



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

DOCTORADO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

**DESIGUALDAD SOCIAL EN BOGOTA: ESTRATIFICACIÓN SOCIO
OCUPACIONAL Y MOVILIDAD EDUCATIVA INTERGENERACIONAL,
POR CLASE Y GENERO EN 2003 Y 2017**

Requisito parcial para optar al título de
**DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA**

2022

ESTUDIANTE: ESTEBAN ARNOLDO NINA BALTAZAR

DIRECTOR DE LA TESIS: JAIME RAMIREZ MORENO

DEDICATORIA

A mis amados hijos, Elisa María, David Andrés y Juan Esteban

AGRADECIMIENTOS

Gratitud a mi director de tesis Jaime Ramírez Moreno por su acompañamiento académico

Gratitud a mis “Amigos en el Señor” de la Compañía de Jesús de Bolivia y Colombia

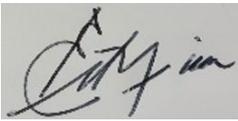
Gratitud a Viviana por su apoyo y comprensión generosa en el tiempo del doctorado

Gratitud a mis compañeros de la Misión Social del Departamento Nacional de Planeación

Gratitud al Proyecto de Investigación Pobreza, Deuda Social y Política Social, en especial a Jaime,
Nicolás y Karla por su apoyo y enseñanzas

Gratitud a la Dra. Amada Pérez y la Dra. Diana Santana del doctorado por su comprensión y apoyo

Yo, Esteban Arnoldo Nina Baltazar, declaro que esta tesis, elaborada como requisito parcial para obtener el título de DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS de la Pontificia Universidad Javeriana es de mi entera autoría, excepto en donde se indique lo contrario. Este documento no ha sido sometido para su calificación en ninguna otra institución académica.

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'Esteban' followed by a stylized 'Nina Baltazar'.

Firma

Esteban Arnoldo Nina Baltazar

15 de marzo de 2022

INDICE

INTRODUCCION	8
Lista de gráficas	16
Lista de cuadros	19
CAPITULO 1. TEORÍAS DE ESTRATIFICACION SOCIAL, CLASES SOCIALES, MOVILIDAD SOCIAL Y DESIGUALDAD	24
1.1. Teorías clásicas de estratificación de clases	25
1.1.1. Teoría de estratificación de clases sociales de Karl Marx	27
1.1.2. Teoría de estratificación de clases sociales de Max Weber	31
1.2 Enfoque y esquema de estructura de clases sociales de Erick Olin Wright	36
1.3 Enfoque y esquema de construcción de estratificación de clases en John Goldthorpe	47
1.4 Teorías de movilidad social	51
1.4.1. Teoría liberal-funcionalistas	53
1.4.2 Teoría de la proletarización	58
1.4.3. Teoría de la reproducción social y de la “correspondencia”: la inmovilidad como norma	62
1.5. Enfoques de desigualdad educativa	67
1.5.1 Teoría de la reproducción social y capital cultural de Pierre Bourdieu	67
1.5.2 Movilidad educativa intergeneracional y desigualdad educativa	72
1.5.3 El modelo de movilidad social intergeneracional correlacionado con la desigualdad educativa	
1.6 Teoría de las capacidades humanas, condiciones de vida e ingreso mínimo vital	79
1.6.1 Ingreso mínimo vital como un derecho fundamental	84
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA DE LA APROXIMACIÓN EMPÍRICA A LA ESTRATIFICACIÓN SOCIO OCUPACIONAL, CLASES SOCIALES Y MOVILIDAD EDUCATIVA INTERGENERACIONAL	90
2.1. Enfoques metodológicos para la estratificación social y movilidad intergeneracional	90

2.1.1. Enfoque de movilidad social ocupacional y educativa con matrices de transición	91
2.1.2. Enfoque de estratificación socioeconómica y movilidad social	96
2.1.3. Enfoque común de clasificación de clases sociales: John Goldthorpe	98
2.1.4 Enfoque de construcción de estructura de clases sociales para Colombia	101
2.1.5 Construcción de estratos y clases sociales desde el esquema EGP	104
2.2. Clasificación internacional de ocupaciones y situación de empleo en la encuesta de hogares del DANE	106
2.2.1. Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)	107
2.2.2. Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC)	108
2.3 Construcción de estratos socio ocupacionales y clases sociales para Bogotá con la Encuesta Nacional de Calidad de Vida de 2003 y la Encuesta multipropósito de Bogotá 2017 del DANE	109
2.4 Metodología para la estimación de la movilidad educativa intergeneracional por tipo de estrato, clase y género	115
2.4.1. Matrices de Transición y probabilidades condicionadas	116
2.4.2 Indicadores de movilidad ascendente, descendente y herencia o inmovilidad	119
2.4.3. Índice de movilidad de Shorrocks	121
2.4.5. Tablas de contingencia y probabilidad condicionada	121
2.4.6 Indicadores de desigualdad económica	123
2.4.7 Indicadores de desigualdad de género	125
CAPÍTULO 3. ESTRATIFICACIÓN SOCIAL Y DESIGUALDAD EN LA RELACIÓN CLASES SOCIALES Y GÉNERO EN BOGOTA 2003 y 2017	127
3.1. Estratificación socio ocupacional y clases sociales en Bogotá 2003 y 2017	130
3.2. Estratificación socio ocupacional y nivel educativo en la relación clase y género	139
3.3. Caracterización de las condiciones de vida de los estratos socio ocupacionales de Bogotá: ¿cómo está cada estrato por clase y género?	146

3.4 Contrastando la estratificación socio ocupacional con la segregación espacial urbana y desigualdad territorial	159
--	-----

CAPÍTULO 4. MOVILIDAD EDUCATIVA INTERGENERACIONAL EN BOGOTÁ EN RELACION CON CLASE Y GÉNERO 2003 Y 2017:¿QUIÉN TIENE QUÉ Y POR QUÉ?165

4.1 ¿Hay cambio social en la distribución del logro educativo según la estratificación socio ocupacional de Bogotá en 2003 y 2017?	165
4.2 ¿Cuánto es la magnitud del cambio educativo intergeneracional por clase y género?	176
4.3 ¿Qué características tiene la movilidad educativa intergeneracional de Bogotá por cada estrato de la clase social y género?	181
4.4. ¿Cómo es la herencia educativa, la movilidad ascendente y descendente en la matriz de transición de educación intergeneracional de Bogotá en 2003 y 2017?	194
4.5 Índice de movilidad de Shorocks por clase y género 2003 y 2017	203
4.6 ¿Cómo influyen la educación del padre o de la madre en el logro educativo de los hijos?	204
4.7 ¿Cómo será el desempeño educativo en la siguiente generación de hijos e hijas jóvenes?	213
4.8. Análisis e interpretación de resultados: contraste entre percepción subjetiva y estimaciones sobre desigualdad y estratificación social	226
CONCLUSIONES	233
BIBLIOGRAFIA	241
ANEXO A	256

INTRODUCCION

Bogotá es la ciudad capital de Colombia que tiene 8,1 millones de habitantes, es la mayor población urbana del país, equivalente al 17 % de la población total según el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2018, aporta el 26 % del Producto Interno Bruto nacional y tiene los mejores indicadores sociales en comparación con los departamentos y ciudades de Colombia, según el Departamento Nacional Administrativo de Estadística (DANE, 2017 y 2019). Se destaca porque en cinco décadas ha reducido la pobreza hasta el 4% medido por el indicador de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) que valora la calidad de la vivienda y su entorno. Por su parte, el indicador de pobreza por ingresos (línea de pobreza monetaria) disminuyó al 11,6 % en las últimas dos décadas (DANE, 2017) y en el nuevo indicador de pobreza multidimensional (IPM) también ha sido reducido a un dígito: 5 %, como un posible resultado del aumento de la oferta de bienes y servicios en educación, salud, seguridad social, transporte y vivienda, entre otros.

