



2950
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

EDUCACION SUPERIOR Y EMPLEO:
LA RELACION ENTRE ESCOLARIDAD,
SALARIO Y PUESTO

- Análisis de un estudio de caso. -

T E S I S

Que para obtener el Título de
Licenciado en Sociología Presenta
SONIA REYNAGA OBREGON



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

	Pag.
Introducción	1 - 8
CAPÍTULO I	
- La Relación escolaridad-Empleo	11 - 13
- Antecedentes de Investigación sobre Escolaridad y Empleo en México	14 - 35
- Enfoques Interpretativos sobre la Relación Escolaridad-Empleo.	36 - 50
CAPITULO II	
- Estructura Productiva y Mercado de Trabajo.	51 - 57
- La Teoría Dualista de la Estructura Productiva	58 - 62
- La Estructura Heterogenea de Producción.	63 - 99
CAPITULO III	
- El Estudio Empírico.	100 -106
- Posible Ubicación de las Empresas en el Mercado de Trabajo	107 -109
- Análisis de Datos	110 -143

	Pag.
PRINCIPALES RESULTADOS	144 - 150
ANEXO.	151 - 177
BIBLIOGRAFIA	178 - 187

I N T R O D U C C I O N

rendimiento de la educación multiplicada por la participación del trabajo en el PNB.

Carnoy, usando distintas técnicas estadísticas, iba más allá confirmando las diferencias en los ingresos entre individuos de la misma raza y el mismo sexo, eran explicadas en su mayoría por la educación.

Sin embargo, corrigiendo las tasas diferenciales de desempleo entre individuos con distintos niveles de educación, observó que el papel de la educación en los ingresos se veía grandemente reducido sobre todo en ciertos niveles de educación. Así se planteaba cierta duda sobre el valor "productivo" de la educación.

En 1968, Jesús Puente Leyva (2), con el objeto de examinar la estructura de la distribución del ingreso familiar, realiza una investigación en el área metropolitana de Monterrey. Aunque su objetivo no es realizar un estudio exhaustivo del papel de la escolaridad con respecto al empleo, el trabajo constituye un ejemplo claro del manejo que se hacía de esa relación puesto que una de las variables importantes es la distribución de la escolaridad. Sin embar

(2) Puente Leyva, Jesús.

La distribución del ingreso en un área urbana: el caso de Monterrey.
México, Siglo XXI, 1969.

INTRODUCCION

El tema a desarrollar en este trabajo de TESIS es el de las relaciones que se establecen entre la escolaridad, el salario y el puesto de trabajo a partir del análisis de los datos* respectivos obtenidos para 3822 empleados de la zona metropolitana del D.F.**

Este tema me interesó de manera especial por dos razones:

- a) Por un lado, es común plantear a la escolaridad como la variable que mejor explica la diferencia de ingresos y diversas investigaciones han confirmado la correlación entre esas dos variables.

* Estos datos fueron obtenidos como parte de una investigación que se realiza en el DIE-CIEA-IPN dentro del proyecto "Educación Superior y Empleo". Estos datos se solicitaron formalmente a dos asesorías empresariales; los que comprende esta tesis corresponden a los proporcionados por una de ellas.

** Según el grupo Expansión, estas empresas se colocan entre las 500 más importantes del país. Este grupo opera en la zona metropolitana y ciudades importantes del país. Está constituido por industriales, empresarios y funcionarios empresariales dedicados a estudiar la problemática empresarial: finanzas, ventas, mercadotecnia, cursos especiales para funcionarios, implementación de técnicas para elevar la productividad y la evaluación constante del nivel de ventas de las principales empresas que operan en México. Dicho grupo edita mensualmente una revista de divulgación con el nombre de "Expansión" y cada año saca una clasificación de 500 empresas más importantes en base a su nivel de ventas e índice de productividad.

- b) Por otro lado, investigaciones más recientes demuestran no sólo la existencia de diversas mediaciones y limitaciones a la correlación señalada, sino las aproximaciones teóricas radicalmente distintas al estudio de esta relación.

Investigaciones como la de Theodore W. Schultz (1) - por ejemplo - creador de la teoría del Capital Humano, plantean que existe una correlación directa entre la escolaridad y el ingreso. Este autor explica la correlación mediante su teoría del Capital Humano, señalando que la Educación Formal es una inversión, inversión en capital humano; así en cuanto más se invierte, es decir, en cuanto más se estudia y, se escalan niveles escolares, mayor beneficio se obtendrá, o sea, se reeditarán más intereses a mayores niveles de inversión; los supuestos "intereses" están reflejados en el monto del salario.

La correlación positiva entre el salario y la escolaridad es confirmada también por Harbison & Myers(2) los cuales agregan que no sólo a mayores niveles de escolaridad corresponden mayores niveles de ingresos, sino mejores posiciones ocupacionales en la jerarquía laboral.

(1) Schultz, Theodore W.

Valor Económico de la Educación, México, UTEHA, 1968.

(2) Harbison, F. & Myers Ch.

La Dirección de Empresa en el Mundo Industrial. Barcelona Mc.Graw-Hill Book Company, 1965.

Parecería, deduciendo de lo anterior, que la escolaridad es la que califica a los individuos para ocupar diversas posiciones en la escala laboral. Asimismo, que es la desigualdad educativa la que genera una desigualdad económica, o su contraparte, que la igualdad educativa generará una igualdad económica. Sin embargo, existen investigaciones que cuestionan estas correlaciones.

Muñoz Izquierdo -por ejemplo- (3) en una de sus investigaciones plantea que hay una correlación positiva entre la educación alcanzada y el grado de concentración del ingreso, sin embargo detecta ciertas mediaciones y limitaciones: un desequilibrio estructural entre el sistema educativo y el mercado de trabajo que provoca entre otras cosas la subutilización de una parte considerable de los recursos humanos del país y el deterioro del precio relativo de mercado para la enseñanza a nivel medio. Este mismo autor al abordar nuevamente el tema en otra investigación, ahora en un estudio de caso, muestra que la educación es la variable que tiene mayor capacidad predictiva para relacionarse con el sueldo, pero que éste también estará mediado por el tamaño de la empresa en la cual se labore. Analiza diversas variables como: antecedentes sociales, educación formal del entrevistado, historia ocupacional del entrevistado, fenotipo, etc. sin embargo la que resultó predominante según se estudio fue la escolaridad.(4)

(3) Muñoz Izquierdo Carlos-Lobo José. "Expansión escolar, Mercado de trabajo y distribución del ingreso en México" El Empleo en América Latina. México, Edit. Siglo XXI, 1976.

(4) Muñoz Izquierdo C. et al Educación y Mercado de Trabajo. México, Revista del CEE, Vol. VIII. Núm. 2, 1978.

De la misma manera Ernesto Schiefelbein, concluye de su análisis entre escolaridad y salario en diez ciudades de América Latina, que los empleos con salarios estables son generalmente realizados por trabajadores con más educación y sus salarios son más altos que en los empleos de salarios variables. (5)

Nigel Brooke (6) plantea que la selección de los candidatos a emplearse (en determinadas empresas) se basa en los años de escolaridad, pero no por la esperada productividad marginal que se adjudica a la escolaridad, sino porque esta última genera mayor capacidad de entrenamiento y adaptación a la empresa.

Partiendo de una línea teórica opuesta, los autores que apoyan la Economía Política de la Educación cuestionan seriamente el que la educación sea la que determine el salario, o que juegue un papel determinante para la asignación de un puesto. Se plantea en todo caso que la educación puede influir, pero no por sí sola sino aunada a otros factores exógenos a ella. Estos factores exógenos pueden ser: la estructura productiva, la dinámica del mercado de trabajo, las relaciones de poder y autonomía en el

(5) Schiefelbein, E. "Educación y Empleo en diez ciudades de América Latina". México, Revista del CEE, Vol. VII, Núm. 3, 1978.

(6) Brooke, Nigel. "Actitudes de los empleadores Mexicanos respecto a la Educación: ¿Un Test de la Teoría del Capital Humano?". México Rev. del CEE, Vol. VIII, Núm. 4, 1978.

desempeño del trabajo, en el puesto que se ocupa, etc.

Unida intimamente a estos planteamientos opuestos, aparecería una teorización diferente sobre el "mercado de trabajo". Para unos, el mercado de trabajo es único, homogéneo y libre; la escolaridad es uno de los valores fundamentales para adquirir un determinado empleo. Para otros, el "mercado de trabajo" está constituido de manera subordinada por sectores distintos, entre los que destacan dos: sector formal e informal, conformando una estructura heterogénea de producción.*

La estructura productiva, al ser una estructura heterogénea, tiene en sí misma un crecimiento desigual de los sectores que la conforman.

Tanto el crecimiento demográfico como el de la escolaridad superan ampliamente el crecimiento del sector formal de la estructura productiva, por lo que generalmente se tiene más oferta de fuerza laboral que demanda de la misma. En este sector dominante de la producción la oferta, definida potencialmente por toda la población del país; demanda determinada por la capacidad de crecimiento del sector formal. Este sector -y debido seguramente a ese desequilibrio entre oferta y demanda- en donde se ha "adjudicado" a

* Esto se verá detalladamente en el Capítulo II.

la escolaridad la capacidad de calificar a la población para el desempeño laboral o por lo menos así se justifica para plantearla como requisito de acceso a este sector de la estructura productiva. Otras variables como sueldo y puesto, supuestamente son determinados por la organización clara y "racional" (racional significa un orden jerárquico en base a conocimientos, subordinación, responsabilidad, etc.) de la empresa.

De este tipo de planteamientos descubiertos, me diante un estudio de las investigaciones previas sobre este tema me surgió la duda: ¿hay correlación entre sueldo y escolaridad? ¿mediatiza el puesto esta relación? ¿qué tipo de relación se establece entre estas variables? ¿una variable determina a las otras? ¿son factores exógenos los que establecen la relación entre escolaridad, sueldo y puesto? Estos son los motivos que me llevaron a hacer el análisis sobre la escolaridad, el sueldo y el puesto, para un conjunto de empleados.

Para llevar a cabo dicho análisis opté por un estudio de caso, como es sabido un estudio de caso permite conocer y analizar con mayor profundidad las variables del problema a tratar.

El estudio de caso lo conforma una muestra de 25 empresas en las cuales se pudo analizar tres variables fundamentales: la escolaridad de los empleados, los puestos que ocupan y el salario que perciben.

Es importante señalar que las 25 empresas se si tuan en un sólo sector del mercado de trabajo, el que se ha dado en llamar "sector formal" de la producción.

Así el análisis de las tres variables: escolaridad-sueldo-puesto será un análisis de relación o correlación entre estas variables, delimitado por las caracterís ticas del sector de producción en el cual están inmersas las variables.*

Las hipótesis que guiarán el desarrollo del tra bajo son las siguientes:

1. Los planteamientos de la Teoría del Capital Humano con respecto a que una mayor escolaridad asegura un mayor in greso, parten de una visión muy incompleta de los factores que afectan esta relación. De hecho hay planteamien-

* Recuérdese que los resultados de este análisis en ningún momento pueden ser extrapolados al resto de la población pues sólo son una pequeña muestra de un sector y no del universo. Esta muestra aunque pequeña resulta significativa por dos razones básicas:

- 1) Esta muestra representa 25 empresas de las 500 empresas más impor tantes del país y pertenecen al sector dominante de producción.
- 2) La información sobre sueldo, escolaridad y salario fue proporcionada por una asesoría empresarial. Este tipo de instituciones pres ta servicios a las empresas realizando estudios sobre la organiza- ción laboral en la empresa, la definición y delimitación de pue- tos, los criterios de acceso al puesto y el salario que deben re- cibir. Para prestar este servicio, realizan una exhaustiva reco- pilación de datos sobre la escolaridad y los ingresos de los emplea dos de las empresas. Esta situación permite asegurar la veracidad de los datos.

tos teóricos diferentes que modifican radicalmente el papel otorgado a la escolaridad en esa relación.

2. La relación entre ingresos y escolaridad no refleja la correlación prevista por la Teoría del Capital Humano, para la población analizada.
3. En esta población, el ingreso (salario percibido) es resultado de la combinación de la escolaridad alcanzada y el puesto desempeñado, combinación válida en función del sector del mercado de trabajo en el que se localiza.
4. En este sector del mercado de trabajo, el aumento de la oferta laboral y la restricción de la demanda han dado por consecuencia la devaluación escolar.

C A P I T U L O I

1 RELACION ESCOLARIDAD-EMPLEO

Como quedó asentado en páginas anteriores el objetivo de este estudio es el de analizar las relaciones que se establecen entre la escolaridad y el empleo, a partir de los datos que arroja un estudio empírico realizado en 1978, así como de las investigaciones y desarrollos teóricos que se han dado sobre el tema. El interés por este análisis se desprende de la necesidad de adoptar una posición crítica respecto a los planteamientos economicistas que intentan reducir los procesos educativos a lo escolar, y los planteamientos económicos a una sola dimensión: la del empleo. El interés surge también por el innegable crecimiento que la matrícula escolar ha tenido en nuestro país y el fenómeno que los egresados de dicho sistema han experimentado al pretender acceder al mercado de trabajo: la devaluación del certificado escolar.

Al adentrarse en la temática sobre la relación de la educación con el empleo, se descubre una relación que está lejos de ser clara.

A nivel de sentido común (1) se plantéa la relación educación-empleo como una relación simple, directa y mecánica que se manifiesta de la siguiente manera: a mayor escolaridad, mejor puesto, mayor ingreso. Este tipo de pensamiento no es fortuito ya que un aspecto de la ideología dominante lo constituye el fomentar la aspiración de "movilidad social" (léase ocupacional) a través de diversas vías, entre las cuales destaca la escolaridad. Este planteamiento ideológico está respaldado por toda una línea de trabajos de varios investigadores que muestran correlaciones empíricas entre la escolaridad y el empleo* y que refuerzan esa concepción tanto a nivel de sentido común como de política educativa. Sin embargo, como veremos el que existan estos resultados no significa que se establezca una relación de causa-efecto.

1 Recuérdese que el "sentido común guarda los caracteres difusos y dispersos de un pensamiento genérico de cierta época y de cierto ambiente popular... el sentido común aparece como una amalgama de diversas ideologías tradicionales y de la ideología de la clase dirigente. Esta amalgama la conforman entre otras cosas, las "creencias y las religiones". Cada capa social posee su propio sentido común, de tal forma que esta concepción del mundo se presenta bajo una multiplicidad de formas: su rasgo fundamental y más característico es el de ser una concepción disgregada, incoherente, o congruente conforme a la posición social y cultural de las multitudes. El "sentido común" está situado a mitad de camino entre la filosofía - de la gente que toma prestado un mucho de buen sentido - y el folklore, que le suministra lo esencial de su sedimentación ideológica"
Véase: Gramsci y el bloque histórico. H. Portelli, editado por Siglo XXI México, 1978

Así pues, recurrir al "sentido común, como fuente de verdad, en este caso, sería erróneo.

* Muñoz Izquierdo, Schultz, Montemayor.

Con el fin de avanzar y profundizar en el conocimiento de la relación que nos interesa analizaremos, en primer término, los esfuerzos, mas bien empíricos, que se han realizado en México para encontrar y explicar el tipo de relación que se da entre el empleo, el ingreso y la escolaridad. En segundo término analizaremos los enfoques interpretativos que se han dado a esa relación.

2 ANTECEDENTES DE INVESTIGACION SOBRE ESCOLARIDAD Y EMPLEO EN MEXICO

En las diversas investigaciones realizadas sobre este tema en México, puede apreciarse una gran disparidad en cuanto a resultados y metodologías. Este tópico de estudio adquiere interés en nuestro país a mediados de la década de los 60's, quizá la investigación que abre la brecha a estudios sobre esta problemática sea la realizada por M. Carnoy en 1967.* En esa investigación Carnoy analiza el papel de la educación (escolaridad) estrictamente como una forma de capital humano; relaciona la inversión educativa con el aumento del ingreso con el fin de demostrar que era mejor gastar en educación que en otras inversiones en la economía. Los resultados que obtuvo Carnoy le demostraron que la tasa de rendimiento de la inversión educativa era más alta que la de la inversión en capital físico.

Algunos economistas de la época exponían que el aumento del nivel de la educación (escolaridad) aumentaba también el nivel del producto material: por cada peso que se invertía en el margen, el producto nacional bruto (PNB) aumentaría aproximadamente una cifra similar a la tasa de

* Carnoy, Martín. Ver Educación Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación México 1982.

go, la conclusión a la que llega el autor es que el sistema escolar da muy pocas oportunidades de superación social y económica a los hijos de las familias "más pobres".

A la luz de la información disponible observa que las familias "pobres" de Monterrey se favorecen especialmente con la educación primaria; pero la utilización de este nivel no constituye - sobre todo en una ciudad como Monterrey - un medio de movilidad social, sino más bien un tipo de educación que se hace absolutamente indispensable para tener acceso a las oportunidades de trabajos menos remunerativos en la ciudad.

Con respecto a la educación secundaria, las familias "pobres" que logran hacer este tipo de estudios se encuentra con serias limitaciones para obtener empleos que correspondan a sus expectativas de ingreso y prestigio social. El autor detecta que en Monterrey existe una participación excesiva de las "clases socio-económicas superiores" en los servicios de educación oficial, participación que se hace notoriamente exagerada - por no decir exclusiva - en los servicios de educación profesional.

APROVECHAMIENTO DE LOS SERVICIOS EDUCACIONALES EN MONTERREY

ABRIL DE 1965

Educación oficial, gratuita o subsidiada que aprovecha a cada estrato social (Porcentaje de estudiantes por nivel educativo (a))

Estrato Social	Porcentaje de la población total	Primaria	Secundaria	Bachillerato	Profesional	Normal	Todo tipo de estudio	(% del costo total de educación) (b)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Indigentes	7.6	8.9	7.7	0.0	0.0	0.0	7.3	5.0
Pobres	15.0	17.8	12.8	0.0	0.0	0.0	15.1	10.8
Pobres en transición	28.6	34.7	19.5	6.7	3.6	20.0	29.4	21.7
Clase media insolvente	15.9	16.9	18.8	23.3	14.3	10.0	17.0	16.8
Clase media solvente	16.2	14.3	22.1	26.7	21.4	45.0	17.4	20.1
Clase alta privilegiada	16.7	7.4	22.1	43.3	60.7	25.0	13.8	25.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: CIE., investigación directa, muestreo de abril de 1965.

Notas: a) Los porcentajes corresponden al número de personas que estudian en cada estrato social, respecto al total de estudiantes en cada nivel educativo.

b) Se sumó el valor de la educación recibida en cada nivel educa

tivo para cada estrato social y se expresó esto como porcentaje del presupuesto corriente total que se opera en la educación oficial y/o gratuita. (3)

El autor concluye que "ciertamente la educación constituye el eslabón entre la jerarquía de clase social y la jerarquía ocupacional del mercado de trabajo" (4)

En 1971, David Barkin (5), partiendo de la observación de que las personas con mayor escolaridad tienen mayores ingresos, inicia una investigación con la hipótesis de que no solamente la estratificación dentro del sistema escolar contribuye a las desigualdades personales observadas en México, sino que éstas se deben también a la función del sistema educativo. Este último, como un mecanismo de filtro, selecciona a las personas que pueden entrar a los sectores más modernos de la economía, que son los sectores capacitados para ofrecer mejores posibilidades económicas a sus participantes.

(3) Puente Leyva, Jesús Op. cit. p. 36. NOTA. El cuadro debe tomarse con serias reservas, puesto que su clasificación de "clase social" (si es que puede llamársele así) está bastante alejada de una verdadera concepción de lo que implica desarrollar esta categoría. Ya que "una clase social no es la suma de individuos, sino la fuerza que emana de un grupo de individuos organizados en torno a condiciones e intereses compartidos, fuerza que necesariamente se opone a otra -u otras- entablando con ellas relaciones de dominación, subordinación, explotación, dependencia, sojuzgamiento, alianzas, etc y cuyo objetivo final es la dirección de toda la sociedad". Véase Buenfil Burgos R.N. Las clases sociales en México-Apuntes para el análisis de la determinación estructural-, México, Documento Mimeografiado, DIE-CINVESTAV-, 1981.

(4) Puente Leyva, Jesús . p. 39.

(5) Barkin, David. La educación ¿Una barrera al Desarrollo Económico? México. El trimestre Económico, Vol. XXXIII(4) Oct-Dic. 1971, Núm. 152, FCE, pp. 951-993.

Como resultado derivado de su investigación, Bar-kin plantea que en datos transversales se observa la tendencia hacia una mayor igualdad entre ocupaciones denominadas "altas": a mayor nivel profesional, la distribución del ingreso derivado del trabajo y de la educación es más igualitaria. Pero, el autor igualmente descubre una falta de relación a través del tiempo (longitudinal) entre la distribución del ingreso y el aumento de la escolaridad de la población no necesariamente conduce a mayores niveles de ingreso.

En 1974 Carlos Muñoz Izquierdo y José Lobo (6), con el objeto de estimar el número y la composición de los egresados del sistema escolar que se incorporaron a la PEA durante la década de los 60's, realizan un estudio denominado "Expansión escolar, mercado de trabajo y distribución del ingreso en México". En dicho estudio se estimó la composición por grados escolares de la población que habiendo estado ya incorporada a la PEA en 1960, seguía trabajando en 1970.

Los autores examinan con especial detenimiento la relación cuantitativa entre el egreso escolar y el mercado

(6) Muñoz Izquierdo Carlos - José, Lobo.
"Expansión escolar, Mercado de trabajo y distribución del Ingreso en México" Análisis longitudinal 1960-1970.
México Rev. del CEE, vol. IV, Núm. 1, 1974. pp. 9-30

laboral. Observan que el coeficiente de participación de la PEA de 12 años y más, disminuyó del 51.1% al 43.6% entre 1960 y 1970. Asimismo detectan un coeficiente de correlación indicando que a mayores niveles de pobreza corresponden disminuciones más pronunciadas en las tasas de participación en la PEA.

Señalan que en México se produce ya el fenómeno conocido como "desempleo ilustrado", ya que constataron que una porción sustancial de quienes carecen de empleo en las 70 ciudades más importantes del país, alcanzaron por lo menos 6 años de escolaridad. También observan que quienes se incorporaron a la población económicamente activa durante la década obtuvieron, en promedio, una escolaridad superior a la de quienes se retiraron o fallecieron durante ese período, lo cual es prueba irrefutable del aumento de la escolaridad en la PEA. Pero se preguntan si ésto es reflejo del crecimiento y cobertura de la matrícula nacional, o si es una combinación de crecimiento de la matrícula con la elevación de los requisitos escolares para tener acceso al mercado de trabajo.

Los autores aseguran que el promedio escolar de la fuerza de trabajo pasó de 2.8 a 3.6 grados entre 1960 y 1970; y la participación porcentual en la PEA de los individuos con 6 años y más de escolaridad aumentó de 20.7 a 30.7 en las mismas fechas.

Sin embargo, estos porcentajes de escolaridad varían según el sector económico, aunque se observa una clara correspondencia entre sector económico y escolaridad promedio.

ESCOLARIDAD DE LA PEA EN LOS DISTINTOS SECTORES ECONOMICOS (1970)

<u>Sectores Económicos</u>	<u>Escolari- dad pro- medio</u>	<u>Varian- za</u>	<u>Desviac. estan- dard</u>	<u>Rangos</u>		
				<u>1*</u>	<u>2*</u>	<u>3*</u>
<u>Sector Primario</u>						
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca.	1.75	4.48	2.12	6	6	2
Industrias extractivas (incluye petróleo)	4.52	10.34	3.22	4	2	3
<u>Sector Secundario</u>						
Industrias de transfor- mación	4.63	11.53	3.40	3	4	5
Construcción	3.39	10.78	3.28	5	5	4
Energía Eléctrica	6.23	14.88	3.86	1	1	1
<u>Sector Terciario</u>						
Comercio	4.62	11.13	3.34	-	-	-
Transportes	4.65	9.16	3.03	-	-	-
Servicios	5.36	17.20	4.15	2	3	6
Gobierno	6.16	15.53	3.94	-	-	-
<u>Actividades insuficiente- mente especificadas</u>	3.18	10.08	3.17	-	-	-
<u>Total general</u>	3.53	17.08	3.48			

1* Según la escolaridad promedio

2* Según el producto por trabajador

3* Según el crecimiento del producto por trabajador 1960-1970

Fuente: Cálculos basados en tabulaciones especiales del Censo de Población (7)

(7) Muñoz Izquierdo - Lobo José. Op. cit. p. 19

Algunos fenómenos ya conocidos, como podría ser el de la diferencia en cuanto productividad del sector primario, y terciario, reflejan la diferencia en cuanto a utilización de gente escolarizada.

Muñoz Izquierdo y Lobo detectan además una correlación significativa entre las categorías educativas e ingresos mensuales promedio.

INGRESOS MENSUALES PROMEDIO, POR CATEGORIAS EDUCATIVAS

Categorías educativas

I.- Analfabetos	421	801	6.6 %
II.- Primaria (completa e incompleta)	581	1 112	6.7
III.- Secundaria (completa e incompleta)	1 128	1 827	5.2
IV.- Preparatoria (completa e incompleta)	1 508	2 443	5.4
V.- Enseñanza superior (completa e incompleta)	<u>1 838</u>	<u>4 558</u>	<u>9.6</u>
Promedio ponderado	<u>615</u>	<u>1 254</u>	<u>7.6</u>

Fuente: 1960 - Clara Jusidman. Muestra del censo de 1960, tabulaciones especiales, Cuadro Núm. III - 10.

1970 - D.G.E., cit. Tabulaciones especiales del censo de 1970 (tabulaciones PEA - 13-A). (8)

(8) Muñoz Izquierdo Carlos - Lobo, José. Op. cit. p. 20

Sin embargo, aclaran los autores: "Las tendencias hacia una escolarización creciente de la fuerza de trabajo serían compatibles con la función que se atribuye al sistema escolar como agente de la movilidad social, si todos los egresados de dicho sistema tuviesen las mismas posibilidades de percibir ingresos adicionales proporcionales a los costos marginales incurridos al adquirir su educación. Esto depende en una primera instancia, de tener las mismas posibilidades de participar en la población económicamente activa.

De hecho aprecian que no todos los egresados del sistema educativo tuvieron las mismas probabilidades de ingresar a la población económicamente activa. Estas probabilidades no sólo fueron diferentes, sino que - y esto es lo más importante - "se correlacionaron perfectamente con la dosis de instrucción de los egresados del sistema escolar" (9).

Los autores concluyen que hay un evidente desequilibrio entre la estructura del sistema escolar y la del mercado de trabajo, que causa el desaprovechamiento de la mayor parte de los recursos humanos del país y el deterioro del precio de mercado de la mano de obra sobre todo con lo que respecta a la enseñanza media. Localizan en 1970 una correlación positiva entre la dosis de instrucción de la PEA y los grados de concentración del ingreso dentro de cada nivel educativo, indicando que para 1960 no se presenta la misma situación.

(9) Muñoz Izquierdo Carlos - Lobo, José. Op. cit. p. 20

El propio Carlos Muñoz Izquierdo junto con un grupo de investigadores, realiza en 1978 un estudio (10) cuyo objetivo era medir el grado en que la escolaridad, la posición ocupacional y el ingreso son determinados directa e in directamente por diversos factores.

Para llevar a cabo su estudio, los autores efectúan el análisis en una muestra estratificada de 2,429 personas que laboran en el sector moderno de la industria manufacturera de la Ciudad de México.

Esta investigación surge ya que han observado que las probabilidades de participar en la economía, están correlacionadas con la escolaridad que ha alcanzado el sujeto. Reconocen que no se ha podido determinar con precisión hasta que punto la relación escolaridad, ocupación, ingreso, es un simple reflejo de la relación: clase social de origen - clase de destino.

Para poder esclarecer las cuestiones antes mencionadas parten de un marco teórico denominado "integrativo" el cual incluye supuestos del Capital Humano (con algunas limitantes: "libre acción", "automatismo entre oferta y demanda", etc. los cuales rechaza en forma explícita), del credencialismo, de la teoría dualista etc.

Ahora bien, con el fin de operacionalizar los elementos de su estudio, las variables a manejar fueron:

(10) Muñoz Izquierdo et al. "Educación y Mercado de Trabajo". México, Revista del CEE, vol. VIII, Núm. 2, 1978. pp. 1-90.

- a) Antecedentes sociales
- b) Educación formal del entrevistado
- c) Historia ocupacional del entrevistado
- d) Fenotipo
- e) Habilidad intelectual
- f) Perfil afectivo
- g) Entrenamiento extraescolar

Para constatar las relaciones que se dan, se recurrió al análisis de contingencia, en este caso el de la χ^2 y el análisis de trayectorias.

Como resultados importantes de esta investigación se tienen:

- Diferencias entre la estructuración del empleo en los diferentes tipos de empresas: los altos cargos aparecen con mayor frecuencia en las empresas medianas.
- El número de profesionistas es el doble en las empresas grandes.
- La única variable que participó de manera significativa fue la educación del sujeto.

A diferencia de la investigación realizada por el propio Muñoz Izquierdo en compañía de Lobo, esta investigación da mayor importancia a variables "actitudinales" que a la propia configuración del Mercado de trabajo y a la es-

estructura productiva en general. Por lo anterior a pesar de haberse realizado muchos años antes (1974), la primera investigación da un panorama mucho más completo de la posible vinculación educación-empleo.

Nigel Brooke (11) realiza en 1978, un estudio denominado "Actitudes de los empleadores mexicanos: ¿Un test del Capital Humano". Para realizar este estudio parte de la crítica a algunos supuestos de la teoría del Capital Humano.

