



Tomado de: <https://pixabay.com/es/photos/solitario-lector-viejo-parque-2051508/>

Educación y movilidad social en un grupo de jubilados de la Comisión Federal de Electricidad Education and social mobility in a group of retirees of the Federal Commission of Electricity

Marco Aurelio Navarro-Leal*, Gerardo Cavazos-Cano

RESUMEN

Esta investigación tuvo por objetivo buscar evidencias de relación entre educación y movilidad social ascendente en la Comisión Federal de Electricidad. Los sujetos en estudio fueron un grupo de 83 jubilados de esta empresa que residen en el área metropolitana de Tampico-Madero-Altamira. Después de un repaso sobre las teorías que enfocan este tema, se diseñó un método *ex post facto*, transversal, en el que mediante cuestionario se les pide información sobre dos momentos de su vida laboral en esta empresa. El análisis permitió encontrar evidencias de movilidad laboral intra-generacional, pero no inter-generacional. Sobre estos resultados, no se encontraron diferencias entre la movilidad obtenida entre hombres y mujeres. La separación entre un tabulador administrado por la empresa y otro administrado por el sindicato, permite observar que esta intermediación impone límites a la movilidad laboral de los empleados, aspecto que permite abrir la discusión sobre los límites de supuestos que interpretan a la teoría del Capital Humano sin considerar variables ajenas a la escolaridad de los individuos.

Palabras clave: Educación y movilidad social, Teoría del Capital Humano, Educación y mercado de trabajo.

ABSTRACT

This research had as an objective to look for evidence on the relations between education and ascendant social mobility in the Federal Commission of Electricity. The subjects of the study were a group of 83 retirees of this company who live in the metropolitan area of Tampico-Madero-Altamira. After a review of the theories that focus this theme, a cross, *ex post facto* method was designed, to ask them for information about two moments of their working life in the company. The analysis allowed for finding evidence about intra-generational labor mobility, but not for inter-generational mobility. On these results there were no differences on social mobility between men and women. The separation of job positions administered by the company and job positions administered by the union, allowed to observe that this intermediation imposes limits to social mobility of employees, which is an aspect that brings discussion on the limits of interpretations of Human Capital theory that do not take into account external variables to the education of individuals.

Keywords: Education and social mobility, Theory of Human Capital, Education and Labor Market.

***Autor para correspondencia:** mnavarro@uat.edu.mx/**Dirección:** Universidad Autónoma de Tamaulipas, Edificio Centro de Excelencia. Centro Universitario Victoria, "Lic. Adolfo López Mateos C.P. 87149, Ciudad Victoria Tamps.

INTRODUCCIÓN

Para los países, invertir en educación supone una mayor productividad de su planta productiva, así como un mejoramiento en el bienestar de las personas (Carnoy, et al., 1985); invertir en la educación de los hijos supone una esperanza sobre la mejora en sus ingresos y una promesa de mejora social. Sin embargo, a menudo estas esperanzas topan en la realidad por las complejas relaciones entre los niveles de escolaridad y las fuentes disponibles de empleo. Esta complejidad no aplica solamente para debatir con exactitud de qué manera el incrementar oportunidades de estudio puede traducirse en mejores ingresos y por consiguiente en mejores niveles de vida de las familias. Si bien en épocas de expansión de la educación superior y de los mercados de trabajo, se hizo notoria una cierta movilidad de los estratos sociales bajos hacia los estratos medios, en la actualidad para algunos estratos sociales las oportunidades de movilidad son más reducidas (Muñoz, 2018). Sin embargo, la relación que existe entre educación y oportunidades de bienestar, de acuerdo a Marshall, Swift y Roberts (1997), comprende tres elementos importantes, el primero es cómo se distribuyen los logros educativos entre individuos que provienen de distintos entornos socioeconómicos; el segundo refiere en qué medida estos logros educativos tienen relación con el ascenso en la estructura laboral y; tercero, hasta qué punto el origen socioeconómico afecta o condiciona los logros en términos laborales.

