
	Construcción	Manufactura	Comercio	Servicios	
Lugar de Trabajo	11,208	61,744	35,422	100,308	208,682
	5.37	29.59	16.97	48.07	100
	15.11	20.97	21.13	20.62	20.41
Serv. Púb. / B. de Trabajo Empleo Temp.	266	5,229	2,827	9,359	17,681
	1.5	29.57	15.99	52.93	100
	0.36	1.78	1.69	1.92	1.73
Sindicato	0	271	0	6,590	6,861
	0	3.95	0	96.05	100
	0	0.09	0	1.35	0.67
Internet	277	1,688	543	1,951	4,459
	6.21	37.86	12.18	43.75	100
	0.37	0.57	0.32	0.4	0.44
Anuncio	2,353	46,866	22,176	47,811	119,206
	1.97	39.32	18.6	40.11	100
	3.17	15.92	13.23	9.83	11.66
Familiar o conocido	53,561	165,508	93,593	274,773	587,435
	9.12	28.17	15.93	46.78	100
	72.2	56.22	55.82	56.49	57.44
Le ofrecieron empleo	6,522	10,435	13,106	41,055	71,118
	9.17	14.67	18.43	57.73	100
	8.79	3.54	7.82	8.44	6.95
Otro	0	2,645	0	4,595	7,240
	0	36.53	0	63.47	100
	0	0.9	0	0.94	0.71
<b>Total</b>	74,187	294,386	167,667	486,442	1,022,682
	7.25	28.79	16.39	47.57	100
	100	100	100	100	100

- *Las cantidades en cursiva representan los valores en porcentaje*
- *La segunda línea se lee hacia la derecha y la tercera hacia abajo*

En la **tabla 18**, se puede notar que el comportamiento en la frecuencia de uso para los mecanismos no tiene una variación alta, pues la distribución solo se desplazó entre los mecanismos, de tal forma que es posible suponer la existencia de un cambio de la forma en que se consiguió el último empleo para el año 2015.

El internet aumento la proporción de uso respecto a la información de 2005, pasando de 0.44% a 4.4%, el aumento en el uso de internet se observó en la rama de manufactura y servicios con mayor magnitud donde, el aumento se puede apreciar también para las demás ramas pero con menor impacto. Los servicios de colocación tienen un aumento en la frecuencia de uso respecto a lo que se tenía en 2005 y el sindicato mantiene la proporción en ambos años, resaltando que en 2005 se encontraba un valor del 3.95% para manufactura y 96% para el sector de servicios, de los ocupados que encontraron empleo por ese mecanismos siendo que en 2015 el uso del sindicato como mecanismo de colocación en el sector manufacturas desaparece. En general para los sectores de actividad se tiene que la preferencia disminuyo en 1% para la construcción, manufactura y comercio suponiendo que esos valores pasaron al sector de servicios que reportó un incremento del 3% respecto a la proporción reportada en 2005.

Tabla 18.- Frecuencia en el uso de mecanismos por sectores de actividad económica para el año 2015 en la zona metropolitana de Monterrey

<b>Mecanismos</b>	<b>Grandes Sectores de Actividad Económica</b>				<b>Total</b>
	Construcción	Manufactura	Comercio	Servicios	
Lugar de Trabajo	7,765	67,666	36,614	74,288	186,333
	<i>4.17</i>	<i>36.31</i>	<i>19.65</i>	<i>39.87</i>	<i>100</i>
	<i>9.62</i>	<i>18.69</i>	<i>18.55</i>	<i>11.35</i>	<i>14.4</i>
Serv. Púb. / B. de Trabajo Empleo Temp.	564	6,621	1,556	6,575	15,316
	<i>3.68</i>	<i>43.23</i>	<i>10.16</i>	<i>42.93</i>	<i>100</i>
	<i>0.7</i>	<i>1.83</i>	<i>0.79</i>	<i>1</i>	<i>1.18</i>
Sindicato	0	0	0	8,537	8,537
	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1.3</i>	<i>0.66</i>

Internet	2,148	17,296	5,596	31,936	56,976
	<i>3.77</i>	<i>30.36</i>	<i>9.82</i>	<i>56.05</i>	<i>100</i>
	<i>2.66</i>	<i>4.78</i>	<i>2.84</i>	<i>4.88</i>	<i>4.4</i>
Anuncio	2,576	57,449	29,696	51,277	140,998
	<i>1.83</i>	<i>40.74</i>	<i>21.06</i>	<i>36.37</i>	<i>100</i>
	<i>3.19</i>	<i>15.87</i>	<i>15.05</i>	<i>7.84</i>	<i>10.89</i>
Familiar o conocido	64,448	196,088	114,158	436,547	811,241
	<i>7.94</i>	<i>24.17</i>	<i>14.07</i>	<i>53.81</i>	<i>100</i>
	<i>79.84</i>	<i>54.17</i>	<i>57.85</i>	<i>66.71</i>	<i>62.67</i>
Le ofrecieron empleo	3,225	12,391	8,062	31,825	55,503
	<i>5.81</i>	<i>22.32</i>	<i>14.53</i>	<i>57.34</i>	<i>100</i>
	<i>3.99</i>	<i>3.42</i>	<i>4.09</i>	<i>4.86</i>	<i>4.29</i>
Otro	0	4,459	1,669	13,377	19,505
	<i>0</i>	<i>22.86</i>	<i>8.56</i>	<i>68.58</i>	<i>100</i>
	<i>0</i>	<i>1.23</i>	<i>0.85</i>	<i>2.04</i>	<i>1.51</i>
<b>Total</b>	80,726	361,970	197,351	654,362	1,294,409
	<i>6.24</i>	<i>27.96</i>	<i>15.25</i>	<i>50.55</i>	<i>100</i>
	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Las cantidades en cursiva representan los valores en porcentaje, segunda y tercer línea</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>La segunda línea se lee hacia la derecha y la tercera hacia abajo</i></li> </ul> </li> </ul>					

A manera de conclusión se tiene que los planteamientos teóricos que suponen la relación entre los mecanismos de búsqueda informales (familiar o conocido y la oferta de empleo) y los trabajos de baja productividad es comprobada con las tablas presentada. En ese análisis se encontró que en promedio el 50% de los ocupados en 2005 y 2015 laboran para el sector de los servicios, y menos del 30% en el sector de la manufactura. Se tiene que para ambos años, la proporción de ocupados que encontraron empleo por mecanismos informales representa más del 60% en los sectores de manufacturas y servicios siendo este hallazgo la prueba del supuesto que se plantea en la teoría y que tiene coincidencia con la revisión empírica de las investigaciones realizadas sobre los mecanismos de búsqueda informales. (Bayer et al., 2005; Ponzo y Scoppa 2008; Yakubovich 2012).

## 1.2.- Nivel de escolaridad y mecanismos de búsqueda de empleo

El nivel educativo tiene gran influencia en la preferencia por los mecanismos de búsqueda de empleo, cuando el buscador reporta ser profesionalista o estar especializado en alguna actividad, la forma en que busca empleo se realiza mediante mecanismos como el lugar de trabajo o los anuncios, dado que su interés es cubrir una vacante en específico. Uribe, et al. (2007) encontraron que el nivel educativo ofrece efectos positivos en la búsqueda de empleo dado que el resultado puede reflejarse en el salario, de la misma forma, Plaza (2013) expone la educación es un factor clave en la probabilidad de conseguir un empleo.

El nivel de escolaridad influye en la forma de buscar empleo dado que una personas con más educación es capaz de valorar a detalle las condiciones laborales por un criterio mas amplio. Las actividades que estaría dispuesto a hacer un profesionalista pueden ser bien remuneradas y con efectos positivos en la calidad del empleo. Las investigaciones de Calvó-Armengol (2006) Bayer et al., (2005) y Yakubovich (2012) han encontrado que los mecanismos formales son utilizados con mayor frecuencia para vacantes especializadas, donde se especifica el nivel de escolaridad para quienes desean postularse.

En la **tabla 19**, en 2005 el grupo de ocupados con el nivel de escolaridad básico reportó una preferencia elevada para el mecanismo de amigos y familiares, seguido del lugar de trabajo y del anuncio. Del mecanismo de familiares o conocidos, la preferencia se concentró entre los ocupados de 30 a 39 y 40 a 49 años, donde el coeficiente de participación es mayor a 1 y existiendo sobre representación entre el grupo de edad y el grupo de escolaridad básica. En cuanto al uso de internet, la preferencia se concentra en los ocupados en edad de 30 a 39 años.

El mecanismo de lugar de trabajo reporta que la preferencia aumenta en relación a la edad, los ocupados de 15 a 19 años muestran un nivel de participación bajo equivalente a un 0.3%, la preferencia aumenta alcanzando sobre representación para los ocupados de 30 a 39 años.

El uso del mecanismo de familiares o conocidos tiene un valor de participación mayor a uno en los ocupados desde 20 a 49 años. No se observan valores constantes en referencia a los grupos de edad dado que entre los más jóvenes y los de mayor edad hay una baja preferencia por este mecanismo.

Tabla 19.- Frecuencia en el uso de mecanismos y coeficiente de participación para el nivel de educación básica en 2005

Mecanismos	Grupos de edad					Total
	15 a 19	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 65	
Lugar de Trabajo	7,735 <i>0.3</i>	33,535 <i>0.99</i>	21,906 <i>2.08</i>	19,121 <i>1.1</i>	18,336 <i>1.43</i>	100,633
Serv. Púb./ B. de Trabajo /Emp. Temp.	0 <i>0.00</i>	910 <i>1.11</i>	845 <i>1.31</i>	1132 <i>2.30</i>	634 <i>0.18</i>	3,521
Internet	0 <i>0.00</i>	0 <i>0.00</i>	271 <i>5.46</i>	0 <i>0.00</i>	0 <i>0.00</i>	271
Anuncio	5,859 <i>0.30</i>	24,571 <i>1.82</i>	16,636 <i>1.56</i>	7,383 <i>0.91</i>	3,626 <i>0.06</i>	58,075
Familiar o conocido	37,902 <i>0.38</i>	100,152 <i>1.43</i>	66,043 <i>1.20</i>	53,347 <i>1.27</i>	42,609 <i>0.14</i>	300,053
Le ofrecieron empleo	3598 <i>0.35</i>	5519 <i>0.77</i>	8,288 <i>1.48</i>	9,819 <i>2.29</i>	3,446 <i>0.11</i>	30,670
Otro	0 <i>0.00</i>	594 <i>0.95</i>	1495 <i>3.05</i>	0 <i>0.00</i>	578 <i>0.22</i>	2,676
<b>Total</b>	55,094	165,281	115,484	90,802	69,238	495,899
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las cantidades en cursiva corresponden a los coeficientes de participación</li> <li>• Los valores sombreados son los cercanos a 1</li> </ul>						

En 2005, el grupo de edad de 15 a 19 años con educación básica encontró su empleo mediante la búsqueda de internet y los de 50 a 65 años mediante la oferta de empleo. La edad influye en la preferencia de la búsqueda de trabajo por internet dado que son los jóvenes quienes tienen más interacción con los recursos tecnológicos y se encuentran familiarizados con su uso, por esto se puede ver que en la zona Metropolitana de Monterrey los más jóvenes optaron por el internet en lugar de los otros mecanismos en 2005 para conseguir el último empleo.

Para los ocupados con un nivel de escolaridad profesional podría esperarse que la preferencia se concentre en mecanismos de intervención directa como el lugar de trabajo o los servicios de colocación de empleo debido a que cuentan con mejores habilidades de comunicación. Como sucedió con los de educación básica, según la **tabla 20** el mecanismo mediante el cual los ocupados encontraron su último empleo con mayor frecuencia fue el de familiar o conocido, seguido del lugar de trabajo y el anuncio.

En este grupo de escolaridad, resulta interesante la poca preferencia por el mecanismo internet, dado que las observaciones se concentran en el rango de edad de 20 a 29 y 30 a 39 años, siendo que en los de 20 a 29 existe un sobre representación de un 88% y para los de 30 a 39 el valor está equilibrado con las proporciones del mecanismo y el total del grupo del nivel de escolaridad.

Los profesionistas de 30 a 39 años usaron más el mecanismos de familiar o conocido y menos los servicios de colocación. Esto contrasta con los planteamientos de Ponzo y Scoppa (2008) dado a que encontraron que los mecanismos informales son más usados por individuos con bajos niveles educativos.