Para llevar a cabo su análisis seleccionó 33 organizaciones del sector "moderno" de la producción. La muestra no fue aleatoria, sino que se inclinó hacia las firmas más fuertes dentro del sector servicios.

Las empresas que comprende su estudio, se localizan en la Ciudad de México, incluyen 26 del sector privado, 5 gubernamentales, ministeriales o descentralizadas y 2 paraestatales.

Al iniciar su estudio, Brooke plantea dos hipóte-

(11) Brooke Nigel. "Actitudes de los empleadores Mexicanos respecto a la Educación: ¿Un test de la Teoría del Capital Humano?". México, Revista del CEE, vol. VIII, Núm. 4, 1978. pp. 109-132.

sis tomadas del Capital Humano:

- 1) La educación se ve como el instrumento que desarrolla las habilidades cognitivas necesarias para la productividad en el puesto de trabajo.
- 2) Aún en sistemas de salarios rígidos debe notarse una fuerte correlación entre los niveles de educación y salario a la vez que la diferencial salarial tiene que ser reflejo de la productividad.

Entre los resultados que obtuvo Brooke están:

- La mayoría de las organizaciones cubiertas por este estudio "echan mano" del factor educación tanto para reclutar como para seleccionar a su personal; pero debe subrayarse que para los seleccionadores es de mayor importancia el nivel de educación alcanzado que las notas de clase u otros indicios de esta especie. El que en México no se tomen en consideración para el empleo se debe, en parte, a la desconfianza de su validez.
- La experiencia laboral previa del candidato es casi tan importante como los años de estudio para lograr un empleo.
- Existe una correlación positiva entre ingreso y escolaridad.
- Tendencia a asociar: puestos mejor pagados con más años de

escolaridad.

- Altos requisitos escolares no implican necesariamente altos salarios.
- Para poder llegar a los puestos directivos, un empleado tendrá por fuerza que haber completado un grado universitario.

En 1980 Aurelio H. Montemayor Martínez (12) estudió la relación que existe entre inversiones en Capital Humano y su efecto sobre el ingreso de las personas. La inversión en Capital Humano a la que se refiere el autor es la educación; analiza la relación que existe entre la educación medida por años de asistencia a la escuela, la capacitación en el trabajo dada por la experiencia y los ingresos del trabajador.

Montemayor ~~señala~~ ^{señala} que en México han sido casi nulos los esfuerzos para la elaboración de estudios acerca de la relación entre inversiones en capital humano y su efecto sobre el ingreso que obtienen los individuos en el mercado laboral, por esa razón, pretende en este estudio aplicar en México ese modelo*. Para su análisis cubre tres zonas urbanas del país caracterizadas por ser las principales áreas metropolitanas: Guadalajara, Monterrey y Ciudad de México; utiliza la información muestral que recoge trimestralmente la Dirección General de Estadística.

(12) Montemayor, Martínez Aurelio H. "Educación y distribución del ingreso en México". México, Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, vol. X, Núm. 2, 1980. pp. 53-68.

* Los métodos para operacionalizar los postulados de la teoría del Capital Humano han ido refinándose se observa desde la función del ingreso, la tasa de rendimiento, los métodos recursivos hasta el Path Analysis.

Para realizar su estudio aplica en primer lugar el modelo simple de cuantificación, el cual considera la inversión en escolaridad como similar a una inversión en un bien físico, y capitaliza el ingreso que de ella se deriva según los años de escolaridad de la persona y la tasa de rendimiento que proporciona cada año de escolaridad. En esta versión simple del modelo de la inversión en Capital Humano se incluyen solamente los años de educación formal, pero teniendo en cuenta que el individuo incrementa sus capacidades e ingresos con inversiones posteriores se modifica el modelo para tomar la que realiza la persona al adquirir mayor experiencia en el trabajo; por último y para intentar demostrar la inversión que representa el Capital Humano, se agrega a la ecuación el grado de empleo (semanas trabajadas), ya que se piensa que las personas que invierten en un entrenamiento específico para una empresa, tienen mayores salarios y menos tasas de despidos; consecuentemente trabajan más semanas al año.

El autor concluye que la inversión en Capital Humano explica en el caso general aproximadamente el 40% de la desigual distribución del ingreso por trabajador.

A la educación le correspondió contribuir con un porcentaje importante de esa explicación; menor influencia tuvieron las horas trabajadas y la experiencia.

En casos más específicos, la influencia de la inversión en Capital Humano llegó a explicar cerca del 70%, pero esto es aplicable para grupos más definidos y, por lo tanto, más homogéneos.

En comparación con los Estados Unidos, el caso de México en menor parte, quizá debido a la influencia de elementos institucionales de relaciones familiares, la influencia de la inversión en Capital Humano ya que en EE.UU. Explica un 70% y en México sólo el 40%.

Para mayo de 1980, Víctor Manuel Gómez Campo realiza una investigación titulada "Educación y Mercados de Trabajo: Políticas de Selección y Promoción de la Fuerza Laboral" (13). El autor piensa que para adentrarse en el estudio es conveniente plantear las concepciones educativas que pueden ser observados en el contexto mexicano en relación con la estructura ocupacional, estas concepciones son:

- La teoría de la funcionalidad técnica.
- La teoría Socio-Política de la Educación.

Gómez Campo plantea que el supuesto central de la teoría de la Funcionalidad Técnica consiste en que los requisitos educativos para el empleo son una expresión racional de los empleadores respecto a la calificación laboral más adecuada para cada ocupación o trabajo. Asimismo se

(13) Gómez Campo, Víctor Manuel. "Educación y Mercados de Trabajo: Políticas de Selección y Promoción de la Fuerza Laboral". México, Fundación Barros Sierra, Mímco, 1980. 151 pags

plantearía que la articulación entre el desarrollo económico, la escolaridad y el empleo es planteada en esta teoría de la siguiente manera: A mayor nivel educativo corresponde una mayor calificación laboral, la cual redundaría en un aumento sostenido de la productividad y del progreso técnico. Además de que se supone en dicha teoría que el mayor nivel educativo de la fuerza laboral está relacionado directamente con la disminución de la tasa de crecimiento de la población, reduciendo así el desfase entre oferta y demanda de trabajo.

A diferencia de la teoría antes mencionada, la Teoría Socio-Política de la Educación, según, Gómez Campo, plantea que el nivel educativo de la fuerza laboral no está necesariamente vinculado a la productividad ni a la empleabilidad. Su papel principal es el de facilitar la selección social de la fuerza laboral para los diversos segmentos jerárquicos en que se encuentra dividida en el proceso de trabajo.

Una vez establecidas las dos grandes interpretaciones que abordan la problemática educación-empleo, plantea el objetivo de su investigación. Dicho objetivo lo divide en dos partes:

- 1) Estudiar los diferentes modos de utilización de los Recursos Humanos según algunas características técnicas y organizacionales de empresas en el sector industrial.

- 2) Analizar la "racionalidad" seguida por los empleadores en sus diversas prácticas de selección, promoción, jerarquización y remuneración de la fuerza laboral.

Para llevar a cabo su estudio, el autor se basó en una muestra estratificada del sector industrial del D.F. realizando entrevistas a los encargados de la selección y promoción de personal, y con representantes sindicales en las empresas sindicalizadas.

Para comprender el funcionamiento del Mercado de trabajo retoma la teoría de la segmentación laboral.

Entre los principales resultados se pueden apreciar:

- No se encontraron diferencias significativas entre la Manufactura y la Gran Industria en las políticas de selección y promoción del personal analizado.
- El criterio más importante de promoción de la fuerza laboral en ambas formas de organización (manufactura y Gran Industria), es el grado de adecuación de las conductas y actitudes del individuo a aquellas consideradas por los empleadores como deseables para cada categoría ocupacional.
- Las relaciones entre Educación y empleo están fundamentalmente determinadas por la naturaleza del proceso de producción y por el modo de funcionamiento del mercado de trabajo.

Dados los resultados que obtiene plantea una serie de políticas alternativas entre las cuales destacan:

- a) Plantear la necesaria superación, en el sistema escolar de las funciones educativas y las de capacitación laboral.
- b) Encontrar nuevas concepciones y estructuras curriculares que permitan la integración orgánica de la división del conocimiento actualmente vigente.
- c) La intervención directa del Estado sobre el Mercado de Trabajo, con el doble propósito de abolir la discriminación y segmentación ocupacional realizada a través de requisitos educativos diferenciales, y de liberar al sistema educativo de los efectos del credencialismo.

A través de la reseña que en páginas anteriores se realiza de algunas de las investigaciones que analizan la problemática sobre escolaridad y empleo en México, es posible detectar elementos y planteamientos importantes en ellas. Todas las investigaciones descubren una cierta correlación entre la escolaridad y los ingresos; sin embargo son pocas las que apoyan una relación causal entre estos dos factores. (Carnoy, 1967 y Montemayor 1980).

Los resultados importantes aportados por las investigaciones realizadas en México son desde los primeros intentos:

- I Que la escolaridad se correlaciona estrechamente con las condiciones de vida, lo cual constituye una limitante fundamental para la correlación entre escolaridad y empleo (Barkin, Puente Leyva, Muñoz Izquierdo).
- II Que el aumento de la escolaridad de la población a lo largo del tiempo, no conduce a un aumento proporcional de los ingresos. (Barkin, Pescador).
- III Que no se da necesariamente una correlación entre escolaridad y salarios con grados semejantes de escolaridad si se modifican aspectos como sexo, tipo de empresa, etc. (Carnoy, Muñoz Izquierdo). Asimismo que la correlación no es igualmente proporcional a los niveles de escolaridad (la enseñanza media no tiene una tasa de retorno significativa).

Sería un error limitarse a conformar un marco de referencia unicamente con los elementos que arrojan estas investigaciones; por la panorámica general del problema y los aportes específicos que arrojan, se plantea la necesidad de buscar una referencia más amplia que nos permita conocer qué enfoques teóricos se han abocado al estudio de esta problemática, cuáles han sido sus propósitos y resultados principales.

La diferencia fundamental de las investigaciones anteriormente reseñadas es la ausencia de un cuerpo teórico

coherente construido a partir de los resultados encontrados. Implícitamente-salvo dos o tres- parten de la teoría del capital humano, aunque la mayoría de ellas tengan que refutarla con sus conclusiones. En ocasiones se hacen alusiones aisladas a elementos de otras teorías (legitimación, devaluación escolar, etc.) pero sin que existan todavía mas que unos cuantos esfuerzos por integrar una explicación general alternativa.

3. ENFOQUES INTERPRETATIVOS SOBRE LA RELACION ESCOLARIDAD-EMPLEO

Para interpretar las relaciones entre el sistema educativo y el sistema productivo existen dos grandes enfoques: el enfoque neoclásico y el enfoque alternativo.

Estos dos grandes enfoques difieren por las tesis que sustentan, defienden y promulgan acerca de cuál es el papel de la educación, en especial, el de la escolaridad, en el contexto social; pero primordialmente, por la concepción de sociedad de la que parten.

EL ENFOQUE NEOCLASICO

Este enfoque adopta el término de "neoclásico" para acentuar la semejanza que existe entre algunos de los supuestos de dicho enfoque y la teoría ortodoxa del capital.

Se asigna el nombre de enfoque neoclásico "a un conjunto amplio de proposiciones teóricas que sobre diferentes dimensiones de las relaciones entre educación y estructura económica han sido elaboradas por la teoría económica neoclásica y la sociología funcionalista" (14)

(14) Gómez Campo, Víctor Manuel. "Educación y Estructura Económica" México, Congreso Nacional de Educación, noviembre 1981.

Para la teoría económica clásica existen tres insumos básicos: tierra, capital y trabajo, y para la neoclásica, estos tres elementos son insuficientes por lo que se incorporan algunos insumos más entre los que interesa destacar a la educación.

Las relaciones entre la economía y la educación han interesado desde hace bastante tiempo a los principales exponentes del pensamiento económico. Adam Smith, en la *Riqueza de las Naciones*, compara al hombre "educado" con una máquina, en tanto que el trabajo que él aprendía a desempeñar le reintegraría todos los gastos de su educación.

Así le atribuye a la educación la función de ser el motor principal del crecimiento económico.

En este pensamiento se apoyó también David Ricardo el cual estudió como acumulación de Capital, la acumulación de bienes tangibles, sin añadir la riqueza intelectual, sin embargo, "Ricardo al igual que Malthus concede a la educación la facultad de influir en la inculcación de los hábitos que están dirigidos a la limitación de la expansión demográfica ya Ricardo había demostrado que el incremento en el bienestar de las masas podría obtenerse mediante una disminución en la población o un aumento en el capital" (15)

(15) Muñoz Izquierdo, Carlos. "Economía y Educación" México, Documento Mimeografiado, 1970.

"Alfred Marshall se refiere también a la educación como inversión nacional y la relacionó con los requerimientos de la fuerza de trabajo, por lo que recomendó la educación técnica tanto para la 'clase laboral' que carecía de formación general como para la clase media que había surgido de las "old grammar schools". Marshall aprobó las formas prácticas de vinculación de la educación a la industria, afirmando además que el "capital" más valioso es el que se invierte en los seres humanos, con lo que enfatizó la importancia de la educación." (16)

Muchos años después, en 1948, los profesores A. Lewis, Baltra y Harkin, realizan un estudio para las Naciones Unidas, el cual indica las medidas con que se podría lograr el desarrollo de los países insuficientemente desarrollados. En este documento afirmaron que: "el dinero que se invertía en la preparación del elemento humano resultaba probablemente tan productivo, en un sentido estrictamente material, como el que se invierte en máquinas y edificios". (17)

Algunos autores como Sara Finkel (18) señalan que la Economía de la Educación para 1945 era una disciplina casi inexistente, sin embargo, esta situación se modifica no-

(16) Ibidem.

(17) Ibidem.

(18) Finkel, Sara. "El Capital Humano" Concepto ideológico. Labarca-Vasconi, compiladores. La Educación Burguesa. México, Nueva Imagen 1978'. pp. 263-299.

tablemente para 1965, fecha en la cual se contaba con 800 trabajos sobre estos tópicos aproximadamente. Según esta misma autora la Economía de la Educación tiene gran aceptación porque se presenta como una formulación científica y acabada, cuya racionalidad es empíricamente comprobable e incompatible con ideología alguna, a excepción de la ideología que promueve un constante desarrollo económico, ya que este desarrollo supone un mayor volumen de riqueza, la cual a su vez podría ser distribuida de manera justa.

La Economía de la Educación pretende ver en el crecimiento de la matrícula un factor determinante para el desarrollo. Los primeros trabajos realizados dentro de esta disciplina se abocaron a la teoría de probar la contribución de la educación al crecimiento económico.

Durante la segunda mitad del siglo, se observó un creciente interés por considerar a la educación como inversión, y finalmente, la teoría del Capital Humano resuelve la dificultad básica de la medición del nuevo insumo.

Gran parte de estos estudios intentan demostrar dicha contribución mediante el método llamado costo/beneficio, el cual a nivel individual, consiste en calcular los costos de los estudios, más el costo de oportunidad de "X" monto salarial, una vez calculados estos costos se estiman beneficios posteriores; es decir, en las diferencias de los

salarios que han recibido otros estudiantes de educación superior respecto a los que no poseen educación superior. Ahora bien, supuestamente los diferentes salarios corresponden a las diferencias en cuanto productividad y si el PIB es la suma de todos los ingresos en un año, puede calcularse de esta manera, la repercusión que tiene la educación sobre la economía nacional.

En 1962 con el fin de profundizar y sistematizar la serie de estudios y conocimientos referentes a la contribución de la educación a la economía, la UNESCO, junto con otros organismos internacionales centran su objeto de estudio en el tema: Educación y desarrollo en América Latina, en su reunión celebrada en Santiago de Chile en marzo del año antes mencionado.

LA TEORIA DEL CAPITAL HUMANO

La preocupación por adentrarse en el estudio de la relación educación-empleo crece al iniciarse la década de los 50's, cuando se difunde la tesis de que la educación juega un papel importante en la economía como fuente de inversión. Esta tesis es sustentada por países centrales, como Estados Unidos y difundida a países periféricos. El que esta tesis surja en países centrales no es un hecho fortuito, pues paralelo al desarrollo de la Economía de la Educación se da un crecimiento acelerado en la matrícula escolar en algunos países, especialmente en Estados Unidos.

Por la importancia que adquiere esta temática en los Estados Unidos, América Latina y algunos países europeos (Francia, por ejemplo), la Fundación Ford invita a Theodore W. Schultz, destacado economista estudioso de la relación educación con la economía, a elaborar un estudio para sistematizar y aclarar qué importancia tiene la educación en relación a los diferentes procesos económicos.

Theodore W. Schultz, parte para su estudio del supuesto de que la educación es una inversión. Considera que la educación es una "inversión" en la medida en que incrementa las ganancias o entradas futuras del estudiante.

El valor de la instrucción según Schultz (19) se basa en la propuesta de que dicha instrucción ejerce una influencia favorable sobre el bienestar de la gente ya que el componente productor de la instrucción es una inversión en técnica y conocimientos que acrecentan los futuros ingresos (es decir, al aplicarlos en un empleo) y, por lo tanto, es como una inversión en otros elementos de producción. A nivel de sentido común esta concepción se ha traducido en la tesis ampliamente difundida: "a mayor escolaridad...mejor empleo".

(19) Schultz, W. Theodore. Valor Económico de la Educación. México, UTEHA, 1968.

Schultz no sólo plantea que la instrucción proporciona conocimientos que acrecentan los ingresos, sino que "aumenta la capacidad de la gente para adaptarse a los cambios en las oportunidades de empleo asociadas con el desarrollo económico" (20). El mismo autor aclara que el valor de la instrucción aumentará mediante un conocimiento más preciso de su contribución a las técnicas y otras capacidades que aumenten los ingresos de los agentes humanos. Sin embargo, aclara que no toda inversión en educación es productiva, sino que lo son sólo aquellas habilidades, conocimientos y atributos adquiridos por el hombre y capaces de aumentar la capacidad de trabajo.

Así es como se afirma en esta teoría, que son los conocimientos adquiridos (principalmente en la escuela) los que dan la potencialidad de acrecentar los ingresos; y entre más precisos sean estos conocimientos (léase más especializados) mayor será, según este autor, la contribución a la producción, dicha contribución se verá redituada con "X" cantidad en el salario.

Una vez que se plantea el porqué se considera a la "instrucción" como inversión, Schultz propone que se considere a las consecuencias de dicha instrucción como una forma de capital, y ya que la educación pasa a formar parte de la persona el autor la designa como CAPITAL HUMANO.

(20) Ibidem. p. 59

Se hace necesario reconocer que dentro de esta concepción (del Capital Humano), la educación escolar adquiere un nuevo sentido, el de convertirse en un elemento dinámico, y tal dinamismo se espera se vea reflejado en el anhelado desarrollo económico.

Expuesta a grandes rasgos la teoría del Capital Humano, es posible captar que la aplicación de sus planteamientos tienen como consecuencia la justificación y expansión de un determinado tipo de ideología impuesta por los países hegemónicos y sus grupos aliados en países subdesarrollados.

La aplicación de los supuestos de la Teoría del Capital Humano se realizan bajo la manifestación explícita de una "neutralidad" ideológica. Asignándosele a la escolaridad la función de capacitadora de la mano de obra que requiere el "moderno" sistema productivo.

Para poder llevar a cabo la función asignada a la escuela, se parte del hecho de que en una sociedad "democrática" todos tienen las mismas oportunidades escolares (por lo menos de acceso, situación que es cuestionable también), y la permanencia y el egreso dependerán, de la capacidad "individual", de esta manera se reconoce que la escuela juega el papel de filtro social.

Así, por una parte, la escuela, según esta teoría realiza una selección "natural" de los sujetos que logran tener acceso al sistema escolar, puesto que selecciona a los sujetos según la eficiencia mostrada durante su recorrido escolar, sus actitudes y su nivel de adaptación, y va "desechando" a los menos capaces, mediante la "reprobación", la "expulsión" o la "desersión".

Por otro lado, en los distintos niveles escolares se va realizando una paulatina división del conocimiento hasta culminar con una "profesión". Supuestamente la profesión asegura un conjunto de conocimientos especializados en determinada área del conocimiento; por su parte las empresas recompensan la especialización en tanto, que, a mayores niveles de especialización se dan mayores tasas de productividad. Jamás se plantea que la constante especialización en la escuela está reforzando la división técnica del trabajo, y ésta implica división esencialmente jerárquica y una enajenación del proceso de trabajo.

Por último se plantea que la escuela crea en el individuo actitudes y hábitos (respeto, puntualidad, aseo cumplimiento, etc.) que se consideran como indispensables para el acceso y la permanencia en el sistema productivo. Así, se da importancia también al estereotipo que se impone en la escuela, el del respeto y fomento de la autoridad (maestro-alumno), el cual es también impuesto en la empresa con la variante de que se introduce en forma de una jerar-

quía, es decir, el alumno está acostumbrado a un límite en el número de integrantes de la jerarquía, y en la empresa se refuerza la autoridad jerárquica y se amplía.

Se puede concluir que el éxito de este tipo de planteamientos, es el de infundir la expectativa de movilidad social mediante la creciente escolaridad.

ENFOQUE ALTERNATIVO

Recibe el nombre de "enfoque alternativo" el conjunto de teorías e interpretaciones que se caracterizan por tener como elemento en común la crítica hacia las teorías sustentadas por el enfoque neoclásico, en especial los planteamientos difundidos por la teoría del Capital Humano.

A este enfoque se le ha designado, también, con el término de "radical" (Pescador, 1977., Carnoy, 1979.) porque sus planteamientos son esencialmente opuestos a los sustentados por la teoría Neoclásica, no sólo a nivel teórico sino sobre todo en sus implicaciones prácticas.

La gran mayoría de los aportes que conforman este enfoque adoptan como eje de análisis, el materialismo histórico (con mayor o menor profundidad y éxito) pues par-

ten del hecho que las relaciones que asumen la educación y la estructura productiva son la expresión de un largo proceso histórico en que han venido desarrollándose las relaciones sociales de producción.

Dentro de este enfoque alternativo cabe un grupo relativamente amplio de líneas interpretativas; es posible distinguir entre éstas desde los "economistas radicales norteamericanos" hasta los "radicales sudamericanos", pasando por los intentos alternativos de algunos teóricos mexicanos o que investigan en México.

Los economistas "radicales norteamericanos", plantean que el sistema escolar no necesariamente permitirá incrementos en la productividad y el ingreso de las personas, sino que por el contrario, el sistema escolar tiene su fundamento en la desigualdad social y su función será la de reforzar una determinada estructura social de producción contribuyendo de esta manera a su permanencia basada posiblemente en la jerarquía laboral. (Bowles, 1973; Gintis, 1971; Bowles, 1972; Carnoy, 1971).

Muchos de estos trabajos se pueden rastrear teóricamente hasta con los planteamientos de Althusser y de sus traductores en el análisis de la Escuela: Baudelot y Establet. Estos últimos sostienen que la burguesía dominante en las sociedades capitalistas trata de usar la escuela pa-

ra mediar las contradicciones en la producción (junto con otras instancias, por supuesto); es decir, para reproducir la división del trabajo y las relaciones de producción y analizar los mecanismos escolares que propician esta mediación: En estos trabajos no se puede apreciar una comprensión adecuada del proceso de contradicción y cambio en la producción y su relación contradictoria con la educación. Esta es una razón por la cual no se trata dentro de esta línea, la segunda razón es que se presenta como un análisis muy alejado de la realidad latinoamericana, es decir, es difícil abstraer los elementos esenciales de su aportación sin tener que hacer referencia necesariamente a las condiciones concretas de Francia.

Dentro de este enfoque alternativo, es posible distinguir la línea sustentada por el grupo de "radicales sudamericanos" como: Labarca, Vasconi, Finkel, Janossy, Segré, Tanguy, Lortic, etc. Este grupo de estudiosos establecen planteamientos que no sólo sistematizan una serie de críticas a las tesis neoclásicas sino que se plantean una serie de alternativas de análisis a la problemática de la educación en relación a la estructura productiva, y es justamente este grupo el que ha logrado conformar lo que hoy conocemos como una línea de análisis alternativa para América Latina: La Economía Política de la Educación.

ECONOMIA POLITICA DE LA EDUCACION

Como alternativa a los planteamientos de corte economicista que sustenta la Teoría Neoclásica, en especial, la Teoría del Capital Humano; la Economía Política de la Educación plantea la posibilidad de un nuevo análisis de los problemas educativos en relación a la Estructura Productiva en especial con referencia al Mercado de trabajo. Esta línea de análisis surge como crítica y se desarrolla como alternativa.

La Economía Política de la Educación pretende realizar un análisis de la educación dentro de un contexto social que se ha caracterizado por tener relaciones sociales de producción de carácter capitalista.

Si bien se afirma que la Economía Política es la "ciencia de las leyes sociales que rigen la producción y distribución de los medios materiales que sirven para satisfacer las necesidades humanas (21), la Economía Política de la Educación permite la posibilidad de analizar el papel que juega la educación (escolar) en los procesos económicos.

El estudio de esta línea teórica se intensifica a mediados de la década de los 70's, en que se pone de manifiesto la falsedad de los planteamientos de la teoría del

(21) Lange, Oskar. Economía Política. México, F.C.1976. p. 13.

Capital Humano; para esas fechas el crecimiento de la matrícula escolar es enorme y sin embargo, no se confirman las expectativas planteadas por ella con respecto al desarrollo económico. Se observa que a pesar de la expansión escolar, la distribución del ingreso no mejora para las personas con mayores niveles de escolaridad, aún más, hubo casos en los cuales se detectó una mayor desigualdad. La Economía Política de la Educación surge como una reacción a la implantación y expansión de "técnicas, métodos y teorías"* que tratan de mostrar una falsa realidad.

Para adentrarse en el estudio y análisis de la escolaridad en relación con la estructura productiva, esta teoría distingue varios niveles analíticos entre los cuales cabe señalar: el uso de la tecnología, las condiciones de trabajo, la calificación y la organización del trabajo, la división del trabajo, la ideología dominante y su compatibilidad con la economía de la educación, etc. Plantea que "las determinaciones más generales del sistema de educación provienen de su papel económico, en tanto que contribuye a la reproducción de la fuerza de trabajo; de su papel político en tanto que es instrumento de dominación o de alianza de clases, de su papel ideológico en tanto proporciona la base de comprensión y aceptación de la sociedad y de su historia; y finalmente de su contribución a los mecanismos de formación de la personalidad que no pueden reducirse a la mera socialización ideológica o a la creación de hábitos de aceptación de la autoridad. Estas dimensiones distintas o

* Estas teorías dominantes provienen de países centrales, en el caso de América Latina, este caudal proviene de los Estados Unidos de Norteamérica.

formas de inserción de los aparatos educativos en las formaciones sociales, ocurren en la historia, es decir, geográfica y temporalmente situadas y de manera diferente en los distintos períodos y sociedades sobre los que se hace el análisis". (22)

La Economía Política de la Educación no se presenta como una teoría acabada, sino por el contrario como una teoría que requiere de la constante inserción de nuevos elementos para enriquecerla. A pesar, del gran esfuerzo de los distintos teóricos que integran esta línea, es fácil captar que aún adolece de grandes fallas. Se observa en muchos de los teóricos relaciones aún mecánicas sólo a nivel teórico, lo cual es sólo un nivel del problema y se descuida por completo el aspecto concreto. También es posible captar la malinterpretación de algunos conceptos del Materialismo Histórico (p.ej. D.T.T.)* En ocasiones se plantea al Materialismo Histórico como una teoría abstracta y ortodoxa. Y por último la doble connotación que se le adjudica a un concepto (p.ej. función). A pesar de sus fallas nos plantea una nueva visión de la relación escolaridad-empleo, que si bien no es completa, nos permite acercarnos un poco más a la realidad que vivimos en los países latinoamericanos.

(22) Labarca, et al Economía Política de la Educación . México, Edit. Nueva Imagen 1980, p. 18.

*División Técnica del Trabajo.

C A P I T U L O I I

2. ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y MERCADO DE TRABAJO

La Formación Social Mexicana se caracteriza por estar inmersa en el Modo de Producción Capitalista y por una relación de subordinación respecto al Capitalismo Mundial, razón por la cual se ha llamado al Modo de Producción imperante en nuestro país, Capitalista dependiente. Esta producción capitalista se basa en el trabajo asalariado, por tal motivo dentro de la estructura productiva se generan formas específicas de relaciones sociales de producción, estas relaciones incluyen las formas de propiedad sobre los medios de producción, así como las relaciones que se generan entre clases y capas sociales y las formas de distribución de lo que se produce.

Dentro de este ámbito de producción se ha conformado una esfera de compra y venta de fuerza de trabajo, como resultado de la posición o no de los medios de producción, a esta esfera se le ha denominado: Mercado de Trabajo.

El "mercado es una expresión de las relaciones mutuas que se establecen dentro del sistema económico en el cual lo primero que se necesita es que haya un volumen suficiente de mercancías. Se considera que el Mercado de Trabajo surge en el momento en que la capacidad de trabajo empieza a ser objeto de una relación de cambio. Planteando se así el mercado como un mecanismo en él se expresan las

relaciones recíprocas del sistema económico; esto es, no el consumo o la producción o el juego aislado de determinada actividad sino todos los elementos y todas las fuerzas de las cuales depende el desarrollo." (23)

¿Cuál es la importancia de analizar la Estructura Productiva y el Mercado de Trabajo en este estudio?