El presente trabajo tiene por objetivo estudiar la relación entre los logros educativos y la movilidad social en una entidad paraestatal como la Comisión Federal de Electricidad (CFE); específicamente en el caso de los jubilados de esta empresa que actualmente residen en el área de Tampico, Madero y Altamira, Tamaulipas. De manera general, la pregunta de investigación en este estudio es: ¿Qué tanto incide la educación en la movilidad social en la CFE?

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Existen distintos tipos de movilidad social y en todos ellos, el factor de la educación tiene un

peso relativo para escalar la estructura social y laboral, derivado de lo anterior es fundamental determinar que tanto tiene que ver este factor para la mejora en su estatus social dentro de CFE. En este trabajo se explorará la relación entre la educación y la movilidad laboral y social en esta empresa.

La CFE cuenta con un sindicato de trabajadores bien posicionado a nivel nacional, el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) que influye en las decisiones laborales de la empresa, situación que la vuelve particular en el contexto nacional porque los puestos de trabajo operativos son cubiertos por personal que propone el sindicato, solo que estos lugares de trabajo tienen un tope en la estructura laboral de la empresa en virtud de que los puestos superiores de ese escalafón se encuentran reservados para personal de confianza de la empresa y estos son cubiertos por personal que propone el personal directivo de la organización, dando por resultado que para que la movilidad laboral del personal sindicalizado fluya hacia los puestos superiores, como normalmente debe de suceder, el trabajador debe abandonar su plaza sindical y pasar a ser trabajador de confianza, con los consiguientes cambios laborales que ello conlleva y que más adelante se detallan.

La situación se hace más compleja al hablar de sexos, ya que tradicionalmente en México, las mujeres tienen desventajas en relación con los hombres (Navarro, Lladó, & Sánchez, 2009) y en el caso CFE se revisará qué tanto influye esta variable en el tema de la movilidad social. El interés especial por explorar la relación entre la escolaridad y la movilidad social reside en que no se trata de un mercado de trabajo que funcione con las supuestas reglas de la oferta y la demanda, sino que se trata de un mercado de trabajo intervenido por el SUTERM, creando una situación en ocasiones no considerada por los supuestos que guían las decisiones sobre invertir en educación.

De manera específica, las preguntas de investi-

gación en este estudio fueron: P1 ¿Existe relación entre educación y movilidad social en los trabajadores jubilados de CFE?, P2 ¿Qué relación existe entre la escolaridad de los padres y la escolaridad de los hijos? P3 ¿Qué relación existe entre la movilidad social de los padres y la movilidad social de los hijos? y tres preguntas secundarias que son semejantes a las primarias, solo que se refieren a las diferencias entre hombres y mujeres: P4 ¿Existe relación entre educación y movilidad social en los trabajadores jubilados de CFE, tanto en hombres como en mujeres? P5 ¿Qué relación existe entre la escolaridad de los padres y la escolaridad de los hijos, tanto en hombres como en mujeres? y P6 ¿Qué relación existe entre la movilidad social de los padres y la movilidad social de los hijos, tanto en hombres y mujeres?

FUNDAMENTOS

Se analizaron los supuestos de la teoría del Capital Humano (Denisson, 1972) así como las teorías emergentes (Navarro, 2000) que han surgido con la finalidad de intentar dejar en claro situaciones que esta teoría tomaba como válidas, pero que en la realidad del mundo laboral se encuentran diferencias salariales entre trabajadores con estudios académicos similares, la persistencia de la pobreza, la discriminación laboral, así como el fracaso en programas de formación de trabajadores basados en la teoría del Capital Humano. En especial se revisó la teoría de la segmentación del mercado de trabajo dentro del contexto de la CFE, empresa en la cual laboraron los sujetos jubilados.