Sin embargo, Bogotá no ha reducido la desigualdad y en las últimas tres décadas ha mantenido el coeficiente de Gini cerca de 0,50 (DANE, 2019). Otros indicadores como el coeficiente de Theil, que descompone la desigualdad por efectos intra e inter región, estiman que el 75 % de la desigualdad se debe al componente intra región y el 25 % a diferencias entre las regiones. Es decir que la desigualdad al interior de Bogotá contribuye a la mayor desigualdad en el país. Entonces, cualquier preocupación por la desigualdad, en sus múltiples manifestaciones resulta muy relevante y en especial sus formas y transformaciones a través del tiempo.

La desigualdad puede estar asociada a la estratificación socioeconómica medida por medio de varios indicadores como los de pobreza, necesidades básicas insatisfechas (NBI) y línea de pobreza (LP), denominados dualistas porque segmentan la población en dos grandes grupos: población pobre y población no pobre. Los más recientes indicadores como índice multidimensional de pobreza (IPM) y el índice de SISBEN identifican y segmentan al grupo de los pobres en tres subgrupos: pobreza extrema, pobreza y grupo vulnerable, pero dejan de lado la identificación de las diferencias entre los no pobres. Todavía se usan indicadores muy convencionales como la estratificación socioeconómica de la vivienda por cuanto es usado principalmente para asignar tarifas e impuestos cruzados de servicios públicos domiciliarios

de energía, acueducto, alcantarillado y recolección de basuras, en donde se construyen seis estratos relacionados con las características de las manzanas donde está ubicada la vivienda, dejando por fuera los atributos de las personas y grupos sociales.

El presente trabajo de investigación tiene el propósito de aproximarse a la desigualdad social desde un enfoque amplio que combina la estratificación socio ocupacional, las clases sociales y la movilidad educativa intergeneracional. En consecuencia, la pregunta de investigación que guía el trabajo está constituida por la forma en que se distribuyen los mecanismos de apropiación social de los bienes materiales y la riqueza en la sociedad que pueden representarse en las condiciones de vida y bienestar en los individuos y grupos y se guiara por las siguientes preguntas: ¿Quién se beneficia de los procesos de apropiación social y cómo se manifiestan los mecanismos de estratificación socio ocupacional y movilidad educativa intergeneracional en Bogotá?

Por tanto, el propósito general que guía la investigación consiste en la construcción de un esquema de estratificación socio ocupacional para Bogotá con el fin de determinar y comprender el grado de movilidad educativa intergeneracional en la interrelación entre clase social y género en los años 2003 y 2017.

Los objetivos específicos:

- Relacionar la estratificación socio ocupacional con las clases sociales de la ciudad de Bogotá.
- Determinar el grado de desigualdad social y la dinámica de la estratificación socio ocupacional por clase y género de la ciudad de Bogotá en 2003 y 2017.
- Estimar la movilidad educacional intergeneracional, entre el origen social de los padres y el destino de los hijos, de la ciudad de Bogotá en 2003 y 2017.
- Interpretar los resultados de las probabilidades condicionales de las matrices de transición para cada estrato en términos de movilidad ascendente, descendente y herencia en la transmisión intergeneracional de la educación por clase y género.
- Estimar la ubicación residencial y segregación espacial de los estratos ocupacionales y clases sociales en las veinte localidades de Bogotá.

Los enfoques que guían la construcción de las formas de apropiación social y la estratificación laboral de la población ocupada de Bogotá se fundamentan en varias teorías. Por un lado, algunos antecedentes conceptuales provienen de las teorías clásicas de la estratificación social, en primer lugar, la teoría de Karl Marx que aporta el concepto de clases sociales y la importancia de la dimensión económica y material en su definición como una relación entre el capital y el trabajo asalariado a lo largo de la acumulación y distribución de la riqueza a través del tiempo. También se retoman las teorías sociológicas de Max Weber, quien, además de ratificar la importancia de la dimensión económica en la definición de las clases sociales, propone un planteamiento multidimensional, agregando la dimensión social y cultural del estatus, así como la dimensión política del poder y la jerarquía social que ocupan los distintos estamentos sociales. Reconoce a la burocracia como una clase social emergente y a aquellas capas sociales que al interior de la empresa adquieren poder y capacidad de decisión sobre otras jerarquías sociales en las sociedades industrializadas de occidente en donde la apropiación de los bienes de organización les otorga poder y autoridad en la sociedad.

Con base en los enfoques contemporáneos de estratificación social, se destacan aquellos que realizaron aproximaciones empíricas o cuantitativas a la estratificación de clases sociales, como son los del enfoque neomarxista de Erick Olin Wright, quien desarrolló la categorización de la clase capitalista y proletaria y en medio de esta polarización la existencia de clases contradictorias, las denominadas de “cuello blanco” u oficinistas que no pertenecen ni a la burguesía ni al proletariado, y pueden ser clasificadas por su grado de cualificación y jerarquía laboral a la hora de apropiarse de los bienes de organización. De igual forma están el enfoque de la escuela de Nuffield de Oxford con su representante neoweberiano John Goldthorpe, quien propone categorías de ocupación y posición social para la estratificación. Desde esta perspectiva, no solo se toma en cuenta la dimensión económica, representada en la propiedad de los medios de producción, como los dueños y empleadores de empresas grandes y medianas, sino la jerarquía social en las organizaciones empresariales industriales y de los asalariados del estado burocrático, aportando nuevos criterios de estratificación socio ocupacional. Goldthorpe, es reconocido por sus estudios empíricos, donde ha comparado países industrializados a partir de la construcción de clases sociales y estratos basados en

encuestas a hogares, conocido como el proyecto: Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations (CASMIN).