Dado el objeto de estudio que nos ocupa, o sea, la relación entre escolaridad y empleo, se plantea como imprescindible el analizar las características particulares que asume el funcionamiento del Mercado de Trabajo y el papel específico que en éste desempeña el nivel escolar de la Fuerza de Trabajo. Pero como paso previo al conocimiento del funcionamiento del Mercado de Trabajo se requiere el conocer sus características y su estructura interna.

Se ha observado que en una formación Social como la nuestra, capitalista dependiente, el Mercado de Trabajo realiza en muchas ocasiones la función de distribuidor de los individuos en las diversas ocupaciones y actividades, tomando como referencia a la escolaridad, además de que la propia escolaridad ha asumido el papel de proveedor de fuerza de trabajo para el Sistema productivo.

(23) Véase Aguilar Monteverde, Alonso. Mercado Interno y Acumulación de Capital. México, Edit. Nuestro Tiempo, 1974.

Existen autores(24) que sostienen que la estructura productiva es una estructura única y acabada, parten de que esta estructura es moderna, y se caracteriza principalmente por su alto nivel productivo y por su organización "racional del trabajo" al interior de todas sus organizaciones productivas. Identifican este tipo de estructuras con la imperante en los países desarrollados o países capitalistas ejes. Asimismo sostienen que todas las empresas de un país con estas características guardan niveles de producción más o menos comparables entre ellas, esto haría suponer que se guarda cierta homogeneidad, lo que representaría la cualidad inmanente a la "modernidad". (Obvio es que las características antes señaladas están representadas en los países ejes).

En México es imposible sostener tal interpretación, pues salta a la vista la disparidad que existe entre las diversas empresas e incluso en el interior de una misma, dando por descontado claro está, que México se ubica dentro de los países "periféricos".

Así el concebir una estructura productiva "moderna" según esta interpretación es aceptable sólo en países desarrollados o centrales (aunque también esta afirmación es cuestionable).

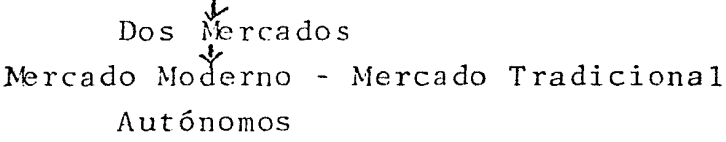
(24) Como Schultz, Myers.

Para abordar la problemática de la escolaridad y su relación con el empleo existen varias formas de aproximación entre las cuales cabe señalar:

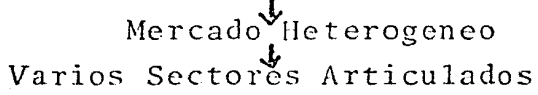
- a) Las que parten de la Estructura de Producción (nivel general)
- b) Los que parten de las organizaciones empresariales y/o industriales (nivel específico).
- c) Los que parten de la Estructura Productiva y lo relacionan con los niveles específicos (Propuesta para la comprensión del Mercado de Trabajo en México).

a) Para el primer nivel de acercamiento, es decir, aquél que parte de la Estructura de Producción existen otros dos enfoques que se han considerado como importantes dentro de esta problemática:

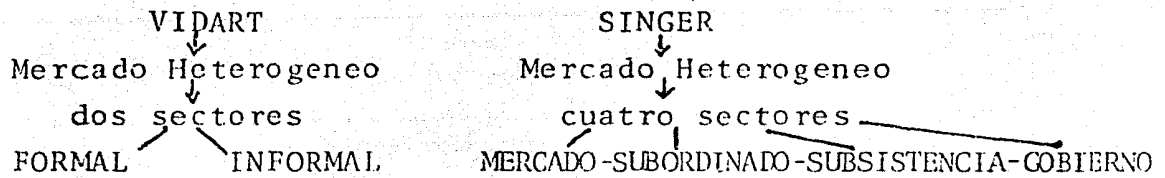
1. TEORIA DUALISTA



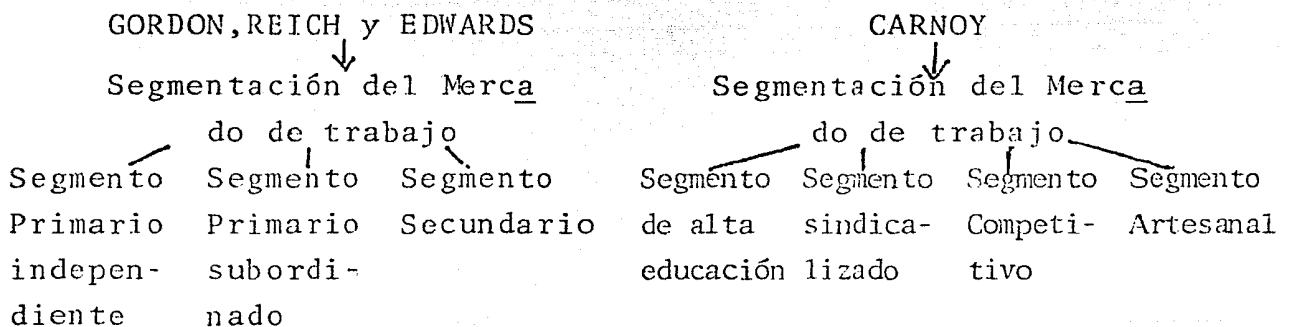
2. TEORIA DE LA ESTRUCTURA HETEROGENEA



En la concepción de la Estructura Heterogenea de Producción existen dos importantes interpretaciones:



b) El segundo nivel de aproximación, el que parte de las organizaciones y de las relaciones al interior de la organización empresarial tiene dos interpretaciones fundamentalmente:



c) El tercer nivel de aproximación es aquel que parte de la Estructura Productiva y se relaciona con niveles específicos, este tercer nivel propuesto por María de Ibarrola, está aún en proceso y consiste fundamentalmente en:

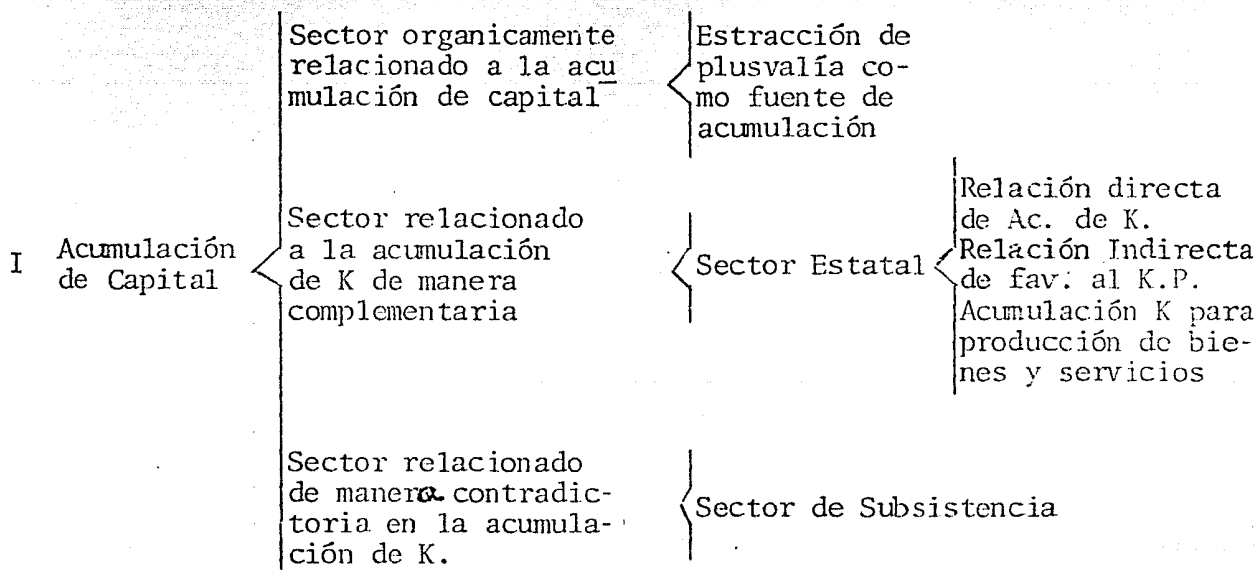
- La distinción de tres sectores según su relación con la acumulación de capital:

1. Sector orgánicamente relacionado a la acumulación de Capital.
2. Sector relacionado a la acumulación de Capital de manera complementaria.

3. Sector relacionado de manera contradictoria con la acumulación de Capital.

Estos tres sectores se pueden precisar aplicando dos criterios más en cualquiera de ellos:

- Grado de Formalidad de las Relaciones Laborales
- La División técnica - jerárquica del trabajo.



II Formalidad de las relaciones laborales

III División Técnico - Jerárquica

Se propone una articulación entre los distintos sectores en función de la cantidad de trabajos generados y calidad del trabajo desempeñado.

2.1 La Teoría Dualista de la Estructura Productiva

Con el fin de conocer y entender la estructura de producción y el Mercado de trabajo, han surgido diversas teorías, y puesto que la realidad económica-social de América Latina revela la existencia de fuertes contrastes estructurales y culturales, esta situación, dió pie a ciertas caracterizaciones de tipo dicotómico, en las que se distingue una supuesta coexistencia de dos realidades diferenciadas. Esta teoría sostiene que al interior de la estructura productiva es posible observar una dicotomía: la estructura productiva moderna se identifica con lo desarrollado y lo tradicional con lo atrasado. Es en el ámbito de discusión sobre las características y ventajas de los países ejes sobre los países periféricos donde surge la teoría dualista.

Bajo esta teoría se les concede a cada uno de los sectores una autonomía extrema, lo cual da la pauta para pensar que el "desarrollo" tiene un carácter lineal, es decir, se parte de lo "atrasado" siguiendo una serie de pasos hasta llegar a lo "desarrollado".

Rodolfo Stavenhagen sostiene que existen numerosas tesis y afirmaciones equivocadas acerca del desarrollo y subdesarrollo y que sin embargo son aceptadas como válidas. Una de las tesis que se plantea como errónea es precisamente la que se refiere a las sociedades duales en América Latina*

* Rodolfo Stavenhagen se ha distinguido por pertenecer a un grupo de funcionalistas, sin embargo, el funcionalismo que ejerce es analítico y coherente, por lo que es digno de tomarse en cuenta.

La Teoría Dualista en América Latina.

"Esta tesis afirma que en los países latinoamericanos existen de hecho dos sociedades diferentes y hasta cierto punto independientes, aunque necesariamente conectadas: una sociedad arcaica, tradicional, agraria, estancada o retrógrada y una sociedad moderna, urbanizada, industrializada, dinámica, progresista y en desarrollo. La sociedad "arcaica" estaría caracterizada por relaciones de tipo esencialmente familiar y personal, por instituciones tradicionales (el compadrazgo, ciertas formas de trabajo colectivo, ciertas formas de dominación personalista y de clientela política, etc.), por una estratificación social rígida de estatus adscritos (es decir, en que la posición del individuo en la escala social está determinada desde el nacimiento, con pocas posibilidades de cambio durante su vida), y por normas y valores que exaltan - o cuando menos aceptan - el status quo, las formas de vida tradicionales heredadas de los antepasados, y que constituyen un obstáculo al pensamiento económico racional.

La sociedad moderna consistiría de relaciones determinadas por las acciones interpersonales encaminadas a fines racionales y utilitarios; de instituciones funcionales de una estratificación poco rígida (es decir, con movilidad social) en que abundan los status adquiridos por medio del esfuerzo personal y determinados ya sea por índices cuantitativos (como el monto de ingresos o el nivel educativo), ya por funciones sociales (ocupación). En la sociedad moderna los valores tienden a ser orientados al progreso, al desa-

rrollo y la racionalidad económica."(25)

"Según esta tesis, cada una de las dos sociedades que se encuentran - y se enfrentan - así en cada uno de los países latinoamericanos tiene" su dinámica propia. La primera, la arcaica, generalmente no cambia o lo hace muy lentamente. En todo caso, los cambios que acusa provienen de fuera, justamente de la sociedad "moderna".

La otra sociedad, la moderna, está orientada hacia el cambio, genera en su seno sus propias modificaciones y es, por supuesto, el foco de desarrollo económico, en tanto que la primera es un obstáculo a ese desarrollo.

No cabe duda que en todos los países latinoamericanos existen grandes diferencias sociales y económicas entre las zonas rurales y urbanas, entre las poblaciones indígenas y no indígenas, entre la masa de los campesinos y las pequeñas élites urbanas y rurales, y entre regiones muy atrasadas y otras bastante desarrolladas. Tampoco cabe duda de que en algunas zonas atrasadas o aisladas existen grandes latifundios en los cuales las relaciones de trabajo y sociales entre los campesinos y el propietario (o sus representantes) tienen todas las características de la servidumbre, si no es que de esclavitud.

(25) Stavenhagen, Rodolfo, "Siete tesis equivocadas sobre América Latina", México, Sociología y Subdesarrollo, Edit. Nuestro Tiempo, 1972. Cap. I pp. 537-538.

Estas diferencias, sin embargo, no justifican el empleo del concepto "sociedad dual", por dos razones principalmente: primera, porque los dos polos son el resultado de un único proceso histórico, y segunda, porque las relaciones mutuas que conservan entre sí las regiones y los grupos "arcaicos" o "feudales" y los "modernos" o "capitalistas" representan el funcionamiento de una sola sociedad global de la que ambos polos son partes integrantes." (26)

Así de una manera breve y concisa, Stavenhagen plantéa el por qué no se puede afirmar que la estructura dual sea la estructura productiva que caracteriza a las sociedades latinoamericanas.

Obsérvese cómo los planteamientos sustentados en la teoría dualista del Mercado de trabajo son compatibles con las tesis propuestas por el enfoque neoclásico.

La teoría dualista sostiene que al interior de la estructura productiva en países subdesarrollados se detecta una dicotomía: una estructura de producción moderna contrapuesta a una estructura de producción tradicional. Según la teoría dualista, la estructura moderna posee todas las ventajas en la producción, motivo por el cual se debe aspirar a llegar a esa "modernidad". Esta última se logra siguiendo una serie de pasos que ya superaron los países desarrollados, mismos que deben seguir los países subdesarrollados, mismos que deben seguir los países subdesarrollados, mismos que deben seguir los países subdesarrollados.

(26) Stavenhagen, Rodolfo. Opus. cit. p. 538.

rrollados para alcanzar mayor desarrollo. Uno de los elementos más dinámicos para el recorrido indicado es la educación.

En efecto la estructura moderna requiere en particular cierto tipo de relaciones interpersonales encaminadas al funcionamiento de la organización "racional" que la sustenta. La escolaridad es la que promoverá entre los individuos una serie de hábitos y valores acordes con esa organización racional (puntualidad, respeto, disciplina, aseo, etc.),* y los conocimientos que supuestamente requiere el desarrollo.

El enfoque neoclásico -como se recordará- plantea que la educación es un elemento capaz de generar cambios en la economía, de ahí que se ha afirmado que a mayor escolaridad se obtenga mayor desarrollo.

Intentar explicarse la realidad productiva de México a través de esta teoría (la teoría dualista) conduce a plantear una estructura económica que no es la verdadera. A la vez que nos plantea una situación que nos aleja de un verdadero contenido explicativo de nuestro objeto de estudio. Se tratará de demostrar que las tesis que defienden las teorías sobre una estructura heterogénea son mucho más cercanas a la realidad.

* Una clara expresión de este papel atribuido a la escolaridad, se observa en los planteamientos de José Medina Echavarría. (en Filosofía, Educación y Desarrollo).

2.2 LA ESTRUCTURA HETEROGENEA DE PRODUCCION

Esta concepción parte de la observación de la coexistencia de diversas formas, niveles, y grados de los diferentes procesos productivos dentro de una misma formación social.

La heterogeneidad estructural apela a la necesidad de una caracterización mucho más global y más precisa al mismo tiempo- sobre el proceso de desarrollo estructural de la sociedad en su conjunto, tratando de reproducir los diferentes modelos de acumulación de capital, distinguiendo las fases de desarrollo de las expresiones que jugaron o juegan el papel de sectores, rastreando las innovaciones técnicas y sus efectos sobre el empleo y los procesos de trabajo.

La heterogeneidad estructural se expresa a diferentes niveles. En sus aspectos más generales podemos señalar que la heterogeneidad estructural aparece bajo la forma de la coexistencia simultánea y articulada de diferentes procesos productivos. Supone entonces la coexistencia de empresas con tamaños diferenciados, productividades altamente heterogeenas más que diferencias cuantitativas(27).

(27) Véase. Vidart, Gabriel. Necesidades de Formación Profesional en la Producción. México, Tesis de Maestría, FLACSO, s/f.

Existen varios autores que reconocen la heterogeneidad de la estructura productiva, sin embargo, no todos reconocen una misma conformación al interior de ésta.

LA HETEROGENEIDAD ESTRUCTURAL. GABRIEL VIDART.

Gabriel Vidart parte de la heterogeneidad de la estructura productiva para profundizar en el análisis de la misma. Vidart distingue en forma analítica dos sectores de la estructura productiva; el sector formal y el sector informal.

Los conceptos de formal e informal de ninguna manera son sinónimos ni sustitutos de "moderno" y "tradicional"* pues su acuño teórico es completamente diferente. Estos dos sectores que distingue Vidart mantienen una coexistencia simultánea pero articulada, dependiente, es decir, conforman una unidad orgánica.

Vidart en una primera aproximación define al "sector formal como el tramo tecnológico constituido por el conjunto de empresas y unidades productivas tanto de bienes como de servicios, donde la relación capital-trabajo, productividad y tasa de beneficio se ubican de acuerdo a la media social histórica, en una formación económico social determinada."

* No confundir este enfoque con quienes identifican lo formal con lo moderno y lo informal con lo tradicional de la teoría dualista, es decir, manejar estos conceptos como equivalentes ignorando su diferente filiación teórica.

"No se pretende concederles una autonomía total que llevaría a una desarticulación de la unidad orgánica bajo la que se expresan. Por el contrario, se pretende rescatar las regularidades específicas que los constituyen en diversidades de un proceso orgánico, lo que permite, a la vez, la realización de un intento de caracterización del tipo particular de relación que ambas expresiones mantienen." (28)

Sector Formal y Sector Informal; un intento de definición*

La heterogeneidad estructural se expresa a diferentes niveles. En sus aspectos más generales, podemos señalar que la heterogeneidad estructural aparece bajo la forma de la coexistencia simultánea, de diferentes procesos productivos, ya sea capital-intensivo o por la vía de la utilización intensiva de la fuerza de trabajo, llevados a cabo en condiciones muy diversas. Supone entonces la coexistencia de empresas con tamaños sumamente diferenciados, productividades altamente heterogéneas, lo que más que diferencias cuantitativas, constituyen segmentaciones cualitativas. Por sector formal de la economía, vamos a entender aquellas empresas o unidades productivas cuya relación capital-trabajo y nivel de productividad se ubican de acuerdo a la media social técnica, válida para una cierta formación económico-social dada, en un cierto momento histórico. Es por tanto una situación fluida.

El sector informal, en su acepción más amplia,
(28) Vidart, G. Opus. cit. p. 143.

* Tomado de Vidart G. Opus. cit.

comprende un conjunto diverso de actividades pertenecientes tanto a la esfera de la producción como de la circulación y prestación de ciertos servicios. Se tiende a articular la existencia y magnitud de este sector informal con el problema de la población marginal.

Sin embargo, el concepto de sector informal manejado con tal amplitud tiene escaso alcance heurístico, dado que bajo el mismo se cobija una variedad tan grande de actividades que le restan precisión analítica.

Las unidades productivas del sector informal, serían aquellas que poseen muy baja relación capital-trabajo, así como bajísimos niveles de productividad, en relación al sector formal teniendo en muchos casos, el carácter de empresas artesanales o familiares, cuya estabilidad en el mercado está totalmente supeditada a las decisiones que se adoptan en el sector formal, tal como trata de demostrar.

Existiría una determinación indirecta por parte del sector formal sobre el informal, ya que el primero al incursionar en la producción de las mercancías producidas por el segundo, lo desplazaría. El sector informal producirá entonces aquellas mercancías que no son objeto de una producción por las empresas del sector Formal. (29)

(29) Vidart. G., Op. cit. "La especialización productiva (forzada) opera-

ría por la vía de la cobertura productiva y la consecuente satisfacción de la demanda sobre aquellos productos que por diferentes razones no son objeto de una producción en el sector formal. Ante esta situación, tendemos a atribuirles a las actividades informales un desarrollo básicamente en aquellos renglones no contemplados por las empresas con mayor composición técnica de capital y mayor productividad. Incluso la articulación entre ambos sectores, podría llegar a ser en ciertos casos de carácter vertical, y en éstos el sector informal le suministraría al sector formal ciertos insumos, o podría participar en la producción de partes absorbidas luego por las empresas del sector formal.

Esta situación afectaría positivamente la tasa de beneficio en el sector formal, que ante la articulación vertical por la vía de insumos provenientes del sector informal, resultaría superior.

Sin embargo, el planteamiento anterior puede sufrir fuertes variaciones. Por un lado, es factible que suceda el fenómeno anteriormente explicado, cosa que se traduciría en una relación de complementariedad, más que de competencia, aspecto este último que tiene su lógica en la medida que, por la bajísima productividad observada en el sector informal, este no es competitivo con el sector formal, dado que la cantidad de trabajo directa e indirectamente insumida en la producción de una misma cantidad de producto, es mucho mayor que la requerida en el sector formal. La fijación de un precio único para el producto en el mercado, le

impediría toda expectativa concurrencial.

El tamaño relativo del sector informal constituido por pequeñas unidades productivas, estaría totalmente determinado y controlado por las empresas del sector formal, que ante una decisión por elevar el total del producto, eliminarían rápidamente aquellas unidades del sector informal, cuyo producto resultaría ser el equivalente al incremento en unidades físicas registradas en el sector formal.

Por su parte, como nuevo elemento de complejidad, y que a su vez indica las formas particulares que asume la heterogeneidad en un proceso de desarrollo desigual y combinado podemos encontrar en el llamado sector formal de la economía un tramo de empresas altamente concentradas con características oligopólicas.

Dentro de esta estructura de mercado, las empresas obtienen beneficios diferenciales. Las empresas líderes son las que perciben la más alta tasa de beneficio sobre su capital invertido."(30)

En relación con la productividad se plantean diferencias enormes. Esto se debe fundamentalmente a las fuertes diferencias en la composición técnica del capital, donde en el sector informal el proceso de trabajo tiende a expresarse bajo las formas clásicas de cooperación simple o a la

(30) Vidart, G. Op. cit.p.146.

manufactura en el mejor de los casos.

En muchos casos los bienes de capital con los que operan las empresas del sector informal, son adquiridos en el sector formal, después que éstos ya han sufrido un fuerte proceso de depreciación. Por tanto, podemos convenir, que los bienes de capital adquiridos en estas condiciones, carecen de costo de oportunidad en el sector formal, pero lo siguen manteniendo en el sector informal.

En el sector informal se verifican condiciones de superexplotación a la fuerza de trabajo relativas, en relación a las condiciones de explotación observadas en el sector formal. Estas condiciones se reflejan en la duración de las jornadas de trabajo, superiores a las establecidas por la ley, en el empleo de trabajadores menores de edad con una retribución salarial inferior a la que percibiría un adulto en iguales condiciones de trabajo, por el no pago de ningún tipo de prestaciones sociales, etc.

La superexplotación es uno de los recursos para maximizar beneficios. Dada la baja productividad que se observa en el sector, el único recurso que tiene el capitalista del sector informal para incrementar su beneficio es superexplotando en términos relativos, la fuerza de trabajo a su servicio, o incluso, como el mismo suele ser en muchos casos también un trabajador directo, superexplotándose a sí mismo.

Esta situación se refleja en los bajísimos salarios unitarios que se registran en el sector informal con respecto al sector formal.(31)

A partir de lo explicado Vidart plantea que es posible llegar a conocer la lógica y las características del Mercado de la mano de obra, en condiciones como las señaladas, lo más seguro es que opere bajo la forma de mercado segmentado.

Por lo antes expuesto puede apreciarse que la distinción entre los sectores formal e informal es una distinción a nivel analítico la cual se realiza con el fin de profundizar en las características de cada uno de estos sectores, explicarse su conformación y analizar su lógica de creación de empleos, la cual cabe reconocer aún no es comprensible ya que el análisis muestra un acercamiento claro pero insuficiente para captar la demanda de empleos y la lógica de creación de los mismos; se reconoce la interdependencia de los sectores, es decir, se niega la autonomía que en otras teorías se adjudica, dentro de la concepción de Vidart el Mercado de Trabajo constituye una unidad orgánica.

Paul Singer (autor que se ha distinguido por estudiar la estructura productiva en realidades latinoamericanas) a diferencia de Vidart quien distingue dos sectores, observa cuatro sectores que son:

(31) Ibidem.

- a) Sector de Mercado
- b) Sector de Subsistencia
- c) Sector de Actividades Gubernamentales
- d) Sector Autónomo.

Sectores de Mercado

Según Singer "los sectores de mercado están compuestos exclusivamente por empresas privadas capitalistas, o sea, que emplean trabajadores asalariados. En estos sectores la demanda de Fuerza de Trabajo (según el autor) es de-terminada por la productividad del trabajo en relación al costo de reproducción de la fuerza de trabajo, que se considera igual al monto de sueldos pagados. Esto significa que, en principio se emplea solamente a aquellos cuya productivi-dad es superior al sueldo que se les paga.

Pero no basta que la producción de cada trabaja-dor sea superior al sueldo que se le paga.

Cada empleo implica una inversión de capital, en relación a la cual se calcula la tasa de ganancia. Dividién-dose el excedente total producido en toda economía capitalista, o sea, comprendida en los sectores de mercado, por el capital en ella aplicado, se obtiene la tasa media de ganancia, la cual cada empresa busca alcanzar y, si es posible, supe-rar. Por eso, la empresa busca emplear solamente a aquellos

que le proporcionen un excedente grande en relación al capital invertido, para que la tasa de ganancia sea, por lo menos, igual a la media"(32). El autor aclara que la economía de mercado se compone de un sector capitalista y otro llamado sector extracapitalista. Este último se compone de las siguientes actividades: gubernamentales, empresas individuales autónomas, entidades sin fines de lucro, etc. Desde el punto de vista de la economía capitalista, la demanda del sector extracapitalista por sus productos desempeña el mismo papel que la demanda externa (al país). "El empleo en la economía capitalista puede crecer estimulado por factores diversos hasta el punto en que la economía entra en:

- a) plena capacidad
- b) pleno empleo.

La situación de plena capacidad es aquella en que toda capacidad está siendo utilizada en los ramos críticos, esto es, cuya oferta es inelástica a corto plazo.

La situación de pleno empleo es aquella en que, para todos los fines prácticos la totalidad de la fuerza de trabajo está empleada. Como la fuerza de trabajo presenta diferentes niveles de calificación y tipos de especialización que no siempre coinciden con la estructura de la demanda por fuerza de trabajo, la economía puede llegar a situación de pleno empleo de determinadas categorías de trabajadores."(33)

(32) Singer, Paul. "Elementos para una teoría del empleo aplicable a países subdesarrollados tomado de: Tockman-Souza, El Empleo en América Latina, México. Edit. Siglo XXI, 1976. pp. 19-20.

(33) Ibidem.p.37.

Según Singer el pleno empleo total capitalista depende, en última instancia, de dos factores:

- 1) De la coincidencia de la estructura de calificación de la mano de obra de la demanda y oferta de fuerza de trabajo. (no habiendo tal coincidencia, el resultado es empleo pleno parcial).
- 2) De la eliminación de puntos de estrangulamiento que pueden aparecer en el conjunto de actividades definidas por la división social del trabajo. (Como en la economía capitalista el ajuste entre oferta y demanda de cada valor de uso es hecho en principio por mecanismos de mercado, desequilibrios sectoriales solamente serán notados a posteriori y su solución puede demorar dependiendo del tiempo de maduración de las nuevas inversiones. Cuanto mayor es el número de actividades tanto mayor la probabilidad de que ocurran puntos de estrangulamiento).*

El empleo en las Actividades Gubernamentales.

Se plantean como actividades gubernamentales las que prestan servicios no remunerados: fuerzas armadas, policía, tribunales, escuelas públicas, hospitales públicos, previsión social, burocracia financiera, burocracia administrativa del Estado, tecnocracia de planificación y control, cuerpo diplomático, etc.

Singer afirma que los recursos para remunerar las Actividades Gubernamentales, provienen del excedente

* Singer, P. Op. cit. p. 139.

producido en el resto de la economía: en los sectores de Mercado, en el sector autónomo y en el de subsistencia. Aclara que lo anterior depende del nivel de desarrollo en que se encuentra la economía, ya que el sector autónomo y el sector de subsistencia pueden ser mayores que los de mercado, el hecho es que sólo estos últimos producen excedente ponderable, capaz de ser movilizado para remunerar las actividades gubernamentales. En los otros dos sectores, en el autónomo y en el de subsistencia, la productividad suele ser muy baja, lo que condiciona un excedente per cápita reducido, además de que en el sector de subsistencia muchas veces el excedente aparece bajo la forma de valores de uso. Así pues, se observa que la expansión o no del empleo en las actividades gubernamentales se da en función del producto capitalista. Las actividades gubernamentales crecerán más intensamente cuando la economía capitalista esté en expansión, y dejarán de crecer, (o decrecer) cuando la economía capitalista esté en crisis o en depresión.

El empleo en el Sector Autónomo.

Singer define al sector autónomo de la economía como aquel "compuesto por actividades individuales cuyo producto se destina al mercado.

El sector autónomo se compone predominantemente de:

- a) Explotaciones campesinas.
- b) Unidades de comercio minoritarias.
- c) Unidades de prestación de servicios.