Tabla 20.- Frecuencia en el uso de mecanismos y coeficiente de participación para el nivel de educación profesional en 2005

Mecanismos	Grupos de edad					Total
	15 a 19	20 a 29 a	30 a 39 a	40 a 49 a	50 a 65 a	
Lugar de Trabajo	569 0.53	16,017 0.85	10,817 0.75	14,428 1.36	8,045 1.69	49,876
Serv. Púb. / B. de Trabajo / Empleo Temp.	0 0.00	4951 1.71	891 0.40	1488 0.92	281 0.39	7,611
Sindicato	0 0.00	0 0.00	280 0.50	1295 3.16	354 1.93	1,929
Internet	0 0.00	2,152 1.88	864 0.98	0 0.00	0 0.00	3,016
Anuncio	1,575 3.18	10,626 1.22	7,280 1.09	3,212 0.66	267 0.12	22,960
Familiar o conocido	1,918 0.88	37,331 0.97	34,821 1.18	18,672 0.86	8,820 0.91	101,562

Le ofrecieron empleo	383 <i>1.00</i>	6916 <i>1.03</i>	4226 <i>0.82</i>	4349 <i>1.15</i>	1856 <i>1.10</i>	17,730
Otro	0 <i>0.00</i>	276 <i>0.50</i>	803 <i>1.90</i>	370 <i>1.20</i>	0 <i>0.00</i>	1,449
<b>Total</b>	4,445	78,269	59,982	43,814	19,623	206,133
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las cantidades en cursiva corresponden a los coeficientes de participación</li> </ul>						

En 2015 la preferencia del mecanismo lugar de trabajo se mantiene sin variación, en la **tabla 21** se observa que para 2015 las personas de mayor edad prefirieron con mayor proporción el mecanismo lugar de trabajo entre todos los rangos de edad con una preferencia ascendente en relación a la edad.

En 2015 los ocupados en edad de 15 a 19 años usaron el internet con mayor frecuencia como el mecanismo por el cual consiguieron empleo, seguido de familiar o conocido. Las agencias de colocación fueron preferidas por los ocupados en edad de 20 a 29 años, al igual que el internet, que son los mecanismos donde la preferencia es más elevada de acuerdo al coeficiente de participación.

**Tabla 21.- Frecuencia en el uso de mecanismos y coeficiente de participación para el nivel de educación básica en 2015**

Mecanismos	Grupos de edad					Total
	15 a 19	20 a 29 a	30 a 39 a	40 a 49 a	50 a 65 a	
Lugar de Trabajo	3,385 <i>0.61</i>	13,553 <i>0.82</i>	23,264 <i>1.06</i>	20,248 <i>1.07</i>	20,129 <i>1.14</i>	80,579
Serv. Púb. / B. de Trabajo / Empleo Temp	0 <i>0.00</i>	3,425 <i>2.93</i>	772 <i>0.50</i>	772 <i>0.57</i>	748 <i>0.60</i>	5,717
Internet	351 <i>1.45</i>	1,541 <i>2.16</i>	430 <i>0.45</i>	1,169 <i>1.42</i>	0 <i>0.00</i>	3,491
Anuncio	3,178 <i>0.69</i>	16,597 <i>1.21</i>	15,837 <i>0.87</i>	19,177 <i>1.22</i>	12,015 <i>0.82</i>	66,804
Familiar o conocido	29,642 <i>1.17</i>	74,003 <i>0.99</i>	102,315 <i>1.03</i>	79,270 <i>0.92</i>	80,492 <i>1.00</i>	365,722
Le ofrecieron empleo	723 <i>0.72</i>	774 <i>0.26</i>	2,492 <i>0.64</i>	5,933 <i>1.74</i>	4,526 <i>1.43</i>	14,448

Otro	0 <i>0.00</i>	336 <i>1.03</i>	892 <i>2.06</i>	370 <i>0.98</i>	0 <i>0.00</i>	1,598
<b>Total</b>	37,279	110,229	146,002	126,939	117,910	538,359
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las cantidades en cursiva corresponden a los coeficientes de participación</li> </ul>						

Tomando en cuenta el crecimiento nominal de la población que fue tomada como muestra de los datos disponibles en la ENOE de 2005 y 2015, se tiene que la proporción de preferencia entre los mecanismos resultó similar para los ocupados con educación básica. Al comparar las tablas para ambos años se puede ver como los coeficientes de participación son idénticos, los valores que difieren son los totales de los grupos de edades y la frecuencia de uso para cada mecanismo. Se dio una redistribución en la frecuencia de uso de los mecanismos, para 2015 el uso del mecanismo lugar de trabajo se redujo, pasando de una proporción del 20% en 2005 al 14.9% en 2015. La diferencia en la frecuencia de uso pasó hacia los familiares o conocidos dado que es en ese mecanismo donde se puede notar un incremento del 7% al igual que el mecanismo internet del cual solo se tuvo un crecimiento menor al 1%.

Para el nivel profesional de escolaridad en 2015, según datos de la **tabla 22** no se mantuvo la preferencia por el lugar de trabajo como mecanismo para conseguir empleo dado que en 2015 los coeficientes de participación se ubican solo en los rangos de edad entre los de 30 a 49 años con un valor igual. Cabe destacar que para 2015 los servicios de colocación fueron utilizados con mayor frecuencia entre los ocupados en edad de los 15 a 19 años, esto puede deberse a la necesidad de los jóvenes por colocarse en un empleo. Reid (1972) plantea que los buscadores acuden a instancias de gobierno para reclamar una situación que les afecta y exigen de esta forma la asistencia del gobierno y como se encuentran en una edad donde no se tiene experiencia en alguna actividad, los jóvenes utilizan mecanismos como las agencias de colocación para facilitar su inserción al mercado laboral, además la preferencia por este mecanismo disminuye conforme aumenta la edad.

Para 2015, aparece el sindicato como el mecanismo de la representación, comparando con lo que se tenía en 2005 en el rango de edad de los ocupados entre 20 y 29 años aumenta la preferencia y en general aumenta la frecuencia de uso para este mecanismo. Lindbeck y Snower (2002) argumentan que el sindicato ofrece apoyo solo a los agremiados y el trabajo solo es en las empresas afiliadas, por lo tanto queda condicionado el uso del mecanismo hacia la demanda de empleo.

El internet duplica la participación como mecanismo de colocación de 2005 a 2015 en los ocupados con educación profesional. De acuerdo a los planteamientos de Beard et al., (2012) y Campos et al., (2014) la condición de mayores niveles educativos favorece al uso de las tecnologías lo que lleva a la aplicación de estos recursos en las tareas cotidianas, como buscar empleo. Se esperaba que para este nivel educativo el uso de internet como mecanismo de colocación fuera usado con más frecuencia en comparación con los niveles básicos y con los valores del año 2005 donde el uso de internet no fue muy intensivo.

Para el mecanismo de conocidos o familiares se tiene que los valores en 2005 y 2015 son diferentes dado que se nota un aumento tanto en el número de integrantes del grupo de escolaridad que es tres veces mayor así como en la frecuencia de uso para el mecanismo en comparación con el resto, los ocupados con nivel profesional de escolaridad pasaron de usar mecanismos como el lugar de trabajo y los servicios de colocación para optar por los familiares conocidos.

Tabla 22.- Frecuencia en el uso de mecanismos y coeficiente de participación para el nivel de educación profesional en 2015

Mecanismos	Grupos de edad					Total
	15 a 19	20 a 29 a	30 a 39 a	40 a 49 a	50 a 65 a	
Lugar de Trabajo	0 <i>0.00</i>	11,377 <i>0.75</i>	13,449 <i>1.27</i>	11,376 <i>1.27</i>	4,870 <i>0.84</i>	119,862
Serv. Púb. / B. de Trabajo / Empleo Temp	503 <i>6.66</i>	2684 <i>1.61</i>	559 <i>0.48</i>	420 <i>0.43</i>	373 <i>0.58</i>	5,088
Sindicato	0 <i>0.00</i>	804 <i>0.40</i>	1574 <i>1.10</i>	1095 <i>0.91</i>	2054 <i>2.64</i>	5,691
Internet	0	22,596	12,003	4,936	0	22,501

	<i>0.00</i>	<i>1.56</i>	<i>1.18</i>	<i>0.57</i>	<i>0.00</i>	
Anuncio	395	7,948	7,189	4,208	2,724	88,040
	<i>1.06</i>	<i>0.96</i>	<i>1.24</i>	<i>0.86</i>	<i>0.86</i>	
Familiar o conocido	3,907	66,503	48,424	45,767	32,900	470,103
	<i>1.19</i>	<i>0.92</i>	<i>0.95</i>	<i>1.07</i>	<i>1.18</i>	
Le ofrecieron empleo	379	6823	4646	5217	4901	32,820
	<i>1.04</i>	<i>0.85</i>	<i>0.82</i>	<i>1.09</i>	<i>1.59</i>	
Otro	522	7275	775	1559	418	6,127
	<i>2.98</i>	<i>1.88</i>	<i>0.28</i>	<i>0.68</i>	<i>0.28</i>	
<b>Total</b>	5,706	126,010	88,619	74,578	48,240	750,232
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Las cantidades en cursiva corresponden a los coeficientes de participación</i></li> </ul>						

### 1.3.- Estado civil y mecanismos de búsqueda de empleo

El estudio de los mecanismos en relación al estado civil está vinculado de forma indirecta con el tamaño de las redes o contactos sociales dado que estas son un mecanismo que resulta productivo como plantea Calvó-Armengol (2006), la información que ofrecen es casi completa y diversificada.

En la preferencia y uso de los mecanismos de búsqueda existe influencia por la condición del estado civil dado que las personas casadas cuentan con redes que les permiten tener un flujo de información más amplio. Si los integrantes de la red tienen características similares, como el estado civil, la información sobre las vacantes de empleo puede ser útil para el buscador, siendo que los casados y con hijos pueden buscar prestaciones específicas en los empleos, al momento de valorar una oferta. (Bayer et al., 2005; Hoye et al., 2009)

El uso de internet puede ser sustituto de otros mecanismos o el limitado número de contactos en las redes de familiares o amigos. Por ejemplo, los casados cuentan con redes de contactos más amplias donde fluye más información suponiendo que el uso de familiar o conocido como mecanismos de búsqueda de empleo sea más frecuente entre este grupo frente a los demás. De los solteros se

esperaría que su preferencia se dirija hacia mecanismos donde la búsqueda es más activa y autónoma. (Campos et al., 2014; Kuhn y Skuterud 2004)

En 2005 la preferencia en el uso de los mecanismos de búsqueda para los casados era para familiar o conocido, seguido por el lugar de trabajo (tabla 23). Para los solteros existe una preferencia muy similar dado a que en ambos mecanismos se puede notar una preferencia porcentual con valores nominales distintos. Se destaca que existe una diferencia muy baja en el mecanismo lugar de trabajo entre casados y solteros. El mecanismo anuncio es más utilizado por los solteros que por los casados, coincidiendo este resultado con el planteamiento de Kuhn y Skuterud (2004), donde exponen que la preferencia se debe a la autonomía en la búsqueda. El internet como mecanismo de búsqueda tuvo baja preferencia, los solteros lo usaron con mayor frecuencia pero entre ambos grupos, la frecuencia de uso fue muy baja. El mecanismo sindicato tuvo mayor uso entre los casados y en los demás mecanismos las preferencias son similares.

Tabla 23.- Frecuencia en el uso de mecanismos con relación al estado civil en 2005

Mecanismos	Casados	Proporción	Solteros	Proporción
Lugar de Trabajo	124,521	21.16%	84,161	19.38%
Serv. Púb. / B. de Trabajo / Empleo Temp.	9,614	1.63%	8,067	1.86%
Sindicato	6,245	1.06%	616	0.14%
Internet	1,962	0.33%	2,497	0.57%
Anuncio	53,008	9.01%	66,198	15.24%
Familiar o conocido	343,273	58.34%	244,162	56.22%
Le ofrecieron empleo	44,875	7.63%	26,243	6.04%
Otro	4,894	0.83%	2,346	0.54%
Total	588,392	100%	434,290	100%

Para 2015, hubo cambios en la preferencia de mecanismos a lo que se reportó en 2005 (tabla 24). El uso del mecanismo lugar de trabajo tuvo una disminución porcentual para ambos grupos a los que se tenía en 2005 y en particular para los casados redujo en un 5% y para los solteros la reducción fue de un 7% aproximadamente. Los servicios de colocación pierden preferencia entre los

casados dado que la frecuencia de uso era de 1.63% en 2005 y paso a 0.68% en 2015, pero para los solteros la preferencia por ese mecanismo se mantiene con una variación muy baja entre los dos años. El uso del mecanismo sindicato se redujo para los casados pero aumentó para los solteros pasando de 0.14% a 0.52%.