Con la fundamentación metodológica de Wright y Goldthorpe, y tomando en cuenta investigaciones latinoamericanas que utilizaron dichos esquemas de estratificación de clases sociales como las realizadas pioneramente por Gino Germani en la ciudad de Buenos Aires, Florence Torche en Chile, Consuelo Uribe Mallarino y Jaime Ramírez en Colombia, recientemente Oscar Fresneda también de Colombia y Marinho y Quiroz de la CEPAL de México. En el presente trabajo se aplicó una metodología de construcción de una estratificación socio ocupacional del enfoque de John Goldthorpe (1980 y 1993) para la población ocupada de Bogotá que se encuentra registrada en las encuestas del DANE, Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ENCV) 2003 y Encuesta Multipropósito de Bogotá (EMB) 2017, representativas por localidades. Como resultado se obtuvieron once estratos socio ocupacionales que se clasifican en tres clases sociales. Las categorías socio ocupacionales están más relacionadas con el enfoque neo Weberiano de Goldthorpe y los agrupamientos en clases sociales están mejor relacionados con las categorías de capital y trabajo del enfoque neomarxista.

Cuadro 1. Estratificación socio ocupacional para la población de Bogotá

Clase	Estratos socio ocupacionales
Clase de servicio o clase superior	Estrato de empleadores de grandes y medianas empresas
	Estrato de directores y gerentes
Clase intermedia	Estrato de profesionales y técnicos
	Estrato de empleadores pequeños o pequeña burguesía
Clase trabajadora	Estrato de trabajadores independientes o por cuenta propia
	Estrato de empleados de apoyo a la administración, artesanos y operadores
	Estrato de los trabajadores de servicios personales, comercio y vendedores
	Estrato de trabajadores de su propia finca y trabajadores calificados agrícolas
	Estrato de jornaleros y peones
	Estrato de trabajadores domésticos
	Estrato de trabajadores sin remuneración

Fuente: *Elaboración propia basado en el esquema de Goldthorpe (1993)*

Esta estratificación socio ocupacional en Bogotá arrojó el primer resultado de investigación que concluye: el mercado laboral y las dotaciones socioeconómicas iniciales reflejan una estratificación socio ocupacional desigual en Bogotá y esta, a su vez, contribuye a una estructura social desigual en las posiciones en la sociedad y en la estructura organizacional de las firmas en posiciones ocupacionales diferenciadas. Por tanto, la estructura social de Bogotá es desigual porque hay un acceso desigual a las oportunidades del mercado laboral, a las posiciones ocupacionales y de acceso a capital, salarios, bienes de organización y dirección, bienes y servicios públicos y dotaciones urbanas que se van internalizando en posiciones sociales que pueden individualizarse y organizarse en una suerte de categorías de orden económico y posición social muy diferenciada al interior de la ciudad. La estructura social bogotana beneficia en gran medida a la clase de servicio o clase superior y a la clase intermedia, y solamente da beneficios moderados y exiguos a la clase trabajadora.

Sobre la indagación acerca de si esta estructura social y estratificación socio ocupacional es estática o dinámica en el periodo de análisis 2003 y 2017, correspondiente a la primera y la más reciente encuesta representativa por localidades, se verifica un cambio significativo, aunque moderado, en el aumento de la participación de la clase intermedia, pero también, la reducción, en la misma proporción, de la participación de clase trabajadora en la estratificación socio ocupacional de Bogotá. Los beneficios y privilegios de la estratificación operan en función de la jerarquía social entre los estratos y clases sociales, sobre el control de los medios de producción o capital, el control financiero y sobre los trabajadores, lo que determina el acceso a tres apalancamientos: condiciones socioeconómicas iniciales de la familia, oportunidades del mercado laboral y oportunidades del Estado, como la expansión educativa.

Al identificar a los beneficiarios o ganadores de la estratificación social, es evidente que son quienes pertenecen a la clase de servicio o superior, porque accede a las mejores posiciones ocupacionales, de estatus social y bienes y servicios. Los estratos de la clase intermedia, al no contar con dotaciones económicas en la familia, aprovecharon las oportunidades de la expansión educativa para cualificarse, siendo ésta la única posibilidad para acceder a la ubicación laboral proporcional a su cualificación y a una posición social. Por su parte, la clase trabajadora no cuenta con la misma suerte, además de bajas dotaciones

iniciales en sus condiciones socioeconómicas, en sus hogares tuvieron escasas oportunidades para ingresar al mercado laboral, obteniendo empleos de salarios bajos, baja proporción de beneficios de la expansión educativa y escaso estatus social.

La segunda parte de la investigación consistió en estudiar la relación entre la estratificación socio ocupacional y la movilidad intergeneracional. Se indagó en la movilidad educativa intergeneracional con base en la información de las preguntas retrospectivas contenidas en la ENCV 2003 y la EMB 2017 que dan cuenta del nivel educativo de los padres del jefe de hogar encuestado. Mediante los métodos de movilidad intergeneracional se estimaron las probabilidades condicionadas de las matrices de transición de la mencionada relación (entre la educación de los padres e hijos) para cada estrato socio ocupacional desde un análisis interrelacional de clase social y género.

Gracias al enfoque de la relación entre clase y género en la estratificación socio ocupacional, se llegó a un hallazgo de tipo emergente: se descubrió una tendencia progresiva de empoderamiento de las mujeres asalariadas y educadas en los estratos de la clase de servicio o superior y la clase intermedia, evidenciando una participación en mayor proporción que los hombres en las posiciones ocupacionales de mayor jerarquía social, salario y calificación. Hay indicios de que este logro educativo y ubicación laboral cualificada de mayores ingresos salariales y estatus es la consecuencia de la capacidad de agencia que potenció la combinación de las ventajas de la posición socioeconómica de sus padres y la expansión educativa tanto del sector público y como del privado.

Otro hallazgo relevante es que la desigualdad en la estratificación socio ocupacional se refleja en la ocupación del espacio urbano, generando privilegios o beneficios y al mismo tiempo segregación espacial. Los estratos de la clase social de servicio o superior ocupan los mejores barrios, que están ubicados en las localidades nororientales y noroccidentales, en los estratos socioeconómicos 4, 5 y 6; la clase intermedia se ubica en los estratos 3 y 4 distribuidos en todas las localidades de la ciudad; y los estratos de la clase trabajadora se ubican especialmente en las localidades del sur oriente y sur occidente, en los estratos 1, 2 y 3. Esta distribución de los estratos socio ocupacionales y clases sociales en el espacio urbano es una evidencia de la segregación espacial y exclusión social.

El último hallazgo identificado se desprende de combinar las estimaciones cuantitativas y objetivas de la estratificación socio ocupacional con las percepciones subjetivas de la gente frente a la desigualdad. Son importantes las percepciones de las personas porque estas influyen en las decisiones relacionadas con sus proyectos de vida y las trayectorias laborales. Desde esta perspectiva, la clase trabajadora percibe que vive en una sociedad bogotana con un nivel alto de desigualdad y que en el futuro esa desigualdad se mantendrá porque se enfrentan a barreras para acceder a oportunidades sociales como la educación superior, de calidad y gratuita, así como a empleos estables y bien remunerados, por tanto ajusta sus expectativas a lo que, dadas las condiciones, consideran un panorama realista, como si repitieran la frase de la fábula de “las uvas están verdes”. Así, el horizonte de expectativas de la clase trabajadora no se encamina a salir de la pobreza.