- d) Artesanos e industrias domésticas.
- e) Profesionistas liberales.
- f) Lumpen (mendigos, prostitutas, delincuentes, etc.)."(34)

El sector autónomo tiende a absorber la fuerza de trabajo excedente, es decir, aquélla que no encuentra acomodo en la economía capitalista de mercado o en las actividades gubernamentales, de tal forma, la economía capitalista crecería en detrimento del sector autónomo, en términos relativos, ya que el sector autónomo en cifras absolutas no se modificaría puesto que se alimenta por el desempleo originado por los sectores de mercado y por el excedente de población originado por el sector de subsistencia.

El Sector de Subsistencia.

"El sector de subsistencia es el conjunto de unidades cuyo producto se destina predominantemente al consumo de los propios productos. El problema está en la definición precisa de "predominantemente". La parte del producto destinada al autoconsumo no tiene que ser, en principio, la mayor parte, en el sentido cuantitativo, del producto total: tiene que ser la parte decisiva del consumo o sea, de la subsistencia del productor."(35). (En este sector parece como si se reflejara sólo la realidad de grandes grupos agrícolas).

Pasamos ahora a describir el segundo nivel de

(34) Singer, P. Op. cit. p.45

(35) Singer, P. Op. cit.

aproximación a la relación escolaridad-empleo; esto es aquel que parte de las organizaciones empresariales y de las relaciones que se establecen al interior del proceso productivo.

B) TEORIA DE LA SEGMENTACION DEL MERCADO DE TRABAJO.

Esta teoría plantea que el "Mercado de trabajo no posee un funcionamiento homogéneo para todos los INDIVIDUOS. Al contrario, el mercado de trabajo aparece estructuralmente dividido en varios mercados de trabajo altamente desiguales y segmentados entre sí, cada uno estrechamente asociado con ciertas ocupaciones que conforman los grandes niveles en los que se encuentra dividida la estructura ocupacional jerárquica." (36).

Se afirma que los distintos niveles ocupacionales están altamente diferenciados entre sí en términos de salarios, prestaciones sociales, condiciones de trabajo, grado de autonomía, responsabilidad laboral y requisitos educativos y ascriptivos (edad, sexo, etnia...) exigidos para el empleo en cada nivel.

Dentro de la Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral existen dos tipologías importantes: una formulada por Gordon, Reich y Edwards en 1973 y otra formulada por Carnoy et al en 1978.

(36) Gómez Campo Víctor. Documento Base Núm. 1 del Congreso Nacional de Educación. México, Nov. 1981.

En un estudio realizado por Víctor Gómez* en 1981, traduce y resume esas tipologías, por lo que parece pertinente reproducir textualmente aquí lo que dice este investigador:

"La primera tipología fue claramente formulada por Gordon, Reich, y Edwards, en 1973 (47), y planteaba la existencia de tres segmentos principales: el primario independiente, el primario subordinado y el secundario.

El segmento primario independiente está conformado principalmente por ocupaciones de dirección, concepción y gestión de la producción, las que existen en todos los sectores de la economía. Estas son ocupaciones creativas, de amplia autonomía y responsabilidad, y que requieren altos niveles de educación.

El segmento primario subordinado comprende un gran número de ocupaciones y trabajos en administración, servicios, supervisión y control; caracterizados por su especialización en tareas específicas, limitadas, y en gran medida pre-determinadas y repetitivas. Estas ocupaciones tienen una posición subordinada respecto al segmento primario independiente, y requieren del trabajador una actitud de respeto a la autoridad, a la jerarquía, al conocimiento superior, y una aceptación de su papel subordinado en la división del trabajo. Finalmente, el segmento o mercado de trabajo secundario, está formado básicamente por las ocupaciones o trabajos manuales, no calificados, simples y rutinarios. Para este segmento la capacitación laboral requerida es fundamentalmente de carácter afectivo, actitudinal, no cognitiva. Las escasas habilidades y conocimientos requeridos por este tipo de trabajos no calificados, pueden ser rápidamente adquiridos a través de la práctica, y de las di-

* Trabajo presentado para el 1er Congreso Nal. de Educación.

versas estrategias existentes de capacitación en el trabajo. Por otra parte, la capacitación actitudinal y valorativa requerida consiste en la aceptación de las normas de la disciplina industrial y de la organización jerárquica de la producción; sumisión obediencia, puntualidad, respeto...etc.

La segunda tipología sobre la segmentación ocupacional ha sido elaborada en los últimos años por Martín Carnoy y sus colaboradores, retomando muchos elementos de la tipología anterior. Esta nueva tipología se fundamenta teóricamente en el concepto de la importancia central de la contradicción entre intereses sociales opuestos, la cual se expresa en las formas que asumen las instituciones sociales. La especificación de estas contradicciones, en cada contexto social, requiere el análisis concreto de las interacciones entre la tecnología utilizada en la producción, las formas de organización y división del trabajo, y las características educativas y sociales de la fuerza laboral"(37).

Martín Carnoy intentando esclarecer cuál es la segmentación del Mercado de trabajo imperante en Norteamérica detecta cuatro segmentos:

- 1) El segmento de alta educación.
- 2) El segmento sindicalizado.
- 3) El segmento competitivo.
- 4) El segmento artesanal.

"El segmento de "alta educación" está formado por un conjunto de trabajos de alto nivel de remuneración, que requieren altos niveles de educación general, y que se encuentran tanto en el sector monopolístico como en el competitivo de la economía. Esta definición coincide con la del

(37) Gómez Campo V. Op.cit.

segmento primario independiente originalmente propuesto por Gordon, Reich y Edwards. En las ocupaciones de este segmento se requieren niveles altos de educación general y de calificación científica y tecnológica. Los principales tipos de ocupaciones de este segmento, son gerenciales y administrativas de alto nivel, científicas y técnicas, y algunas profesiones liberales. El progreso científico y tecnológico continuamente elimina y simplifica alguna de estas ocupaciones, al mismo tiempo que genera nuevas necesidades ocupacionales. El acceso a este sector está restringido a aquellos individuos que posean no sólo los más altos niveles relativos de escolaridad sino además el tipo o calidad de acreditación que en cada contexto particular sea favorecido por los empleadores. Estas ocupaciones conforman entonces un segmento de carácter social, económico y cultural, debido a la desigual distribución de las oportunidades educativas en las diferentes clases sociales; la cual es concomitante con el desigual aprestamiento para el aprendizaje; y al desigual prestigio, aceptación y valor ocupacional otorgado por los empleadores a la acreditación conferida por diversos tipos de instituciones educativas. Por estas razones, los autores, plantean que, en Norteamérica, este segmento ocupacional está conformado básicamente por hombres de clase media y alta.

Este segmento ocupacional requiere la capacidad para internalizar las normas y valores organizacionales, así como lealtad e iniciativa. Los requerimientos cognitivos no son altamente especializados, más bien lo que se necesita es una formación amplia e integrada, capacidad analítica, capacidad de síntesis, y un conjunto básico de conoci

mientos científicos y tecnológicos, a partir de los cuales empieza la verdadera 'calificación' en el trabajo de los miembros de este segmento ocupacional. Dadas las altas tasas de innovación tecnológica y la especificidad de los procesos productivos en cada gran industria, el desarrollo de la capacidad de concepción y diseño tiene lugar fundamentalmente en los centros de investigación y desarrollo organizados en las grandes empresas, y a través de la experiencia en el trabajo.

2) El segmento 'sindicalizado' u organizado está formado por todos aquellos trabajos cuyo proceso de selección, promoción, y remuneración han sido formalizados por normas y contratos sindicales, por el establecimiento de mercados internos de trabajo, escalafones, etc. Este conjunto de normas, reglamentos y estructuras que rigen las relaciones laborales, tienen como objetivo principal proteger y mejorar el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores o segmento ocupacional. Este segmento se encuentra principalmente en el sector moderno, monopólico, de la economía (grandes empresas de producción intensiva en capital); en muchas actividades del sector servicios, como el transporte, comunicaciones, salud...etc.; y en las grandes instituciones burocráticas del sector público, y comprende tanto trabajos de oficina, como de producción. Según los autores, los trabajadores del segmento primario subordinado; planteado por Gordon, Reich y Edwards; han sido históricamente divididos en dos segmentos, los sindicalizados u organizados, que se concentran principalmente en el sector monopólico, y los no organizados, cuyo empleo depende de empresas competitivas, poco modernas, y de tamaño pequeño o mediano.

Debido al efecto del progreso técnico (mecanización avanzada, automatización de la producción, racionalización de la administración a través de la informática...) sobre la división del trabajo, la mayoría de las ocupaciones o puestos de trabajo en el segmento organizado han sido sometidas a un continuo proceso de simplificación, fragmentación y rutinización, lo cual implica que estas ocupaciones no requieren niveles de calificación altos ni especializados. La acreditación de determinado nivel de educación o formación sólo es importante, en algunos sindicatos y algunas ocupaciones, como criterio de legitimación institucional, burocrática, de la selección o promoción ocupacional. Esta situación plantea una profunda contradicción entre la tendencia hacia la descalificación cognitiva derivada de la simplificación y parcialización de los conocimientos, habilidades y los altos niveles relativos de escolaridad comunmente requeridos para el acceso a muchas de estas ocupaciones.

En realidad, el mayor atributo de productividad requerido de los trabajos en este segmento es la capacidad para ejecutar un conjunto de instrucciones a satisfacción del supervisor. Más allá de la alfabetización y de habilidades numéricas básicas, son muy pocas las capacidades cognitivas requeridas en estos trabajos. Sin embargo, los trabajadores de este segmento deben ser disciplinados y obedientes a la autoridad...aunque los trabajos frecuentemente requieren habilidades específicas, estas son típicamente aprendidas en uno o dos meses de práctica. El trabajo es supervisado, regulado por normas y parámetros establecidos y frecuentemente sometido al ritmo de la maquinaria.

Aparece entonces claramente el limitado papel de la educación formal en la calificación técnica y cognitiva para este segmento ocupacional. Sin embargo, los requisitos educativos para el acceso a éste son cada vez más altos e innecesarios para el adecuado desempeño de estas ocupaciones, proceso que ha sido verificado empíricamente en diversas partes del mundo. La interpretación de este fenómeno, propuesta por la teoría de la segmentación laboral, es que a partir del rápido aumento del nivel educativo de la oferta laboral causado por la expansión escolar, los empleadores han elevado continuamente los requisitos educativos para el empleo en todas las ocupaciones pues se considera que a mayor escolaridad relativa más profundo habrá sido el proceso de socialización de la oferta laboral en las actitudes y valores congruentes con la división del trabajo en una estructura ocupacional desigual y jerárquica. En particular, los valores que se requieren para este segmento ocupacional son los de respeto y sumisión a la autoridad y al saber superiores, así como lealtad y compromiso con la organización, responsabilidad e iniciativa, valores que se consideran estar estrechamente asociados con la escolaridad secundaria y con las modalidades de educación técnica y vocacional. En la búsqueda de esta 'correspondencia' valorativa y actitudinal entre nivel de escolaridad y segmentación ocupacional los patronos derivan un importante beneficio político adicional, cual es la legitimación meritocrática de la desigual remuneración de la fuerza laboral según la jerarquía ocupacional, y así poder crear divisiones sociales en la fuerza laboral que faciliten la segmentación ocupacional como estrategia de control sobre el proceso productivo.

Finalmente, dada la escasa satisfacción intrínseca que proveen la mayoría de los trabajos en este segmento, la principal motivación de la fuerza laboral se centra en lograr mayores reivindicaciones salariales y en asegurar la estabilidad en el empleo. Por esta razón, los niveles de remuneración en este segmento son considerablemente más altos que los de los trabajadores no sindicalizados.

3) El segmento "competitivo" comprende los trabajos u ocupaciones caracterizados por los salarios más bajos, empleo inestable, malas condiciones de trabajo, y pocas oportunidades de promoción y mejoramiento. Esta nueva tipología abarca entonces los segmentos primario subordinado y secundario, anteriormente descritos.

Estos trabajos se encuentran tanto en el sector monopólico como en el competitivo de la economía. Sus características principales son, en primer lugar, que no requieren calificación específica, son trabajos simples, rutinarios, que pueden aprenderse rápidamente en la práctica. En segundo lugar, no existen estructuras o normas que regulen y controlen el empleo, las condiciones de trabajo, o el nivel de remuneración de la fuerza laboral. Por estas razones, los trabajos u ocupaciones en este segmento son los de menor estabilidad, salarios más bajos, y peores condiciones de empleo.

Estos trabajos se encuentran típicamente en empresas competitivas del sector industrial y de servicios, caracterizadas por baja intensidad de capital en la producción y poca productividad laboral. Sin embargo, también se

encuentran en empresas monopólicas, especialmente en trabajos secretariales, de oficina, en actividades de venta al detalle..etc. Estos trabajos son generalmente 'terminales' sin posibilidades de promoción vertical. Solamente los trabajadores que no encuentran oportunidades de empleo en otros sectores son los que deben aceptar trabajar en este segmento. En el contexto norteamericano esta fuerza laboral está formada por aquellos con escasa escolaridad relativa (generalmente desertores de la secundaria), o por aquellos con mayor escolaridad a quienes se les dificulta el empleo por no estar sindicalizados, o por aquellos que son abiertamente discriminados en el mercado de trabajo por su edad, sexo, apariencia personal, actividad política, o por su origen étnico. Es así que la gran mayoría de los trabajadores en este segmento son mujeres y miembros de grupos étnicos minoritarios; puertorriqueños, chicanos, negros, indios y trabajadores ilegales.

La calificación laboral requerida es fundamentalmente de carácter actitudinal, no cognitiva. Sólo se requiere un nivel mínimo de conocimientos básicos equivalentes a los proporcionados en la escuela primaria, para poder seguir instrucciones en manuales o catálogos. En la dimensión actitudinal se requiere la aceptación de las normas de disciplina industrial, y de los procedimientos de evaluación y de supervisión. Además es fundamental la capacidad para tolerar las condiciones físicas del trabajo manual y las demandas psicológicas del trabajo simple y repetitivo. En este contexto ocupacional la educación formal más allá de la primaria, no desempeña ninguna función de formación cognitiva. Por tanto, no existe la necesidad de utilizar la educación post-primaria ni las modalidades vocacionales y técni-

cas como requisito de empleo. En realidad para la gran mayoría de las ocupaciones manuales los criterios de reclutamiento generalmente no son educativos sino ascriptivos (características raciales, sexuales y étnicas, además de la edad), de conducta social (ausencia de antecedentes policiales, recomendaciones, pasado laboral...), y actitudinales (aceptación de normas, respeto a la jerarquía, pocas ambiciones de realización personal...etc.) Cuando la escolaridad de la fuerza laboral es utilizada como criterio de selección es debido a las razones de orden social y político anteriormente mencionadas y no a razones técnico-económicas.

4) Finalmente, el último segmento descrito por Carnoy está compuesto por trabajos artesanales que requieren habilidades manuales tradicionales que sólo pueden aprenderse a través de una larga experiencia práctica. En la sociedad norteamericana estas ocupaciones constituyen el sector del autoempleo, en rápida disminución debido al progreso técnico. Sin embargo, muchas de estas ocupaciones tienen buenos niveles de ingreso y ofrecen un alto grado de creatividad y autonomía personal." (38)

Finalmente el tercer nivel de aproximación para el conocimiento de la relación educación-empleo es la propuesta que realiza la Mtra. María de Ibarrola, cabe señalar que esta propuesta debe tomarse como tal, es decir, no como una formulación acabada sino como un intento de explicación sobre la conformación del Mercado de Trabajo en México. Tiene la ventaja de ser una propuesta que se apega (o intenta) a la Formación Social Mexicana, es decir, a nuestra realidad,

(38) Gómez Campo. V. Op.cit.

tomando elementos extraídos justamente de nuestro sistema.

María de Ibarrola propone tres criterios principales como ejes para la elaboración teórica de una estructura heterogénea concreta y compleja (el caso de México).*

- El primero se refiere a la forma en que las actividades económicas y los procesos de trabajo se relacionan con la acumulación de capital y la compra-venta de fuerza de trabajo.
 - El segundo, se refiere al grado de formalidad con el que se establecen las relaciones laborales dentro de estas actividades económicas.
 - El tercero se refiere a la división técnico y jerárquica del trabajo en esas actividades.
1. En relación con el primer criterio, las relaciones de las actividades económicas con la acumulación de capital, propone que existen tres sectores:
- a) Un sector orgánicamente relacionado a la acumulación de capital;
 - b) Un sector relacionado de manera complementaria con la acumulación de capital;
 - c) Un sector relacionado de manera contradictoria con la acumulación de capital.

* Nota. La exposición de la propuesta de María de Ibarrola que se realiza en este trabajo es una síntesis de lo contenido en la ponencia presentada por la propia María de Ibarrola en Stanford, U.S.A. en oct. de 1982.

En el primero de estos sectores. La actividad económica se basa en la extracción de plusvalía como fuente de acumulación de capital y obtención de ganancias. La lógica de acceso al trabajo en este sector está dominada por una verdadera relación de mercado. La productividad y la plusvalía determinan la capacidad de demanda. La lógica detrás de esta productividad es el máximo de eficiencia en la acumulación y la ganancia (con niveles mínimos aceptables que varían de acuerdo con las diferencias internas ya mencionadas); de acuerdo con esta lógica de eficiencia, los trabajos no se crean a menos de que garanticen una cierta acumulación de capital y una ganancia 'lícita'.

El segundo sector identificado es el sector estatal. Este sector se caracteriza por una compleja relación con el capital que el Estado establece en sociedades como México debido a su composición interna y las funciones que debe cumplir.

Se distinguen tres tipos de relaciones del Estado con el capital:

- Una relación directa con la acumulación de capital, que se lleva a cabo en un país con economía 'mixta' como México, y que crea empresas que se clasifican en el sector anterior.
- Una relación indirecta de favorecimiento al capital privado (y estatal) mediante la producción de bienes y servicios que no necesariamente producen acumulación de capital o ganancias per se, por ejemplo carreteras, sistemas

de comunicación, electricidad, etc. lo anterior constituye una relación ya estudiada entre el Estado y la empresa capitalista en las sociedades capitalistas.

- Otro tipo de relación complementaria del Estado con la acumulación de capital se crea por la producción de bienes y servicios necesarios para la cohesión, y reproducción de la sociedad. Algunos servicios se derivan directamente de las funciones de gobierno y administración pública; otros se derivan de servicios sociales (educación, salud, vivienda, etc.) que son proporcionados fundamentalmente por una política estatal "al servicio de la mayoría del país."

La lógica de acceso al trabajo en este sector complementario es diferente. No responde sólo a la lógica de una demanda eficiente de fuerza de trabajo, sino que resulta ser más compleja. Una segunda lógica del Estado se refiere aquí a la necesidad de crear trabajos para proporcionar todos los servicios ofrecidos por el Estado (desde gobierno hasta seguridad social). Esta lógica no está dominada por consideraciones de acumulación de capital o ni siquiera de ganancia.

Una tercera lógica del Estado está dominada por la necesidad de crear actividades remuneradas para conservar un cierto nivel de ingreso y de actividad económica en el país. De acuerdo con esta tercera lógica el Estado crea trabajos con el único propósito de absorber los límites más conflictivos del desempleo, el cual es generado por la actividad económica de tipo capitalista dependiente que no puede

absorber a toda la población del país sino que, por el contrario destruye actividades económicas tradicionales.

El tercer sector identificado puede denominarse sector de subsistencia. En este sector, los trabajadores aparentemente establecen relaciones inmediatas, de cualquier tipo, con la producción de bienes y servicios sólo para obtener cualquier tipo de ingreso. Sus características estructurales lo constituyen la contraparte del sector capitalista orgánico; es el resultado de la ya mencionada destrucción capitalista de las formas tradicionales de trabajo, especialmente en las áreas rurales.

La lógica de acceso en este sector es individualista y muy variada; depende del nivel y la estabilidad de los ingresos para cada individuo y de su propia previsión de mejores posibilidades.

II. En relación con el segundo criterio, el grado de formalidad con el que se establecen las relaciones laborales se proponen dos categorías: formal e informal.

Este criterio corta transversalmente a los tres sectores definidos de acuerdo a la forma en que se relacionan con la acumulación de capital: orgánico, complementario y contradictorio. De esta manera las relaciones formales o informales no se localizan con facilidad en uno o en otro de estos sectores.

El establecimiento de relaciones formales de tra

bajo se caracteriza por la definición concreta y precisa de las actividades y las relaciones laborales en lo que se refiere a contenido, duración responsabilidad de las partes, honorarios y calendarios, sueldos, y prestaciones. Es una relación legal en tanto que los derechos y salarios mínimos son determinados por la ley, pero además se llevan a la práctica de acuerdo con ella.

Este tipo de relación formal se denomina mejor con el término empleo. Las condiciones formales de trabajo se conceden como un incentivo o un premio para promover mayores niveles de productividad y llegan inclusive a constituir un requisito de las prácticas de la administración científica.

La informalidad se puede dar en relación a cualquiera de los aspectos laborales ya señalados: contenido, responsabilidades, horario, salario, etc. abriendo ampliamente la gama de posibilidades con respecto a este criterio. Esta informalidad penetra intensamente inclusive los espacios laborales más modernos y sofisticados; la ley puede manipularse con ese fin contribuyéndose así a la extracción de plusvalía y la explotación del trabajo.

Es el caso de los trabajadores llamados "eventuales", que incluyen desde obreros hasta profesionales ; de los vendedores "a comisión", de los "cerillos" en los supermercados etc. Lo anterior, sin mencionar las actividades de subsistencia que se dan al margen de los sectores estatal y capitalista.

Importante papel sin duda han jugado los sindicatos en las relaciones laborales para el otorgamiento de ciertas prestaciones, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

III La división técnico jerárquica del trabajo es el tercer criterio que se propone. Corta transversalmente los tres sectores antes mencionados y puede encontrarse en caso de relaciones formales o informales.

A medida que la división técnica del trabajo se incrementa con tecnología que favorece la automatización, el resultado es un doble proceso de complicación y simplificación en las empresas que practican una división interna. El conocimiento técnico necesario para la concepción, dirección y coordinación se hace cada vez más complejo, mientras que el conocimiento requerido para tareas de ejecución y control se hace cada vez más simple. Lo anterior se debe a la intervención de la máquina, junto con el hecho de que la división del trabajo indentifica a cada trabajador individual con una tarea particular.

Analizar las posiciones de trabajo y los espacios laborales de acuerdo con los tres criterios de trabajo y los espacios laborales que se han identificado incrementa las posibilidades de llegar a una comprensión sistemática de las contradicciones existente en relación con las condiciones laborales. También permite un estudio más preciso de

las diferencias empíricas en cuanto a los requisitos de escolaridad y a la devaluación de los certificados escolares. Esta propuesta inicial no estaría completa sin un análisis de la interacción y articulación entre los diferentes espacios, misma que explica por qué se puede hablar de una estructura heterogénea.

En lo que se refiere a la interacción de los espacios identificados, se propone la existencia de dos relaciones contradictorias: a) la cantidad de trabajos generados, y b) los cambios cualitativos en el contenido del trabajo.

a) La cantidad de trabajos generados.

Es importante señalar el hecho de que el crecimiento industrial del país desde 1910 ha creado nuevos trabajos pero ha destruido otros. Y es más importante aún subrayar el hecho de que este crecimiento industrial se dió dentro de los límites del desarrollo capitalista internacional; de esta manera la creación de nuevos trabajos en esta economía dependiente ha sido inferior a la destrucción de actividades agrícolas y artesanales, e inferior al crecimiento de la población y al crecimiento de los niveles de escolaridad.

La industrialización dependiente exige la creación de relaciones laborales estables y formales sólo hasta cierto punto, determinado por la lógica de acumulación de capital y obtención de ganancia. No se sabe cuál es la medida exacta de las relaciones laborales en México, lo que sí podemos afirmar es que las relaciones laborales formales

encuentran su contraparte en las relaciones informales.

b) Los cambios cualitativos en el contenido del trabajo.

La industrialización produce cambios substanciales e intrínsecos en la naturaleza del trabajo y en sus contenidos, debido al cambio tecnológico, a la división del trabajo y a la delimitación cada vez más precisa que las posiciones laborales adquieren a medida que la industrialización cambia de la manufactura a la mecanización, a la automatización.

Con lo que respecta a los autores que plantean la heterogeneidad de la estructura productiva, se pone de manifiesto indiscutiblemente un gran avance con respecto a la consideración de la existencia de una "dicotomía" en la estructura productiva al interior de los países subdesarrollados, sin embargo, encontramos algunos inconvenientes en las propuestas antes descritas, por ejemplo:

Gabriel Vidart, distingue en forma analítica dos sectores dentro de la estructura productiva: el sector formal y el sector informal, en donde los dos sectores conforman una unidad orgánica manteniendo una coexistencia simultánea, sin embargo al momento de definir lo que será el sector formal plantea que la relación capital-trabajo, productividad, y tasa de beneficio se ubican de acuerdo a la MEDIA SOCIAL HISTORICA, de una formación económica social determinada. ¿Qué es la media social histórica? ¿Cómo la mide el autor? ¿Qué elementos incluye? ¿Cómo se operacionaliza?, este es uno de los problemas que tiene su propuesta. A pesar de ello, su aporte resulta valioso, pues muestra la coexistencia de los diferentes procesos de producción y sus niveles de interdependencia. Pero debe reconocerse que la caracterización que plantea aún resulta insuficiente para el análisis de un estudio empírico concreto.

Singer plantea a diferencia de Vidart 4 sectores en la estructura productiva de países subdesarrollados en especial hace referencia o alusión a los países latinoamericanos:

- Sectores de mercado
- Sectores de subsistencia
- Sectores de actividades gubernamentales
- Sector autónomo

Las tesis sustentadas por Singer constituyen una gran ayuda para la caracterización de las estructuras de producción en Latinoamérica, sin embargo, existen algunos planteamientos que debe o bien revisarse y modificarse o por lo menos matizarlos, por ejemplo; el autor plantea que las Actividades Gubernamentales son sostenidas en su totalidad por el excedente producido en el resto de la economía, en este planteamiento se parece ignorar que en Latinoamérica especialmente en algunos países, el Estado posee empresas también de tipo capitalista, penetrando en otro sector no contemplado aquí por Singer, además no necesariamente se sostiene de todos los sectores restantes, pues se podría preguntar qué sucede con el sector de subsistencia, quién sostiene a quién y este sector resultado de qué tipo de relaciones de producción es. Ahora bien, dentro de un Modo de Producción Capitalista dependiente realmente se puede hablar de un sector autónomo? ¿no caeríamos como en la falsedad de la población marginada?.

La teoría de la Segmentación del Mercado Laboral nos aporta planteamientos de gran valía para conocer lo que sucede al interior de una organización productiva, especialmente con referencia a la escolaridad; resulta especialmente valioso el planteamiento de M. Carnoy, sin embargo, por tra-

tar de caracterizar en forma tan específica los diferentes segmentos, el autor, comete el error de situar las relaciones de producción a un nivel individual y no con el carácter de relaciones Sociales. Es decir, por partir de un hecho concreto pierde de vista la totalidad compleja del proceso de producción.

En relación a la propuesta de la Mtra. María de Ibarrola, parece acercarse más a la conformación del Mercado de Trabajo en nuestro país, sin embargo cabe reconocer que aún está a nivel de propuesta y como tal debe tomarse, pues deben hacer muchas más revisiones para poder conformar una teoría acabada.

María de Ibarrola propone tres criterios como ejes para la elaboración teórica de una estructura heterogénea:

- Las Actividades Económicas y procesos de trabajo relacionados con la Acumulación de Capital.
- El grado de formalidad con el que se establecen las relaciones laborales.
- La División Técnica-jerárquica del Trabajo.

La objeción con respecto a esta propuesta parte de la certeza de que algo está mal en el grado de avance teórico en el que se encuentra. A pesar de que no cuento con los elementos suficientes para estructurar debidamente una crítica y realizar una propuesta correcta y válida, discrepo con respecto al segundo criterio propuesto: al de la forma-

lidad con que se establecen las relaciones laborales dentro de las actividades laborales.

La autora propone dos categorías para el segundo criterio: las categorías de formal e informal.

En primer lugar el "uso" de estos términos puede prestarse a la confusión por la connotación que ya Vidart había dado a estos conceptos, podría suceder lo que al mismo Vidart sucedió con Formal y su identificación de moderno y el término informal y su identificación con tradicional.

En segundo lugar y por la lógica que presenta la autora no se esperaría que se limitara a la relación jurídica como propuesta de segundo criterio, y posiblemente de ahí la inconformidad. Se esperaría como segundo criterio el planteamiento de las relaciones específicas de producción (en sus dos esferas, sociales y técnicas)*, para poder comprender el tercer criterio, es decir, la División Técnica-Jerárquica del Trabajo, así la lógica podría ser:

* Recuérdese que las relaciones de producción están formadas por las relaciones técnicas y las relaciones sociales de producción. Las relaciones técnicas de producción serán las formas de control o dominio que los agentes de la producción ejercen sobre el proceso de trabajo en general. Las relaciones sociales de producción son las relaciones que se establecen entre los propietarios de los medios de producción y los productores directos en un proceso de producción determinado, la cual depende del tipo de relación de propiedad, posesión, disposición que ellos establezcan con los medios de producción. Así las Relaciones Técnicas y las Relaciones Sociales de producción forman una unidad inseparable.

- Actividades y procesos de trabajo relacionados con la Acumulación de Capital.
- Relaciones de Producción.
- División Técnica-Jerárquica del Trabajo.

