

# ESTABILIDAD DE LA CONTRATACIÓN LABORAL SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

JUAN MANUEL HERNÁNDEZ VÁZQUEZ, HÉCTOR ROBLES VÁSQUEZ, MARIEL ESCOBAR TOLEDO

## Introducción

Este reporte expone el estadístico *Estabilidad contractual según nivel educativo*, a fin de motivar entre los especialistas y usuarios potenciales la reflexión sobre su capacidad para dar cuenta de los resultados que tiene la escolaridad de las personas en la seguridad laboral.

El indicador señalado está siendo propuesto para su inserción en el cuerpo principal del sistema de indicadores educativos del INEE, actualizado anualmente en la publicación *Panorama Educativo de México*, misma que plasma los avances sobre una de las tareas centrales del instituto: ofrecer a la sociedad un sistema de indicadores válidos, confiables y útiles sobre aspectos centrales de la calidad con que opera el Sistema Educativo Mexicano (SEM).

Una de las dimensiones del concepto de calidad educativa adoptado por el INEE se relaciona con el impacto que tiene la educación impartida en el SEM sobre la vida laboral de quienes han transitado por los distintos niveles educativos (INEE, 2006). Hasta ahora, el *Panorama* ha incorporado tres indicadores de tal impacto, mediante los cuales se exhiben los niveles de *empleo*, de *desempleo* y de *ingreso salarial*, dependiendo de la escolaridad que hayan alcanzado los trabajadores; sin embargo, la imagen ofrecida aún es inconclusa. El indicador que se está presentando aquí, de incorporarse al núcleo central del sistema de indicadores del INEE, permitiría generar una idea más completa acerca de los resultados laborales que tiene el SEM en el mediano y largo plazo sobre la sociedad mexicana.

Cabe comentar que este indicador ha sido ideado recientemente. No se encuentra en la propuesta del Sistema Nacional de Indicadores Educativos (Sininde) (SEP-INEE, 2006), ni en los sistemas de indicadores internacionales más importantes (OCDE, 2006; National Center for

Education Statistics, 2006; Instituto de Evaluación, 2006; Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance, 2006).

El documento inicia exponiendo el marco conceptual en el que se inscribe el indicador, luego analiza la información ofrecida a partir de los cálculos basados en los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE II-2006); continúa dilucidando acerca de las características técnicas y prácticas del mismo y finalmente concluye que es un buen indicador y que convendría su inclusión dentro del sistema de indicadores educativos del INEE. En el anexo se muestra la ficha técnica correspondiente.

### **1. (In)seguridad laboral, capital humano y segmentación**

Tres venas teóricas ayudan a la interpretación del indicador objeto de este estudio: Las ideas sobre inseguridad laboral desarrolladas en la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la teoría del Capital Humano y la teoría de la Segmentación de los mercados de trabajo.

Al interior de la OIT ha sido propuesto un concepto amplio de inseguridad laboral que abarca siete dimensiones (Standing, 1999): inseguridad en el mercado de trabajo; en el empleo; en el oficio; en el trabajo, en la reproducción de competencias; en la representación, y en el ingreso. La *inseguridad en el empleo* tiene que ver con las formas de contratación, mismas que son resaltadas por el indicador. Esta clase de inseguridad se refiere a la adhesión o sujeción al empleador con el que la persona labora actualmente (Hernández, 2005).

Según la teoría del Capital Humano (Becker, 1983) la educación es una de las principales inversiones de las personas, pues eleva su potencial productivo. Es por ello que los mercados tienden a ofrecer mayores recompensas a quienes posean más valores de esta clase de capital, lo cual se traduce en mayor seguridad laboral para los más educados, porque los mercados presionan a los empleadores por ofrecerles las mejores condiciones de trabajo, como elevados salarios y contratos permanentes. Debido a que la principal inversión de los empleadores para elevar la productividad de su personal se encuentra en la capacitación que éste adquiere en el acto mismo de

estar trabajando *on de job training*, dichos empleadores entran en competencia por captar a las personas más educadas, dadas sus mayores capacidades para interpretar información relevante en las labores cotidianas; y una vez avanzado este proceso de “capacitación en el trabajo”, las nuevas habilidades adquiridas se convierten a su vez en una cualidad que refuerza el valor del antecedente educativo de los mismos trabajadores. Así, dadas las regulaciones que impiden mantener indefinidamente la temporalidad de todos los trabajadores en una empresa, el empleador preferirá otorgar las mejores condiciones de trabajo a aquellos con el mejor antecedente de Capital Humano.