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo se enfoca en explicar cómo funcionan los segmentos a los cuales tienen acceso los trabajadores de conformidad a sus características personales como raza, sexo, educación, clase social y que los salarios pagados en cada uno de los segmentos no se determinan solo por la productividad o la capacidad/educación de los trabajadores sino en base a variables que no son de carácter técnico (Carnoy, 1977), siendo imposible establecer una relación funcional con el aspecto de los salarios y que por el contrario,

los mecanismos subyacentes de toma de decisiones son más complejos y son condicionados, de forma natural y real por el entorno socio-económico.

El fenómeno de la movilidad social estudia la estratificación, concepto que hace alusión a las desigualdades que existen entre las personas (Waicekawasky, 1997). La pregunta importante a este respecto no es determinar lo distante que es la participación en ingresos de unos y otros individuos, si no, cómo es que esa desigualdad se superpone a determinados roles, afectando de alguna manera las oportunidades de estudiar y de que los individuos tengan un ascenso social (Lladó, 2000).

Desde una perspectiva marxista, la movilidad social está fuertemente relacionada con la movilidad laboral, ya que existe una correspondencia entre la división técnica del trabajo con la división social, es decir con las clases sociales. Así mismo, en esta investigación, se explora la estratificación social, para ubicar a los individuos en determinados estratos, tomando en cuenta que existen variables intervinientes como compadrazgo, servilismo, corrupción, amiguismo (Navarro, 2000) determinando si los puestos superiores son ocupados por los más educados, de igual manera si los puestos inferiores se encuentran asistidos por los menos educados o si existe igualdad de oportunidades en las organizaciones por el hecho de ser hombre o mujer, asimismo verificar que tanto afectan las desigualdades económicas con las que nacen las personas, revisar si les permiten contar con las mismas oportunidades de ascenso laboral y social que los individuos que nacen en mejores situaciones económicas.

En la CFE existen dos tipos de trabajadores, denominados personal sindicalizado u operativo y personal no sindicalizado o de confianza. El personal sindicalizado u operativo está conformado por trabajadores que realizan tareas preponderantemente manuales, además de estar afiliados al SUTERM, existiendo de por medio un contrato colectivo de trabajo donde se esti-

pulan las condiciones, derechos, obligaciones y prestaciones de trabajo.

Cuando un trabajador sindicalizado cuenta con capacidades y conocimientos suficientes, solicitar permiso al sindicato para pasar a formar parte del personal no sindicalizado o de confianza, el SUTERM puede autorizar este movimiento condicionado a que abandone su plaza, pero este tipo de solicitudes suelen presentarse de manera muy esporádica.

El personal no sindicalizado o de confianza, lleva a cabo labores de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Generalmente trabaja en puestos medios o superiores dentro de la cadena de mando de la empresa, como supervisores, jefes, gerentes y directores y como su denominación lo indica, son de la confianza de la empresa y pueden ser removidos o despedidos en el momento en que se considere hayan perdido la confianza que se les tenía, de acuerdo con el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo vigente. No se omite manifestar que el pertenecer a la plantilla de personal de confianza implica el tener que quedarse un tiempo adicional de la jornada normal de trabajo para llevar a cabo tareas como analizar las actividades llevadas a cabo en el día de trabajo, así como planear las labores del día siguiente; así mismo, la responsabilidad de los resultados como departamento o área funcional de la empresa, es inherente al personal de confianza, responsable de esa área en particular. Por último, hay que comentar que los niveles salariales no son muy diferentes a los del personal de base o sindicalizado; aunque estos, con una o dos jornadas extraordinarias llegan a equiparar los salarios de los de confianza.

MARCO METODOLÓGICO

Se diseñó un estudio *ex post facto*, transversal, en el que se aplica un cuestionario sobre su pasada vida laboral y escolar, en dos momentos de esta: a su ingreso y a su jubilación. El universo es un conjunto de 103 personas jubiladas de la CFE que residen en la zona conurbada de Tampico-Madero-Altamira; 83 de ellos respondieron al cuestionario.