El documento de esta investigación se compone de cuatro capítulos. En el primer capítulo se presentarán algunos antecedentes conceptuales en las teorías clásicas de estratificación social de Karl Marx y Max Weber, y las teorías contemporáneas sobre estratificación social y clases sociales como las de Erick Olin Wright y John Goldthorpe. Todas ellas son el marco conceptual que sustentará la construcción de la estratificación social en Bogotá. En la segunda parte de este capítulo, se presentarán las teorías de movilidad social y desigualdad educativa, que se derivan de la estratificación social. Se estudia la perspectiva de varios autores y autoras que permitirán sostener la interpretación de las estimaciones de movilidad educativa intergeneracional en Bogotá. Por último, se abordarán las teorías de las capacidades humanas, de agencia, e ingreso mínimo vital desde el enfoque Amartya Sen y Martha Nussbaum, lo cual servirá de base para las propuestas contra la desigualdad social.

El segundo capítulo de la investigación presenta la metodología de investigación cuantitativa y el proceso de construcción de la estratificación socio ocupacional y de clases sociales, junto con los métodos de estimación de la movilidad educativa intergeneracional, los mismos que se fundamentaron en componentes teóricos y empíricos. Esta parte se apoya en la estructura de las encuestas de hogares que estableció las clasificaciones internacionales, promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para asignar el nivel ocupacional, rama y actividad económica de cada encuestado. Dichas clasificaciones están contenidas en el módulo de “Fuerza Laboral” y en las preguntas intergeneracionales del

módulo “Educación”, ambos en la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2003 y en la Encuesta Multipropósito de Bogotá 2017, realizadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de Colombia.

El tercer apartado de la investigación contiene las estimaciones de una aproximación de estratificación socio ocupacional aplicada a la población de ocupados de la ciudad de Bogotá en los años 2003 y 2017, con representatividad de las 20 localidades del distrito. Esta propuesta es una aproximación a la estructura laboral jerarquizada o segmentada que tiene la sociedad bogotana y su dinámica por estratos, clases sociales y género. Esquema de estratificación social que fue aplicado a las encuestas de Bogotá para los años 2003 y 2017, y que dio como resultado las conformaciones de estratos socio ocupacionales y clases sociales para la población ocupada de Bogotá, junto con las respectivas estimaciones en términos absolutos y relativos, incluyendo la diferenciación por clase y género.

El cuarto capítulo contiene las estimaciones sobre la movilidad educacional intergeneracional en Bogotá en la relación con la intersección clase y género en 2003 y 2017. Se presentarán los resultados cuantitativos de la aplicación de los conceptos, categorías e indicadores de la movilidad educacional intergeneracional para cada uno de los estratos de la estratificación socio ocupacional de la población bogotana ocupada desde la perspectiva de clase y género. Todo lo anterior pretende responder preguntas como: ¿hay movilidad ascendente o inmovilidad educativa intergeneracional en la estratificación social? Es decir, ¿hay relación entre el logro educativo de la persona ocupada de cada estrato con el origen social de los padres? Y finalmente, ¿quién tiene qué y por qué en Bogotá? y ¿quién se beneficia, hombres o mujeres, de la movilidad educativa?

LISTA DE GRAFICOS

Gráfica 1.1 *Mapa de clases básico de la sociedad capitalista y las posiciones contradictorias de clase*

Gráfica 1.2 *Pasos globales en la construcción de la tipología de clases de Wright*

Gráfico 1.3 *Logro de status en Carabaña*

Gráfico 1.4 *El modelo de movilidad social intergeneracional*

Cuadro 2.7 *Estratificación socio ocupacionales y clases sociales en esquema de Goldthorpe aplicado a Bogotá*

Gráfico 3.1 *Población ocupada según posición ocupacional, Bogotá. Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE 2003 y 2017*

Gráfico 3.2 *Estructura socio ocupacional según estratos. Bogotá, 2003 y 2017*

Gráfico 3.3 *Estratificación socio ocupacional de Bogotá en tres clases sociales*

Gráfico 3.4 *Participación por clase y género en los estratos socio ocupacionales de Bogotá 2003*

Gráfico 3.5 *Participación por clase y género en los estratos socio ocupacionales de Bogotá 2017*

Gráfico 3.6 *Jefes de hogar ocupados por nivel educativo y género 2003 y 2007*

Gráfico 3.7 *Estratos socio ocupacionales de mujeres jefe por nivel educativo 2017*

Cuadro 3.26 *Estrato socioeconómico de la vivienda según clase y género 2017*

Gráfico 4.1 *Movilidad estructural en la matriz de transición por clase y género, Bogotá 2003*

Gráfico 4.2 *Movilidad estructural en la matriz de transición por clase y género, Bogotá 2017*

Gráfico 4.3 *Balance intergeneracional por clase y género: hombres, Bogotá 2003*

Gráfico 4.4 *Balance intergeneracional por clase y género: mujeres Bogotá 2003*

Gráfico 4.5 *Balance intergeneracional por clase y género: hombres, Bogotá 2017*

Gráfico 4.6 *Balance intergeneracional por clase y género: mujeres Bogotá 2017*

Gráfico 4.7 *Movilidad ascendente por clase y género nivel universitario y postgrado 2003*

Gráfico 4.8 *Movilidad ascendente por clase y género. Nivel universitario y postgrado. 2017*

Gráfico 4.9 *Comparación de las hijas que igualan y no igualan la educación del padre, por estrato y género. Bogotá 2003*

Gráfico 4.10 *Comparación de los hijos que igualan y no igualan la educación del padre, por estrato y género. Bogotá 2003*

Gráfico 4.11 *Comparación de las hijas que igualan y no igualan la educación del padre, por estrato y género. Bogotá 2017*

Gráfico 4.12 *Comparación de los hijos que igualan y no igualan la educación del padre, por estrato y género. Bogotá 2017*

Gráfico 4.13 *Comparación de las hijas que igualan y no igualan la educación de la madre, por estrato y género. Bogotá 2003*

Gráfico 4.14 *Comparación de los hijos que igualan y no igualan la educación de la madre, por estrato y género. Bogotá 2003*

Gráfico 4.15 *Comparación de las hijas que igualan y no igualan la educación de la madre, por estrato y género. Bogotá 2017*

Gráfico 4.16 *Comparación de los hijos que igualan y no igualan la educación de la madre, por estrato y género. Bogotá 2017*

Gráfico 4.17 *Comparación entre 2003 y 2017 de las hijas que igualan la educación del padre, por estrato y género, en Bogotá*

Gráfico 4.18 *Comparación entre 2003 y 2017 de las hijas que igualan la educación de la madre, por estrato y género, en Bogotá*

Gráfico 4.19 *Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de patrón o empleador*

Gráfico 4.20 *Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de director y gerente*

Gráfico 4.21 *Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de profesional y técnico*

Gráfico 4.22 *Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de empleador pequeño*

Gráfico 4.23 *Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de trabajador por cuenta propia*