La aproximación segmentalista (Doeringer y Piore, 1985; Gordon, Edwards y Reich, 1986), sostiene que no todas las diferenciaciones al interior de los mercados son debidas a las decisiones de los trabajadores sobre sus inversiones en educación, ya que las estructuras socioculturales que permean a los mercados tienden a imponerse sobre las decisiones individuales, de modo que las diferenciaciones prevalecerán a pesar de que existan grupos de trabajadores con similares posesiones de capital humano. Este parece ser el fenómeno manifiesto en las brechas de género referentes a la (in)seguridad laboral.

## **2. Escolaridad y contratación estable**

La tabla y la gráfica 1 muestran que en el 2006, de acuerdo con lo predicho por la teoría del Capital Humano (Becker, 1983), a medida que las personas adquieren mayor escolaridad, su probabilidad de lograr una contratación estable se eleva considerablemente, independientemente del género y del grupo de edad al que pertenecen. Por ejemplo, la diferencia en probabilidad entre quienes no tienen educación básica y quienes han logrado la educación superior, teniendo entre 25 y 64 años de edad, fue de 39% entre los hombres y de casi 54% entre las mujeres.

Conviene precisar que esta notoria diferencia favorable a las mujeres es resultado, únicamente, de las ventajas relativas que el mercado ofrece a aquellas que tienen instrucción media superior o superior, porque las que no tienen educación básica o sólo han logrado ese nivel,

registraron probabilidades inferiores a la de sus contrapartes masculinas, de 3 y 5% respectivamente.

Otra manera de exponer las brechas resaltadas antes, es señalando que si bien los mercados laborales distribuyen la seguridad en el empleo entre los trabajadores de modo que premian más a quienes tienen mayor escolaridad, existen notorias diferencias de género que son favorables a los hombres o a las mujeres, dependiendo de los niveles de escolaridad alcanzados. Cuando se tiene escolaridad básica o inferior, la ventaja es para los hombres, pero cuando se ha logrado el nivel básico o superior, las diferencias de género se revierten favoreciendo a las mujeres.

La regularidad de este fenómeno requiere ser verificada replicando el indicador para varios años anteriores. Asimismo, la exploración de los factores que lo explican amerita mayor investigación. Por lo pronto es posible avanzar varias explicaciones. La teoría permite conjeturar que esta dinámica de los mercados se debe a varias razones:

- a) Probablemente las mujeres participantes en los mercados con escolaridades medias o mayores son más proclives que sus similares del sexo opuesto, dadas las inercias culturales, a tener aptitudes y comportamientos favorables para la productividad de las empresas, como mayor puntualidad y aceptación de la autoridad, y menor rotación voluntaria.
- b) Es probable que las mujeres más escolarizadas tengan un umbral de condiciones de trabajo más elevado que el de los hombres, debido a que pueden resistir periodos de inactividad más largos.
- c) Los hombres con escolaridades inferiores tienen ventajas sobre su contraparte femenina porque son impulsados a una inserción más temprana al medio laboral, debida a las presiones culturales por ser el principal sostén de los hogares
- d) Además, estos mismos hombres quizás tiendan a insertarse en mercados más formales que las mujeres con similar escolaridad.

### 3. Características del indicador

El estadístico señalado cumple suficientemente con los requisitos para que pueda ser considerado como un “buen” indicador:

Es *válido y confiable* porque da cuenta clara de lo que pretende mostrar. Aprovecha la pregunta de la ENOE que indaga si los trabajadores cuentan con un contrato escrito y si éste es de base, planta o por tiempo indefinido (Ver ficha técnica en el Anexo). Ésta es la forma de contrato más estable en el mercado de trabajo, pues da la posibilidad de continuar ligado al mismo empleador indefinidamente. De hecho, los avances de la OIT privilegian esta clase de contratación para dar cuenta de la *seguridad en el empleo*, que es una de las dimensiones de la *seguridad laboral* concebida por dicha institución (Standing, 1999).