Así los tres criterios serían resultado de un mismo proceso, de la otra forma en que originalmente se plantea parece situarse el segundo criterio en un nivel de análisis diferente y prestarse a malinterpretaciones.

Si se observan los diferentes planteamientos podría aventurarse la idea de que los distintos autores (Vidart, Singer, Carnoy, de Ibarrola, etc.), convergen en muchos puntos con los planteamientos que propone la Economía política de la Educación. Cabe señalar que en ningún momento los autores señalan estar o no de acuerdo con los planteamientos de la Economía Política de la Educación, sin embargo, varios de ellos al igual que autores de la E.P.E. retoman como alternativa de análisis, al Materialismo Histórico.

Si bien no se trata de "casar" dos propuestas, posiblemente valdría la pena conjuntar elementos en común para enriquecer ambas propuestas, pues como se señala en páginas anteriores la E.P.E. aún tiene grandes limitantes, las cuales sin duda también tiene la propuesta de la

heterogeneidad de la estructura productiva, y así poder con
formar una alternativa de análisis viable y lo más completa
posible.

C A P I T U L O I I I

3. EL ESTUDIO EMPIRICO

3.1 La muestra objeto de estudio.

La muestra en la cual se analizará la relación entre la escolaridad y el empleo, está constituida por los empleados de 25 empresas localizadas en el área metropolitana de la Ciudad de México* Las empresas se caracterizan por tener una relación capital/trabajo con resultados óptimos, es decir, altas tasas de ganancia, altos niveles de ventas, una organización "racional" del trabajo, una constante innovación tecnológica, etc.

Para conocer y ubicar a las empresas de la muestra a continuación se proporcionan datos sobre el origen de capital, así como su rama de actividad. Igualmente se presentan datos sobre la organización interna en estas empresas, que formaron parte de la información recopilada para este estudio.

* Todos los datos de las empresas fueron obtenidos las más prestigiadas consultorías empresariales. Se puede tener confiabilidad en los datos que se proporcionaron ya que la asesoría cobra a las empresas por sistematizarles la información que proporcionan (la cual tiene que ser verídica para poder realizarles el estudio) para detectar el grado y el tipo de puestos que supuestamente harán más eficiente y productivo el trabajo en la empresa. La muestra que constituye nuestro objeto de estudio no es una muestra al azar; si se observa desde el punto de vista estadístico este estudio constituido sólo por 25 empresas no resulta representativo, sin embargo, creemos que permite dar cuenta de qué tipo de relaciones son las que se establecen entre la escolaridad y el empleo en un determinado sector del Mercado de Trabajo en México.

CARACTERISTICAS GENERALES DE LAS EMPRESAS

Empresa	ORIGEN DEL CAPITAL					RAMA DE ACTIVIDAD
	México	U.S.A.	Europa	Japón	Venezuela	
1		100%				Cerámica
2		100%				Metal-Mecánica
3		100%				Lab.Farmacéutico
4	60%	40%				Ind.Autopartes
5	100%					Art. Hogar
6	51%	49%				Partes de Autom.
7		100%				Industria Química
8	25%	75%				Discos
9		100%				Lab.Farmacéutico
10	51%	49%				Autopartes
11					100%	Lab.Farmacéutico
12	93%	7%				Papel y Cartón
13	75%		25%			Autopartes
14	51%	49%				Revistas y Discos
15	100%					Metal-Mecánico
16	100%					Papel y Cartón
17	55%	34%		11%		Autopartes
18	100%					Textil
19	51%	49%				Autopartes
20	60%	40%				Deriv.del Petróleo
21		100%				Lab.Farmacéuticos
22	100%					Metal-Mecánico
23	60%	40%				Junta-automóvil
24		100%				Farmacéutico
25	100%					Ind.Alimenticia

Organización del Trabajo

Bajo este rubro de organización del trabajo, lo que las empresas manifiestan es la División Técnica del Trabajo. El área que se utiliza en este estudio es sólo el área administrativa (a diferencia de producción) y sin embargo, puede observarse como rasgo distintivo, la creciente división técnica, la cual puede apreciarse en el número de puestos* distintos que caben en las distintas subáreas administrativas:

	Núm. de Puestos
- Puestos Generales	10
- Manufactura	22
- Abastecimientos	9
- Finanzas	24
- Relaciones Industriales	11
- Ventas y Mercadotecnia	16
- Investigación y Desarrollo	3
- Dirección	1
	TOTAL 96 puestos

Obvio es señalar que para los empresarios esta fragmentación de tareas en el área administrativa tan solo, no es una parcialización del conocimiento ni un proceso enajenante del trabajo, sino una aplicación de la administración "científica" (39)

* Pudieran parecer excesivos 96 puestos para el área administrativa, sin embargo, las Industrias de Alfa poseen aproximadamente 660 puestos sólo para el área administrativa.

(39) Más adelante se sintetiza en qué consiste la llamada administración científica.

Sindicalización

Dentro de la muestra, se encuentra un 60.4% de personal sindicalizado. Esto significa que no en todas las empresas los trabajadores administrativos están sindicalizados o que muchos de ellos se incorporan a la categoría de "trabajadores de confianza".

Salarios

El salario mínimo que rige "oficialmente" es el salario que exige la ley (aunque se encontró -como excepción- 3 salarios de \$3,600.00), y se llega a remunerar con salarios de hasta \$82,000.00 dependiendo del puesto y el área de la administración. (Esto se verá con mayor detenimiento al analizar la información).

PRESTACIONES

- Aguinaldo

Sólo el 16% de las empresas participantes se limitan a otorgar lo que señala la ley federal del trabajo. La práctica común dentro de estas empresas es otorgar 30 días sin importar la antigüedad; esta práctica la realizan el 44% de las empresas, el resto varía el aguinaldo de acuerdo a la antigüedad de los empleados.

- Prima Vacacional

Esta prima vacacional es una prestación adicional de la que exige la ley. El 24% de las empresas varían esta prestación para EJECUTIVOS. Para los niveles de ejecutivos el promedio es el siguiente:

Años de Antigüedad	1	5	10	20	30
Días Pagados	3.9	6.8	7.7	9.5	11

- Premio de Puntualidad

El 28% de las compañías que componen la muestra tienen esta prestación. La participación se limita a empleados con sueldos inferiores a un tope. El tope promedio es a cuatro veces el salario mínimo.

- Fondo de Ahorro

Sólo el 16% de las empresas reportan este plan; el 75% de las empresas que lo tienen lo hacen extensivo a todo el personal, y el otro 25% lo limita a sueldos mayores de 2 veces el salario mínimo.

- Otro tipo de prestaciones

El 16% de las empresas ofrece además de las ante-

riores las siguientes prestaciones:

- Ayuda de gastos para automóvil
- Ayuda para la compra de lentes
- Bono anual para ejecutivos
- Viajes de premio para ejecutivos
- Premios a empleados por jerarquía (relojes, plumas, anillos, trajes, autos, etc.)
- Servicio de comedor

La mayoría de estas empresas pertenecen entonces a un sector específico de nuestro mercado laboral. Cabe preguntarse ¿a cuál sector pertenecen? ¿cuáles son los requisitos para incorporarse a estas empresas?. Puede asegurarse, por simple comparación con los datos censales nacionales, que los empleados de estas empresas cuentan con mejores condiciones de trabajo -relativamente hablando- en comparación con empresas pequeñas o con índices bajos de productividad.

3.2 Posible Ubicación de las Empresas en el Mercado de Trabajo.

No es tarea fácil ubicar a las empresas que conforman la muestra dentro del Mercado de Trabajo. Si insistimos en ello es porque: varios autores han demostrado (39) que no poseemos una estructura productiva homogénea, sino completamente heterogénea, lo que da como resultado un mercado de trabajo dividido en varios sectores, dependiendo de las características de las empresas, organizaciones e instituciones que los conformen.

Si se ha demostrado que nuestro Mercado de trabajo es heterogéneo y posee una diferente lógica según el sector al que se pertenezca, es de esperarse que la relación de la escolaridad con respecto al empleo no se manifieste de igual forma en los distintos sectores, de ahí la importancia que posee el análisis.

Resulta casi imposible tomar como punto de partida las investigaciones sobre escolaridad y empleo que se han realizado en México, para lograr nuestro objetivo, ya que la gran mayoría de los investigadores no ubica a sus empresas. Los que más se acercan a este intento aluden a un Mercado "moderno" o señalan que las empresas objeto de su muestra pertenecen a "la gran industria" o a la "pequeña industria."

(39) Singer, Vidart, de Ibarrola, etc.

Lo anterior hace pensar que no le dan suficiente importancia a este hecho lo que provoca según hemos demostrado, caer en una relación reduccionista entre la escolaridad y el empleo.

Como se mencionó en un principio las empresas que conforman la muestra de este estudio son 25, todas con un régimen de propiedad privado. El tamaño que las caracteriza es ser de las empresas más grandes de la zona metropolitana (por su número de empleados, nivel de tecnología, nivel de productividad, etc.) El origen de capital sólo en 6 de las 25 empresas es nacional, en 7 de los casos el 100% es de origen norteamericano, y en uno es 100% venezolano, el resto incluye una participación de varios países. (Esto puede ser una ejemplificación de la "elasticidad" de las leyes mexicanas con respecto al requisito de capitales para la producción, ya que en "teoría" se requiere de un 49% de capital extranjero como máximo para inversiones en México). Caracterizadas todas estas empresas por su alto nivel tecnológico y su constante innovación. Todas las empresas objeto de la muestra mantienen como norma la administración científica y se caracterizan por su alto nivel de extracción de plusvalía.

De acuerdo con la propuesta de Vidart estas empresas pertenecerían al sector formal de la estructura productiva, sin embargo, el situarlos sólo a este nivel de la estructura productiva se presenta como punto lejano en el análisis, por lo que se acoge la propuesta realizada por María

de Ibarrola, así, las empresas que conforman la muestra se ubicarían, por sus características en el sector orgánicamente relacionado a la acumulación de capital. Es de esperarse dada la lógica de este sector que el acceso al trabajo esté determinado por una verdadera relación de mercado en donde no se crean empleos a menos que garanticen un cierto nivel de acumulación y ganancia. Ahora bien, dentro de esta relación de mercado y en este sector específico de la estructura productiva ¿qué papel juega la escolaridad?

Para dar una ejemplificación inicial se tomará a los empleados (administrativos) de las 25 empresas, que en total suman 3,822 y se relacionará su grado de escolaridad con su sueldo y su puesto de trabajo. Podemos observar entonces cómo se desempeña la escolaridad con respecto a estas dos últimas variables y captar la importancia que adquiere en este tipo de empresas.

ANALISIS DE DATOS

Descritas a grandes rasgos las características generales de las empresas, se plantea el observar cómo se relacionan las variables, objeto de nuestro estudio, dentro de este tipo específico de empresas.

Con el fin de ordenar la exposición en lo que se refiere a cada una de las variables por analizar, se optó por presentar primero una descripción de que es lo que sucede con cada una de ellas:

- a) la escolaridad
- b) el salario
- c) el puesto

Para posteriormente ir relacionandolas entre ellas.

- a) La Escolaridad.

De acuerdo con la Teoría Neoclásica, la escolaridad provee al individuo de características acordes con la necesidad "racional" de la empresa, además de crear en él la capacidad de mayor productividad. Era de esperarse entonces, por el nivel de sofisticación de las empresas de la muestra que para tener acceso a ellas exista un mínimo de escolaridad como requisito.

De acuerdo con los resultados del análisis y sistematización de la información:

- Se pudo apreciar poca participación de empleados con escolaridad Primaria.
- Escasa participación de empleados con escolaridad de Maestría.
- Participación proporcional de 3 niveles escolares:
Bachillerato
Sub-profesional
Licenciatura

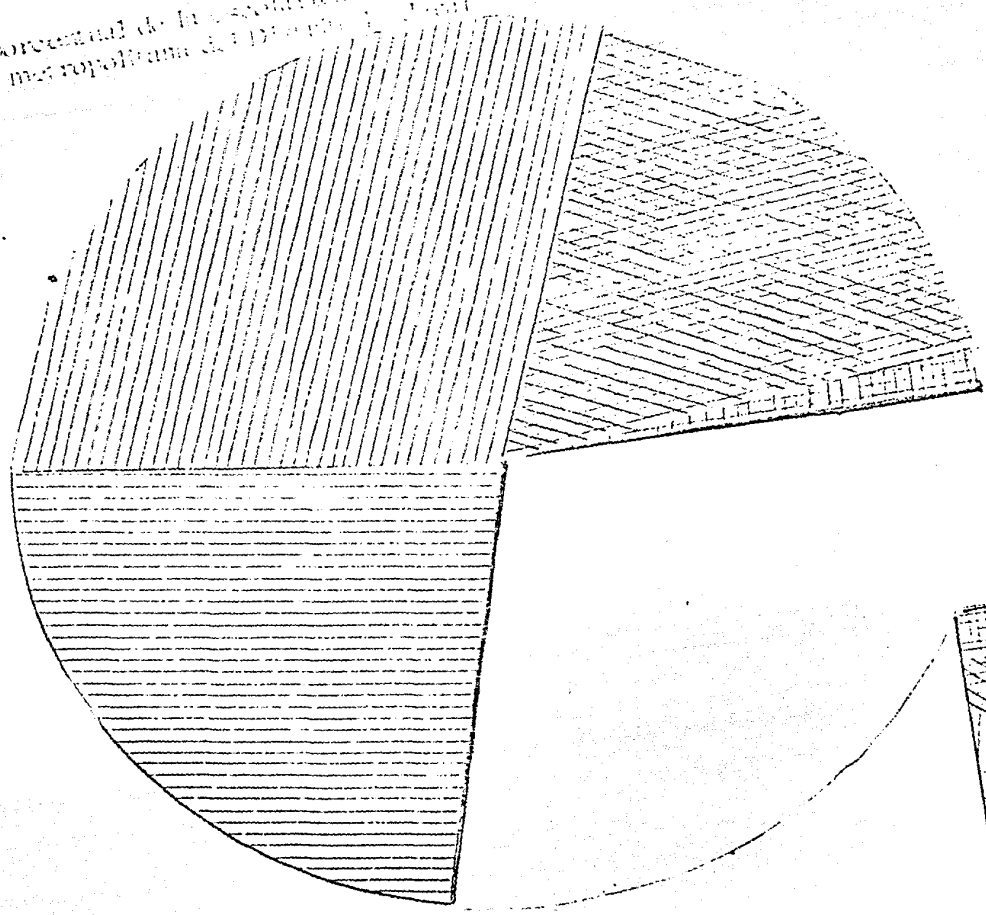
Véase gráfica Núm. 1

Puede observarse a nivel descriptivo y con respecto a la escolaridad que la Primaria es requerida en una mínima proporción 1.5%, por lo que como se mencionó con anterioridad puede considerarse una excepción dentro de la estructura ocupacional del tipo de estas empresas. La secundaria ocupa un 17.6% del total de empleados de esta muestra lo cual resulta contrastante con respecto al porcentaje que le precide ya que existe una diferencia de 16.1% lo que vendría a ser casi 11 veces más la cantidad de empleados con secundaria que con Primaria. ¿Por qué hay más empleados con Secundaria? ¿Por tener mayores conocimientos? ¿Por tener mayor internalización de X hábitos? ¿Por tener mayor nivel de adaptación? Se espera que al ir avanzando en el análisis de esta relación escolaridad-empleo se puedan encontrar los elementos necesarios como para poder responder a estas preguntas.

Resulta notable que los tres niveles escolares que le siguen, Bachillerato, Sub-Profesional y Licenciatura

GRÁFICA N.º 1

Participación porcentual de la escolaridad en los empleos administrativos de 25 empresas de la zona metropolitana del Distrito Federal



PRIMARIA	1.5%
SECUNDARIA	17.6%
BACHILLERATO	28.3%
SUB - PROF.	23.7%
LICENCIATURA	25.8%
MAESTRIA	3%

tienen cifras muy por encima de los otros niveles escolares (Primaria y Secundaria), pero resulta aún más importante el observar que sus proporciones son muy semejantes entre sí:

- Bachillerato	28.3%
- Sub-profesional	23.7%
- Licenciatura	28.8%

Lo que significa que entre estos tres niveles escolares abarcan el 80.8% del total de la población empleada en estas empresas.

Se observa también que la Maestría es al igual que la Primaria una excepción. Hecho que posiblemente esté relacionado con la matrícula total de posgrado existente en el país ya que aún es baja.

¿Qué significa esto?

Que la escolaridad Primaria posiblemente ya no sea el requisito mínimo aceptable para tener acceso a este tipo de empresa, y el requisito mínimo lo sea el nivel que le sigue: la secundaria. Así como la Primaria ya no es suficiente para acceder a estas empresas, posiblemente las Maestrías aún no se consideren indispensables para su acceso.

b) El Salario.

El salario que rige en forma general en este tipo

de empresa es: como mínimo, el salario mínimo que la ley exige (que para 1978, era de \$4,140.00) aunque se encontraron en la muestra analizada excepciones, es decir, empleos a los cuales se les remuneraba con un salario menor, (\$3,600.00). En este tipo de empresas se cuenta también con salarios que pueden llegar a ser hasta casi 20 veces el salario mínimo exigido por la ley.

Como sabemos, el salario es la remuneración dada a la fuerza de trabajo. El tipo de salario que impera en este tipo de empresas, es el salario por tiempo, es decir, el salario que depende del tiempo en que el obrero trabaja y que puede medirse en horas, días, semanas o meses. Este salario es generalmente otorgado en salario nominal, o sea, el expresado en dinero.

c) El Puesto.

Dentro de las empresas por analizar se reportan 96 puestos* dentro del área administrativa. Si para los empresarios la organización de tareas en puestos no es otra cosa que una aplicación de la administración científica, podemos ir más allá señalando que corresponden a la división técnica del trabajo y presentando un breve análisis de sus consecuencias.

* Ver ANEXO, catálogo de puestos y descripción de los mismos.

La División del Trabajo.

Como es sabido en toda producción social existe una repartición de tareas o actividades, es decir, una división del trabajo.

A grandes rasgos pueden distinguirse dos tipos de división del trabajo:

- 1) División Social del Trabajo
- 2) División Técnica del Trabajo.

No interesa profundizar aquí sobre la División Social del Trabajo que es aquella repartición de tareas que los individuos cumplen en la sociedad. La División social del trabajo subdivide a la sociedad en diferentes ocupaciones, cada una adecuada a una rama de producción.

La División Técnica del Trabajo.

Interesa explicar de manera especial en este apartado en qué consiste la división técnica del trabajo ya que es la que se manifiesta en las empresas objeto de estudio.

Se denomina División Técnica del Trabajo a la división del trabajo, dentro de un mismo proceso de producción. Consiste en la ruptura de los procesos implicados en la realización de un producto en múltiples operaciones rea-

lizadas por diferentes trabajadores. La división de trabajo al interior de una empresa o taller es propia del sistema capitalista. "La división detallada del trabajo destruye las ocupaciones, consideradas en este sentido, y convierte al obrero en incapaz de realizar ningún proceso de producción completo. (40)

Esto es fácilmente comprobable observando las actividades que un empleado debe desempeñar según el puesto ocupado.*

La división técnica en la empresa es impuesta en primer término por la necesidad de una productividad acelerada que incremente las ganancias del capital(41) y en segundo término por las necesidades de planificación y sobre todo, control, sobre esa productividad.

"Mientras que la división social del trabajo subdivide a la sociedad, la división detallada del trabajo subdivide a los humanos, y mientras la subdivisión de la sociedad puede enaltecer al individuo y la especie, la subdivisión del individuo, cuando es realizada sin consideración para las capacidades y necesidades humanas, es un crimen contra la persona y la humanidad" (42).

(40) Véase. Braverman, Harry. Trabajo y Capital Monopolista, México, Edit. Nuestro Tiempo. p.93.

* Véase. ANEXO. Catálogo de puestos.

(41) Esta mayor productividad también ha traído como consecuencia una mayor disponibilidad de bienes y servicios para la población según sus defensores; sin embargo, es claro que no se distribuyen entre toda la población sino que se concentran para algunos grupos sociales, nacionales o internacionales, en detrimento de las mayorías.

(42) Braverman, H. Opus. cit. p. 93.

Con la División técnica del trabajo si "la fuerza de trabajo se convierte en una mercancía, sus usos ya no son organizados de acuerdo a las necesidades y deseos de aquellos que la venden sino más bien de acuerdo a las necesidades de sus compradores, quienes ante todo, son patronos que buscan expandir el valor de su capital. Y precisamente el interés especial y permanente de estos compradores es abaratar la fuerza de trabajo. El modo más común de abaratar la fuerza de trabajo es ejemplificado por el principio de Babbage: desarticular la fuerza de trabajo en sus elementos más simples. Y dado que el Modo de Producción Capitalista crea una población trabajadora de acuerdo a sus necesidades, y refuerza un Mercado de trabajo también específico."(43).

Toda esta puesta en práctica de la División técnica del trabajo, responde a las expectativas y necesidades capitalistas, las cuales sin duda se encuentran formuladas en "Los principios de la Administración Científica"

La Administración Científica.

La llamada "administración científica" fue iniciada por Frederick Winslow Taylor en las últimas décadas del siglo XIX. Su antecesor más directo se considera Charles Babbage, quien escribió importantes observaciones acerca de la organización del proceso de trabajo en su tiempo.

(43) Véase. Braverman, Harry Opus. cit.

La obra de Taylor empezó en la década de 1880, pero no fue sino hasta la de 1890 cuando empezó a presentar ponencias y dar resultados.

Lo que Taylor hizo no fue inventar algo nuevo sino sintetizar las ideas que habían surgido en la Gran Bretaña y en los Estados Unidos a lo largo del siglo XIX.

Lo que Taylor buscaba no era la mejor manera de realizar un trabajo, sino una respuesta al problema específico, de cómo controlar mejor el trabajo alienado, es decir, la fuerza de trabajo que es comprada y vendida.

Según Taylor la administración sería tan sólo un malentendido frustrante mientras se dejase al obrero cualquier decisión respecto al trabajo.

Taylor al definir lo que debe de ser una jornada de trabajo se muestra crudo y tajante: "Todo el trabajo que un obrero puede hacer sin dañar su salud, a un ritmo que pueda ser sostenido a través de una vida de trabajo. Según Taylor el hombre no rendía como debería por flojera (incluso la dividía: flojera natural; el instinto del hombre a tomar las cosas con calma; flojera sistemática; es la realizada por los hombres con el objetivo deliberado de mantener a sus patrones ignorantes acerca de lo rápido que un trabajo puede ser hecho).

Taylor llamó "administración ordinaria" a las formas de administración que existían antes del Taylorismo y "administración científica" a la administración que ponía en práctica sus principios:

Los principios de la Administración Científica de Taylor pueden sintetizarse de la siguiente forma:

El elemento esencial de la administración es la sistemática pre-planeación y pre-cálculo de todos los elementos del proceso del trabajo, que ya no existe sólo como un proceso en la imaginación del obrero sino como un proceso en la imaginación del personal especializado de la gerencia.

- El primer principio es la reunión y desarrollo del conocimiento de los procesos del trabajo.
- El segundo principio es la concentración de este conocimiento para el dominio exclusivo de la gerencia- lo mismo que su contrario esencial, la ausencia de dicho conocimiento entre los obreros-.
- El tercer principio es el uso de este monopolio del conocimiento para controlar cada paso del proceso del trabajo y su modo de ejecución.

Así pues la moderna administración surgió sobre las bases de estos principios, nace como construcción teórica y como práctica sistemática. (44)

(44) Véase. Braverman, Harry. Opus. cit.

Puede observarse por la delimitación de actividades a desempeñar en cada uno de los puestos que tienen las empresas de la maestría, que las tesis de la administración científica no sólo se cumplen con estricto rigor, sino que incluso se superan ya estos planteamientos.

Los puestos administrativos.

Los puestos administrativos que se reportan para los empleados de la muestra son 96, es decir, la tarea administrativa se divide en 96 distintas tareas por realizar. Aunque no aparece explícita en ningún momento en la información proporcionada por las asesorías empresariales un análisis de los contenidos de los puestos conduce de inmediato a la noción de jerarquía.

Con respecto a este punto Marglin afirma que: "los capitalistas no han inventado la jerarquía ni la organización jerárquica de la producción. En las sociedades precapitalistas, la producción industrial estaba organizada de acuerdo con una estricta jerarquía, dueño-compañero-aprendíz, que tan sólo sobrevive actualmente en nuestra enseñanza superior. La jerarquía capitalista y la jerarquía precapitalista difieren en tres puntos. En primer lugar, tanto en la cumbre como en la base de la jerarquía precapitalista, se encontraba un productor. El dueño artesano trabajaba con su aprendiz, en lugar de decirle simplemente lo que tenía que hacer. Luego, la jerarquía era lineal en lugar de piramidal:

el aprendiz sería un día compañero y probablemente dueño. Bajo el capitalismo, es raro que un obrero llegue a ser tan siquiera contra maestro; no hablemos ya de sus oportunidades de llegar a ser empresario o PDG*. Finalmente, y esto es quizá lo más importante, el artesano miembro de una corporación no se encontraba separado del mercado por un intermediario. Generalmente vendía un producto y no su trabajo y, por consiguiente, controlaba al mismo tiempo el producto y el proceso de trabajo".(45)

La división técnica del trabajo propiciada por el interés capitalista de acumulación enfatiza cuatro grandes tipos de divisiones. (46)

- a) división entre trabajo de concepción y trabajo de ejecución.
- b) división entre dominio sobre el trabajo de otros y subordinación al trabajo de otros.
- c) división entre trabajo intelectual y trabajo manual.
- d) división entre trabajo creativo y trabajo rutinario.

* Presidente o Director General.

(45) Marglin, S.A. "Orígenes y Funciones de la Parcelación de Tareas". tomado de: Gorz Andre . Crítica de la División del Trabajo, Barcelona, Edit. Laia, 1977. pag. 50.

(46) Esta clasificación se está usando para el análisis de la composición social del alumnado, que forma parte del proyecto Educación Superior y Empleo, México, DIE-CINVESTAV-IPN.

	Concepción Dominio/Subordinación	Ejecución Dominio/Subordinación
INTELLECTUAL Rutinario/ Creativo	Director General Director de Areas Gerentes Jefes	Supervisores Inspectores Controladores
MANUAL Rutinario/ Creativo		

Aunque no se tienen suficientes conocimientos sobre los contenidos de los puestos, la descripción que se presenta permite clasificarlos provisionalmente.* Esta clasificación nos demuestra con claridad la aguda división técnico jerárquica del proceso de trabajo en las empresas, y la creciente subdivisión dentro del trabajo no sólo de ejecución sino también de concepción.

Pasemos ahora a ver el comportamiento de las variables relacionándolos entre ellos.

* Haría falta conocer a fondo los procesos de trabajo para hacer una clasificación más adecuada a la realidad.

Escolaridad y Sueldos.

Otro de los planteamientos de la economía Neoclásica, en particular, la teoría del Capital Humano, sostiene en última instancia que una mayor escolaridad conducirá a mayores niveles de ingreso ya que supone que la escolaridad propiciará mejores índices de productividad en el individuo. ¿Qué sucede con los empleados administrativos que analizamos?.

El cuadro núm. 1 proporciona una visión general de la relación que se establece entre la escolaridad y el sueldo de los empleados de las 25 empresas. La primera duda que surge es ¿Hay relación o no entre el sueldo y la escolaridad?.

Aplicando la prueba estadística de la X^2 , resulta una relación significativa, la que vendría a corroborar el planteamiento de la Teoría del Capital Humano. Pero basta observar la distribución de frecuencias en las diferentes categorías de cada variable para constatar que esta significación no puede apreciarse distribuida a lo largo de todos los casos que conforman la muestra. Asimismo, el saber si hay o no significación (relación) no ayuda a conocer en donde puede existir mayor o menor relación entre las dos variables, por lo cual se puede decir que sólo a nivel muy general sí se encuentra con una relación entre escolaridad y sueldo. (Véase. Cuadro núm. 1 y gráfica núm. 2.