El internet muestra un aumento en la frecuencia de uso, en 2005 los valores respecto a la frecuencia de uso no alcanzaban a representar el uno por ciento de la población para casados o solteros. En 2015 el uso del internet se incrementa representando un porcentaje de uso del 3% entre los casados y un 6% en los solteros, una preferencia más elevada que los servicios de colocación y el sindicato. La preferencia de los mecanismos tuvo cambios, por una parte se redujo el uso en mecanismos como los servicios de colocación y aumentó para otros como el internet o los conocidos y familiares.

Tabla 24.- Frecuencia en el uso de mecanismos con relación al estado civil en 2015

Mecanismos	Casados	Proporción	Solteros	Proporción
Lugar de Trabajo	119,862	15.98%	66,471	12.21%
Serv. Púb. / B. de Trabajo / Empleo Temp.	5,088	0.68%	10,228	1.88%
Sindicato	5,691	0.76%	2,846	0.52%
Internet	22,501	3.00%	34,475	6.34%
Anuncio	88,040	11.74%	52,958	9.73%
Familiar o conocido	470,103	62.66%	341,138	62.69%
Le ofrecieron empleo	32,820	4.37%	22,683	4.17%
Otro	6,127	0.82%	13,378	2.46%
Total	750,232	100%	544,177	100%

Se destaca que el nivel educativo tuvo bajo impacto en el uso de los mecanismos dado que no alteró la preferencia entre los ocupados con nivel básico y los de educación profesional. Para los ocupados de educación básica, que representan más del doble que los de educación profesional el uso de familiar o conocido fue más frecuente en comparación de los de educación profesional.

De acuerdo a los planteamientos de Bayer, et al. (2005) se tiene que el estado civil genera gran influencia en la preferencia de los mecanismos de búsqueda de empleo dado que las personas con características similares hacen búsquedas similares. Las personas casadas comparten intereses en cuanto a las prestaciones que desean como producto del trabajo, más allá del salario, siendo que optaran por buscar información entre los familiares o conocidos que se encuentran en la misma situación conyugal para buscar empleo. De lo anterior se tiene que para los casados en 2015 la preferencia en el uso de los mecanismos fue notoria en los que representaban la presencia en el centro de trabajo y el intercambio de información al momento, destacando mecanismos como el lugar de trabajo, el sindicato y los familiares o conocidos.

Para los solteros la preferencia se encuentra en el uso de internet y los servicios públicos de colocación, es interesante este resultado dado que Kuhn y Skuterud (2004) plantearon que los solteros aplican métodos de búsqueda donde existe independencia del buscador como el internet, condición que se cumple pero los servicios de colocación ofrecen la intermediación y el apoyo para la búsqueda de trabajo, por lo tanto, este resultado difiere con los hallazgos de las investigaciones en otros países.

Wahba y Zenou (2005) suponen que el uso de mecanismos como los familiares o conocidos se debe a la densidad de las áreas donde se hace la búsqueda dado que el flujo de información es amplio. El estado civil tiene relación con este factor, dado que las personas casadas aumentan el número de contactos en sus redes cuando la población es densa y por lo tanto pueden conseguir mayor información sobre vacantes laborales existiendo una preferencia a mecanismos como familiares o conocidos. Los resultados obtenidos no fueron diferentes para casados y solteros dado que la proporción en la frecuencia de uso para familiar o conocido represento un 62.6% y 4 % para oferta de empleo en ambos grupos. Encontrando que el uso en los mecanismos de búsqueda no difiere en relación al estado civil para los mecanismos informales ni para la búsqueda por mecanismos que representan autonomía y diversidad.

## 2.- Calidad en el empleo y mecanismos de búsqueda

Para medir la calidad del empleo se propone la generación de un indicador que incorpora la información referente a los aspectos monetarios de las relaciones laborales y en adición se incorporan elementos no monetarios para considerar la condición de calidad en las relaciones laborales. Las condiciones monetarias permiten tener un valor del nivel de salario, para clasificar a los trabajadores por nivel de ingreso teniendo a los que ganan menos y los que ganan más. Más allá del valor que representa el salario en la calidad del empleo, Weller y Roethlisberger (2011) exponen que existen factores diferentes al salario que influyen en la calidad del empleo por ejemplo el desarrollo laboral o el ambiente de trabajo. (Jones, et al.(2014) Seashore (1974) y Valverde, et al. (2007)) La posibilidad de desarrollo, el impacto en la salud o la relación con los jefes, son otros elementos que permiten identificar el nivel de satisfacción que existe en las relaciones laborales visto desde el trabajador.

En esta investigación se plantea que la calidad de empleo será vista en relación con los mecanismos de búsqueda, hasta el momento no se ha encontrado una investigación similar y tampoco una propuesta al indicador de calidad como la que se presenta aquí por lo tanto los resultados representan una propuesta más amplia a lo que existe y con un nuevo enfoque ya que incorpora información sobre condiciones cualitativas del empleo y se crea una relación con los mecanismos de búsqueda. La información fue clasificada por grupos homogéneos de análisis primero se presentan los datos y en seguida se hace una categorización por nivel de escolaridad y una comparación por estado civil para los dos años de estudio en la zona metropolitana de Monterrey.

En la **tabla 25** se muestra la relación entre los mecanismos de búsqueda y la calidad en el empleo en 2005. Las personas con un nivel alto de calidad en el empleo representan el 4.36% del total de ocupados en la zona metropolitana, el 20% se encuentra en un nivel bueno de calidad, el 55.4% en condiciones regulares y el 19.9% en condiciones de baja calidad en el empleo.

En relación a los mecanismos, el internet colocó al 24.5% de sus usuarios en niveles altos de calidad en el empleo dado que representa un uso de solo el .44% del total de la población ocupada. El sindicato colocó al 54.4% de los usuarios en niveles buenos de calidad en el empleo a pesar de representar al .7% de los ocupados. El mecanismos de familiar o conocido representó un 57.4% de los ocupados colocando al 54.59% en niveles de calidad buenos y a solo el 3.59% en niveles altos de calidad. En 2005, el registro mas alto de empleados con bajos niveles de calidad en el empleo fueron los ocupados que supieron del empleo a traves de la oferta, siendo el 35.3% los que se encuentran en esa categoría.

De acuerdo con el criterio considerado para determinar la calidad en el empleo, el 55.4% de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey reportaron encontrarse en condiciones regulares de calidad en el empleo. La preferencia hacia el uso de conocidos o familiares como mecanismos de búsqueda persiste y se muestra elevada en comparación con los demás mecanismos. El menos utilizado fue el sindicato y el que proporcionalmente colocó a más personas en niveles altos de calidad en el empleo fue el internet.

Tabla 25.- Calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda para los ocupados en 2005

Mecanismos	QE				Total
	Baja	Regular	Buena	Alta	
Lugar de Trabajo	24,292	122,834	49,378	12,178	208,682
	12	59	24	6	100
	12	22	24	27	20
Serv. Púb. / B. de Trabajo / Empleo Temp	1,390	9,848	5,509	934	17,681
	8	56	31	5	100
	0.7	1.7	2.7	2.1	1.7
Sindicato	273	2,498	3,737	353	6,861
	3.98	36.41	54.47	5.15	100
	0.1	0.4	1.8	0.8	0.7
Internet	277	2,213	873	1,096	4,459
	6.21	49.63	19.58	24.58	100
	0.14	0.39	0.42	2.46	0.44
Anuncio	16,613	74,426	23,980	4,187	119,206
	13.94	62.43	20.12	3.51	100
	8.14	13.12	11.61	9.4	11.66
Familiar o conocido	135,630	320,709	110,002	21,094	587,435
	23.09	54.59	18.73	3.59	100
	66.42	56.53	53.24	47.36	57.44

Le ofrecieron empleo	25,140	29,533	12,196	4,249	71,118
	<i>35.35</i>	<i>41.53</i>	<i>17.15</i>	<i>5.97</i>	<i>100</i>
	<i>12.31</i>	<i>5.21</i>	<i>5.9</i>	<i>9.54</i>	<i>6.95</i>
Otro	587	5,268	933	452	7,240
	<i>8.11</i>	<i>72.76</i>	<i>12.89</i>	<i>6.24</i>	<i>100</i>
	<i>0.29</i>	<i>0.93</i>	<i>0.45</i>	<i>1.01</i>	<i>0.71</i>
Total	204,202	567,329	206,608	44,543	1,022,682
	<i>19.97</i>	<i>55.47</i>	<i>20.2</i>	<i>4.36</i>	<i>100</i>
	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Las cantidades en cursiva representan porcentajes</i></li> <li>• <i>La segunda fila se lee hacia la derecha y la tercera hacia abajo</i></li> </ul>					

En la **tabla 26** aparece la información referente a la relación entre la elección del mecanismo y la calidad del empleo, pero aplicado a la información del año 2015; se encuentran datos que muestran el cambio en la frecuencia de uso de los mecanismos como se esperaba, teniendo que el uso del internet aumentó y el lugar de trabajo tuvo una disminución. En 2015, el 1.8% de los ocupados consiguió condiciones altas de calidad en el empleo, el 65.2% consiguió condiciones regulares y un 24% quedo en condiciones de baja calidad en el empleo.

En 2015, el sindicato es el mecanismo que colocó a más personas en niveles altos de calidad en el empleo, representa el 0.66% de la población ocupada. Este resultado se puede explicar por el planteamiento de Lindbeck y Snower (2002) donde exponen que el sindicato representa una organización que fomenta la protección de los derechos laborales y las personas que acuden a estas instituciones tendrán ventajas en las prestaciones recibidas.

El mecanismo de familiar o conocido fue utilizado por el 62% de los ocupados, colocando solo al 1.76% en niveles altos de calidad, al 60.9% en condiciones regulares y al 29.3% en condiciones de baja calidad en el empleo. Los servicios de colocación reportan valores en ceros respecto a los niveles de alta calidad en el empleo, lo que significa que la vinculación por intermediarios no resulta favorable, Reid (1972) y Pissarides (1988) expresan que los intermediarios en la búsqueda

de empleo pueden generar impactos negativos al no conocer las necesidades exactas de los agentes. Por un lado no conocen a detalle las necesidades de la empresa para seleccionar el mejor candidato y presentan a un trabajador que no cumple con los requisitos provocando afectación en el proceso productivo de la empresa. Por el lado del trabajador, se plantea que la información es imperfecta, lo que limita las valoraciones del buscador en cuanto a las condiciones laborales.