El modelo conceptual para el análisis de los datos se basa en un sistema de comparaciones realizadas mediante la producción de tablas de contingencia y de pruebas estadísticas generadas por un programa SPSS. Una primera comparación se establece entre la escolaridad que los trabajadores tenían al ingresar a trabajar contra la escolaridad con la que terminaron; y, una vez determinada la existencia de movilidad escolar, se verificó la existencia de una correspondiente movilidad laboral. Posteriormente se establecen las mismas relaciones de comparación, pero separando a hombres y mujeres. Este conjunto de análisis permitió determinar la presencia de una movilidad intra-generacional. Para determinar una movilidad inter-generacional se estableció también una comparación de la movilidad escolar y la movilidad laboral de los padres de estos trabajadores, obtenida durante el tiempo de vida laboral de los hijos. En todos los casos, para obtener posiciones equivalentes susceptibles de ser comparadas, se realizó una adaptación del esquema de segmentos de trabajo utilizados por Carnoy (1977) y por Navarro (2000). Considerando la estructura general del tabulador de CFE: Segmento 1=director; Segmento 2=superintendente; Segmento 3=jefe de departamento; Segmento 4=supervisor o jefe de oficina; Segmento 5=operativo especializado (sindicalizado); Segmento 6=operativo auxiliar (sindicalizado); Segmento 7=operativo general (sindicalizado).

RESULTADOS

El cuestionario se aplicó a 87 trabajadores, 46 de ellos (52.9%) fueron varones y 41 (47.1%) mujeres. Asimismo, del total de trabajadores jubilados a los que se les aplicó el cuestionario, 82 de ellos tienen educación superior y de los 5 restantes, 3 tienen preparatoria o similar no terminada y 2 cuentan con preparatoria terminada. Nacieron en promedio en el año 1950 en adelante y tuvieron su vida laboral entre los años 1970 al 2010 aproximadamente. En relación con la pregunta de investigación No.

1.- Los datos muestran que sí hubo una movilidad escolar intra-generacional en los sujetos

del estudio, así como también una movilidad laboral en correspondencia. La aplicación de la prueba *t* de student arrojó una diferencia estadísticamente significativa, tanto entre la escolaridad con la que ingresaron y con la que se jubilaron, como entre el segmento laboral con el que iniciaron y el segmento en el que se jubilaron en la CFE. Con respecto a la pregunta de investigación No.

2.- Se comprobó que sí existe diferencia entre la movilidad escolar de los hijos y la de sus padres, al demostrarse diferencias estadísticamente significativas al aplicar las pruebas *t* de student, por lo que se corrobora que existe movilidad escolar ascendente intra-generacional e inter-generacional.

En respuesta a la pregunta No. 3.- No se encontró evidencia significativa sobre la existencia de movilidad laboral inter-generacional, es decir que a pesar de que hubo una diferencia significativa en la escolaridad de los hijos respecto a los padres, laboralmente no hubo una diferencia significativa entre ambas generaciones.

Respuesta a la pregunta No. 4.- Esta pregunta es similar a la primera solo que en este cuestionamiento van por separado hombres y mujeres. Aquí también se demostró que existe movilidad escolar intra-generacional ascendente, razón por la cual se puede inferir que existe relación entre educación y movilidad laboral tanto en hombres como en mujeres.

Respecto a la pregunta No. 5.- Similar a la segunda, solo que enfocando por un lado a los hombres y por otro a las mujeres. Se comprobó que sí existe diferencia entre la movilidad escolar de los hijos(as) y la de sus padres, con una diferencia estadísticamente significativa al comparar los niveles escolares de ambos en las pruebas *t* de student, por lo que se corrobora que existe movilidad escolar ascendente intra-generacional e inter-generacional.

Respuesta a pregunta No. 6.- Al comparar la movilidad laboral de los padres con la movilidad

laboral de hijos e hijas, no se encontró evidencia estadísticamente significativa de una movilidad laboral inter-generacional ni en unos ni en otras.