Gráfico 4.24 *Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de trabajador de apoyo administrativo, artesano y operario*

Gráfico 4.25 *Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de trabajador de servicios de comercio y vendedores*

Gráfico 4.26 *Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de trabajador agrícola y trabajador de su propia finca*

Gráfico 4.27 *Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de jornalero*

Gráfico 4.28 *Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de empleado doméstico*

Gráfico 4.29 *Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de trabajador sin remuneración*

Gráfico 4.30 *Movilidad educativa de tres generaciones en el nivel universitario por clase y género, jefe mujer, Bogotá 2017*

Gráfico 4.31 *Movilidad educativa de tres generaciones en el nivel universitario por clase y género, jefe hombre, Bogotá 2017*

Cuadro 4.28 *Percepción si los ingresos cubren los gastos mínimos por clase y género, 2017*

Cuadro 4.29 *Percepción si se considera pobre por clase y género, 2017*

Cuadro 4.30 *Percepción sobre los medios para conseguir empleo por estrato y género, 2017*

Gráfico 4.32 *Diagramas que describen la estructura social de Bogotá 2012*

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1.1 *Tipología de clases en Weber*

Cuadro 1.2 *Perspectiva marxista y weberiana de la estratificación social*

Cuadro 1.3 *Tipología inicial de Wright de la estructura de cuatro clases en el desarrollo del concepto de posiciones de clase contradictoria*

Cuadro 1.4 *Propiedad de bienes, explotación y clase en el capitalismo*

Cuadro 1.5 *Tipología de bienes, explotación y clases*

Cuadro 1. 6. *Tipología de las posiciones de clase en la sociedad capitalista y esquema de clases*

Cuadro 1.7 *Primer esquema de clases de J.H. Goldthorpe*

Cuadro 1.8 *Esquema de clases*

Cuadro 2.1 *Tabla de movilidad ocupacional intergeneracional entre la ocupación de los padres y sus hijos. Total nacional. 1997 (Padres en las columnas e hijos en las filas)*

Cuadro 2.2. *Tabla de movilidad educacional intergeneracional entre la educación de los padres y sus hijos. Total Nacional. 1997.*

Cuadro 2.3 *Tabla de movilidad educacional intergeneracional entre la educación de los padres y sus hijos. Área Urbana. 1997*

Cuadro 2.4. *Tabla de movilidad educacional intergeneracional entre la educación de los padres y sus hijos. Área Rural. 1997*

Cuadro 2. 5 *Posiciones y fracciones de clases sociales según Fresneda (2016)*

Cuadro 2.6 *Esquema de clases de Erikson, Goldthorpe y Protocarrero (EGP) (Marinho y Quiroz, 2018, p. 20)*

Cuadro 2.7 *Estratificación socio ocupacionales y clases sociales en esquema de Goldthorpe aplicado a Bogotá*

Cuadro 3.1 *Ocupados cuenta propia por dominio y clases sociales. 2019. DANE*

Cuadro 3.2 *Estratificación socio ocupacional según estratos. Bogotá 2003 y 2017, DANE*

Cuadro 3.3 *Estratos socio ocupacionales y clases sociales y su evolución Bogotá. 2003 y 2017*

Cuadro 3.4 *Estratos socio ocupacionales por clase social y género Bogotá 2003 y 2017*

Cuadro 3.5 *Jefes de hogar ocupados por nivel educativo y género 2003 y 2007*

Cuadro 3.6 *Estratos socio ocupacionales según nivel educativo, media y máxima. Bogotá 2003 y 2017.*

Cuadro 3.7 *Comparación de estratos socio ocupacionales por nivel educativo, clase y género 2003*

Cuadro 3.8 *Comparación de estratos socio ocupacionales por nivel educativo, clase y género 2017*

Cuadro 3.9 *Nivel de ingreso monetario promedio, máximo y desviación estándar por estrato y género 2003*

Cuadro 3.10 *Nivel de ingreso monetario promedio, máximo y desviación estándar por estrato y género 2017*

Cuadro 3.11 *Indicador de desigualdad económica por clase social y género 2003 y 2017*

Cuadro 3.12 *Acceso al SGSSS, afiliación a salud según régimen, por estrato y género 2003*

Cuadro 3.13 *Acceso al SGSSS, afiliación a salud según régimen, por estrato y género 2017*

Cuadro 3.14 *Acceso al Sistema Pensional por estrato y género 2003*

Cuadro 3.15 *Acceso al Sistema Pensional por estrato y género 2017*

Cuadro 3.16 *Acceso al Sistema Educativo público por estrato y género 2003*

Cuadro 3.17 *Acceso al Sistema Educativo público por estrato y género 2017*

Cuadro 3.18 *Tenencia de la vivienda por estrato y género 2003*

Cuadro 3.19 *Tenencia de la vivienda por estrato y género 2017*

Cuadro 3.20 *Tenencia de la vivienda por estrato y género 2017*

Cuadro 3.21 *Estado civil por estrato y género 2003*

Cuadro 3.22 *Estado civil por estrato y género 2003*

Cuadro 3.23 *Estado civil por estrato y género 2017*

Cuadro 3.24 *Estado civil por estrato y género 2017*

Cuadro 3.25 *Estrato socioeconómico de vivienda según clase y género 2003*

Cuadro 3.26 *Estrato socioeconómico de la vivienda según clase y género 2017*

Cuadro 3.27 *Distribución del lugar de residencia en localidades por estrato ocupacional y género 2017*

Cuadro 3.28 *Distribución del lugar de residencia en localidades por estrato ocupacional y género 2017*

Cuadro 3.29 *Distribución del lugar de residencia en localidades por estrato ocupacional y género 2017*

Cuadro 3.30 *Distribución del lugar de residencia en localidades por estrato ocupacional y género 2017*

Cuadro 3.31 *Distribución del lugar de residencia en localidades por estrato ocupacional y género 2017*

Cuadro 4.1 *Movilidad intergeneracional de los estratos patrón o empleador y director y gerente, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2003*

Cuadro 4.2 *Movilidad intergeneracional de los estratos patrón o empleador y director y gerente, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2017*

Cuadro 4.3 *Movilidad intergeneracional de los estratos profesionales y técnicos y patrón de empresa pequeña, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2003*

Cuadro 4.4 *Movilidad intergeneracional de los estratos profesionales y técnicos y patrón de empresa pequeña, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2017*

Cuadro 4.5 *Movilidad intergeneracional de los estratos trabajador por cuenta propia, trabajador de apoyo y trabajador de servicios y vendedores, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2003*

Cuadro 4.6 *Movilidad intergeneracional de los estratos trabajador independiente, trabajador de apoyo y trabajador de servicios y vendedores, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2017*

Cuadro 4.7 *Movilidad intergeneracional de los estratos trabajador agricultor, asalariado y de su propia finca y del jornalero o peón, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2003*

Cuadro 4.8 *Movilidad intergeneracional de los estratos trabajador agricultor, asalariado y de su propia finca y del jornalero o peón, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2017*