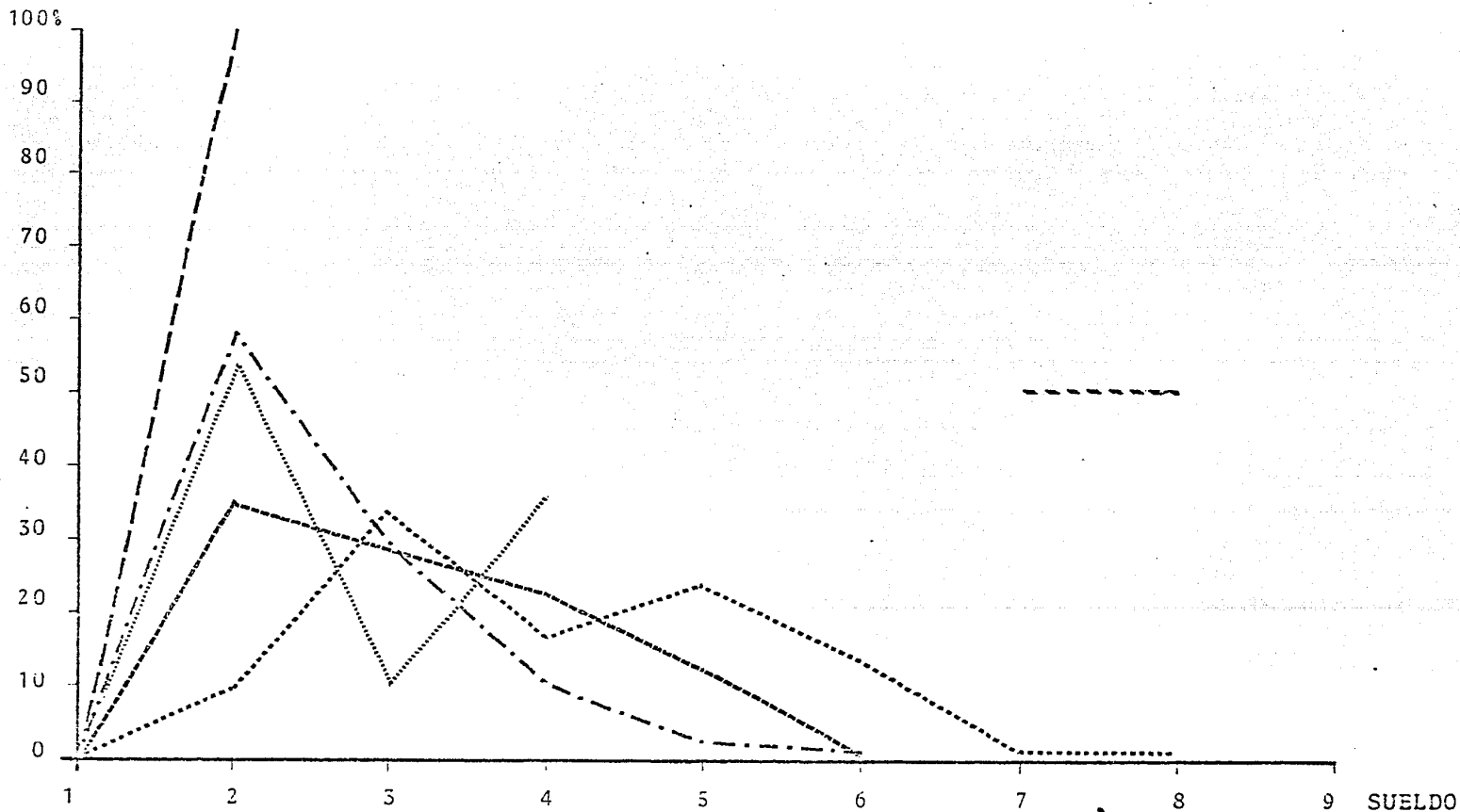
Cuadro Núm 1
Escolaridad y salario de los empleados administrativos
de 25 empresas del área metropolitana del D F

ESC.	SUELDO 1		2		3		4		5		6		7		8		TOTAL	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
PRIMARIA	0	0	58	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	1.5
SECUNDARIA	4	100	558	100	67	10	242	35.5	0	0	0	0	0	0	0	0	671	17.6
BACHILLERATO	0	0	381	100	512	135	247	60	155	38.8	8	1.7	7	1.4	0	0	1085	28.3
SUB - PROF.	0	0	528	100	253	48	94	18	22	4.2	7	1.3	8	1.5	0	0	904	23.7
LICENCIATURA	0	0	104	100	374	35.9	185	16.8	265	24.1	52	4.8	17	1.5	1	1	1102	28.8
MAESTRIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1.2	2	1.1	0	4	1	
TOTAL	4	100	1428	100	1006	100	768	100	426	100	169	100	19	100	1	100	3822	100

Gráfica Núm. 2

Participación porcentual de la escolaridad de los empleados administrativos de 25 empresas de la zona metropolitana del D. F. por categoría salarial

- SECUNDARIA
- BACHILLERATO
- SUB-PROF.
- LICENCIATURA
- MAESTRIA

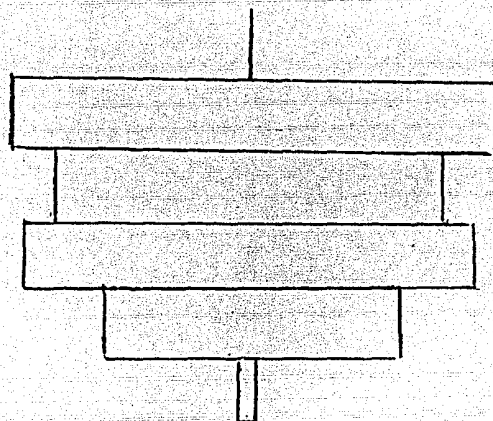


En primer lugar el sueldo no se distribuye de manera regular ni equitativa*, la categoría de sueldo 1 es retribuida sólo al 1% de los empleados, por lo que puede pensarse que la política de estas empresas es remunerar al empleado con salarios que estén por encima de los salarios mínimos. La categoría 2 contempla al 37.4% de la población, es importante señalar que este porcentaje es el más alto en la distribución salarial de la muestra, lo que significa que un número muy alto de empleados se encontraba ganando entre 4,141 y 8,280, lo que representaba el salario mínimo y el doble del salario mínimo en la fecha de la investigación.

Es claro el decremento en cuanto participación en las categorías salariales que le siguen. Se observa una relación inversa: aumenta el monto en el salario, disminuye la frecuencia en las categorías salariales. Así se observa que la categoría 3 tiene el 26.6% de la población, la categoría 4 al 20.1%; la categoría 5 al 11%; la categoría 6 al 4.42%; la categoría 7 al 1.5%; y la categoría 8 al .03%. Lo anterior nos da la idea de una estructura agudamente piramidal en lo que se refiere a salarios. Ahora bien de acuerdo con los planteamientos de la teoría, al corresponder a una mayor escolaridad un mayor ingreso, deberían tenerse estructuras semejantes, tanto en la distribución de la escolaridad, como en la del salario. Pero lo que observamos es una distribución muy diferente.

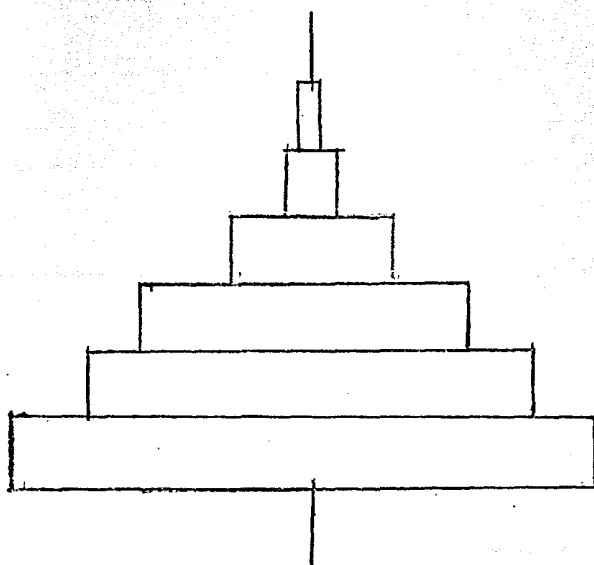
* Véase Gráficas escolaridad-sueldo.

Distribución de Escolaridad



	%
Maestría	.1
Licenciatura	28.8
Sub-profesional	23.7
Bachillerato	28.3
Secundaria	17.6
Primaria	1.5

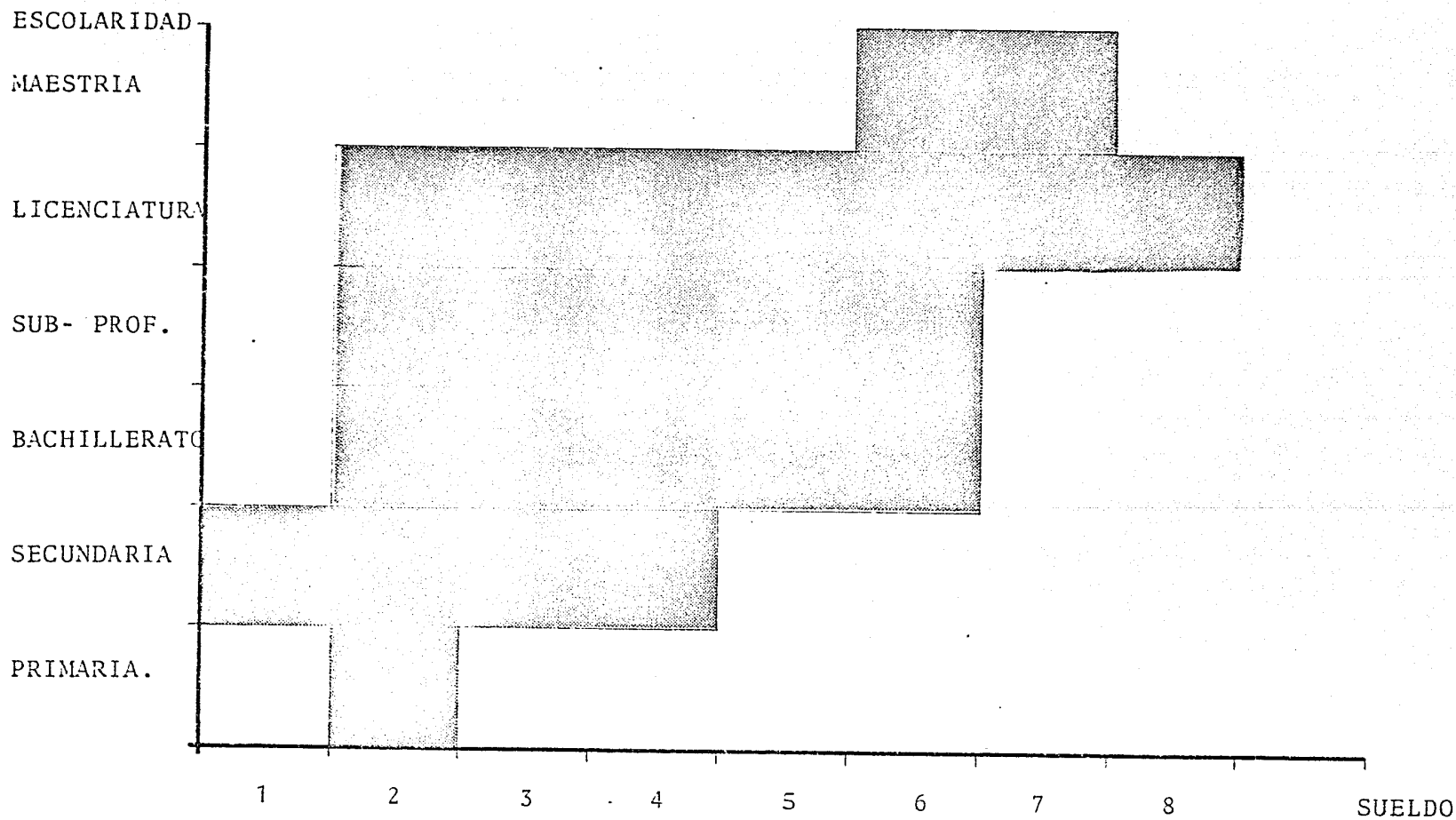
Distribución de Sueldo



	%
Sueldo 8	.05
Sueldo 7	.5
Sueldo 6	4.4
Sueldo 5	11.15
Sueldo 4	20.1
Sueldo 3	26.3
Sueldo 2	37.4
Sueldo 1	.1

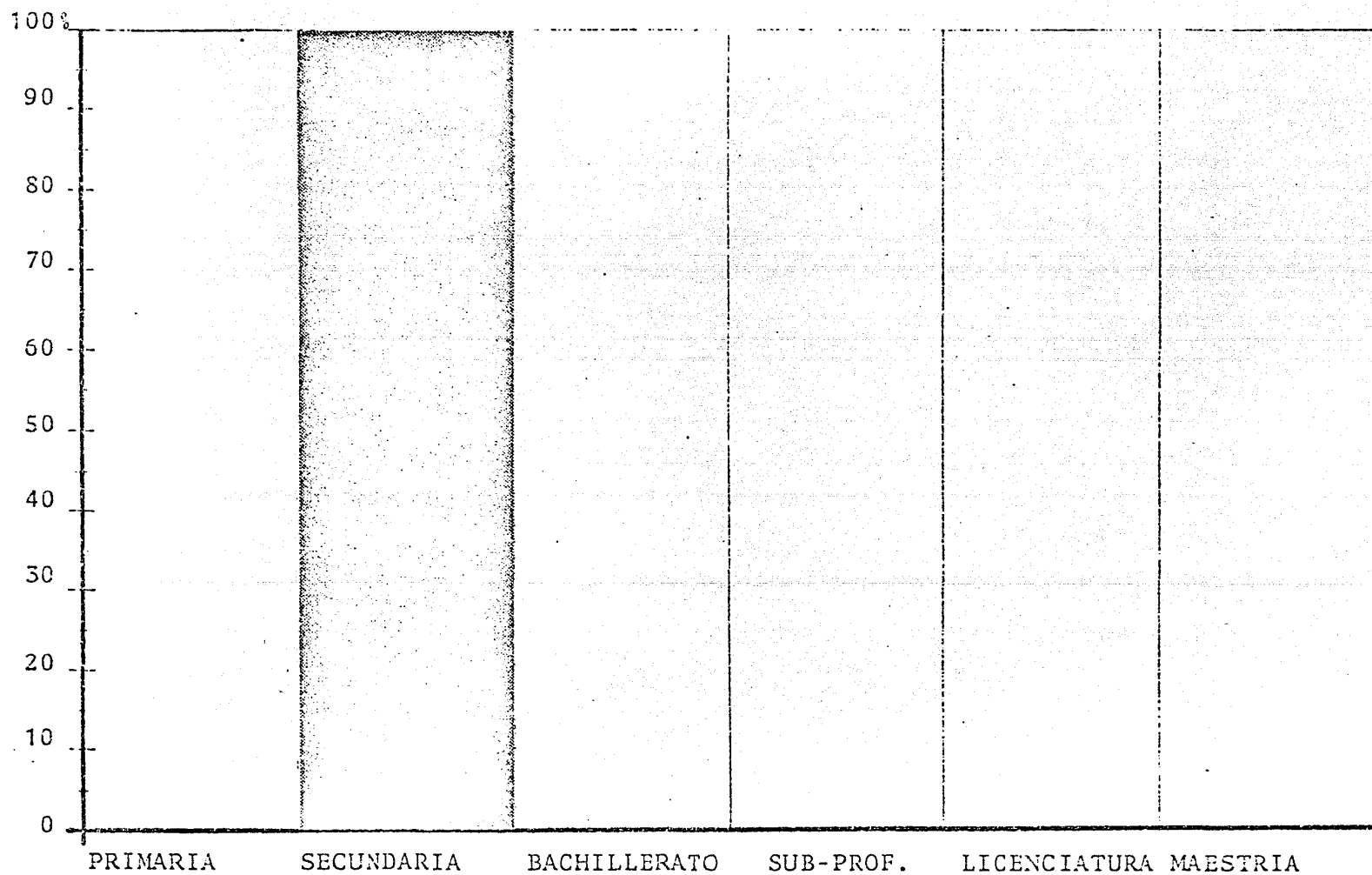
Mientras el salario posee una estructura totalmente piramidal, la escolaridad se distribuye de una forma más rectangular en las empresas que son objeto de la muestra.

Participación de la escolaridad de los empleados administrativos de 25 empresas del área metropolitana del D.F. en las diferentes categorías salariales.



Participación porcentual de la escolaridad de
los empleados de 25 empresas por categoría
salarial.

Categoría Salarial 1



Participación porcentual de la escolaridad de los empleados de 25 empresas por categoría salarial.

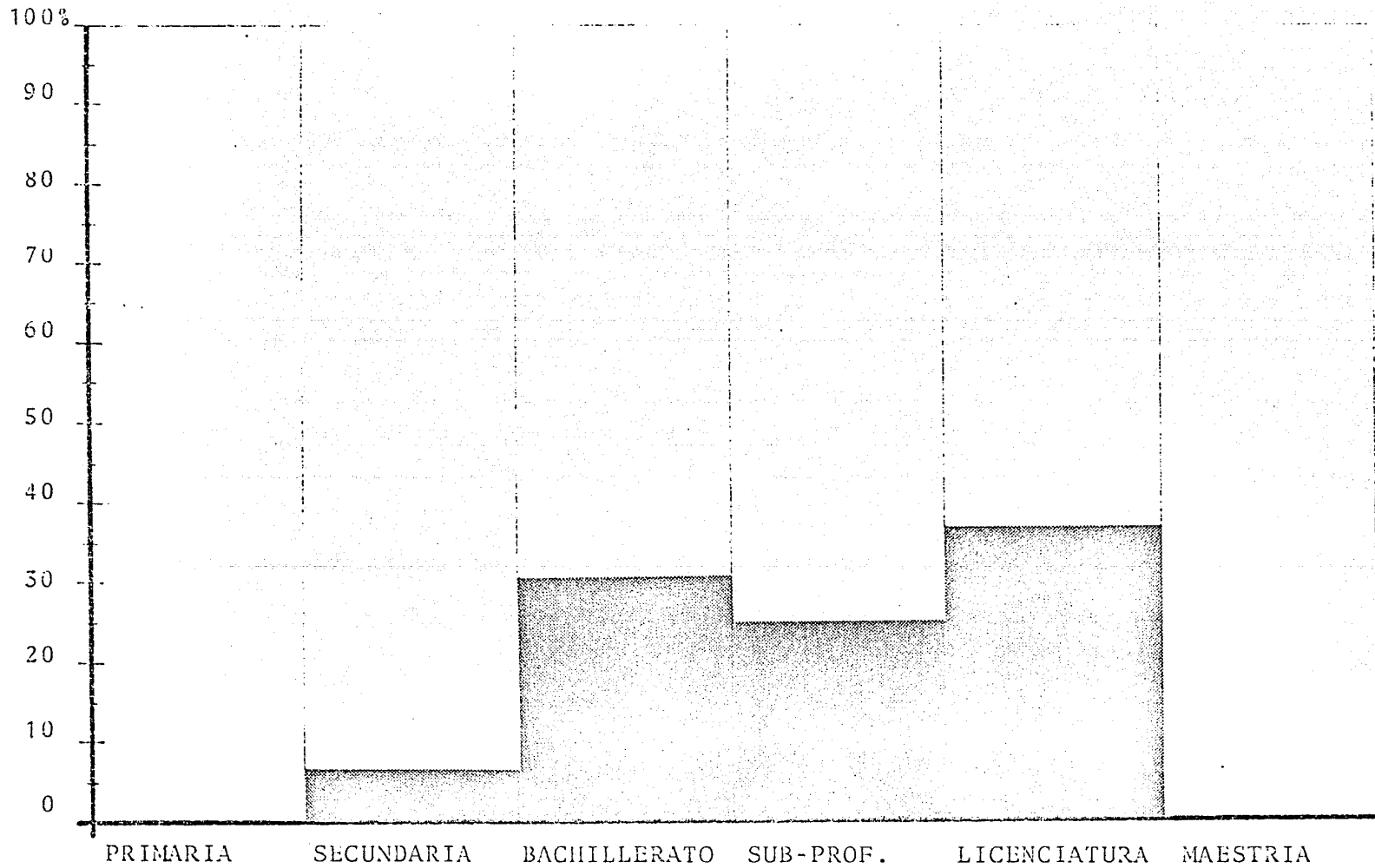
Categoría Salarial 2



131

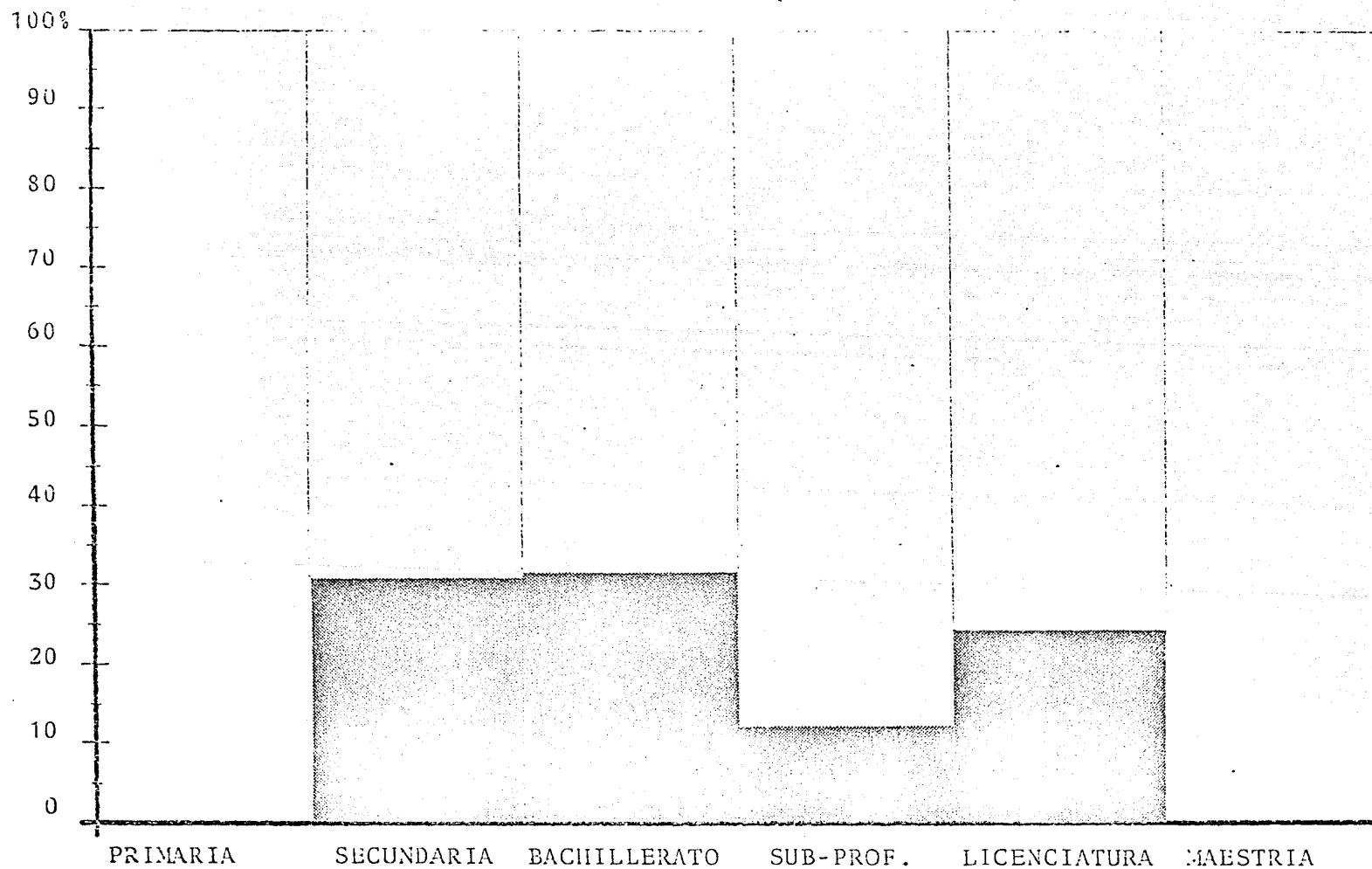
Participación porcentual de la escolaridad de los empleados de 25 empresas por categoría salarial.

Categoría Salarial 3



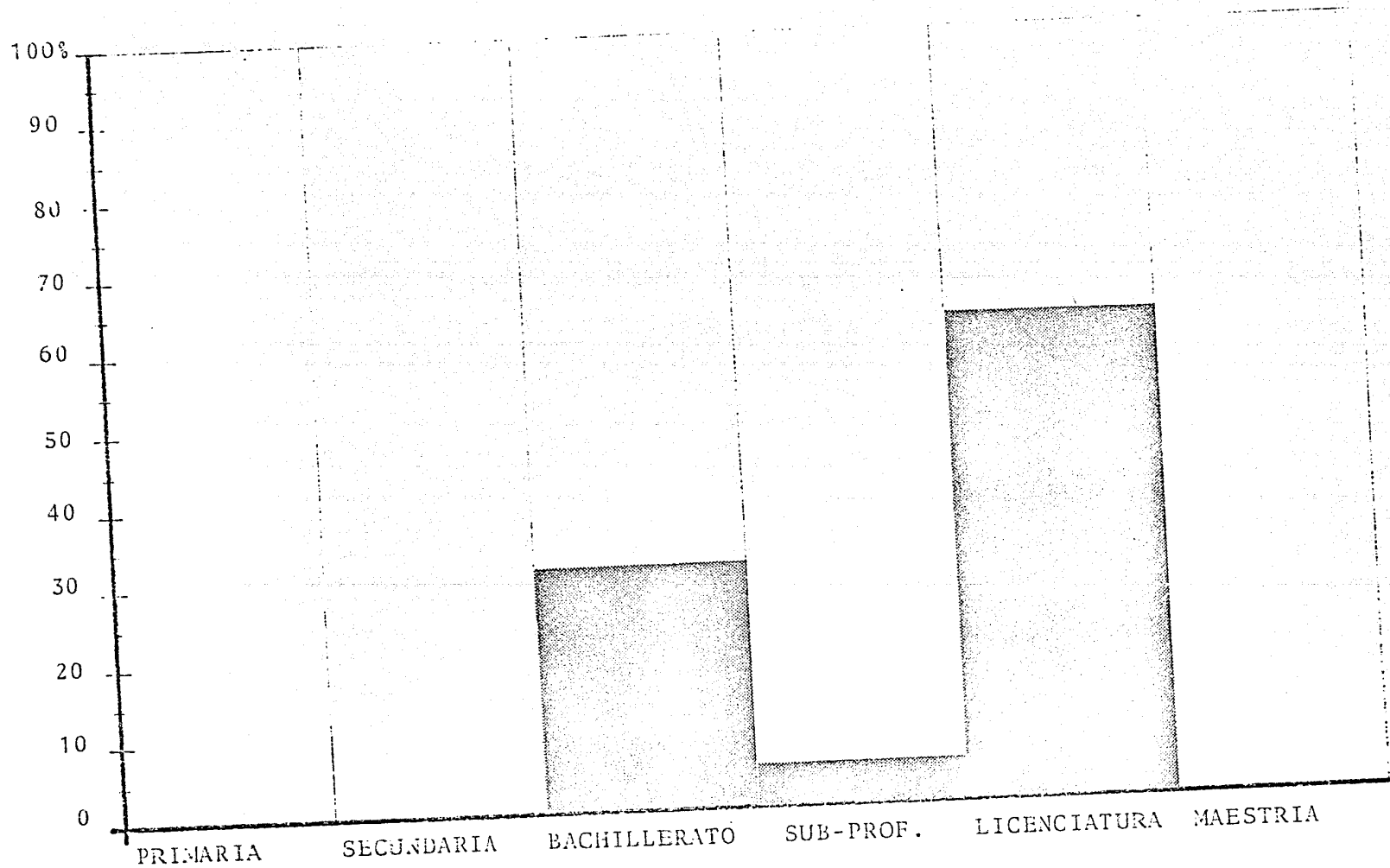
Participación porcentual de la escolaridad de los empleados de 25 empresas por categoría salarial.

Categoría Salarial 4



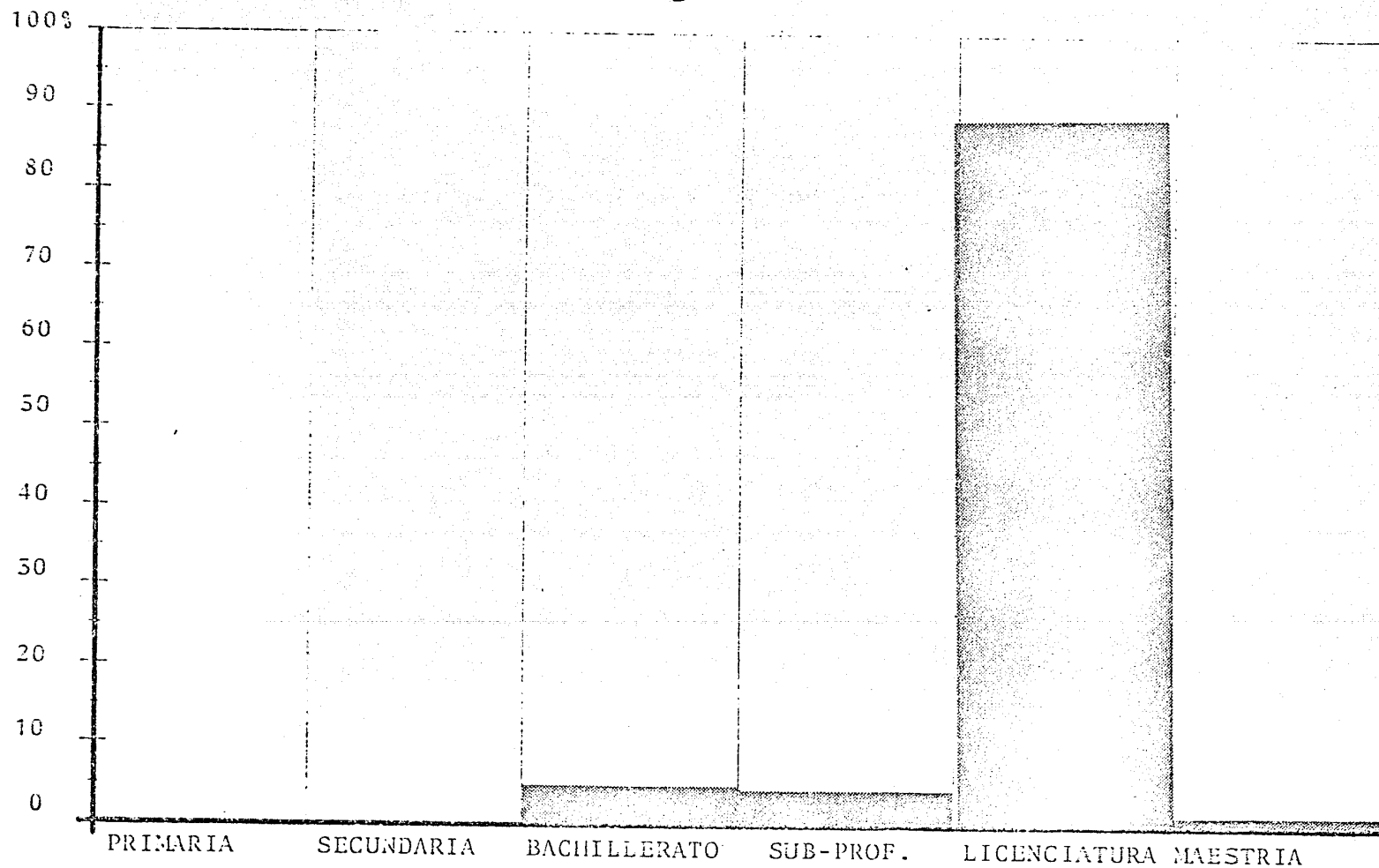
Participación porcentual de la escolaridad de los empleados de 25 empresas por categoría salarial.