El indicador puede ser desagregado por entidad federativa, pero aún no se encuentra en otros sistemas de indicadores educativos, lo cual afecta su *comparabilidad internacional*; sin embargo, la *red B* del proyecto INES (International Indicators of Systems) de la OCDE, aunque por el momento se encuentra más ocupada en el desarrollo de indicadores sobre resultados sociales de la educación, toda vez que ya logró avances sustanciales en la consolidación de indicadores sobre participación de la fuerza de trabajo y retornos salariales de la educación, permanece interesada en propuestas de nuevos indicadores sobre el impacto que tiene la educación en la vida laboral de las personas, lo cual abre la posibilidad de que en el futuro este indicador pueda ser incorporado a la publicación *Education at a Glance* (OCDE, 2006). Es factible su construcción para la mayoría de los países, dado que involucra un ítem obligado en los instrumentos para la captación de información laboral.

Su *actualidad* está garantizada mientras sobreviva la idea de que es mejor para los trabajadores tener un contrato definitivo. No se prevé que el valor socialmente otorgado a esta clase de contrato vaya a cambiar en el mediano plazo. Ciertamente, la expectativa generada durante la era del Estado Social de tener un trabajo estable ha venido cambiando desde los años 1980's, pero aún se aspira fuertemente a los empleos seguros.

Es *útil* porque su interpretación contribuye a una visión más completa de la relación escolaridad-seguridad laboral, enriquecida con la información proveniente de otros indicadores ya consolidados dentro del sistema de indicadores educativos (Tasas de ocupación, de desempleo y salarial por nivel educativo), que también dan cuenta del impacto que tiene la educación en la situación laboral de los trabajadores.

#### **4. Conclusiones**

Pensamos que es factible la inclusión de este indicador, *Estabilidad de la contratación laboral según nivel educativo*, en el conjunto de los que enfocan el impacto de la educación a largo plazo en la vida laboral de las personas. Cumple con las características técnicas y prácticas de todo buen indicador. Sólo resta la opinión de los académicos, expertos y los usuarios potenciales. Este documento abre la discusión en este sentido, además de aportar una serie de interrogantes centrales para una mejor comprensión de la relación entre escolaridad y trabajo.

## Anexo

<b>Nombre del Indicador:</b> Estabilidad de la contratación laboral según nivel educativo	
<b>Fórmula de cálculo:</b> $\frac{PO_{ge,niv}^{ce}}{PO_{ge,niv}} \times 100$ <p> <i>PO<sub>ge,niv</sub><sup>ce</sup></i> Población ocupada* con contrato estable <i>ce</i>, en el nivel educativo <i>niv</i> y grupo de edad <i>ge</i>.  <i>PO<sub>ge,niv</sub></i> Población ocupada total en el nivel educativo <i>niv</i> y grupo de edad <i>ge</i>.  <i>niv</i> Nivel educativo**: sin básica, básica, media superior y superior.  <i>ge</i> Grupos de edad: 25-64, 25-44, y 45-64  <i>ce</i> Contratación estable: Contrato de base, planta o por tiempo indefinido.         </p>	<b>Definición:</b> Porcentaje de la población ocupada, en grupos de edad seleccionados, con contrato de base, planta o por tiempo indefinido, según grupo de edad y nivel educativo alcanzado.
<b>Desagregación (desgloses):</b> Entidad Federativa, sexo y grupo de edad (25-64, 25-44 y 45-64 años) cuando la fuente lo permite.	<b>Interpretación:</b> Relaciona la escolaridad con la posibilidad de tener estabilidad contractual, siendo que se pertenece a una cierta cohorte de edad. Se parte de los supuestos que la mayor parte de las personas entre los 25 y 64 años de edad se encuentra trabajando; y que quienes cursaron licenciatura, a los 25 años ya la habrán concluido. Así, se trataría de personas cuyas actividades cotidianas se encuentran delimitadas por su participación dentro de la población ocupada.
<b>Fuente:</b> INEE, estimaciones basadas en los microdatos de la <i>Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo</i> , 2º trimestre, INEGI.	<b>Utilidad:</b> Es un indicador que ayuda a observar el impacto de la escolaridad en las condiciones laborales de las personas.
<b>Notas:</b> *La población ocupada está formada por aquellas personas que durante la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica: trabajando por lo menos una hora o un día de manera independiente o subordinada, con o sin remuneración; ausente temporalmente de su trabajo sin interrumpir el vínculo laboral. **Los niveles educativos se consideran como sigue: <i>sin básica</i> (ningún nivel, preprimaria, primaria, secundaria incompleta, y normal o técnica con antecedente de primaria y menos de tres años estudiados en esas modalidades); <i>básica</i> (secundaria completa, medio superior incompleto, y normal o técnica con antecedente de secundaria y menos de tres años estudiados en esas modalidades); <i>media superior</i> (bachillerato completo, licenciatura incompleta, normal o técnica con antecedente de secundaria y tres años o más estudiados en esas modalidades, y normal o técnica con antecedente medio superior y menos de cuatro años estudiados en esas modalidades); <i>superior</i> (licenciatura completa, posgrado, y normal o técnica con antecedente medio superior y cuatro años o más estudiados en esas modalidades).	