Tabla 26.- Calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda para los ocupados en 2015

Mecanismos	QE				Total
	Baja	Regular	Buena	Alta	
Lugar de Trabajo	23,333	146,866	14,753	1,381	186,333
	<i>12.52</i>	<i>78.82</i>	<i>7.92</i>	<i>0.74</i>	<i>100</i>
	<i>7.47</i>	<i>17.38</i>	<i>13.03</i>	<i>5.77</i>	<i>14.4</i>
Serv. Púb. / B. de Trabajo / Empleo Temp	1,237	11,792	2,287	0	15,316
	<i>8.08</i>	<i>76.99</i>	<i>14.93</i>	<i>0</i>	<i>100</i>
	<i>0.4</i>	<i>1.4</i>	<i>2.02</i>	<i>0</i>	<i>1.18</i>
Sindicato	1,179	3,697	2,253	1,408	8,537
	<i>13.81</i>	<i>43.31</i>	<i>26.39</i>	<i>16.49</i>	<i>100</i>
	<i>0.38</i>	<i>0.44</i>	<i>1.99</i>	<i>5.88</i>	<i>0.66</i>
Internet	5,995	38,000	11,193	1,788	56,976
	<i>10.52</i>	<i>66.69</i>	<i>19.65</i>	<i>3.14</i>	<i>100</i>
	<i>1.92</i>	<i>4.5</i>	<i>9.89</i>	<i>7.47</i>	<i>4.4</i>
Anuncio	19,337	111,059	9,024	1,578	140,998
	<i>13.71</i>	<i>78.77</i>	<i>6.4</i>	<i>1.12</i>	<i>100</i>
	<i>6.19</i>	<i>13.14</i>	<i>7.97</i>	<i>6.59</i>	<i>10.89</i>
Familiar o conocido	237,986	494,112	64,905	14,238	811,241
	<i>29.34</i>	<i>60.91</i>	<i>8</i>	<i>1.76</i>	<i>100</i>
	<i>76.2</i>	<i>58.48</i>	<i>57.34</i>	<i>59.5</i>	<i>62.67</i>
Le ofrecieron empleo	17,599	29,743	5,275	2,886	55,503
	<i>31.71</i>	<i>53.59</i>	<i>9.5</i>	<i>5.2</i>	<i>100</i>
	<i>5.63</i>	<i>3.52</i>	<i>4.66</i>	<i>12.06</i>	<i>4.29</i>
Otro	5,655	9,696	3,505	649	19,505
	<i>28.99</i>	<i>49.71</i>	<i>17.97</i>	<i>3.33</i>	<i>100</i>
	<i>1.81</i>	<i>1.15</i>	<i>3.1</i>	<i>2.71</i>	<i>1.51</i>
Total	312,321	844,965	113,195	23,928	1,294,409
	<i>24.13</i>	<i>65.28</i>	<i>8.74</i>	<i>1.85</i>	<i>100</i>
	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Las cantidades en cursiva representan porcentajes</i></li> <li>• <i>La segunda fila se lee hacia la derecha y la tercera hacia abajo</i></li> </ul>					

## 2.1.- La calidad del empleo en relación al nivel de escolaridad

En este apartado se busca conocer la relación que existe entre la calidad del empleo y el nivel de escolaridad de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey, de acuerdo a los mecanismos de búsqueda que fueron utilizados para conseguir el empleo. En los resultados se espera encontrar valores de calidad elevados para los ocupados que reportan niveles de escolaridad más altos y entre los ocupados de nivel básico de escolaridad se esperaría tener una concentración alta entre los valores de baja calidad en el empleo.

Hualde y Serrano (2005) encontraron que en la zona metropolitana de Monterrey el ingreso de quienes concluyeron la licenciatura es aproximadamente el triple del de los trabajadores sin instrucción y en el caso de los asalariados con posgrado, seis veces mayor. Existe influencia positiva de la escolaridad en el ingreso, el nivel de salario aumentaba con relación al grado de escolaridad.

El 64% de los ocupados con nivel de escolaridad básica se concentran en niveles de calidad regular y solo un 0.36% en niveles de calidad alta según los criterios establecidos del indicador (tabla 27). El mecanismo anuncio fue el que colocó al mayor porcentaje de personas en nivel de calidad alto. Para los de educación básica, los mecanismos formales fueron poco utilizados, coincidiendo entonces con las teorías que plantean una preferencia por los mecanismos informales en personas con niveles de escolaridad bajos. (Addison y Portugal 2002; Beraldi 2013)

Pocos ocupados prefirieron el sindicato como mecanismos de búsqueda de empleo dado que solo el 0.7% de los ocupados optaron por ese mecanismo. La totalidad de ocupados que usaron ese mecanismo consiguieron un nivel de calidad en el empleo regular. Los servicios de colocación no ubicaron a ningún trabajador en niveles altos de calidad. El 76% de los que usaron este mecanismos quedaron clasificados en niveles regulares de calidad. El mecanismos familiar o conocido fue usado por el 60% de los ocupados con nivel basico de escolaridad, mas de la mitad de lo que representa este grupo de 300,053 ocupados; de los cuales el 59% se encuentra en condiciones regulares de calidad en el empleo y solo el 0.29% en condiciones altas.

En este nivel de escolaridad, la concentración se encontró en el nivel de calidad regular tanto para los que consiguieron empleo mediante el mecanismos anuncio y mediante familiar o conocido, que son los mecanismos más utilizados. Los servicios de colocación no representan niveles altos de calidad en el empleo al igual que el sindicato para este grupo.

Tabla 27.- Calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda para los ocupados con nivel básico de escolaridad en 2005

Mecanismos	QE				Total
	Baja	Regular	Buena	Alta	
Lugar de Trabajo	17,000	70,451	12,918	264	100,633
	<i>17</i>	<i>70</i>	<i>13</i>	<i>0.26</i>	<i>100</i>
	<i>12.97</i>	<i>23</i>	<i>24</i>	<i>14.59</i>	<i>20</i>
Serv. Púb. / B. de Trabajo / Empleo Temp	287	2,685	549	0	3,521
	<i>8</i>	<i>76</i>	<i>16</i>	<i>0</i>	<i>100</i>
	<i>0.2</i>	<i>0.9</i>	<i>1.0</i>	<i>0.0</i>	<i>0.7</i>
Sindicato	0	271	0	0	271
	<i>0</i>	<i>100</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>100</i>
	<i>0</i>	<i>0.09</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0.05</i>
Anuncio	8,621	41,087	7,702	665	58,075
	<i>14.84</i>	<i>70.75</i>	<i>13.26</i>	<i>1.15</i>	<i>100</i>
	<i>6.58</i>	<i>13.26</i>	<i>14.5</i>	<i>36.76</i>	<i>11.71</i>
Familiar o conocido	90,006	178,837	30,330	880	300,053
	<i>30</i>	<i>59.6</i>	<i>10.11</i>	<i>0.29</i>	<i>100</i>
	<i>68.65</i>	<i>57.72</i>	<i>57.09</i>	<i>48.65</i>	<i>60.51</i>
Le ofrecieron empleo	15,187	14,143	1,340	0	30,670
	<i>49.52</i>	<i>46.11</i>	<i>4.37</i>	<i>0</i>	<i>100</i>
	<i>11.58</i>	<i>4.56</i>	<i>2.52</i>	<i>0</i>	<i>6.18</i>
Otro	0	2,386	290	0	2,676
	<i>0</i>	<i>89.16</i>	<i>10.84</i>	<i>0</i>	<i>100</i>
	<i>0</i>	<i>0.77</i>	<i>0.55</i>	<i>0</i>	<i>0.54</i>
Total	131,101	309,860	53,129	1,809	495,899
	<i>26.44</i>	<i>62.48</i>	<i>10.71</i>	<i>0.36</i>	<i>100</i>
	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Las cantidades en cursiva representan porcentajes</i></li> <li>• <i>La segunda fila se lee hacia la derecha y la tercera hacia abajo</i></li> </ul>					

Los ocupados con escolaridad profesional representan la mitad de los ocupados con escolaridad básica, de los cuales la distribución en los niveles de calidad se reparte entre los niveles regular con un 38% y 35% bueno de calidad en el empleo representando, quedando solo el 15% en niveles altos (tabla 28). Para

este grupo, el uso de los servicios de colocación fue mayor, así como del sindicato donde se encuentra la distribución entre los niveles regular y bueno de calidad en el empleo.

En este grupo se usa el internet como mecanismo de búsqueda de empleo, dado que los ocupados de educación básica no reportaron el uso de éste mecanismo. El internet no colocó a ningún usuario en niveles bajos de calidad en el empleo, de los 3016 que usaron el mecanismos, el 27% tienen alta calidad en el empleo, el 28% buena calidad y el 44% niveles regulares de calidad en el empleo.

Los ocupados con escolaridad profesional usaron con gran frecuencia el mecanismo familiar o conocido. Entre los usuarios, el 39% consiguió niveles regulares de calidad en el empleo, el 33% niveles buenos, el 14% niveles altos, y el 11% tiene baja calidad en el empleo.

Tabla 28.- Calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda para los ocupados con nivel profesional de escolaridad en 2005

Mecanismos	QE				Total
	Baja	Regular	Buena	Alta	
Lugar de Trabajo	3,501	16,781	20,740	8,854	49,876
	7	34	42	18	100
	16.17	21	28	28.33	24
Serv. Púb. / B. de Trabajo / Empleo Temp	266	2,920	3,818	607	7,611
	3	38	50	8	100
	1.2	3.7	5.2	1.9	3.7
Sindicato	0	1,096	833	0	1,929
	0	56.82	43.18	0	100
	0	1.38	1.13	0	0.94
Internet	0	1,327	873	816	3,016
	0	44	28.95	27.06	100
	0	1.67	1.19	2.61	1.46
Anuncio	2,560	10,205	7,813	2,382	22,960
	11.15	44.45	34.03	10.37	100
	11.82	12.82	10.61	7.62	11.14
Familiar o conocido	12,110	40,350	34,047	15,055	101,562
	11.92	39.73	33.52	14.82	100
	55.92	50.7	46.23	48.17	49.27
Le ofrecieron empleo	2,942	6,557	5,146	3,085	17,730
	16.59	36.98	29.02	17.4	100
	13.59	8.24	6.99	9.87	8.6
Otro	276	351	370	452	1,449

	<i>19.05</i>	<i>24.22</i>	<i>25.53</i>	<i>31.19</i>	<i>100</i>
	<i>1.27</i>	<i>0.44</i>	<i>0.5</i>	<i>1.45</i>	<i>0.7</i>
Total	21,655	79,587	73,640	31,251	206,133
	<i>10.51</i>	<i>38.61</i>	<i>35.72</i>	<i>15.16</i>	<i>100</i>
	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Las cantidades en cursiva representan porcentajes</i></li> <li>• <i>La segunda fila se lee hacia la derecha y la tercera hacia abajo</i></li> </ul>					

Para 2015 se esperaba que los niveles de calidad en el empleo mejoraran con la implementación de la reforma laboral, un cambio que procura mejorar las condiciones laborales en beneficio del trabajador.

En la **tabla 29** se presenta la información para los ocupados con escolaridad básica. En 2015 a diferencia de 2005 el uso de internet es más intensivo. Este mecanismo colocó en niveles bajo y regular de calidad en el empleo. Desaparece para 2015 el uso del sindicato entre los ocupados de escolaridad básica. El anuncio y familiar o conocido son los únicos mecanismos que reportan valores en los niveles altos de calidad en el empleo, el resto no reportan niveles altos.

El 61% de los ocupados con escolaridad básica se encuentran en niveles regulares de calidad en el empleo y solo el 0.35% en niveles altos, el mecanismo familiar o conocido fue el que tuvo menor porcentaje de ocupados en nivel alto de calidad en el empleo entre los dos mecanismos que reportan cifras en esa categoría.

Tabla 29.- Calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda para los ocupados con nivel básico de escolaridad en 2015

Mecanismos	QE				Total
	Baja	Regular	Buena	Alta	
Lugar de Trabajo	13,477	62,912	4,190	0	80,579
	<i>16.73</i>	<i>78.07</i>	<i>5.2</i>	<i>0</i>	<i>100</i>
	<i>7.62</i>	<i>19.08</i>	<i>14.02</i>	<i>0</i>	<i>14.97</i>
Serv. Púb. / B. de Trabajo / Empleo Temp	404	4,539	774	0	5,717
	<i>7.07</i>	<i>79.39</i>	<i>13.54</i>	<i>0</i>	<i>100</i>
	<i>0.23</i>	<i>1.38</i>	<i>2.59</i>	<i>0</i>	<i>1.06</i>
Internet	1,104	2,387	0	0	3,491
	<i>31.62</i>	<i>68.38</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>100</i>
	<i>0.62</i>	<i>0.72</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0.65</i>
Anuncio	9,142	53,018	4,229	415	66,804

	<i>13.68</i>	<i>79.36</i>	<i>6.33</i>	<i>0.62</i>	<i>100</i>
	<i>5.17</i>	<i>16.08</i>	<i>14.15</i>	<i>22.15</i>	<i>12.41</i>
Familiar o conocido	144,036	200,326	19,901	1,459	365,722
	<i>39.38</i>	<i>54.78</i>	<i>5.44</i>	<i>0.4</i>	<i>100</i>
	<i>81.42</i>	<i>60.76</i>	<i>66.59</i>	<i>77.85</i>	<i>67.93</i>
Le ofrecieron empleo	7,883	5,773	792	0	14,448
	<i>54.56</i>	<i>39.96</i>	<i>5.48</i>	<i>0</i>	<i>100</i>
	<i>4.46</i>	<i>1.75</i>	<i>2.65</i>	<i>0</i>	<i>2.68</i>
Otro	862	736	0	0	1,598
	<i>53.94</i>	<i>46.06</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>100</i>
	<i>0.49</i>	<i>0.22</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0.3</i>
Total	176,908	329,691	29,886	1,874	538,359
	<i>32.86</i>	<i>61.24</i>	<i>5.55</i>	<i>0.35</i>	<i>100</i>
	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Las cantidades en cursiva representan porcentajes</i></li> <li>• <i>La segunda fila se lee hacia la derecha y la tercera hacia abajo</i></li> </ul>					

En la **tabla 30** se observa que existen más valores en el nivel alto de calidad en el empleo. Los servicios de colocación y otro mecanismos reportan valores en el nivel alto de calidad. El 68% del grupo se encuentra en un nivel regular de calidad y solo el 4% en nivel alto. El internet colocó al 64% de sus usuarios en nivel regular de calidad en el empleo y solo al 4% en nivel alto.