Categoría Salarial 5



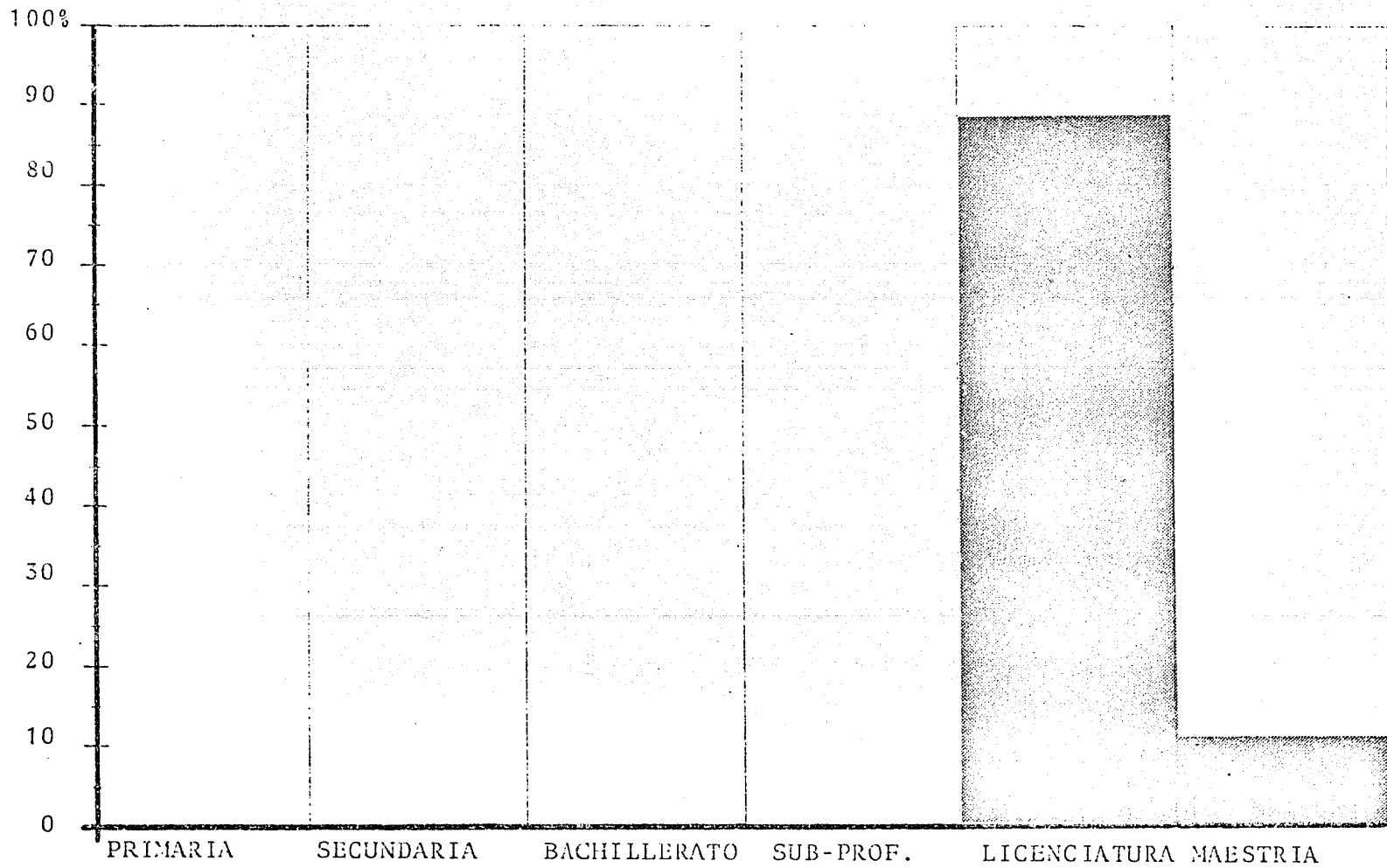
Participación porcentual de la escolaridad de los empleados de 25 empresas por categoría salarial.

Categoría Salarial 6



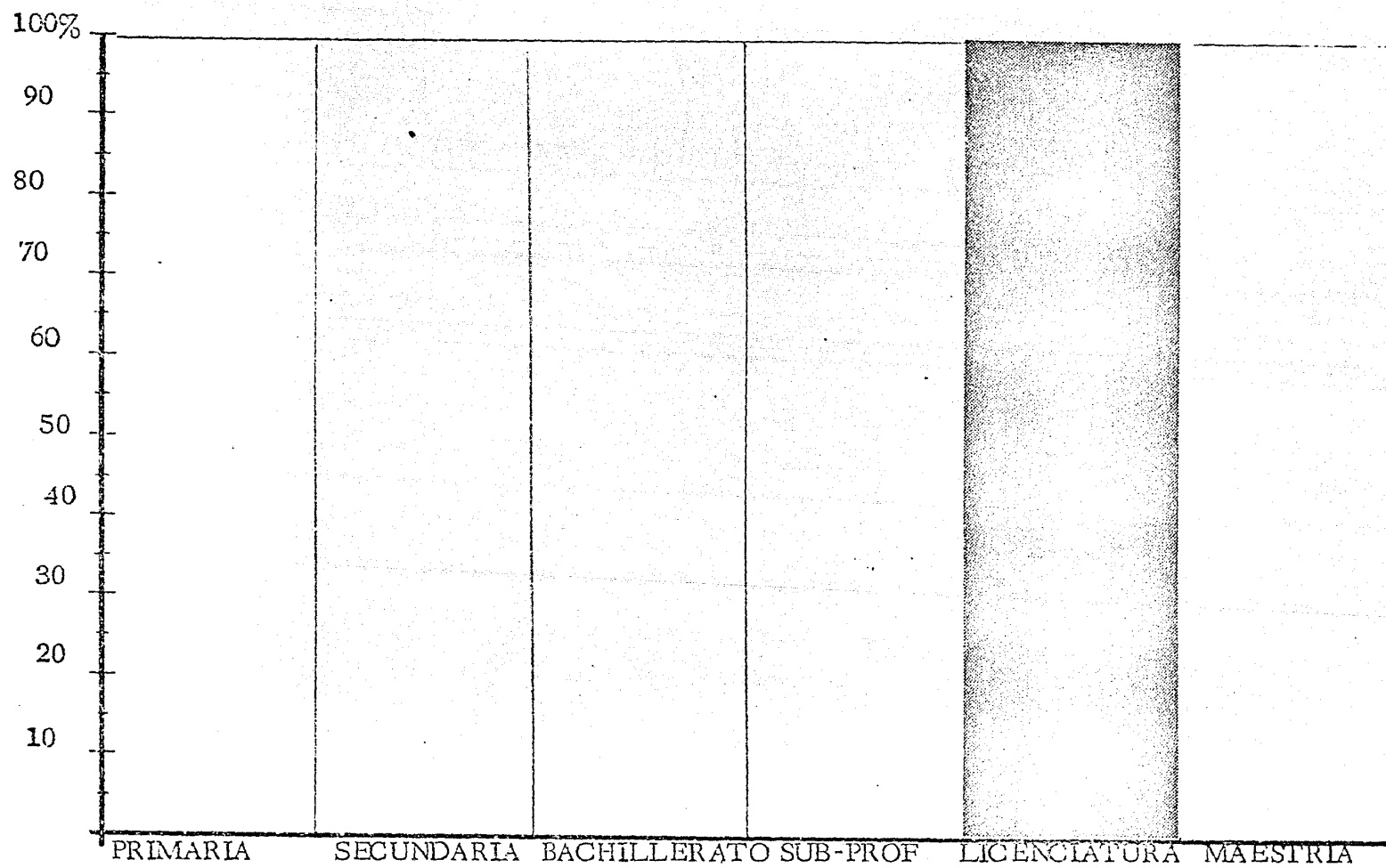
Participación porcentual de la escolaridad de los empleados de 25 empresas por categoría salarial.

Categoría Salarial 7



Participación porcentual de la escolaridad de los empleados de 25 empresas por categoría salarial.

Categoría Salarial 8



En el sector de que hablamos puede rechazarse la hipótesis de que los niveles escolares son retribuidos gradualmente según vayan ascendiendo. Esta comparación demuestra también que no hay una relación directa entre el salario y la escolaridad, puesto que mientras los niveles de escolaridad de la población empleada se acercan a los límites máximos de escolaridad, los sueldos se siguen distribuyendo de manera muy desigual.

¿Podemos suponer que es la tercera variable a estudiar la que mediatiza esta relación? ¿Esto es, que el puesto determina el salario?.

Escolaridad, Sueldo y Puesto

Dentro de los límites del resultado global de que estos puestos, por comparación con otros trabajos a nivel racional, reúnen una escolaridad y un nivel salarial relativamente elevados.

La conclusión más importante del análisis al interior de las empresas sobre la relación entre escolaridad, puesto y sueldo, consiste en que existe una gran anarquía al respecto.

Un primer análisis de los puestos* que reúnen el número de frecuencias mayor son:

- Supervisor de línea (260)
- Inspector de Control de Calidad (196)
- Secretaria en Español A (174)

Ninguno de estos puestos posee una escolaridad específica, lo cual nos conduce a proponer que hay puestos que no requieren de una sola escolaridad para su desempeño aunque sí se remuneran dentro de rangos específicos de salario. Por ejemplo: El supervisor de línea puede tener desde secundaria hasta licenciatura y ser remunerado con sueldos que varían de 2 a 4 veces el salario mínimo.

* Véase ANEXO.

Se observa que esta variación en los sueldos no va de acuerdo con el nivel escolar. Cabe la duda de hasta qué punto es la diferencia entre empresas la que determina el salario.

De las 21 empresas que tienen este puesto de supervisor de línea; 4 lo requieren con secundaria, de estos 4, 2 lo remuneran con sueldo de \$ 8,280 y 2 con sueldo de \$ 12,420; 7 lo requieren con bachillerato; 1 lo remunera con \$ 8,280, 5 con \$ 12,420 y 1 con \$ 16,560; 5 empresas lo requieren con sub-profesional, 4 lo remuneran con \$ 12,420 y 1 con \$ 16,560; 5 empresas lo solicitan con licenciatura y lo remuneran de la siguiente forma: 4 empresas con \$ 12,520 y 1 con \$ 16,560. Lo cual nos indica que tampoco es la rama de actividad de la empresa lo que determina el salario, para un puesto X, con una determinada escolaridad.

Por otra parte, hay puestos que se mueven dentro de rangos muy precisos de escolaridad pero muy amplios de sueldo:

Los gerentes. Lo primero que salta a la vista es la cantidad de "gerentes" que hay: 19 puestos gerenciales, lo que vendría a ser un 19% del total de puestos aproximadamente. La escolaridad requerida para este puesto varía entre licenciatura y bachillerato o subprofesional; se cuenta con:

- 12 tipos de gerencias que tienen licenciatura
- 5 tipos de gerencias que tienen licenciatura y subprofesional
- 2 tipos de gerencias que tienen licenciatura, subprofesional y bachillerato.

Los sueldos están distribuidos a lo largo de cinco categorías salariales: 3, 4, 5, 6 y 7 o sea de 3 a 14 veces aproximadamente el salario mínimo.

¿Qué sucede con estos puestos, los llamados gerenciales? Son ocupados casi en su totalidad por sujetos con escolaridad superior, pero en ocasiones remunerados con salarios que no rebasan el doble del salario mínimo. ¿Se sustituye el status por el salario? ¿O la gente tiende a aceptar poco salario con tal de pertenecer al sector más fuerte del Mercado Laboral?

Ahora para contrastar este nivel jerárquico relativamente elevado, veamos que sucede con la Primaria en relación al puesto. Los resultados nos muestran que sólo 3 puestos son aceptados con Primaria (mensajero, operador de conmutador B y almacenista) y son retribuidos con salarios que pueden ir de la categoría 2 a la categoría 3, sin embargo, estos puestos también son ocupados por gente que posee otro tipo de escolaridad.

Ahora bien se observan puestos en los cuales se pueden colocar varias escolaridades, por ejemplo: Operador de Conmutador B, se acepta con Primaria hasta Sub-profesional y a todos se les paga el doble del salario mínimo. Otros en los cuales pueden requerirse escolaridades que van desde secundaria hasta licenciatura y remunerarse con 4 tipos de categorías salariales.

Por otra parte puede afirmarse que sólo los puestos situados en el extremo más alto de la jerarquía tienen rangos muy limitados de aceptación de escolaridad y salario.

El puesto de Director General sólo acepta las escolaridades de Licenciatura y Maestría y se remunera con sueldos de las tres más altas categorías.

Lo mismo sucede con los directores de áreas, sólo aceptan escolaridades de Licenciatura y Maestría y generalmente se remuneran con las tres más altas categorías.

Puede verse que en estos dos niveles, los más altos de la jerarquía ocupacional, sí se mantiene una relación de puesto, sueldo y escolaridad.

Puede decirse que sólo en las categorías más altas de la jerarquía laboral se plantea una relación estrecha pero no absoluta entre la escolaridad, el sueldo y el puesto. Correspondiendo a las escolaridades de Licenciatura y Maestría colocarse dentro de la cúspide de la pirámide de la jerarquía laboral.

La Licenciatura da la probabilidad de llegar a los puestos laborales más altos más no la certeza de estar en ellos, lo que sí es que puede aumentar la posibilidad de in-

serción en cualquier puesto de la organización empresarial, por lo menos dentro de empresas del tipo de la muestra, en el área administrativa. Es sorprendente el resultado al respecto ya que el estudio muestra que de 96 puestos, la licenciatura, llega a colocarse en 77; la otra posibilidad que da la Licenciatura es la de rebasar la categoría salarial 6 que es donde se quedan los individuos que poseen escolaridad sub-profesional y bachillerato. La licenciatura no es garantía de obtención de mayores salarios pues recuérdese que se ve remunerada con salarios que pueden ir desde la categoría 2.

Para 1965 aproximadamente, Lucius Cervantes, planteaba que para mediados de la década de los 70's el bachillerato iba a ser una especie de comodín dentro de la jerarquía laboral; y la realidad muestra que para principios de los 80's es tal la devaluación del certificado escolar que el "comodín" lo es en este tiempo la Licenciatura.

Así se puede plantear que a grandes rasgos se observa una relación (ni directa, ni distribuida, ni mecánica) entre escolaridad y salario, pero no existe una relación tan general entre la escolaridad, el salario y el puesto, esta relación sólo se plantea (y no en forma absoluta) en algunos puestos directivos de la empresa.

Muñoz Izquierdo y otros autores (Nigel Brooke, Víctor Gómez) han planteado que entre los factores más importantes que determinan el sueldo está la aceptación de

ciertos valores de la empresa y la demostración de ciertas actitudes favorables a ella. Cabe también, evidentemente, la posibilidad de influencia de factores como sexo, edad, antigüedad y origen de clase. Esto seguramente se manifiesta mediante las promociones de puesto a puesto al interior de la empresa o entre empresas de un mismo tipo. No contamos con información al respecto, lo importante de éste estudio consiste, a pesar de las pocas variables manejadas, en demostrar que por un lado, la escolaridad es requisito de acceso a este sector, por otro, que cada vez es mayor la escolaridad mínima que se requiere para el acceso (actualmente fluctúa entre bachillerato, sub-profesional y licenciatura para las empresas analizadas) finalmente que, una vez logrado el acceso, la escolaridad deja de jugar un papel importante en relación con el puesto o el salario.

PRINCIPALES RESULTADOS

- A manera de conclusión -

PRINCIPALES RESULTADOS

- A manera de conclusión -

Puede afirmarse que a pesar de existir un buen número de investigaciones que se han abocado a la tarea de investigar la relación educación-empleo y de que algunas de ellas analizan un gran número de variables; aun no se cuenta con elementos teóricos en ellas que realmente puedan servir de base para el análisis de estudios concretos. Pocos son los estudios que toman en cuenta otros elementos estructurales además de la escolaridad y el empleo (Brooke, Gómez Campo, de Ibarrola), con el fin de explicarse qué otros elementos median entre esta relación.

Es de particular importancia el señalar como aún imperan las tesis Neoclásicas dentro de las investigaciones de escolaridad y empleo, a pesar de que se ha puesto de manifiesto de una u otra forma la falsedad de estos planteamientos. Asimismo se observa como la mayoría de las investigaciones que estudian la problemática escolaridad-empleo se limitan a la contrastación de una tesis teórica con algún dato empírico, sin tomar en cuenta la serie de elementos que intervienen en la relación.

Debe destacarse cómo en las investigaciones se hace poco caso al Mercado de trabajo o se hacen señalamientos tan vagos como "se parte del sector moderno de la economía",

o se estudian "empresas grandes", sin penetrar más en la ubicación de las organizaciones que conforman su muestra, sin saber quizá que el pertenecer a un sector o a otro de la Economía puede darle una connotación especial a la relación esc.-empleo.

Se hace necesario revisar los planteamientos sustentados por la Economía Política de la Educación ya que se plantea como una alternativa de análisis viable pero por el momento no se encuentra la forma de operacionalizarla.

La caracterización sobre el Mercado de trabajo, partiendo de la heterogeneidad estructural que han realizado autores como Vidart y Singer ayuda a concibir un panorama general de la realidad latinoamericana, pero un esfuerzo mayor es el realizado por María de Ibarrola para tratar de conocer la conformación del Mercado de Trabajo en México. Es justamente dentro del sector que la autora denomina: sector orgánicamente relacionado con la acumulación de Capital, del cual se obtuvo la muestra de 25 empresas, y 5,822 empleados del área administrativa para observar la relación escolaridad-empleo.

Los principales resultados encontrados son:

- Que la escolaridad es requisito indispensable de acceso a este sector del Mercado Laboral; es más, aunque la escola

ridad mínima aceptable es la secundaria (ya que la primaria sólo se encuentra en 1.5%, por lo que puede considerarse una excepción).

- La distribución de la población por niveles de escolaridad es:

Primaria	1.5%
Secundaria	17.6%
Bachillerato	28.3%
Sub-Profesional	23.7%
Licenciatura	28.8%
Maestría	.1%

- Es de notarse la escasa participación de la gente con posgrado.
- La frecuencia mayor se encuentra en tres niveles de escolaridad (Bachillerato, Sub-profesional y Licenciatura) sumando entre los tres el 80.8% de la población de la muestra.
- Con respecto a la remuneración, dentro de este sector se puede observar una estructura piramidal.

Categoría salarial 1	1 %
Categoría salarial 2	37.4%
Categoría salarial 3	26.3%
Categoría salarial 4	20.1%
Categoría salarial 5	11.5%
Categoría salarial 6	4.42%
Categoría salarial 7	.5%
Categoría salarial 8	.03%

- Puede hablarse de correlación entre la escolaridad y el sueldo sólo en términos del resultado de la prueba de X^2

es decir para la población en general y a este nivel, determinada esta correlación por las categorías extremas de escolaridad (primaria-maestría) y sueldo (salario mínimo-10 o más veces esa cantidad).

- Se observa que en las empresas que conforman este sector, se lleva a la práctica todos los principios sustentados por la Administración Científica.
- Como resultado de la Aplicación de la Administración Científica se cuenta con una creciente División técnica del trabajo.
- La División técnica del trabajo se manifiesta en estas empresas, en la parcialización de la Actividad Administrativa en 96 diferentes tareas.
- El propósito de la División del trabajo en estas empresas es doble:
 - 1) Control del proceso de producción
 - 2) Aumento de productividad (posibilidad de aumento en la tasa de extracción de plusvalía).
- No se detectó en la muestra una estrecha correlación entre las tres variables analizadas: escolaridad, sueldo y puesto.
- Se observó que hay puestos que poseen una remuneración específica independientemente de las diversas escolaridades de quienes las desempeñen (p. ejem. el operador de conmutador).

- Se observó que hay puestos que requieren escolaridades relativamente elevadas pero son remunerados con sueldos muy diversos (gerentes).
- Sólo los puestos de mayor jerarquía requieren una escolaridad elevada y son remunerados con los rangos más altos de salarios, (p. ejem. los Directores).
- Se puede afirmar que en estas empresas, la Licenciatura juega el papel de comodín (el cual puede colocarse en 77 de los 96 puestos).
- Asimismo en este tipo de empresas se tiende a otorgar cierto status en detrimento del salario.
- Se observa que independientemente de su origen de capital y rama de actividad, las empresas plantean sus requisitos escolares y otorgan los salarios de acuerdo a las fuerzas del mercado: oferta y demanda.
- El que sean empresas "pioneras" en el mercado, no les impide sub-emplear (desde el punto de vista de la remuneración y designación de un puesto "bajo") a gente con escolaridad superior.
- Se observa que en estas empresas se manifiesta como práctica común la devaluación del certificado escolar por la saturación de los puestos que se encuentran en la cima de la jerarquía laboral.
- Podría afirmarse que no son necesariamente los conocimien-

tos lo que se requiere de la escolaridad sino aparte o junto con ellos, la serie de actitudes que inculca: obediencia, puntualidad, respeto, etc.

- Se observa la tendencia a requerir escolaridades altas y a retribuir con salarios bajos.
- Se detecta la aspiración de inserción de gente con escolaridad superior (sobre todo) a este tipo de mercado de trabajo.
- Así puede observarse como el que estas empresas pertenezcan a un sector determinado del Mercado de Trabajo, le da la supremacía en cuanto el solicitar X requisitos de acceso al empleo, así como con cuanto y a que puestos ha de remunerar en mayor o menor cantidad, dando a cambio algunas prestaciones que, empresas pequeñas o con menor capital jamás podrían otorgar.
- Se encuentra que no existe una correlación directa entre escolaridad y salario, por lo cual se rechaza la tesis propuesta por el Capital Humano.
- Se detectó una fuerte devaluación del certificado escolar sobre todo en lo que respecta al nivel Licenciatura.
- No se pudo comprobar si realmente el salario otorgado sea resultado de la combinación escolaridad y puesto, o política específica de cada una de las empresas que integran la muestra, a pesar de pertenecer todas ellas a un mismo sector.

A N E X O

CODIGO DE LAS VARIABLES MANEJADAS

Código Escolaridad:

1. Primaria
2. Secundaria
3. Vocacional-Preparatoria
4. Sub-profesional
5. Pasantes y Licenciaturas
6. Estudios de Posgrado

Código Sueldo:*

01	hasta	a	\$ 4,140
02	4,141	a	8,280
03	8,281	a	12,420
04	12,421	a	16,560
05	16,561	a	24,840
06	24,841	a	41,400
07	41,401	a	57,960
08	57,961	a	82,800

* El código de sueldo se realizó en base a múltiplos de \$4,140.00, que era el salario mínimo para 1978.

DESCRIPCION DE PUESTOS

PUESTOS GENERALES

1. Mensajero

Bajo supervisión directa, distribuye correspondencia y documentos dentro y fuera de la empresa.

2. Operadora de Conmutador "B"

Bajo supervisión directa, recibe y transmite llamadas telefónicas locales y de larga distancia, manteniendo registros de estas últimas. Realiza sus funciones en español.

3. Operadora de Conmutador "A"

Bajo supervisión directa, recibe y transmite llamadas telefónicas locales y de larga distancia, manteniendo registros de estas últimas. Realiza sus funciones en inglés y español.

4. Mecnógrafa

Bajo supervisión directa, desempeña labores básicas de mecanografía y oficina, transcribiendo borradores principalmente.

5. Secretaria en Español "B"

Bajo supervisión indirecta de un Jefe de Sección, toma y transcribe dictado en español; mantiene archivos; atiende teléfonos y contesta correspondencia rutinaria.

6. Secretaria en Español "A"

Bajo supervisión indirecta de un Gerente de Departamento, toma y transcribe dictado en español; mantiene archivos; atiende teléfonos y contesta correspondencia rutinaria.

7. Secretaria Bilingüe "B"

Bajo supervisión indirecta de un Jefe de Sección, toma y transcribe dictado en inglés y español; realiza traducciones; mantiene archivos; atiende teléfonos y contesta correspondencia rutinaria.

8. Secretaria Bilingüe "A"

Bajo supervisión indirecta de un Gerente de Departamento, toma y transcribe dictado en inglés y español; realiza traducciones, mantiene archivos, atiende teléfonos y contesta correspondencia rutinaria.

9. Secretaria Ejecutiva Bilingüe "A"

Bajo supervisión indirecta de un Director, toma y transcribe dictado en inglés y español, realiza traducciones, transmite decisiones, selecciona entrevistas y correspondencia para su jefe, mantiene archivos confidenciales, atiende teléfonos y contesta correspondencia rutinaria.

10. Secretaria Ejecutiva Bilingüe "AA"

Bajo supervisión indirecta del Director General, toma y transcribe dictado en inglés y español, realiza traducciones, transmite decisiones, selecciona entrevistas y correspondencia para su jefe, mantiene archivos confidenciales, atiende teléfonos y contesta correspondencia rutinaria.

MANUFACTURA

1. Supervisor de Línea

Bajo supervisión indirecta, coordina las actividades de un grupo de obreros dedicados a la operación de una línea de producción; distribuye a su personal; controla el volumen de producción de acuerdo a las cédulas correspondientes; resuelve los problemas que se presentan en su línea a través de un estrecho contacto con los departamentos de Mantenimiento, Materiales, Manufactura, etc. y vigila la conducta y productividad de sus subordinados.

2. Jefe de Producción

Bajo supervisión general coordina las actividades de un grupo de supervisores de línea encargados de obtener un volumen de producción, alcanzando los niveles de calidad establecidos; vigila la adecuada distribución de la fuerza y cargas del trabajo; resuelve problemas de falta de material, descompostura de equipo, falta de herramienta, etc., poniéndose en contacto con personal de Mantenimiento Materiales, Manufactura, etc.

3. Superintendente de Producción

Es responsable ante el Gerente de Producción de las operaciones productivas durante un turno; supervisa que la producción alcance los volúmenes programados dentro de los estándares de calidad establecidos y al menor costo; vigila el adecuado aprovechamiento de la fuerza de trabajo y coordina la solución de problemas con otras áreas de la planta.

4. Gerente de Producción

Es responsable ante el Gerente de la planta de dirigir y coordinar las actividades de producción en sus distintos turnos, ajustándose a las cédulas respectivas, estándares de calidad y costos de operación; vigila la eficiencia de la labor directa e indirecta; ayuda en la preparación de programas de manufactura y coordina la solución de problemas con otras áreas de la empresa.

5. Químico Analista

Bajo supervisión indirecta efectúa análisis de laboratorio de materias primas, producción en proceso y productos terminados para determinar sus características físicas y químicas para indicar si se está cum-

pliendo con los estándares de la empresa.

6. Inspector de Control de Calidad

Bajo supervisión indirecta, realiza labores de inspección de los productos de la empresa, segregando aquéllos que no se encuentran dentro de las especificaciones de calidad, para que sean corregidos y así garantizar el cumplimiento de los estándares correspondientes.

7. Supervisor de Control de Calidad

Bajo supervisión indirecta supervisa a un grupo de inspectores de control de calidad, verificando que se cumpla con las especificaciones de calidad en los productos de la empresa; vigila el empleo de utensilios adecuados para realizar las evaluaciones.

8. Jefe de Control de Calidad

Es responsable ante el Gerente de Control de Calidad de coordinar las actividades de un grupo de supervisores de control de calidad; definir criterios y procedimientos de inspección y aceptación de los productos de la empresa y sugerir medidas correctivas para evitar rechazos por falta de cumplimiento de especificaciones.

9. Gerente de Control de Calidad

Es responsable ante el Gerente de la Planta de desarrollar e implementar el programa de control de calidad; analizar el proceso de producción; establecer áreas de inspección en proceso, señalar requerimientos de inspección final y vigilar la utilización de estándares de calidad acordes con las políticas de la empresa.

10. Oficinista de Mantenimiento

Bajo supervisión directa prepara diversos reportes sobre las actividades de mantenimiento; registra los costos de labor por órdenes de trabajo; controla el avance de los programas de mantenimiento registrando los trabajos realizados.

11. Supervisor de Mantenimiento

Bajo supervisión indirecta, supervisa a un grupo de obreros encargados de dar mantenimiento al equipo de producción; vigila el cumplimiento del programa de mantenimiento preventivo; dirige las acciones de mantenimiento correctivo cuando se requiere; controla el costo de las reparaciones y vigila la conducta y productividad de sus subordinados.

12. Jefe de Mantenimiento

Bajo supervisión general, dirige a un grupo de supervisores de mantenimiento encargados del mantenimiento preventivo y correctivo de maquinaria y equipo; controla el desarrollo de órdenes de trabajo y vigila el cumplimiento del presupuesto, explicando desviaciones en caso necesario.