## **Bibliografía**

- Becker, Gary S. (1983). *El capital human*, Madrid: Alianza Editorial.
- Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (2006). *l'état de l'École*. No. 16, octubre, Francia: Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
- Doeringer, Peter y Piore, Michael (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Gordon, David; Edwards, Richard y Reich, Michael (1986). *Trabajo Segmentado, Trabajadores divididos*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Hernández, Juan Manuel (2007). *Inseguridad laboral en el mercado de trabajo docente. Un análisis comparado de los mercados público y privado del nivel primaria en México, 1996-2001*. (tesis doctoral), México: Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa.
- INEE (2006). *La calidad de la educación básica en México, 2006*. México: autor.
- Instituto de Evaluación (2006). *Sistema estatal de indicadores de la educación, 2006*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- National Center for Education Statistics (2006). *The Condition of Education 2006*. Washington, DC: U.S. Department of Education.
- OCDE (2006). *Education at a Glance. OECD Indicators 2006*. Paris: autor.
- Robles, et al (2006a). *Panorama educativo de México 2006*. México: INEE.
- Robles, et al (2006b). *Panorama educativo de México 2005*. México: INEE.
- SEP-INEE (2006). *Plan de Desarrollo del Sistema Nacional de Indicadores Educativos 2007-2014*. México: autor.
- Standing, Guy (1999). *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*. Londres: Pelgrave Macmillan Press.

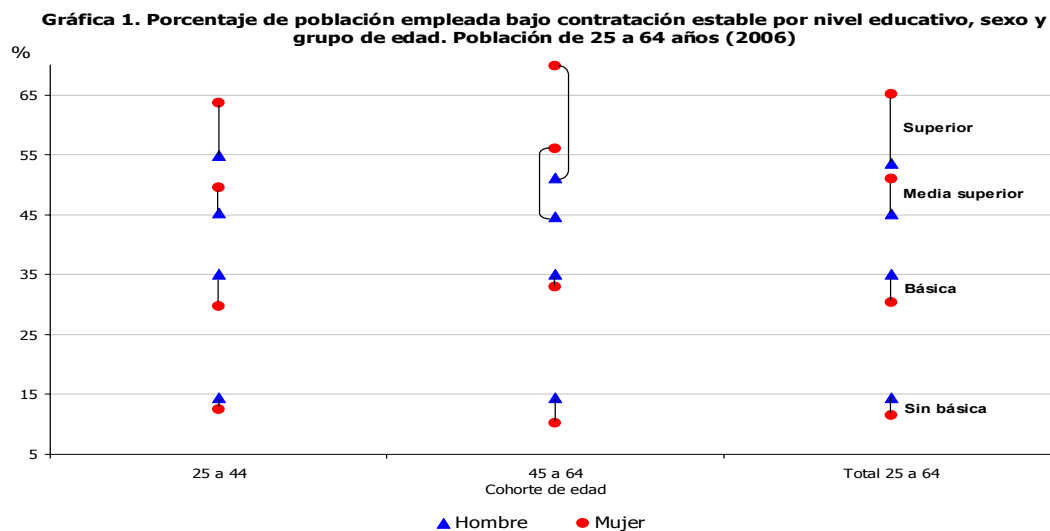


## Tablas y gráficas

**Tabla 1. Población empleada bajo contratación estable (%) por nivel educativo, sexo y grupo de edad. Población de 25 a 64 años de edad (2006)**

Nivel educativo	Grupo de edad y sexo					
	25-44		45-64		Total 25-64	
	H	M	H	M	H	M
Sin básica	14.46	12.50	14.50	10.20	14.48	11.47
Básica	35.05	29.69	35.06	32.92	35.05	30.37
Media superior	45.34	49.52	44.58	56.10	45.17	51.02
Superior	54.81	63.70	51.12	69.88	53.54	65.05
<b>Total</b>	<b>32.60</b>	<b>35.08</b>	<b>26.00</b>	<b>27.52</b>	<b>30.26</b>	<b>32.74</b>

Elaboración propia a partir de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, 2º trimestre, 2006, INEGI.



Elaboración propia a partir de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, 2º trimestre de 2006, INEGI.