DISCUSIÓN

En el análisis de los datos se pudo observar que efectivamente hay una cierta relación de correspondencia entre una mayor escolaridad y un escalamiento en los segmentos laborales, al constatarse una diferencia significativa tanto entre la escolaridad de los sujetos al ingresar y su escolaridad al jubilarse, como también entre la posición laboral a la que ingresaron contra la posición con la que se jubilaron. Sin embargo, cuando se compara este escalamiento en los segmentos laborales de la CFE, contra el escalamiento laboral de los padres, no se encontró una diferencia significativa; es decir, que a pesar de que la escolaridad de los empleados de CFE fue mayor que la de sus padres, el escalamiento laboral no lo fue. Este grupo de comparaciones fue similar entre hombres y mujeres, el comportamiento fue el mismo.

Sin embargo, como se mencionó líneas atrás, el escalamiento a través de los segmentos laborales está intervenido por el sindicato, de tal manera que el ascenso, con o sin mayor escolaridad, está condicionado al abandono de su plaza sindical para adoptar una plaza de confianza. Como si se tratara de una estructura de dos pisos, en la que el piso inferior corresponde al sindicato y el superior a la empresa, el escalamiento laboral procede en uno u otro piso, no existe un escalamiento que trascienda el piso inferior para ingresar hacia el piso superior. Para ello tendría el trabajador que renunciar a su plaza sindical y perder con ello las prestaciones que le son inherentes; entre estas, mantenerse en el horario laboral y después de ello dedicarse a otra cosa. En caso de que la empresa le requiera una jornada laboral más extensa, se le pagarán las horas extras. A diferencia del trabajador de confianza, quien debe estar de tiempo completo a disposición de las necesidades de la empresa, sin pago de horas extras. Así las cosas, los trabajadores con plazas sindicales

prefieren no ascender hacia los segmentos laborales que no pertenecen al sindicato. No se debe de olvidar que la educación por sí sola no es factor determinante para garantizar mejora en la productividad de las empresas, debido a que la teoría del capital humano tuvo algunas demostraciones que la hicieron ver insuficiente para explicar de manera evidente la existencia de factores que no habían sido atendidos por esta y que evidentemente incurren entre la compleja relación entre el trabajo y la educación, como son la condición socioeconómica, la edad, relaciones familiares e inclusive las relaciones sindicales (Navarro, 2000; Navarro, Lladó, Cruz & Sánchez, 2009).

Asimismo, el personal de confianza por lo regular ingresa a CFE en el puesto inferior y en muchos casos los ascensos son muy complicados porque entre más arriba, los puestos son más escasos y son pocos los que logran llegar a los más altos del escalafón, aun con escolaridad alta, usualmente se jubilan en los puestos intermedios del escalafón de confianza. De lo anterior, se corrobora una inconsistencia de la teoría del capital humano que se relativiza, dada la estructura de las posiciones laborales ya mencionada y que tal vez en una organización sin esta condición sindical como la CFE, pudiera esta teoría tener una aplicación mas plausible.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado los análisis de los datos recabados sobre el conjunto de individuos que fueron objeto de este estudio, y en relación con las preguntas de investigación originalmente planteadas para esta investigación, se puede concluir lo siguiente: En primer lugar, se pudo corroborar que, para el caso de los sujetos estudiados, existe una relación entre una mayor escolaridad y un escalamiento en los tabuladores de la CFE. Por lo que se puede decir que efectivamente existe una relación entre la educación y la movilidad laboral.

Si se asume, como en algunas interpretaciones del marxismo, que existe una correspondencia entre la división técnica del trabajo y la estra-

tificación social, se puede asumir que en este caso hay una relación entre una mayor escolaridad y cierta movilidad social, con la limitante de que se trata de una movilidad intra-generacional, es decir sin considerar la posición social de la familia de la cual los individuos provienen.