13. Superintendente de Mantenimiento

Es responsable ante el Gerente de Ingeniería, de coordinar a un grupo de empleados que en distintos turnos se encargan de dirigir las actividades de mantenimiento de la planta; coordina y controla el adecuado funcionamiento de las instalaciones de la planta; determina medidas para evitar paros de producción por fallas en el equipo.

14. Ingeniero de Planta y Equipo Productivo

Bajo supervisión indirecta analiza las condiciones de la planta y del equipo productivo para diseñar modificaciones que permitan alcanzar mejores resultados; dirige la construcción e implementación de los cambios diseñados.

15. Gerente de Ingeniería de la Planta

Es responsable ante el Gerente de la Planta de asegurar el correcto funcionamiento de las instalaciones, maquinaria y equipo productivo y no productivo; determina los programas de mantenimiento preventivo; dirige las actividades correctivas cuando se requiere y vigila el diseño de mejoras para el mejor funcionamiento de la planta.

16. Ingeniero Industrial

Bajo supervisión indirecta desarrolla y mantiene estándares de labor para la fuerza de trabajo; vigila el cumplimiento de los procesos de producción; recomienda cambios en los procesos para alcanzar mayor eficiencia y determina los requerimientos de personal.

17. Gerente de Ingeniería de Manufactura

Es responsable ante el Gerente de la Planta de establecer los procesos requeridos para llevar a cabo la producción, establecer mejoras que incrementen la eficiencia, vigilar el cumplimiento de las especificaciones de manufactura, definir tiempos y movimientos de personal productivo y establecer niveles de requerimiento de mano de obra.

18. **Oficinista de Control de Producción**

Bajo supervisión directa mantiene registros de la existencia de productos; controla la producción real y prepara reportes reflejando las desviaciones entre producción real y programada.

19. **Programador de Producción**

Bajo supervisión prepara los programas de producción de la planta de acuerdo con los requerimientos establecidos, la capacidad instalada y la disponibilidad de materiales; controla el avance de la producción y prepara ajustes cuando fallas en el equipo o material defectuosos lo hace necesario.

20. **Gerente de Control de Producción**

Es responsable ante el Gerente de la Planta de planear la producción, determinar el material requerido para la producción, dirigir el surtido de las líneas y evitar niveles excesivos de materia prima.

21. **Gerente de Planta "B"**

Es responsable ante el Director de Manufactura del manejo de una planta con menos de 1,000 empleados y obreros, para lo cual planea, dirige y controla las actividades locales para alcanzar los objetivos de producción, costo y calidad.

22. **Gerente de Planta "A"**

Es responsable ante el Director de Manufactura del manejo de una planta con más de 1,000 empleados y obreros, para lo cual planea, dirige y controla las actividades locales para alcanzar los objetivos de producción, costo y calidad.

23. **Director de Manufactura**

Es responsable ante el Director General de Planear, implementar y controlar las operaciones de producción, abastecimientos, control de calidad, ingeniería de manufactura, ingeniería de la planta y control de producción para toda la empresa, vigilando el cumplimiento de sistemas actuales y el establecimiento de sistemas nuevos tendientes a mejorar la eficiencia.

ABASTECIMIENTOS

1. Auxiliar de Compras

Bajo supervisión directa separa y clasifica las órdenes de compra; controla el estado de las requisiciones; registra las compras realizadas y mantiene archivos de la documentación del departamento.

2. Comprador "B"

Bajo supervisión indirecta, es responsable de las compras de partes, materiales, equipos, servicios, etc., de acuerdo a los requerimientos de las distintas áreas de la empresa; realiza negociaciones menores de precio y condiciones de entrega; evalúa a proveedores de importancia media para la empresa.

3. Comprador "A"

Bajo supervisión indirecta, es responsable de las compras de partes, materiales, equipos, servicios, etc., de acuerdo a los requerimientos de las distintas áreas de la empresa; realiza negociaciones medias y mayores de precio y condiciones de entrega; efectúa evaluaciones, análisis financieros y de precios, determina las cantidades económicas de compra y selecciona proveedores.

4. Seguidor de Material

Bajo supervisión indirecta coordina la entrega oportuna de los materiales requeridos en la planta, controlando las fechas de entrega establecidas, haciendo seguimiento a proveedores y transportistas y tramitando ajustes cuando existe material defectuoso o dañado, con objeto de asegurar la disponibilidad de materiales para la producción.

5. Almacenista

Bajo supervisión directa lleva los registros de existencia de materiales, controlando entradas y salidas del almacén; entrega los materiales solicitados de acuerdo a los procedimientos y manteniendo los distintos productos en el lugar asignado dentro del almacén.

6. Jefe de Almacén

Bajo supervisión general dirige el control de entradas y salidas del almacén de material productivo y no productivo, vigila el recibo,

colocación, almacenaje y entrega de los diversos materiales de acuerdo a los procedimientos y supervisa la toma de inventarios físicos.

7. Gerente de Tráfico

Es responsable ante el Gerente de Abastecimientos de coordinar a un grupo de empleados encargados del control especializado y seguimiento del tráfico de material, tanto local como de importación, de seleccionar medios de transportación, agilizar el manejo y entrega de material crítico y controlar el cumplimiento de tarifas de transportación y trámites aduanales.

8. Gerente de Compras

Es responsable ante el Gerente de Abastecimientos de planear, dirigir y controlar la requisición de productos, materiales, materia prima y refacciones requeridas por la empresa, y mantiene contacto con proveedores con objeto de lograr las mejores condiciones de compra y entrega en transacciones mayores.

9. Gerente de Abastecimientos

Es responsable ante el Director de Manufactura de planear, dirigir y controlar las actividades de compra local e importada, tráfico y almacén; revisa políticas de compras y recomienda modificaciones; vigila las negociaciones con proveedores.

FINANZAS

1. Auxiliar de Contabilidad "B"

Bajo supervisión directa realiza labores contables sencillas; interviene en la preparación de estados financieros asistiendo en la elaboración de pólizas sencillas y asientos rutinarios.

2. Auxiliar de Contabilidad "A"

Bajo supervisión directa realiza labores contables de poca complejidad; interviene en la preparación de estados financieros, elaborando pólizas sencillas y asientos rutinarios.

3. Contador "B"

Bajo supervisión indirecta determina clasificación de partidas contables; elabora pólizas y reportes preparando los documentos de soporte; realiza conciliaciones de cuentas contables.

4. Contador "A"

Bajo supervisión indirecta analiza estados financieros; analiza la clasificación de cuentas contables; elabora pólizas y reportes complejos preparando la documentación de soporte; realiza conciliaciones de cuentas contables.

5. Supervisor de Contabilidad

Bajo supervisión, dirige a un grupo de empleados encargados de diversas labores contables; vigila la observación de los métodos y procedimientos contables de la empresa; analiza las desviaciones de cifras reales contra presupuesto, determina la clasificación de partidas especiales.

6. Analista de Nóminas

Bajo supervisión indirecta prepara la nómina semanal y/o quincenal; elabora las transacciones requeridas para el pago de diversos conceptos, tales como compensaciones, vacaciones, tiempo extra, etc.; prepara liquidaciones para el personal que causa baja; realiza los cálculos para el pago de impuestos sobre productos del trabajo y Seguro Social.

7. Supervisor de Nóminas

Bajo supervisión general, dirige a un grupo de empleados encargados de la preparación de las nóminas de la empresa; revisa las transacciones correspondientes al pago de tiempo ordinario y extraordinario, compensaciones y pago de vacaciones; vigila la preparación de cifras de control; revisa las liquidaciones del personal que causa baja; dirige la preparación del pago de impuestos sobre productos del trabajo y cuotas del Seguro Social.

8. Gerente de Contabilidad

Es responsable de mantener los registros contables y emitir los reportes financieros de la Compañía, dirigiendo las actividades de consolidación de libros contables, desarrollando e implementando políticas y programas.

9. Cobrador

Bajo supervisión directa presenta documentos para su cobro en el domicilio de los girados; prepara reportes de los documentos cobrados y de los no cobrados; deposita en la caja el importe de la cobranza.

10. Supervisor de Crédito y Cobranzas

Bajo supervisión indirecta, dirige las actividades de un grupo de empleados encargados de analizar y controlar cuentas de crédito y de realizar los cobros derivados de créditos otorgados por la empresa a sus clientes; analiza la situación financiera de los clientes para recomendar límites de crédito; prepara sumarios de las operaciones realizadas a crédito; analiza los cargos por intereses; vigila la cobranza oportuna de los documentos a favor de la empresa.

11. Cajero

Bajo supervisión directa efectúa pagos por caja chica y pagos de nómina; recibe, clasifica y registra pagos hechos a la Compañía; envía y paga cheques a proveedores; prepara y deposita los ingresos en bancos.

12. Perforista

Bajo supervisión directa opera una máquina perforadora con objeto de preparar la información requerida para la alimentación del sistema de proceso electrónico de datos; puede realizar actividades de verificación de los datos perforados.

13. Operador de Computadora

Bajo supervisión opera las máquinas de proceso electrónico de datos; selecciona y coloca los archivos a afectar; prepara las máquinas para la iniciación del proceso de acuerdo con instrucciones de operación; vigila la emisión de los reportes requeridos; prepara sumario del trabajo realizado.

14. Supervisor de Operación de Computadora

Es responsable ante el Gerente de Sistemas y Computación de la adecuada utilización del equipo electrónico, para lo cual dirige las actividades de un grupo de empleados encargados de la preparación y operación del equipo, tanto auxiliar como de procesamiento electrónico; vigila las funciones de perforación; elabora programas de trabajo con objeto de que se emitan todos los reportes requeridos en el momento preciso, aprovechando al máximo la capacidad del equipo.

15. Programador

Bajo supervisión directa programa cartas de flujo, claves, pruebas y programas mecanizados; puede operar programas si es requerido; prepara instrucciones para la operación de los programas preparados.

16. Analista Programador

Bajo supervisión general planea y desarrolla sistemas de procesamiento electrónico de datos, analiza sistemas actuales para mejorarlos y desarrolla cartas de flujo de los sistemas nuevos o mejorados; prepara manuales de operación de sistemas.

17. Analista de Sistemas

Bajo supervisión general es responsable de planear y solucionar problemas en los sistemas de computación; puede sugerir nuevos equipos de programación o mejoras en los mismos; evalúa el uso del equipo y sugiere la forma de mejor aprovecharlo; entrena personal en equipo y programación.

18. Supervisor de Análisis y Programación

Es responsable de la ejecución de todos los servicios de análisis y programación en un centro de datos; dedica parte de su tiempo a la administración y supervisión de su personal y al análisis de sistemas.

19. Gerente de Sistemas y Computación

Es responsable de proveer eficientemente a todas las áreas de la Compañía con la información y trabajos mecanizados al menor costo posible, planeando, desarrollando y dirigiendo las actividades de las secciones de operación de computadora y análisis y programación; define la posibilidad de utilizar nuevos sistemas y nuevos trabajos tomando en cuenta la capacidad del equipo; recomienda cambios o mejoras en el mismo.

20. Auditor Interno

Bajo supervisión indirecta efectúa auditorías en diversas áreas de la Compañía, define deficiencias incurridas en contra de los procedimientos financieros, prepara reportes de resultados y prosigue la aplicación de medidas correctivas.

21. Analista Financiero

Bajo supervisión general analiza información referente a situaciones especiales de costos y gastos, señalando medidas para incrementar ganancias, realizando estudios de fluctuaciones y tendencias de costos; prepara la presentación del presupuesto anual, usando gráficas; desarrolla nuevos procedimientos para mejorar la obtención de información.

22. Contralor - Planta

Es responsable de la preparación, registro y flujo de la información financiera de una planta, para lo que planea, dirige y controla las actividades de contabilidad de costos y contabilidad general; desarrolla e implementa prácticas y procedimientos financieros; investiga y reporta desviaciones encontradas y recomienda medidas para corregirlas; prepara estudios financieros especiales.

23. Contralor

Es responsable de planear, dirigir y controlar las actividades de registro, información y control contable de la empresa; para ello dirige contabilidad general, costos, presupuestos y precios, siendo responsable funcional de las actividades de las contralorías de las plantas.

24. Tesorero

Es responsable de la administración del flujo de los recursos económicos de la empresa, dirigiendo las actividades de crédito y cobranzas, seguros, control de cuentas bancarias, impuestos, etc.

25. Director de Finanzas

Es responsable de la administración financiera de la empresa; para ello programa, organiza, integra, dirige y controla las actividades de contabilidad, presupuestos, legal, fiscal, auditoría interna, precios, tesorería, (sistemas y computación,) control de costos, estudios y análisis de inversiones.

RELACIONES INDUSTRIALES

1. Enfermera

Bajo supervisión directa administra primeros auxilios a enfermos y lesionados, asiste en exámenes médicos para personal de nuevo ingreso y controla el archivo de expedientes médicos individuales.

2. Auxiliar de Personal

Bajo supervisión directa elabora formas y reportes de movimientos de personal referentes a altas, bajas, cambios, asistencia, etc.; elabora formas del Seguro Social y obtiene las autorizaciones correspondientes; efectúa labores de archivo y control de papelería.

3. Representante de Personal

Bajo supervisión indirecta coordina transferencias y promociones de personal, revisando records individuales de conducta y desempeño; proporciona información al personal respecto a políticas, procedimientos y prestaciones de la Compañía; realiza análisis y valuaciones de puestos de trabajadores y efectúa auditorías de clasificaciones de puestos para determinar la adecuada colocación de los trabajadores en el tabulador de la empresa.

4. Analista de Puestos

Bajo supervisión indirecta realiza análisis de puestos en la empresa, recabando información y preparando descripciones y especificaciones de los puestos analizados; participa en el Comité de Valuación de Puestos de la Compañía; asiste en la preparación de encuestas de sueldos y prestaciones.

5. Coordinador de Capacitación y Desarrollo

Bajo supervisión indirecta investiga las necesidades de desarrollo del personal de la empresa; planea e imparte cursos, seminarios o eventos incluyendo a personal hasta nivel supervisorio; integra los programas de la Compañía con instituciones educativas; evalúa la efectividad de los eventos realizados.

6. Jefe de Capacitación y Desarrollo

Es responsable de planear y conducir las actividades de capacitación y desarrollo del personal; proporciona asistencia, guía y consejo a los Gerentes y personal en general.

7. Jefe de Personal

Es responsable de la administración del programa de personal del área incluyendo trabajadores y empleados, supervisando funciones tales como reclutamiento y selección de personal, administración de sueldos y salarios, mantenimiento de controles de personal, etc. Es responsable de la actividad de relaciones laborales.

8. Representante de Reclutamiento

Bajo supervisión indirecta recluta y selecciona personal de confianza para cubrir las vacantes de la compañía; efectúa entrevistas y aplica pruebas psicométricas en su labor de selección de personal. Se pone en contacto con fuentes de reclutamiento a fin de obtener candidatos potenciales para la empresa.

9. Jefe de Reclutamiento

Bajo supervisión general controla y coordina las actividades de reclutamiento y selección de personal en la empresa para personal no sindicalizado.

10. Gerente de Relaciones Industriales - Planta

Es responsable de la eficiente administración de la función de relaciones industriales de la localidad; para ello programa, organiza, implementa y controla las actividades locales de relaciones laborales, reclutamiento, selección y contratación de obreros y empleados, servicios al personal, servicio médico.

11. Director de Relaciones Industriales

Es responsable de la eficiente administración del área de relaciones industriales de la Compañía; para ello promulga políticas y guías generales de acción, organizando, integrando, dirigiendo y controlando las actividades de relaciones laborales, reclutamiento, selección y contratación de personal, administración de sueldos y salarios, desarrollo de personal, organización, servicios a empleados, servicio médico, seguridad y servicios administrativos.

VENTAS Y MERCADOTECNIA

1. Auxiliar Administrativo de Ventas

Bajo supervisión directa efectúa labores administrativas sencillas en ventas, tales como verificar pedidos, seguimiento de entregas de material, control de órdenes.

2. Promotor

Bajo supervisión directa promueve las ventas o líneas de productos de la empresa, colocando material en el punto de venta y procurando distribuir al máximo los productos.

3. Vendedor C

Bajo supervisión directa realiza ventas sencillas de productos de la empresa, visitando clientes y obteniendo pedidos; efectúa seguimiento a entregas de pedidos.

4. Vendedor B

Bajo supervisión directa vende productos de la empresa, visitando clientes y obteniendo pedidos; efectúa seguimiento a entregas de pedidos; requiere de conocimientos técnicos básicos.

5. Vendedor A

Bajo supervisión indirecta realiza ventas especializadas de productos de la empresa, explicando a clientes las ventajas técnicas de los mismos y orientándolos para su mejor aprovechamiento; efectúa seguimiento a entregas de pedidos.

6. Auxiliar Investigación de Mercados

Bajo supervisión directa asiste en la preparación de estudios de mercadotecnia; prepara información estadística de ventas.

7. Investigador de Mercados

Bajo supervisión indirecta efectúa estudios de mercado, incluyendo situación de la competencia, penetración en el mercado de la empresa, mercados potenciales, etc.

8. Gerente de Investigación de Mercados

Es responsable de la administración del programa de investigación de mercados de la empresa, promulga políticas, organiza, dirige y controla las labores de investigación de mercados.

9. Asistente del Gerente de Marca

Bajo supervisión directa auxilia en la coordinación y control del mercadeo de una o varias marcas; asiste en la preparación de pronósticos de ventas y a la coordinación de campañas de publicidad y/o promoción.

10. Gerente de Marca

Bajo supervisión general coordina, supervisa y controla el mercadeo de las marcas bajo su responsabilidad; prepara pronósticos de ventas y coordina las campañas de publicidad y / o promoción de cada producto.

11. Gerente del Producto

Es responsable de lograr los objetivos de ventas de una determinada línea o grupo de productos de la empresa; prepara pronósticos de ventas y coordina las campañas de publicidad y promoción de los productos a su cargo.

12. Gerente de Publicidad

Es responsable de desarrollar, dirigir y administrar un programa completo de publicidad para la compañía; coordina y controla el trabajo asignado a agencias de publicidad y a fuentes especiales.

13. Gerente Distrital de Ventas

Bajo supervisión general dirige a un grupo de vendedores, jefes de grupo y promotores a fin de cumplir con los pronósticos de venta.

14. Gerente Regional de Ventas

Es responsable de la planeación y la coordinación de las ventas en los territorios que tiene asignados.

15. Gerente Divisional de Ventas

Es responsable de planear, organizar, dirigir y coordinar las actividades del área de ventas con base a las políticas existentes y promulgando nuevas a fin de obtener los objetivos de ventas.

16. Director de Ventas y Mercadotecnia

Es responsable de todas las actividades de mercadotecnia y ventas de la empresa como son: introducción, propaganda, ventas de los productos de la empresa incluyendo su planeación, dirección y control.

INVESTIGACION Y DESARROLLO

1. Dibujante

Bajo supervisión indirecta elabora dibujos de piezas y/o componentes de productos de la empresa.

2. Ingeniero de Diseño

Bajo supervisión indirecta define especificaciones de diseño para componentes complejos del producto; recomienda soluciones a problemas de diseño y prepara bocetos de cambio en diseño.

3. Gerente de Pruebas y Desarrollo

Es responsable de la investigación y desarrollo de nuevos productos, cambios en los productos existentes y desarrollo de técnicas de manufactura para productos nuevos o rediseñados.

4. Director de Investigación y Desarrollo

Es responsable de administrar la actividad de investigación y desarrollo del producto de la Compañía; promulga políticas y guías generales de acción, organizando, dirigiendo y controlando las actividades de investigación y desarrollo del producto.

DIRECTOR GENERAL

Es responsable ante el Consejo de Administración de la planeación, organización, implementación, dirección y control de las operaciones de la empresa, así como de la ejecución de las resoluciones del Consejo; dirige y coordina las actividades de manufactura, finanzas, mercadotecnia, ventas, abastecimientos, relaciones industriales y relaciones públicas; establece políticas generales; define la estrategia de la Compañía.

CUADRO GENERAL DE CONCENTRACION: ESCOLARIDAD, SUELDO Y PUESTO

PUESTO	1		2				3				4				5				6				7		8		TOTAL
	Pri.	Sec.	Pri.	Sec.	VP	SP	Lic.	Sec.	VP	SP	Lic.	Sec.	VP	SP	Lic.	VP	SP	Lic.	VP	SP	Lic.	Mrfia	Lic	Mrfia	Lic	Mrfia	
Sup. Cont. Calidad						1		3		12	8		2	20	4			2									52
Jefe Cont. Calidad											2			1	2			10									15
Gte. Cont. Calidad															1			6				8					15
Oficinista Mantenim.				2					3																		5
Super. Mantenim.				2			1	3		18	2		14	8	1			1									50
Jefe Mantenimiento										2					1			4									7
Superint. Mantenim.															5			7									12
Ing. Planta y Eq. Prod											4							2									6
Gte. Ing. de la Planta															1			7				8					16
Ing. Industrial											5				12							1					18
Gte Ing. Manuf.																		5				6					11
Ofic. Control Produc.				22	4	9		1	4																		40
Programador Produc.					4				3	7	11		1														26
Gte. Cont. Produc.											1		1		3			11				1					17
Gte. de Planta B																	1				12	1	2				16
Director Manufac.																					9	1	3				13

CUADRO GENERAL DE CONCENTRACION: ESCOLARIDAD, SUELDO Y PUESTO

PUESTO	1		2				3				4				5			6			7		8	TOTAL		
	Pri.	Sec.	Pri.	Sec.	VP	SP	Lic.	Sec.	VP	SP	Lic.	Sec.	VP	SP	Lic.	VP	SP	Lic.	VP	SP	Lic.	Mtría	Lic		Mtría	Lic
Gte. de Marca																		8								8
Gte. del Producto																		15			2					17
Gte. de Publicidad																		5			1					6
Gte. Distrital Ventas							1			9						53		21								84
Gte. Regional Ventas																		25		6	4					35
Gte. Div. Ventas																	2	7	2		18					29
Dir. Vent. y Mercadot.																					14		4	1		19
Dibujante			7	10	10					4	1		4	4												40
Ing. de Diseño											5															5
Gte. Pruebas y Desar.																		2								2
Dir. Inv. y Desarrollo																						3				3
Director General																						1	5	1	1	8

B I B L I O G R A F I A

BIBLIOGRAFIA

Aguilar M., Alonso.

Mercado interno y acumulación de capital.

México, Edit. Nuestro Tiempo, 1974.

Barkin, David.

La Educación: ¿una barrera al desarrollo económico".

México, El Trimestre Económico, VOL. XXXIII(4)

Oct.-Dic. 1971. Núm. 152 F.C.E. pp. 951-993.

Blaug, Mark.

La Educación y el problema del empleo en los países en desarrollo.

Suiza. OIT, 1973

Bowles, Samuel.

La Educación desigual y la reproducción de la división técnica del trabajo.

Tomado de: Schooling in a corporate society (traducción de M. Carnoy).

New York, McKay. 1972. pp. 36-64

Bowles, S.-Gintis, H.

La Instrucción escolar en la América capitalista, la reforma educativa y las contradicciones de la vida económica.

México, Siglo XII, 1981.

Braverman, Harry.

Trabajo y capital monopolista.

México, Edit. Nuestro Tiempo, 1974.

Brooke, Nigel.

"Actitudes de los empleadores mexicanos respecto a la educación: ¿Un test de la teoría del capital humano?"

México, Rev. del CEE, Vol. VIII, Núm. 4, 1978.

Buenfil Burgos, Rosa Nidia

Aportes a un marco teórico para la caracterización de la escuela de México.

México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Filosofía, UNAM, 1978.

Buenfil Burgos, Rosa Nidia.

Las Clases sociales en México.

-Aportes para el análisis de la determinación estructural-México, DIE-CINVESTAV-IPN. 1982.

Carciofi, Ricardo.

Acerca del debate sobre educación y empleo en América Latina.

Argentina, UNESCO, CEPAL, PNUD, 1980.

Carnoy, Martín.

Economía y educación.

México, Rev. Educación, Consejo Nacional Técnico de la Educación, Núm. 40. Abril-Junio 1982.

Carnoy, Martín.

Enfoques marxistas de la educación.

México, Centro de Estudios Educativos, A.C., 1981.

Centro de Estudios Educativos.

La Responsabilidad social de las empresas en la educación

México, Folleto de Divulgación del CEE, Núm. 10. Oct. 1967.

Cervantes F., Lucius.

"A Mejor educación...mejor empleo."

México, Folleto de Divulgación del CEE, Núm. 6, 1966.

CONACyT

Investigaciones en educación.

Memoria del Simposio de Investigadores en Educación realizada en Cocoyoc, Morelos, Dic. 1978. México, CONACyT, 1978.

CREA

El Empleo y la educación para jóvenes.

México, CREA, serie empleo Núm. 2, 1982.

CREA

Acceso de la juventud a la educación y sus efectos en el empleo.

México, CREA, Serie Empleo, Núm. 3, 1982.

García, Guillermo.

La Educación como práctica social.

Argentina, AXIS, 1975.

Gómez Campo, Víctor et. al.

Educación y mercados de trabajo. Políticas de selección y promoción de la fuerza laboral.

México, Doc. Mimeografiado, Fundación J. Barros Sierra, 1980.

Gómez Campo, Víctor.

Educación y estructura económica: marco teórico y estado del arte de la investigación en México.

México, Congreso Nacional de Educación. 1981, Vol. I.

González Salazar, Gloria.

Problemas de la mano de obra en México: subempleo, requisitos educativos y flexibilidad ocupacional.

México, IIE, UNAM, 1971.

Gorz, André

Crítica de la División del trabajo.

Barcelona, Edit. Laia, 1977.

Harbison F. & Myers Ch.

La Dirección de empresa en el mundo industrial.

Barcelona, Mc.Graw Hill, 1962.

Ibarra David.

El Perfil de México en 1980.

México, Edit. Siglo XXI, 1979.

Ibarrola, María de.

Educación superior y empleo.

México, Ponencia presentada en Stanford EE. UU. 1982.

DIE-CINVESTAV-IPN. 1982.

Ibarrola, María de.

Estructura de producción mercado de trabajo y escolaridad.

México, Informe en proceso, DIE-CINVESTAV-IPN, 1982.

Kritz, Ernesto.

Educación y empleo.

Venezuela Centro Interamericano de Estudios e Investigación para el planeamiento de la Educación. OEA, serie Estudios e Investigaciones. Vol. I. 1974.

Labarca Guillermo et.al.
Economía política de la educación.
México, Edit. Nueva Imagen, 1978.

Lange, Oskar.
Economía política.
México, Edit. F.C.E. 1976.

Mandel, Ernest.
Tratado de economía marxista.
México, Edit. ERA, 1976.

Marx, Carlos.
El Capital.
México, F.C.E. Vols. I,II,III, 1975.

Morales Gómez Daniel.
-compilador-
La Educación y desarrollo dependiente en América Latina.
México, Ediciones Gernika, 1979.

Montemayor, Martínez Aurelio H.
"Educación y distribución del ingreso en México."
México, Rev. Latinoamericana de Estudios Educativos, Vol. X
Núm. 2, 1980.

Morio Simone, - Zoctizoum, M.Y.

Dos estudios sobre el desempleo de los jóvenes instruidos.
Mayenne, Francia. UNESCO, 1979.

Muñoz Izquierdo Carlos et.al.

Antecedentes sociales, educación y empleo. Resultados pre-
liminarios de un estudio piloto en el sector moderno indus-
trial de la Ciudad de México.

México, Documento Mimeografiado, CEE., Sept. 1977.

Muñoz Izquierdo Carlos et. al.

'Educación y mercado de trabajo.'

México, Rev. del CEE. Vol. VIII, Núm. 2, 1978.

Muñoz Izquierdo Carlos, et.al.

'Expansión escolar, mercado de trabajo y distribución del
ingreso en México.-Análisis longitudinal 1960-1970-'

México, Rev. del CEE, Vol. IV, Núm. 1, 1974.

Olmedo, Raúl.

Educación y Sociedad.

México, colección Lecturas Críticas, Universidad Nacional
del Estado de México, 1981.

Palacios, Jesús.

La Cuestión escolar.

Barcelona, Edit. Laia, 1978.

Puente Leyva, Jesús.

La Distribución del ingreso en un área urbana: el caso de Monterrey.

México, Siglo XXI, 1969.

Singer, Paul.

Elementos para una teoría del empleo aplicable a países subdesarrollados.

México, El Empleo en América Latina, Seminario de CLACSO, Edit. Siglo XXI, 1976.

Schiefelbein, E.

Educación y empleo en diez ciudades de América latina.

México, Revista del CEE, Vol. VII, Núm. 3, 1978.

Schultz, T.W.

Valor económico de la educación.

México, UTEHA, 1968.

Squires, Gregory D.

Education and jobs.

New Jersey, Transaction Books, 1979.

Stavenhagen, Rodolfo

Siete tesis equivocadas sobre América latina.

México, Sociología y Subdesarrollo, Edit. Nuestro Tiempo, 1972, Cap. I

Tedesco, Juan Carlos

Conceptos de sociología de la educación.

Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, La Nueva Biblioteca, 1980.

Tokman, Víctor.

-compilador-

El Empleo en América Latina.

México, Siglo XXI, 1976.

Urquidí, Víctor.

"Empleo y explosión demográfica."

México, Demografía y Economía, Vol. VIII, Núm. 2, 1974.

Varios Autores

Educación, empleo y desarrollo económico.

México, Rev. EDUCACION, Consejo Nacional Técnico de la Educación, 1982.

Varios Autores

Sociología de la educación.

México, Centro de Estudios Educativos, A.C., 1981

Vidart, Gabriel

Necesidades de formación profesional en la producción.

México, Tesis de Maestría, FLACSO, s/f.