Para los profesionistas aparece el sindicato como mecanismo de búsqueda, ubicando al 11% de sus usuarios en niveles altos de calidad en el empleo y a un 58% en buena calidad. El lugar de trabajo fue usado con más frecuencia respecto al internet, con el 75% en nivel regular y solo al 3% en nivel alto de calidad en el empleo. El mecanismo familiar o conocido colocó al 68% en nivel regular y solo al 3% en nivel alto de calidad en el empleo.

Tabla 30.- Calidad en el empleo en relación a los mecanismos de búsqueda para los ocupados con nivel profesional de escolaridad en 2015

Mecanismos	QE				Total
	Baja	Regular	Buena	Alta	
Lugar de Trabajo	2,799	30,876	6,016	1,381	41,072
	<i>6.81</i>	<i>75.18</i>	<i>14.65</i>	<i>3.36</i>	<i>100</i>
	<i>5.4</i>	<i>13.22</i>	<i>13.72</i>	<i>10.01</i>	<i>11.97</i>
Serv. Púb. / B. de Trabajo / Empleo Temp	420	3,339	780	0	4,539
	<i>9.25</i>	<i>73.56</i>	<i>17.18</i>	<i>0</i>	<i>100</i>
	<i>0.81</i>	<i>1.43</i>	<i>1.78</i>	<i>0</i>	<i>1.32</i>

Sindicato	1,179	3,310	391	647	5,527
	<i>21.33</i>	<i>59.89</i>	<i>7.07</i>	<i>11.71</i>	<i>100</i>
	<i>2.27</i>	<i>1.42</i>	<i>0.89</i>	<i>4.69</i>	<i>1.61</i>
Internet	3,445	25,663	8,639	1,788	39,535
	<i>8.71</i>	<i>64.91</i>	<i>21.85</i>	<i>4.52</i>	<i>100</i>
	<i>6.64</i>	<i>10.99</i>	<i>19.69</i>	<i>12.96</i>	<i>11.52</i>
Anuncio	3,221	16,776	1,612	855	22,464
	<i>14.34</i>	<i>74.68</i>	<i>7.18</i>	<i>3.81</i>	<i>100</i>
	<i>6.21</i>	<i>7.18</i>	<i>3.67</i>	<i>6.2</i>	<i>6.55</i>
Familiar o conocido	33,491	134,614	21,931	7,465	197,501
	<i>16.96</i>	<i>68.16</i>	<i>11.1</i>	<i>3.78</i>	<i>100</i>
	<i>64.55</i>	<i>57.62</i>	<i>50</i>	<i>54.13</i>	<i>57.55</i>
Le ofrecieron empleo	2,914	14,774	2,623	1,655	21,966
	<i>13.27</i>	<i>67.26</i>	<i>11.94</i>	<i>7.53</i>	<i>100</i>
	<i>5.62</i>	<i>6.32</i>	<i>5.98</i>	<i>12</i>	<i>6.4</i>
Otro	4,411	4,266	1,872	0	10,549
	<i>41.81</i>	<i>40.44</i>	<i>17.75</i>	<i>0</i>	<i>100</i>
	<i>8.5</i>	<i>1.83</i>	<i>4.27</i>	<i>0</i>	<i>3.07</i>
Total	51,880	233,618	43,864	13,791	343,153
	<i>15.12</i>	<i>68.08</i>	<i>12.78</i>	<i>4.02</i>	<i>100</i>
	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Las cantidades en cursiva representan porcentajes</i></li> <li>• <i>La segunda fila se lee hacia la derecha y la tercera hacia abajo</i></li> </ul>					

El nivel de escolaridad no tiene un impacto de gran magnitud en los niveles de calidad, pero si en la preferencia de los mecanismos utilizados. Se aprecia como de 2005 al 2015 el uso de internet aumentó, pero no representa un mecanismo que vincule hacia condiciones buenas o altas de calidad en el empleo. El sindicato no favoreció a los de educación básica, pero si a los de educación profesional, encontrando valores diferentes en ambos años de estudio.

### **3.- La efectividad y eficiencia de los mecanismos de búsqueda de empleo.**

Para determinar la efectividad de los mecanismos de búsqueda de empleo se propone considerar la frecuencia con que fue utilizado para emplear a una persona. (Plaza 2013)

La información analizada dio como resultado que el mecanismo más efectivo para conseguir empleo es mediante familiares o conocidos, seguido del lugar de trabajo y el anuncio. Estos tres mecanismos representan en conjunto aproximadamente el 80 % de la población ocupada en la zona metropolitana de Monterrey. El mecanismo más efectivo es a través de familiares o conocidos con independencia de características como la edad, el sexo o la escolaridad.

Para determinar la eficiencia, se determina que será un mecanismo eficiente el que logre colocar en empleos de calidad a los buscadores. Suponer que un mecanismo es efectivo, de los analizados en esta investigación, puede ser complejo dado que ni existe una proporción equilibrada en la frecuencia de uso y se tuvieron mecanismos con un porcentaje de preferencia mayor al 50% y otros menor al 1%. Por lo tanto se determinó que la efectividad será relativa, dado que se tomará en cuenta el porcentaje de ocupados que fueron colocados y de esos cuantos se colocan en empleo de baja o alta calidad.

El mecanismo que más personas colocó en alta calidad del empleo en 2005 fue internet, de los 4459 ocupados (0.44%), el 49.63 % se encuentra en la categoría regular de calidad en el empleo y el 24.58% en alta. El internet colocó a menos personas en la categoría de baja calidad en el empleo por lo tanto en 2005 se considera a este mecanismo como el más eficiente a pesar de colocar a menos del 1% del total de los ocupados de la zona Metropolitana, porque del total de las personas que consiguieron empleo por este mecanismo, la mayoría cumplen con condiciones de trabajo que se clasifican en la categoría de alta calidad en el empleo.

En 2015 el sindicato es el mecanismo que colocó a más personas en la categoría de alta calidad en el empleo, 8537 personas, representando el 0.66 % de los ocupados de la zona metropolitana de Monterrey, de los cuales el 43.31% se encuentra en condiciones regladas de calidad en el empleo y solo el 16.49% consiguieron condiciones altas de calidad en el empleo.

Entre 2005 y 2015 se tuvo un cambio en la preferencia de mecanismos como el lugar de trabajo y el internet, disminuyendo el primero y aumentando el segundo. En las condiciones de eficiencia también se dieron cambios bajando los niveles de calidad, pues al comparar se puede ver como bajan los niveles de alta calidad y aumentan los de baja y regular.

Este análisis ofrece un panorama sobre las condiciones de mercado en la zona metropolitana. Las condiciones no mejoraron a pesar de tener reformas en materia del trabajo y la formalización de las fuentes de empleo entre los años de estudio, se esperaba que mejoraran las condiciones de empleo y que el indicador reflejara una proporción mayor en los niveles de alta calidad en el empleo.

#### **4.- Relación entre las variables sociodemográficas de la población ocupada de la zona metropolitana de Monterrey**

Para estudiar la relación entre las características sociodemográficas y la elección de los mecanismos de búsqueda de empleo se presenta una matriz de correlaciones con las variables explicativas de edad, escolaridad y nivel de calidad en el empleo. Este análisis permite identificar el nivel de relación entre las características de los ocupados para explicar el proceso de colocación y determinar una causalidad.

Holzer (1988) expone que los adultos tienen preferencia por los mecanismos tradicionales que ofrecen seguridad de contratación como los medios de comunicación masiva, que son preferidos por los de mayor edad ya que este grupo de la población ocupada no han tenido interacción con las nuevas formas de búsqueda donde no son tomados en cuenta factores como la experiencia. De forma opuesta, los grupos de edad más jóvenes tienen valores positivos en la relación con mecanismos que implican una búsqueda más activa como los servicios intermediarios de colocación y los anuncios.

Para el grupo de edad G1 (de 15 a 19 años), solo el mecanismos anuncio y oferta de trabajo tienen valor positivo (tabla 31), esto significa que la elección por estos mecanismos de búsqueda se da con mayor frecuencia entre los ocupados de menor edad.

En el grupo G2 (de 20 a 29 años), solo el mecanismo lugar de trabajo presento correlación negativa, siendo entonces que los más jóvenes optan por mecanismos diferentes al lugar de trabajo.

El grupo de edad G5 (de 50 a 65 años) tiene una relación positiva y significativa con el mecanismo lugar de trabajo y anuncio,

Tabla 31.- Cuadro de correlación entre mecanismos de búsqueda y grupos de edad de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2005

Mecanismos vs Grupos de edad												
	Lug	Interm	Sind	Inter	Anun	Fam_con	Oferta	G1	G2	G3	G4	G5
Lug	1											
Interm	-0.0672	1										
Sind	.	.	1									
Inter	.	.	.	1								
Anun	-0.0416	-0.0109	.	.	1							
Fam_con	-0.0335	-0.0088	.	.	0.0055	1						
Oferta	-0.1839	-0.0483	.	.	0.0299	-0.0241	1					
G1	-0.0443	-0.0107	.	.	0.0252	-0.0203	0.0091	1				
G2	-0.0095	0.0265	.	.	0.0513	0.0405	0.0781	0.216	1			
G3	-0.0443	-0.0199	.	.	0.0073	0.0175	0.0263	0.183	0.422	1		
G4	0.0405	0.0149	.	.	0.0622	-0.033	-0.057	0.152	0.352	-0.3	1	
G5	0.0622	-0.0207	.	.	0.0295	-0.0244	-0.087	0.113	-0.26	-0.22	0.184	1

En la tabla 32 se muestra la relación que existe en la elección de los mecanismos de búsqueda y los niveles de escolaridad de los ocupados. Quienes reportan como nivel de escolaridad ninguno, los mecanismos oferta de trabajo y familiar o conocido tienen correlación negativa.

Para los que reportan educación básica y media superior el mecanismo familiar o conocido es el único donde hay correlación negativa, en los demás mecanismos

existe correlación positiva siendo los mecanismos con intermediarios donde existe mayor correlación en educación básica y el anuncio para media superior.

Para los niveles de escolaridad profesional y posgrado, el mecanismo oferta de trabajo tiene correlación negativa. Para ambos niveles de escolaridad mencionados, el mecanismo familiar o conocido fue el que reportó mayor correlación. Este resultado es opuesto con los planteamientos de Ponzo y Scoppa (2008) que enuncian una relación entre los mecanismos informales y los niveles de educación más bajos siendo que en este análisis se tiene que la mayor relación para los mecanismos informales está en los niveles de escolaridad más elevados.

Tabla 32.- Cuadro de correlación entre mecanismos de búsqueda y escolaridad de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2005

Mecanismos vs Escolaridad												
	lug	interm	sind	inter	anun	fam_con	oferta	ning	basica	med_ sup	prof	posg
lug	1											
interm	-0.0672	1										
sind	.	.	1									
inter	.	.	.	1								
anun	0.0416	0.0109	.	.	1							
fam_con	0.0335	0.0088	.	.	0.0055	1						
oferta	0.1839	0.0483	.	.	0.0299	-0.0241	1					
ning	0.0081	0.0151	.	.	0.0094	-0.0075	-0.0253	1				
basica	0.0017	0.0762	.	.	0.0735	-0.0644	0.0008	0.1105	1			
med_sup	0.0438	0.0138	.	.	0.0639	-0.0036	0.0174	0.0718	-0.615	1		
prof	0.0469	0.0765	.	.	0.0167	0.0789	-0.0067	0.0568	-0.486	-0.316	1	
posg	0.0222	0.0235	.	.	0.018	0.025	-0.0222	0.0144	-0.123	-0.08	0.063	1

También se puede analizar la relación que existe entre los mecanismos de búsqueda y las condiciones de calidad en el empleo conseguido, (tabla 33) solo se encuentra un mecanismo asociado a una baja calidad en el empleo, el anuncio.