En segundo lugar, al comparar la posición laboral alcanzada por los empleados de la CFE, durante su vida laboral en la empresa, con la posición laboral alcanzada por los jefes de familia de los empleados, se pudo observar que la de estos no fue mayor que la de sus padres, por lo que no se pudo evidenciar una movilidad laboral, o social, inter-generacional.

En relación con aquellos supuestos que relacionan una mayor inversión en educación con una movilidad social ascendente, se puede concluir que una mayor inversión en educación no necesariamente convierte a esta en un canal de movilidad social inter-generacional ascendente. Hay variables que inciden y condicionan el que esto suceda. En este caso la intervención del sindicato.

En tercer lugar, no se encontraron diferencias entre hombres y mujeres en materia de movilidad escolar ni laboral, como si se ha encontrado en otros estudios (Navarro, Lladó, & Sánchez, 2009); al menos esto no se pudo observar con la información recopilada por lo que, en todo caso esto daría lugar a una nueva pregunta de investigación.

En cuarto lugar, se puede concluir, como ya se ha hecho en otros estudios (Navarro, Lladó, Cruz, y Sánchez, 2009; Navarro, 2015), que no existe una relación directa entre educación y trabajo; por lo que los supuestos que se desprenden de la teoría del Capital Humano, en el sentido de que a mayores inversiones en educación corresponden mayores rendimientos, obtienen una categoría relativa que los sujeta a diversos condicionamientos que no están relacionados ni con la cantidad o calidad de la educación, ni con la materia técnica del trabajo.

REFERENCIAS

- Carnoy, M., & International Institute for Educational Planning (1977). *Education and Employment: A critical appraisal*. Paris: IIEP-UNESCO.
- Carnoy, M., Nugent, R., Torres, C., Levin, H., Sumran, S., & Unsicker, J. (1985). *Economía política del financiamiento educativo en países en vías de desarrollo*. México: Ediciones Gernika.
- Denisson, E. (1972). *Education of the labor force*. In B. R. Cosing, *Education structure and society* (pp. 80-87). TU Press.
- Lladó Lárraga, D. M. (2000). *Educación Superior y Movilidad Social en Tamaulipas*. Ciudad Victoria, Tam.: Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Marshall, G., Swift, A., & Roberts, S. (1997). *Against the odds, social class and social justice in industrial societies*. New York: Clarendon press.
- Muñoz, H. (2018, Mayo 2). *Estratificación Social y Educación Superior*. Campus Milenio. Recuperado de http://campusmilenio.mx/index.php?option=com_k2&view=item&id=10933:estratificacion-social-y-educacion-superior&Itemid=140
- Navarro Leal, M. A., Lladó, D. M., Cruz, L., y Sánchez, L. I. (2009). *Profesionistas y Mercados Laborales en el Estado de Tamaulipas*. Ciudad Victoria, Tamaulipas, México: UAT PLANEA.
- Navarro, M. A., Lladó, D. M., & Sánchez, I. (2009). Graduates and gender in México: parity in enrolments, disparity in wages. In N. Popov, C. Wolhuter, B. Leutwyler, M. Mihova, J. Ogunleye, & Z. Bekirogullari, *Comparative Education, Teacher Training, Education policy*. Vol. 7 (pp. 51-56). Sofía, Bulgaria: Bureau for Educational Services.
- Navarro Leal, M. A. (2015). Posición laboral e ingresos de licenciados e ingenieros en tres localidades de Tamaulipas. En Navarro Leal, M. A., y Navarrete Cazales, Z. *Educación Comparada. Internacional y Nacional* (pp. 257-266). México: Somec-Plaza y Valdes Editores.
- Navarro Leal, M. A. (2000). *Posponer la Vida. Educación Superior y Trabajo en Tamaulipas*. México: Miguel Angel Porrúa Editores.
- Waicekawasky, M. E. (1997). *Los procesos de estratificación y movilidad*. Río Cuarto. Argentina.: Universidad Nacional, Facultad de Ciencias Económicas.