Cuadro 4.9 *Movilidad intergeneracional de los estratos empleado doméstico y trabajador sin remuneración, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2003*

Cuadro 4.10 *Movilidad intergeneracional de los estratos empleado doméstico y trabajador sin remuneración, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2017*

Cuadro 4.11 *Distribución del nivel educativo del hijo (jefe del hogar) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos empleador empresa grande y director y gerente por género. Bogotá 2003*

Cuadro 4.12 *Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de empleador de empresa grande y director y gerente por género. Bogotá 2017*

Cuadro 4.13 *Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de profesional y técnico y empleador pequeño por género. Bogotá 2003.*

Cuadro 4.14 *Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de profesional y técnico y empleador pequeño por género. Bogotá 2017*

Cuadro 4.15 *Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de trabajador de cuenta propia, trabajador de apoyo administrativo y trabajador de comercio y vendedores por género. Bogotá 2003*

Cuadro 4.16 *Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de trabajador de cuenta propia, trabajador de apoyo administrativo y trabajador de comercio y vendedores por género. Bogotá 2017*

Cuadro 4.17 *Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de agricultor y jornalero por género. Bogotá 2003*

Cuadro 4.18 *Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de agricultor y jornalero por género. Bogotá 2017*

Cuadro 4.19 *Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de empleado doméstico y trabajador sin remuneración por género. Bogotá 2003*

Cuadro 4.20 *Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos empleado doméstico y trabajador sin remuneración por género. Bogotá 2017*

Cuadro 4.21 *Comparación de la diagonal o herencia educativa de la matriz de transición por clase y género, 2003*

Cuadro 4.22 *Comparación de la movilidad educativa ascendente (triángulo superior a diagonal) de la matriz de transición por clase y género, 2003*

Cuadro 4.23 *Comparación de la movilidad educativa descendente (triángulo inferior a diagonal) de la matriz de transición por clase y género, 2003*

Cuadro 4.24 *Comparación de la diagonal o herencia educativa de la matriz de transición por clase y género, 2017*

Cuadro 4.25 *Comparación de la movilidad educativa ascendente (triángulo superior a diagonal) de la matriz de transición por clase y género, 2017*

Cuadro 4.26 *Comparación de la movilidad educativa descendente (triángulo inferior a diagonal) de la matriz de transición por clase y género, 2017*

Cuadro 4.27 *Índice de movilidad educativa comparativa por clase y género, 2003 y 2017*

Cuadro 4.28 *Percepción si los ingresos cubren los gastos mínimos por clase y género, 2017*

Cuadro 4.29 *Percepción si se considera pobre por clase y género, 2017*

Cuadro 4.30 *Percepción sobre los medios para conseguir empleo por estrato y género, 2017*

CAPÍTULO 1. TEORÍAS DE ESTRATIFICACIÓN SOCIAL, DE CLASES SOCIALES, MOVILIDAD SOCIAL Y DESIGUALDAD

El propósito de este capítulo es realizar una labor importante para cualquier tipo de investigación, la de clarificar cuál es la base teórica y conceptual fundamental que sustenta tanto el enfoque de la investigación como los conceptos que se van a utilizar en la interpretación de un fenómeno social concreto. En la primera parte, se presentarán de manera general las teorías clásicas sobre estratificación social de Karl Marx y Max Weber y las teorías contemporáneas de estratificación social y su relación con las clases sociales como las de Erick O. Wright y John H. Goldthorpe. Todas ellas como un marco conceptual para sustentar la construcción de la estratificación socio ocupacional de Bogotá. En la segunda parte de este capítulo, se presentará las teorías de movilidad social y desigualdad educativa que se derivan de la estratificación social, desde la perspectiva de varios autores que permitirán sostener la interpretación de las estimaciones de movilidad educativa intergeneracional en Bogotá. Por último, se abordarán las teorías de capacidades humanas, habilidades de agencia, condiciones de vida e ingreso mínimo vital en Amartya Sen y Martha Nussbaum, esto servirá de base para las propuestas contra la desigualdad social.

El marco teórico de la presente investigación se alinea con la aproximación sociológica de estudios de desigualdad social, trascendiendo los frecuentes estudios que reducen el análisis social de la desigualdad en la distribución del ingreso monetario. Según Goldthorpe (2012, p. 46) en el análisis de la desigualdad, los estudios de la economía han centrado su atención en la renta, el ingreso y la riqueza, y quizás también en las desigualdades en el logro educativo al que, por medio de la teoría del capital humano, tratan como un determinante importante del ingreso monetario; en suma, les preocupa la desigualdad en un sentido que se denomina atributivo, porque la renta, la riqueza y la educación son atributos que tiene los individuos en mayor o menor grado. El autor añade que, a diferencia de la ciencia económica, la sociología tiende a analizar la desigualdad en términos de clase social o estatus, por lo que tratan la desigualdad en un sentido *relacional*, es decir, en función de las relaciones sociales en las que los individuos tienen mayor o menor ventaja. Goldthorpe (2012) cita sus estudios (Erikson y Goldthorpe, 1993; Goldthorpe, 2007) para hablar de una perspectiva de análisis distinta, donde la clase llega a definirse por las relaciones sociales en

los mercados de trabajo y las unidades productivas. Surgen de este modo distinciones iniciales entre los empleadores, los trabajadores autónomos o independientes y los empleados; y luego entre los empleados se hacen más distinciones de acuerdo con el tipo de relación con los empleadores que se reflejan en sus contratos de trabajo; entre los empleados asalariados y los empleados de trabajo a destajo o jornaleros.

El sociólogo inglés Anthony Giddens (2000, p. 315) plantea la desigualdad social como un problema de las sociedades contemporáneas, para ello se pregunta: ¿Por qué son más ricos o poderosos algunos grupos que otros en una sociedad?, ¿qué grado de desigualdad hay en las sociedades modernas?, ¿qué probabilidades de alcanzar la cima de la escala económica tiene alguien de origen humilde? Al intentar responder estas preguntas, llegamos al estudio de las desigualdades sociales, que es una de las áreas más importantes del quehacer de las Ciencias Sociales, específicamente de la sociología, porque los recursos materiales a los que tiene acceso la gente determinan en gran parte su vida (Giddens, 2000, p. 237).

Siguiendo con Giddens, él afirma que las desigualdades existen en todos los tipos de sociedad humana. Incluso en la cultura más simple, donde las variaciones de riqueza y propiedad son prácticamente inexistentes, hay desigualdades entre los individuos, entre hombres y mujeres o entre jóvenes y viejos. En este contexto, la sociología contiene teorías que proponen la existencia de una estratificación social para describir las desigualdades. La estratificación puede definirse, según Giddens, como “las desigualdades estructurales que existen entre diferentes grupos de individuos” (2000, p. 315). Resulta útil ver este concepto como los estratos geológicos de las rocas sobre la superficie de la tierra y pensar que las sociedades están compuestas por “estratos” jerarquizados, con los más favorecidos en la cima y los menos privilegiados más cerca de la base (Giddens, 2000, p.315).