La mayoría de los mecanismos están asociados a una alta calidad en el empleo, salvo por la oferta de trabajo, donde hay correlación negativa en la alta calidad.

El mecanismo familiar o conocido reporta mayor correlación en la alta calidad de empleo y el anuncio es el que menor nivel de correlación positiva presenta de todos los mecanismos.

En la categoría de buena calidad en el empleo se puede encontrar correlación negativa en los mecanismos informales (familiar o conocido y oferta de empleo), este hallazgo pone de manifiesto que los mecanismos informales no ofrecen las mejores condiciones de calidad en el empleo, coincidiendo con Ponzio y Scoppa (2008) y Zaharieva (2015) que argumentan la existencia de una condición de mala calidad en el empleo por el uso de mecanismos informales.

Son los mecanismos intermediarios (servicios de colocación o bolsas de empleo) los que se asocian con baja calidad en el empleo.

Tabla 33.- Cuadro de correlación entre mecanismos de búsqueda y calidad en el empleo de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2005

Mecanismos vs Calidad											
	lug	interm	sind	inter	anun	fam_con	oferta	baja	regular	buena	alta
lug	1										
interm	-0.0672	1									
sind	.	.	.								
inter	.	.	.	.							
anun	-0.0416	-0.0109	.	.	1						
fam_con	-0.0335	-0.0088	.	.	0.0055	1					
oferta	-0.1839	-0.0483	.	.	0.0299	-0.0241	1				
baja	-0.1049	-0.0403	.	.	0.0329	-0.0228	-0.055	1			
regular	0.0352	0.0004	.	.	0.0317	-0.0079	0.0505	0.5585	1		
buena	0.0438	0.0364	.	.	0.0704	-0.0009	-0.0003	0.2511	-0.561	1	
alta	0.0337	0.0062	.	.	0.0033	0.0659	-0.0146	0.1063	-0.238	-0.1069	1

En 2005 para el grupo de edad G1 (de 15 a 19 años), solo los mecanismos anuncio y oferta de trabajo tuvieron correlación positiva, siendo que en 2015 ese grupo reporta valores positivos solo en los mecanismos lugar de trabajo e intermediarios, demostrando que para este grupo de edad la preferencia cambió hacia mecanismos de vinculación directa donde el buscador debe realizar la búsqueda de empleo de forma activa. (Tabla 34)

El grupo de edad G2 (de 20 a 29 años), hay un cambio debido a que en 2005 solo el mecanismo lugar de trabajo presentó correlación negativa, siendo que para 2015 ese resultado se vio en el mecanismo anuncio.

El grupo de edad G5 (de 50 a 65 años) mantiene correlación positiva con el mecanismo lugar de trabajo y anuncio.

Tabla 34.- Cuadro de correlación entre mecanismos de búsqueda y grupos de edad de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2015

Mecanismos vs Grupos de edad												
	lug	interm	sind	inter	anun	fam_con	oferta	g1	g2	g3	g4	g5
lug	1											
interm	0.0449	1										
Sind	.	.	.									
Inter	.	.	.	.								
Anun	0.0335	0.0089	.	.	1							
fam_con	0.0881	0.0235	.	.	-0.018	1						
oferta	0.1436	0.0383	.	.	-0.029	-0.0751	1					
g1	0.0273	0.0117	.	.	-0.02	-0.0259	-0.005	1				
g2	0.0316	0.0508	.	.	-0.024	0.1171	0.0104	0.151	1			
g3	0.0021	0.0109	.	.	0.0021	0.0241	0.0045	0.147	-0.363	1		
g4	0.0366	0.0096	.	.	-0.014	-0.0456	0.0095	0.137	-0.339	0.3307	1	
g5	0.0104	-0.029	.	.	0.0536	-0.0984	-0.025	0.113	-0.28	0.2729	0.2546	1

En la **tabla 35** la relación entre los mecanismos de búsqueda y los niveles educativos, solo los mecanismos informales (oferta de trabajo y familiar o conocido) presentaron correlación negativa en la frecuencia de uso, en 2015 la correlación negativa se presenta en la mayoría de los mecanismos, excepto el lugar de trabajo.

Para el nivel de educación básica y media superior, en 2005 el mecanismo familiar o conocido fue el único donde se hay correlación negativa y fue el mecanismo intermediarios donde existió correlación positiva para educación básica y el anuncio para media superior.

En 2015 los ocupados con educación básica y media superior tienen mayor preferencia por el mecanismo oferta de empleo.

Para los niveles de escolaridad profesional y posgrado, en 2005 se tenía que en el mecanismo oferta de trabajo la correlación fue negativa, para ambos niveles, el mecanismo familiar o conocido fue el que reportó mayor correlación. En 2015 se mantiene el resultado con el mecanismo oferta de trabajo y la mayor correlación se encuentra en el mecanismo familiar o conocido para los profesionistas y el anuncio para los de posgrado.

Tabla 35.- Cuadro de correlación entre mecanismos de búsqueda y escolaridad de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2015

<b>Mecanismos vs Escolaridad</b>													
	lug	interm	sind	inter	anun	fam_con	oferta	ning	basica	med_sup	prof	posg	
lug	1												
interm	0.0449	1											
sind	.	.	.										
inter	.	.	.	.									
anun	0.0335	0.0089	.	.	1								
fam_con	0.0881	0.0235	.	.	-0.018	1							
oferta	0.1436	0.0383	.	.	-0.029	-0.0751	1						
ning	0.0177	-0.008	.	.	-0.006	-0.0156	-0.013	1					
basica	0.0134	0.0096	.	.	-0.069	-0.1547	0.0407	0.061	1				
med_sup	0.0248	0.0034	.	.	-0.029	-0.0406	0.0515	0.046	-0.54	1			
prof	0.0415	0.0078	.	.	0.0706	0.2086	-0.084	0.044	-0.507	-0.3836	1		
posg	0.0118	0.0021	.	.	0.1091	0.0245	-0.036	0.011	-0.131	-0.0991	0.0932	1	

En 2005 se encontró que la mayoría de los mecanismos estuvieron asociados a una alta calidad en el empleo, salvo por la oferta de trabajo, que reportó una correlación negativa en la categoría de alta calidad. Para 2015 solo los mecanismos anuncios y familiar o conocido fueron asociados a una alta calidad en el empleo, siendo el anuncio el que mayor correlación reportó. En la categoría de buena calidad en el empleo el mecanismo familiar o conocido reportó mayor correlación. (Tabla 36)

Se encontró que el mecanismo familiar o conocido en 2015 se asocia con baja calidad en el empleo ya que ninguno de los mecanismos reportó correlación positiva. El lugar de trabajo es el mecanismo que presenta mayor correlación en la categoría de calidad regular en el empleo.

Los valores se contraponen en el lapso de diez años, cambiando entre si los mecanismos que reportaban los niveles de baja calidad en el empleo y alta ya que el anuncio paso de ser el de baja calidad en el 2005 a ser el mecanismo de alta calidad en 2015 y de la misma manera el mecanismo familiar o conocido paso de ser el de alta calidad a baja.

Tabla 36.- Cuadro de correlación entre mecanismos de búsqueda y calidad en el empleo de los ocupados en la zona metropolitana de Monterrey en 2015

Mecanismos vs Calidad												
	lug	interm	sind	inter	anun	fam_con	oferta	baja	regular	buena	alta	
lug	1											
interm	-0.0449	1										
sind	.	.	.									
inter	.	.	.	.								
anun	-0.0335	-0.0089	.	.	1							
fam_con	-0.0881	-0.0235	.	.	-0.018	1						
oferta	-0.1436	-0.0383	.	.	-0.029	-0.0751	1					
baja	-0.1115	-0.0411	.	.	-0.02	-0.0684	-0.085	1				
regular	0.1168	0.027	.	.	-0.038	0.0064	0.0992	0.774	1			
buena	-0.0117	0.0241	.	.	0.0511	0.0831	-0.029	0.175	-0.424	1		
alta	-0.0338	-0.015	.	.	0.0886	0.0205	-0.019	0.078	-0.188	-0.0424	1	

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES

El análisis sobre la forma en que consiguieron empleo los ocupados de la zona metropolitana de Monterrey da a conocer que la frecuencia de uso de los mecanismos fue mayor para la categoría de los informales, donde se agrupa al mecanismo familiar o conocido y la oferta de empleo en ambos años; el porcentaje de personas que utilizaron ambos mecanismos representa más del 60%. De forma particular se tiene que las personas que encontraron empleo mediante un familiar o conocido fueron más de la mitad de las personas ocupadas asalariadas de la zona metropolitana, la otra parte que resta de los ocupados se reparte entre los mecanismos que restan en forma desproporcional siendo que el mecanismo que sigue en cuanto a preferencia es el lugar de trabajo con una preferencia del 20 % en 2005 y 14 % en 2015 quedando en tercer lugar el anuncio con un porcentaje mayor al 10%.

La comparación entre los años de estudio permite notar que se dio un cambio en la frecuencia de uso de los mecanismos de búsqueda para conseguir empleo dado que varios de los mecanismos tuvieron una disminución en la frecuencia de uso de 2005 a 2015. Esto se puede ver de forma general en la **tabla 16** de los resultados, notando que por ejemplo el mecanismo lugar de trabajo en 2005 tenía una frecuencia de uso de 20.41 % y para 2015 el porcentaje disminuyó, quedando entonces con un porcentaje de 14.4 %, siendo que la disminución en la frecuencia de uso representó aproximadamente el 6 %, proporción que se mudó hacia el mecanismo internet el cual en 2005 reportaba una frecuencia de uso del .44 % y en 2015 el porcentaje fue de 4.4 %.

El mecanismo familiar o conocido también tuvo un incremento en la frecuencia de uso ya que en 2005 el porcentaje fue del 57.44 % pasando a ser de 62.67 % en 2015, un incremento aproximado del 6 %. El mecanismo otro también muestra un incremento dado que en este se incorporan formas de vinculación diversas que facilitan la colocación de los buscadores de empleo, por ejemplo las personas que se enteraron del empleo por medio de una bolsa de trabajo de una institución académica.

Por sectores de actividad productiva se tiene que en servicios es donde se da mayor uso de los mecanismos pues es en este sector donde se concentra el 50 % de los ocupados de la zona metropolitana en 2005. En el sector de la construcción el mecanismo que se utilizó con mayor frecuencia fue el de familiar o conocido con un porcentaje del 72.2 %, en este sector ninguna persona consiguió empleo mediante el sindicato en 2005. En el sector de las manufacturas y comercio también se tuvo un alto porcentaje de uso en el mecanismo familiar o conocido. En 2015 se mantiene la tendencia en la frecuencia de uso ya que en los cuatro sectores el mecanismo que más se utilizó fue el de conocido o familiar, siendo que como en 2005 el sector de servicios fue el que mayor proporción de uso reportó en este mecanismo.

El análisis de los mecanismos de búsqueda en relación a los sectores de actividad pretende comprobar si se da el supuesto que plantean Ponzio y Scoppa (2008) donde atribuyen el uso de los mecanismos de búsqueda informales a personas con bajo nivel de escolaridad para la colocación en empresas de baja productividad, lo que resultaría en alta frecuencia de uso en los sectores de comercio y manufacturas donde el perfil del trabajador es de bajo capital humano por las actividades que se realizan, las cuales no requieren de habilidades especiales. Se tiene entonces que las personas que trabajan en el sector de los servicios son profesionistas que realizan actividades profesionales, lo que no está vinculado a bajos niveles educativos. Para poder comprobar el supuesto anterior se procede a hacer el análisis de la frecuencia de uso en relación a características

como la edad, el nivel de escolaridad y el estado civil, aspectos que darán un resultado más puntal sobre la preferencia de los mecanismos.

Para comprobar si se cumple el planteamiento citado anteriormente se procedió a realizar el análisis por nivel escolaridad donde se encontró que en el nivel de educación básica el 60% de los ocupados encontró trabajo mediante familiares o conocidos, seguido del lugar de trabajo y el anuncio. En el nivel profesional se tiene que el 49 % encontró empleo mediante familiares o conocidos, seguido del lugar de trabajo y el anuncio. Se encontró que los profesionistas hicieron uso, a diferencia de los que reportaron contar con nivel de escolaridad básica, de mecanismos como el sindicato y con mayor proporción del internet. Lo anterior se puede relacionar con el planteamiento de Campos et al., (2014) y Kuhn y Skuterud (2004) donde argumentan que el uso de ciertos mecanismos requiere de conocimientos y habilidades extras como para el uso del internet donde los usuarios son jóvenes con niveles de escolaridad más altos, lo que implica que su formación incluye el manejo de las tecnologías de información.

Se concluye entonces que el uso de los mecanismos no se vincula directamente con empleos de baja productividad dado que es información que no se incluyó en el análisis, pero el planteamiento sobre la escolaridad permite comprobar que son los individuos con niveles de escolaridad más altos quienes hacen uso de mecanismos como el internet, el cual puede ser utilizado solo por personas que tienen conocimiento en el manejo de las tecnologías.

Bayer et al., 2005 y Hoye et al., 2009 plantean que otro aspecto relevante en la preferencia y uso de los mecanismos de búsqueda es la condición del estado civil dado que las personas casadas cuentan con redes que les permiten tener un flujo de información más amplio en el cual los canales son extensos. Teniendo entonces que si los integrantes de la red tienen características similares, como el estado civil, la información sobre las vacantes de empleo puede ser útil, siendo que los casados y con hijos pueden buscar prestaciones específicas en los empleos, al momento de valorar una oferta y podrían usar como referencia el trabajo de una persona en las mismas condiciones para conseguir una vacante

laboral. En los resultados se encontró que los casados optaron por mecanismos como familiar o conocido, lugar de trabajo y mediante anuncios con mayor frecuencia en 2005 el dato que permite comprobar el planteamiento anterior se corrobora en los mecanismos internet y anuncios dado que son los solteros quienes hacen mayor uso de este mecanismo por lo limitado que son sus redes a diferencia de los casados, donde se tuvo que la frecuencia de uso fue mayor en mecanismos como familiar o conocido y la oferta de empleo.

En 2015 la diferencia ente la frecuencia de uso para los casados y solteros es muy baja en el mecanismo familiar o conocido pero es más amplia en mecanismos como el lugar de trabajo, el sindicato, anuncio y la oferta de empleo los cuales son más usados por los casados. En 2015, la diferencia en el uso del internet se amplía dado que en términos generales este mecanismo tuvo un aumento en la frecuencia de uso. Concluyendo entonces que el planteamiento que da pie a este análisis es correcto y se da en la población que fue analizada donde las personas casadas hacen uso de sus redes de contactos, las cuales son más amplias que las de los solteros, para conseguir empleo a diferencia de las personas solteras quienes hacen uso de mecanismos de búsqueda donde las acciones son independientes entre cada persona por lo que se nota un uso mayor en mecanismos como el internet, las bolsas de empleo y los servicios de colocación.

Para encontrar la relación de los mecanismos de búsqueda y la calidad en el empleo se procedió a generar un indicador que incluyera los elementos teóricos propuestos en trabajos sobre la misma temática, en un inicio la propuesta no incorporaba factores diferentes al salario y las prestaciones que marca la Ley Federal del Trabajo, pero luego de ampliar la revisión se encontró que la calidad en el empleo también implica factores relacionados a las condiciones laborales como los son la jornada de trabajo, el turno y la disponibilidad del tiempo para reponer la fuerza de trabajo y convivir con la familia. Por lo anterior se incorporaron variables sobre la duración de la jornada de trabajo, el turno en el que se realizaba la actividad, el descanso en domingo y la satisfacción con el empleo actual. Este indicador se compone de siete variables, las cuales se

presentan y comparan en la **tabla 13**, como se puede ver en la tabla el salario y las prestaciones tienen una ponderación mayor al resto de los factores considerados para así en conjunto tener un indicador que va de cero a uno, siendo el uno la categoría de alta calidad en el empleo.

Los resultados muestran que los niveles de calidad en relación a los mecanismos de búsqueda en 2005 la baja calidad concentra al 19.97 % de los ocupados, regular a un 55.47 %, buena 20.2 % y en alta calidad solo el 4.36 %, como se puede ver en la **tabla 25**. El análisis por mecanismos mostró que ninguno tuvo mayor frecuencia en alta calidad del empleo, quedando la distribución de las categorías por cada mecanismo en regular y buena. Por ejemplo el mecanismo familiar o conocido el cual concentro la mitad de los ocupados coloco al 54.59 % de los trabajadores en la categoría regular y al 23.09 % en baja calidad en el empleo. El mecanismo lugar de trabajo colocó al 59 % en la categoría regular y al 24 % en buena calidad en el empleo; en este punto se confirma la postura de Ponzó y Scoppa (2008) quienes atribuyen el uso de los mecanismos informales con empleos de de baja productividad lo que representa que son empleos de baja calidad. El mecanismo internet fue el que colocó a más personas en los altos niveles de calidad en el empleo, siendo que de las personas que consiguieron empleo mediante el internet el 49.63 % quedó en la categoría regular y el 24.58 % en la categoría alta, a pesar de ser un mecanismo que pocas personas usaron en 2005, fue el que representó una proporción mayor en la categoría de alta calidad en el empleo.

En 2015 el indicador de calidad fue más bajo dado que el 65.28 % de los ocupados quedaron en la categoría regular de calidad en el empleo y el 24.13 % en baja calidad, esto da a entender que las condiciones de empleo empeoraron de 2005 a 2015 al aumentar la proporción de ocupados que cayeron en los niveles más bajos de calidad en el empleo, como se puede ver en la **tabla 26**. El mecanismo familiar o conocido colocó solo al 1.76 % de los ocupados en niveles altos de calidad en el empleo y al 60.91 % en la categoría regular. El mecanismo internet, como se vio con anterioridad tuvo un incremento en la frecuencia de uso

pero tuvo también una disminución en los resultados de la calidad en el empleo dado que en 2005 había colocado al 24 % de los trabajadores y en 2015 colocó al 3.14 %. El mecanismo que ahora reportó mejores resultados fue el sindicato dado que de los 8 537 que consiguieron empleo el 16.49 % quedaron en la categoría de alta calidad en el empleo, el mayor porcentaje relativo entre todos los mecanismos.

La determinación respecto al mecanismo que representa la mejor opción en cuanto a los resultados respecto a la calidad en el empleo es difícil para determinar dado que el número de personas que consiguieron empleo por cada mecanismo es diferente y desproporcionada siendo el mecanismo de familiar y conocido el que colocó a más personas y el sindicato al que menos. Por esa razón, la determinación que se realizó respecto a cada mecanismo, toma en cuenta que del número de personas que consiguieron empleo por determinado mecanismo el que represente la mejor opción será el que tenga un porcentaje más alto en la categoría alta entre los que consiguieron el empleo.

Los resultados que se obtuvieron lograron resolver las preguntas de investigación y se pudo cumplir con los objetivos planteados plenamente, la explicación respecto a la efectividad y eficiencia también pudo ser resuelta con la metodología empleada. Abordar la calidad del empleo también fue posible con una propuesta más amplia a las que ya existen y se hace un aporte relevante para los estudios en esta línea de investigación. Durante el desarrollo del proyecto fueron surgiendo nuevas propuestas para ser implementadas con la información disponible pero se debió limitar el proyecto a los objetivos para poder tener resultados claros que dieran respuesta al problema de investigación planteado.

Quedan aún planteamientos por resolver y preguntas que fueron surgiendo en la elaboración del proyecto, quedó aún pendiente el planteamiento de un modelo econométrico que diera explicación a la relación de las características socioeconómicas de los individuos y la elección del mecanismo para conocer en relación con la edad, el sexo o el nivel de escolaridad, además incorporar el efecto del tiempo en la búsqueda de empleo para reforzar el planteamiento de la

efectividad de los mecanismos de búsqueda ya que no se tuvo información respecto al tiempo que tardaban los ocupados en colocarse ni la mezcla entre mecanismos para conseguir el empleo, por lo tanto se tiene solo una respuesta para el mecanismo mediante el cual consiguieron el último empleo. También es posible y queda pendiente relacionar la elección del mecanismo con los sectores de actividad productiva y el nivel de ingresos de forma más desagregada, donde se pueden incluir todos los sectores productivos para tener a mayor detalle la frecuencia de uso por actividad.

Una propuesta que no pudo realizarse pero que podría arrojar buenos resultados es la comparación entre zonas metropolitanas dado que las condiciones del mercado laboral son distintas para el norte, para el centro y para el sur del país lo que implica que la elección de los mecanismos es distinta y tiene relación con las condiciones del mercado como lo plantea Márquez y Ruiz-Tagle (2004).

Finalmente se agrega que el proyecto se realizó en forma con lo que se había propuesto y que se cumplieron los objetivos de investigación dando respuesta a las preguntas que derivaron del problema de investigación planteado. Queda la satisfacción de haber realizado un aporte a las investigaciones sobre el mercado de trabajo y la elección de los mecanismos de búsqueda, un tema que no se ha abordado en México, haciendo un agregado de gran valor que es el indicador de calidad para analizar los resultados de la colocación en referencia el mecanismo, se espera que este trabajo tenga gran impacto en la literatura y sirva de referente para futuras investigaciones.

## BIBLIOGRAFÍA

Addison, J. T. & Portugal, P., 2002. Job Search Methods and Outcomes. *Oxford Economic Papers*, 54(3), pp. 505-533.

Albagli, E., 2005. Mercado laboral y crecimiento económico. *Estudios Públicos*, Issue 99, pp. 135-164.

Barro, R. J., Grilli, V. & Febrero, R., 2001. *Microeconomía: Teoría y Política*. Madrid: Mc Graw Hill.

Bayer, P., Ross, S. L. & Topa, G., 2005. Place of work and place of residence: Informal hiring networks and labour market outcomes. *Center Discussion Paper*, Issue 927, pp. 1-37.

Beaman, L. & Magruder, J., 2011. Who gets the job referral? Evidence from a social networks experiment. pp. 1-42.

Beard, R., Ford, G. S., P.Saba, R. & Jr, R. A. S., (2012). Internet use and job search. *Telecommunications Policy*, Issue 36, p. 260–273.

Bentolila, S., Michelacci, C. & Suarez, J., 2004. Social coacts and ocupational choice. *CEMFI Working Paper*, Issue 406, pp. 1-41.

Beraldi, N., 2013. Social networks and wages in Senegal's labor market. *IZA Journal of Labor& Development*, pp. 1-26.

Burt, R., 1982. Toward a structural theory of action: Network models of social structure perception and action. *Amademic Press*.

Calderon, A. M., 2003. Matching and selection methods to measure the impact on wages of training programs for unemployed workers: evaluating the effectiveness of the mexican PROBECAT. *Centro de Estudios Económicos*, pp. 1-20.

Calvó-Armengol, A., 2006. Redes sociales y mercado laboral. *Els Opuscles del CREI*, Issue 17, pp. 1-28.

Campos, R., Arrazola, M. & Hevia, J. d., 2014. Online job search in the spanish labor market. *Elsevier*, Issue 38, pp. 1095-1116.

Canizales, G. M. & Vargas, M. d. S. V., 2010. Calidad en el empleo. En: U. A. d. C. Juárez, ed. *Mercado Laboral, población y desarrollo. Estudios sobre Ciudad Juarez*. Ciudad Juarez: Dirección General de Difusión Cultural y Divulgación Científica, pp. 39-57.

Carrasco, I., Castaño, M. S. & Pardo, I., 2011. Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. *Tendencias y Nuevos Desarrollos de la Teoría Económica*, Issue 858, pp. 89-103.

CONEVAL, 2009. *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México*. México D.F: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

Dávila Flores, A., 2015. *Modelos interregionales de insumo producto*. primera ed. s.l.:M.A. Porrúa.