En síntesis, el marco de referencia de la estratificación social es adecuado para aproximarse a las jerarquías socio ocupacionales de las sociedades latinoamericanas como la colombiana.

1.1 Teorías clásicas de estratificación de clases

El análisis de clases pretende analizar ciertos aspectos de la realidad social en términos de clase, eso dicen Carabaña y De Francisco en su libro *Teorías contemporáneas*

de las clases sociales (1995). Ellos se preguntan: ¿a qué nos referimos cuando hablamos de una clase social?, ¿a algo que está dado o a algo que se hace a sí mismo en el conflicto?, ¿cómo encontrar criterios de diferenciación de clases que, además de ser empíricamente plausibles, produzcan clasificaciones formalmente adecuadas? Responder estos cuestionamientos es complejo, primero, porque los análisis tendrán características y resultados diferentes de acuerdo al marco teórico desde donde se posicione el investigador. Adicionalmente, parafraseando a los autores, no se tiene la intención de resolver todos los problemas aquí planteados, porque se opta por una aproximación empírica de clases sociales

De Francisco (1995, p.2) afirma que “el concepto de clase es ante todo un concepto clasificatorio, es decir, intenta agrupar a distintos individuos a partir de un conjunto de rasgos comunes, o criterios de unificación de clase”. Por estructura de clase, añade, “estará constituida por distintos grupos separados entre sí según criterios de diferenciación de clase”. De aquí se deriva el problema del análisis de clase, el de encontrar criterios fundamentales de unificación y diferenciación: ¿por qué un grupo de individuos pertenece a una clase y no a otra?, ¿puede un individuo compartir rasgos de distintas clases?, ¿la diferenciación supone también el antagonismo de clase? Son preguntas, dice De Francisco, que se pueden resumir en un esencial y abarcante pregunta, que él mismo responde:

¿cómo se constituye una estructura de clases? Aunque la respuesta a la misma dependerá de la teoría de las clases que estemos manejando, una cosa debe quedar clara, a saber: una estructura de clases, en tanto que sistema clasificatorio, tiene que ser formal y materialmente adecuada. (1995, p. 3)

De Francisco y Carabaña (1995) nos presentan dos grandes teorías de las clases, la marxista y weberiana, que tiene un criterio compartido en la dimensión económica de diferenciación de clase, basado en dotaciones productivas y en el “comportamiento maximizador de mercado” (p.3). El enfoque weberiano sobre la “situación de mercado” postula que es el principio decisivo de diferenciación de clase en las economías donde hay mercado (laboral y de bienes) y autopropiedad individual, en estas economías la clase constituye un principio de estratificación social. De Francisco y Carabaña sostienen que este principio es de tipo consecuencial. Es decir, los weberianos, para detectar la presencia de un rasgo diferenciador de clases son los resultados, las expectativas individuales sobre los resultados probables, obtenidos por los sujetos en su lucha competitiva por las recompensas materiales diferencialmente asignadas por el mercado. Los críticos a este enfoque weberiano,

como De Francisco y Carabaña, consideran que este criterio es poco restrictivo y admite tantas clases como diferenciales de recompensas, aunque empíricamente es más adaptativo y flexible.

En contraste, el enfoque marxista, aun compartiendo aquel criterio económico de análisis, tiene una constricción decisiva, que las oportunidades ante el mercado de trabajo están limitadas por la ubicación de los individuos en las relaciones sociales de producción que, a su vez, pueden hacerse corresponder con las relaciones de propiedad. De Francisco sustenta:

...para la teoría marxista de las clases no sólo cuentan los resultados finales, sino también y fundamentalmente la inicial distribución de las dotaciones de recursos económicos (medios de producción y fuerza de trabajo). El criterio del comportamiento de mercado es, pues, concebido por el marxismo en sentido esencialmente modal, no consecucional. Los individuos, en otros términos, entran en las relaciones de clase para maximizar su interés particular -cierto-, pero maximizan a partir de dotaciones determinadas por las relaciones dominantes de propiedad. En sus decisiones hay, por tanto, un componente de coacción estructural. (p.4)

1.1.1 Teoría de estratificación de clases sociales de Karl Marx

En esta parte para la descripción general de los fundamentos básicos de la teoría de Marx, se tomarán como referencia dos libros: *Estratificación social y desigualdad* de Harold Kerbo (2003) y *Sociología* de Antony Giddens (2000).

Como introducción a los fundamentos de la teoría marxiana es preciso considerar primero lo que se ha denominado en general: materialismo histórico y determinismo. Kerbo, citando a Marx Engels, asegura lo siguiente:

La primera premisa de toda historia humana es, naturalmente, la existencia de individuos humanos vivientes. En primer estado de hecho comprobable es, por tanto, la organización física de estos individuos y, como consecuencia de ellos, su comportamiento hacia el resto de la naturaleza [...]. Podemos distinguir el hombre de los animales por la conciencia, por la religión o por lo que se quiera. Pero el hombre mismo se diferencia de los animales a partir del momento en que comienza a producir sus medios de vida, paso éste que se halla condicionado por su organización física. Al producir sus medios de subsistencia, el hombre produce indirectamente su vida material. El modo como los hombres producen sus medios de vida depende, ante todo, de la naturaleza misma de los medios de vida con que se encuentran y que se trata de reproducir [...] Lo que los individuos son depende, por tanto, de las condiciones materiales de su producción. (Marx y Engels citados en Kerbo, 2003, p. 88)

En pocas palabras, según el Kerbo, Marx creía que para comprender las sociedades humanas el investigador debía empezar por estudiar las condiciones materiales de la subsistencia humana o economía de las necesidades primarias. Y para comprender del todo

las sociedades humanas, la clave es el desarrollo o progreso histórico de estas condiciones materiales de producción. El resto de los aspectos de las sociedades humanas –desde las organizaciones políticas hasta las estructuras familiares, la religión y las ideologías– son en general (aunque no siempre) fenómenos secundarios. La naturaleza o variedad de la organización política, las ideologías, la religión, la organización familiar y otros factores específicos de las sociedades humanas suelen ser configurados por los medios particulares de producción o base económica de esa sociedad. Kerbo afirma que esta perspectiva marxiana o materialista se suele comparar con la de Weber, quien afirma, por ejemplo, que factores culturales, como las creencias religiosas, podrían moldear también la estructura económica (Kerbo, 2003, p. 89).

Kerbo sugiere especificar más lo que Marx quiso decir con infraestructura y superestructura. De acuerdo con esa concepción materialista de la naturaleza de la sociedad humana, la infraestructura es la base material y económica de la sociedad que determina la superestructura social. La infraestructura incluye las fuerzas y medios de productivas y las relaciones sociales de producción. Así, la infraestructura moldea la superestructura (Kerbo, 2003, p. 89). En el modo de producción que conforma esa infraestructura, Marx también distinguió entre los medios de producción y las relaciones de producción. Los medios de producción se refieren al tipo de tecnología utilizada para producir bienes (como la caza y la recolección, los métodos agrícolas de distintos grados de sofisticación y la tecnología de la máquina) y por relaciones de producción hace referencia a las relaciones que los distintos seres humanos mantienen entre sí, así como la posición que ocupan en la jerarquía social respecto a si son poseedores o no de los medios de producción (Kerbo, 2003, p. 89).