Erenberg, R. G. & Smith, R. S., 2012. *Modern labor economics*. 11 ed. Boston: Pearson.

Goya, E. D., 2012. *Medios de comunicación Masiva*. Primera ed. Tlanepantla: Red Tercer Milenio.

Granados, A. J., & Vences, R. J. (2010). Construyendo un indicador para medir la calidad del empleo en el tiempo en las ciudades de México. 22.

Greene, W. H. (1999). *Econometric Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.

Guajarati, D. N. (2004). *Econometría* (Cuarta Edición ed.). Mexico D.F: Mc. Graw Hill.

Holzer, H. J., 1988. Search Method use by Unemployed Youth. *Journal of Labor Economics*, 6(1), pp. 1-20.

Hoye, G. V., Hooft, E. A. J. v. & Lievens, F., 2009. Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Issue 82, pp. 661-682.

Hualde, A. & Serrano, A., 2005. La calidad del empleo de asalariados con educación superior en Tijuana y Monterrey. Un análisis cuantitativo. *Revista Mexicana de investigación educativa*, 10(25), pp. 345-374.

INEGI, 2009. *Manual del entrevistador de la ENOE*, Mexico D.F: INEGI.

INEGI, 2015. "Estadísticas a propósito del... día mundial del internet (17 de mayo)", Aguascalientes: INEGI.

Jansen, M., 2011. *Historial Investigador*. [En línea] Available at: [https://www.uam.es/personal\\_pdi/economicas/mjansen/historialinvestigador.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/mjansen/historialinvestigador.pdf) [Último acceso: 01 03 2016].

Jones, W., Haslam, R. & Haslam, C., 2014. Measuring job quality: A study with bus drivers. *Applied Ergonomics*, Issue 45, pp. 1641-1648.

Kuhn, P. & Skuterud, M., 2004. Internet Job Search and Unemployment Durations. *The American Economic Review*, 94(1), pp. 218-232.

Lindbeck, A. & Snower, D., 2002. The Insider-Outsider Theory: A Survey. *IZA*, Issue 534, pp. 1-55.

Llamas, R. V. & Rubio, M. Y. N., 2015. Determinantes de la Búsqueda de Empleo desde la ocupación: una estimación logit multinomial. *SciELO*, XXIII(45), pp. 1-15.

Lozares, C., 1996. La teoría de redes sociales. Issue 48, pp. 103-126.

Márquez, G. & Ruiz-Tagle, C., 2004. Search Methods and Outcomes in Developing Countries: The Case of Venezuela. *Banco Interamericano de Desarrollo*, Issue 519, pp. 1-42.

McConnell, C. R., Brue, S. L. & Macpherson, D. A., 2003. *Economía Laboral*. Sexta ed. Madrid: McGraw Hill.

México, G. d., 2016. *reformas.gob.mx*. [En línea] Available at: <http://reformas.gob.mx/reforma-laboral/beneficios> [Último acceso: 18 07 2016].

OCDE, 2015. *www.oecd.org*. [En línea] Available at: <https://www.oecd.org/fr/mexique/Employment-Outlook-Mexico-ES.pdf> [Último acceso: 03 04 2016].

Pissarides, C. A., 1988. The Search Equilibrium Approach to Fluctuations in Employment. *AEA PAPERS AND PROCEEDINGS*, pp. 363-368.

Plaza, L. M. R., 2013. Efectividad y eficiencia de los canales de búsqueda de empleo. *Semestre Económico*, 16(33), pp. 67-98.

Ponzo, M. & Scoppa, V., 2008. The use of informal networks in Italian labor markets: efficiency or favoritisms?. *M.P.R.A.*, 26(11764), pp. 1-16.

Rees, A., 1966. Information networks in labor markets. *American Economic Review*, pp. 559- 567.

Reid, G. L., 1972. Job search and the effectiveness of a job-finding methods. *Industrial and Labor Relations Review*, 25(4), pp. 479-495.

Rodriguez, F. A., 2003. Efectos del programa Mexicano de capacitación en la duración del desempleo de sus participantes. *El Trimestre Económico*, LXX(278(2)), pp. 275-314.

Ruesga, S. M., Lasierra, J. M. & Muramaya, C., 2002. Enfoques Teóricos para el análisis del Mercado Laboral. *Economía del Trabajo y Política Laboral*, pp. 65-92.

Sobrino, J., 2003b. *Delimitación de las zonas metropolitanas de México en 2000*, México: INEGI, CONAPO, SEDESOL.

Stigler, G. J., 1961. The Economics of Information. *JStore*, 69(3), pp. 213-225.

Televisa, 2016. *Plan comercial 2016*. [En línea] Available at: <https://televisa.plancomercial.com/politicas-tv-abierta/> [Último acceso: 22 04 2016].

Uribe, J. I., Viáfara, C. A. & Oviedo, Y. M., 2007. Efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Colombia en 2003. *Lecturas de Economía*, Issue 70, pp. 43-70.

Vargas, E. V. & Cruz, R. P., 2014. Búsqueda de empleo en jóvenes de acuerdo con su participación y protección laboral en México. *Papeles de población*, XX(81), pp. 213-245.

Viáfara, C. A. & Uribe, J. I., 2009. Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia. *Revista de Economía Institucional*, 2(21), pp. 139-160.

Wahba, J. & Zenou, Y., 2005. Density, social networks and job search methods: Theory and application to Egipto. *Journal of Development Economics*, Issue 78, pp. 443-473.

Weller, J. & Roethlisberger, C., 2011. La calidad del empleo en América Latina. En: CEPAL, ed. *Microeconomía del Desarrollo*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, pp. 110-199.

Yakubovich, V., 2012. Getting a job as a favor in the Russian post-socialist labor market. *Springer*, Issue 30, pp. 351-372.

Zaharieva, A., 2015. Social contacts and referrals in a labor market with on-the-job search. *Labour Economics*, Volumen 32, pp. 27-43.

## ANEXOS

**Tabla 37.- Mecanismos de Búsqueda de la ENOE**

<b>Opción de Respuesta</b>	<b>Clasifica en esta opción a:</b>
1.- Acudió directamente al lugar de trabajo (fabrica, tienda, taller)	Las personas que acudieron directamente al lugar de trabajo para dejar solicitud, curriculum o a entrevistarse con el dueño o responsable de la unidad económica.
2.- Acudió a una agencia o bolsa de trabajo privada	Quienes supieron del trabajo por medio de una agencia de colocación de empleo privada. <ul style="list-style-type: none"> <li>Excluye a quienes se enteraron del empleo por medio de una bolsa de trabajo que pertenezca a una escuela o universidad.</li> </ul>
3.- Acudió a un servicio público de colocación	Personas que se enteraron de su actual trabajo al acudir a un servicio público de colocación, como la oficina estatal de empleo, una feria de empleo organizada por el gobierno.
4.- Por medio de un programa de empleo temporal del gobierno (federal, estatal o municipal)	Quienes se enteraron de su ocupación principal al acudir a un programa público de empleo temporal.
5.- Acudió a un sindicato o gremio	Las personas que supieron del trabajo por medio de una organización sindical gremial
6.- Por internet	Las personas que se enteraron del trabajo por internet, consultando directamente los sitios de las unidades económicas o el Portal de Empleo de la Secretaria del Trabajo, por ejemplo.
7.- Por medio de un anuncio en un lugar público o en medios de comunicación (periódico, radio)	Quienes se enteraron de su trabajo porque vieron un anuncio fuera de un establecimiento o en sitios concurridos, como las paradas de camiones urbanos, centros comerciales o plazas públicas. La diferencia entre las personas que llevaron su curriculum directamente al lugar de trabajo y las que vieron el anuncio fuera de éste, es que la primera persona busca sus propias oportunidades y acude a la unidad económica que requiere personal con sus características , mientras que en esta opción se presenta la oportunidad y la aprovecha.
8.- Por medio de un familiar, amigo o conocido	Las personas que se enteraron de su trabajo por comentario de una tercera persona
9.- Le ofrecieron el empleo	Las personas a quienes la unidad económica les ofreció directamente el trabajo: por ejemplo, los estudiantes de normal que por mérito académico obtuvieron su plaza de trabajo a través de la SEP al concluir sus estudios.
10.- Otro medio	Personas cuya respuesta no se pueda clasificar en las opciones anteriores, por ejemplo, a quienes se enteraron del empleo por medio de una bolsa de trabajo de una institución académica.

**Fuente: Manual del Entrevistador de la ENOE**

**Tabla 38.- Variables generadas por nombre y descripción**

<b>Variable</b>	<b>Descripción de la Variable</b>
<i>mec</i>	Mecanismos utilizados para encontrar el último empleo con base en la pregunta “p3n” del cuestionario de la ENOE
<i>sexo</i>	Variable es binaria siendo 1 si es hombre y 0 si es mujer
<i>gedad</i>	Se generaron 5 grupos de edad en rangos desde los 15 hasta los 65 años
<i>educa</i>	Nivel de escolaridad, según nivel, básico, medio superior o posgrado
<i>estado_civil</i>	Variable es binaria siendo 1 si es casado y 0 si es soltero
<i>ingreso</i>	Valores nominales del ingreso mensual reportado en 2015
<i>ingreso15</i>	Valores reales del ingreso en 2005 a precios de 2015
<i>rama</i>	De acuerdo con la clasificación por rama, esta variable presenta una agregación por grandes sectores de actividad productiva según la clasificación SCIAN (Construcción, Manufactura, Comercio y Servicios)
<i>prest</i>	Conjunto de prestaciones (Aguinaldo, Vacaciones, Crédito para la vivienda, Retiro y Servicio Médico)
<i>bus_o_e</i>	Variable binaria que indica si el trabajador busca otro empleo, 0 si busca y 1 si no se encuentra buscando otro empleo
<i>turno</i>	Variable categórica que agrupa los tipos de turnos laborales ( Diurno, Nocturno, Mixto y Rolar )
<i>no_t_dom</i>	Variable binaria donde 1 es que no reportó horas ni minutos en domingo y cero que si reportó horas y minutos
<i>Q_salario</i>	Nivel de salario en relación a la calidad en el empleo, variable categórica para ingreso comparado con la línea de bienestar publicada por CONEVAL
<i>t_contrato</i>	Variable binaria con valor 1 para contrato indefinido y 0 para temporal
<i>s_med</i>	Variable binaria donde 1 es que cuenta con servicio médico y 0 que no
<i>c_viv</i>	Variable binaria donde 1 es que cuenta con crédito de vivienda y 0 que no
<i>Aguinaldo</i>	Variable binaria donde 1 es que cuenta con aguinaldo y 0 que no
<i>vacaciones</i>	Variable binaria donde 1 es que cuenta con vacaciones y 0 que no
<i>prestaciones</i>	Variable que resulta del conjunto de variables sobre prestaciones, binaria donde 1 es que cuenta con todas las prestaciones y 0 que no
<i>Qe</i>	Indicador de calidad del empleo que resulta de la suma de indicadores de satisfacción laboral
<i>QE</i>	Variable categórica que clasifica la calidad del empleo en función de las variables incorporadas en el indicador ( Baja, Regular, Buena y Alta)
<i>decilingreso</i>	Variable que clasifica en 10 grupos el nivel de ingreso reportado
<i>Mecanismos</i>	Clasificación de los mecanismos en dos grupos de análisis “formales” e “informales”

<i>g(1...5)</i>	Grupos de edad por categorías desde los 15 hasta los 60 años para las matrices de correlación
<i>Lug</i>	Variable binaria con valor de 1 si el ocupado consiguió empleo en el lugar de trabajo
<i>Interm</i>	Variable binaria con valor de 1 si el ocupado consiguió empleo por intermediarios (Bolsa de trabajo, empleo temporal o agencia de colocación)
<i>Sind</i>	Variable binaria con valor de 1 si el ocupado consiguió empleo mediante un sindicato
<i>Inter</i>	Variable binaria con valor de 1 si el ocupado consiguió empleo en internet
<i>Anun</i>	Variable binaria con valor de 1 si el ocupado consiguió empleo por un anuncio
<i>Fam_con</i>	Variable binaria con valor de 1 si el ocupado consiguió empleo mediante familiar o conocido
<i>oferta</i>	Variable binaria con valor de 1 si el ocupado consiguió empleo a través de una oferta de trabajo