Cuando Marx describe la naturaleza de la clase, según Giddens, se refiere a un grupo de personas que tienen una relación común con los medios de producción, es decir, con aquellos con los que se ganan la vida. Antes de la aparición de la industria moderna, los medios de producción consistían primordialmente en la tierra y en los instrumentos que servían para cultivarla o para cuidar el ganado. Por consiguiente, en las sociedades preindustriales las dos clases fundamentales era quienes poseían la tierra (aristócratas, la nobleza o los dueños de esclavos) y quienes se dedicaban a hacerla producir (los siervos, los esclavos y los campesinos libres). En las sociedades industriales modernas, las fábricas, las

oficinas y la maquinaria, así como la riqueza o el capital se hicieron más importantes. Las dos clases principales son las de quienes poseen estos nuevos medios de producción (los industriales o capitalistas) y la de aquellos que se ganan la vida vendiéndoles su fuerza de trabajo (la clase obrera o proletariado) (Giddens, 2000, p. 241).

Según Giddens, para Marx la relación entre las clases se basa en la explotación. En las sociedades capitalistas modernas la fuente de la explotación es menos evidente y Marx pone mucho interés en dilucidar su naturaleza. Para Marx, en el curso de un día de trabajo los trabajadores producen más de lo que el empresario necesita para recuperar el salario que les paga. Esta plusvalía es el origen de la ganancia que los capitalistas pueden utilizar en su propio beneficio. Un grupo de trabajadores en una fábrica textil, digamos, puede producir un centenar de trajes al día. La venta de la mitad de los trajes proporciona una renta suficiente para que el fabricante pague los salarios de los trabajadores. El ingreso que genera la venta del resto de la ropa constituye el beneficio de explotación o plusvalía (Giddens, 2000, p. 242).

La visión de Marx sobre las clases sociales, se puede deducir, según Kerbo, cuando Marx y Engel empezaron *El manifiesto comunista* con estas palabras:

Toda la historia de la sociedad humana, hasta el día de hoy, es una historia de lucha de clases. Libres y esclavos, patricios y plebeyos, barones y siervos de la gleba, maestros y oficiales; en una palabra, opresores y oprimidos, frente a frente siempre, empeñados en una lucha ininterrumpida, velada unas veces, y otra franca y abierta, en la lucha que conduce en cada etapa a la transformación revolucionaria de todo el régimen social o al exterminio de ambas clases beligerantes (Marx, citado en Kerbo, 2003, p.93).

En esta declaración de Marx, según Kerbo, queda claro el paradigma del conflicto de clases, que aparecen por toda la teoría marxista, conflicto entre dos clases antagónicas, la clase capitalista o burguesía dueños del capital y la clase trabajadora que solo tiene la fuerza de trabajo para generar riqueza.

En las sociedades de capitalista basadas en la producción industrial, las dos grandes clases son la burguesía (los propietarios de los medios de producción o capital) y el proletariado (la clase obrera). Para Kerbo en la teoría marxiana, cuando los medios de producción dominantes cambiaron de la tierra a la industria, fue la burguesía la que se erigió como la clase dominante en la sociedad capitalista (Kerbo, 2003, p. 93). Kerbo añade que el conflicto de clases es la base para comprender lo que Marx creía que era la fuerza motriz de la historia, es decir, que toda la historia de la sociedad humana es una historia de lucha de

clases. La raíz del conflicto de clases está en los diferentes intereses de las clases. En las sociedades de clases –para Marx todas las sociedades que han existido son sociedades de clases, excepto el “comunismo primitivo” y la “sociedad comunista madura del futuro–, una clase posee o controla los medios de producción. Esta clase domina y controla el excedente de bienes producido en esa sociedad para satisfacer sus propias necesidades. Hay explotación de una clase por otra (Kerbo, 2003, p. 94).

Según Giddens (2000) aunque en la teoría de Marx hay dos clases principales en la sociedad, quienes poseen y quienes no poseen los medios de producción, él reconoce que los sistemas existentes son mucho más complejos de lo que indica este modelo. Junto a las dos clases fundamentales, existe lo que Marx a veces denomina clases de transición. Son grupos residuales que, como los campesinos en las sociedades modernas, proceden de un sistema de producción anterior (Giddens, 2000, p. 242)

Marx, según Giddens, también presta atención a las divisiones que se dan dentro de las clases. Por ejemplo:

1. En las clases altas se dan conflictos frecuentes entre capitalistas financieros (como los banqueros) e industriales manufactureros.
2. Hay división de intereses entre las personas que tiene pequeños negocios y las que posee o dirigen grandes corporaciones. Ambos grupos pertenecen a la clase capitalista, pero las políticas que favorecen a las grandes empresas no siempre son beneficiosas para las pequeñas.
3. Dentro de la clase obrera, los desempleados de larga duración tienen peores condiciones de vida que la mayoría de los trabajadores. Con frecuencia, estos grupos se componen principalmente de minorías étnicas. (Giddens, 2000, p.243)

Giddens define la visión materialista económica de Marx como una propuesta objetivista de clases sociales. El concepto de clase marxista apunta hacia las desigualdades económicas que están estructuradas objetivamente en la sociedad. La clase no tiene que ver con la posición que las personas creen que tienen, sino con las condiciones objetivas que permiten a algunos tener un mejor acceso a las compensaciones materiales que a otros (Giddens, 2000, p.243).

1.1.2 Teoría de estratificación de clases sociales de Max Weber

Rafael Feito (1995, p. 75) afirma que la teoría de clases de Weber fue desarrollada en dos secciones del libro *Economía y Sociedad*: “IV. Estamentos y clase”, y “VIII. División del poder en la comunidad: clases, estamentos, partidos”. En estos textos de Weber, según Feito, se distingue tres órdenes en la sociedad: el orden económico, el orden social y el orden político. Al primero pertenecen las clases, al segundo los grupos de status y al tercero los partidos políticos. Las clases están formadas por “todo grupo humano que se encuentra en una igual situación de clase” (Weber, 2002, p.242), a su vez, la situación de clase se define como el conjunto de probabilidades típicas de provisión de bienes, de posición externa y de destino personal. Estas probabilidades derivan dentro de un determinado orden económico, de la magnitud y la naturaleza del poder de disposición (o de la carencia de él) sobre bienes y servicios y de las maneras de su aplicabilidad para la obtención de rentas e ingresos. (Weber, 2002, p. 242)

Giddens (2000) reconoce que, para acercarse a la estratificación, Weber parte del análisis desarrollado por Marx, modificándolo y reelaborándolo. Hay dos diferencias fundamentales entre las dos teorías. En primer lugar, aunque Weber coincide con Marx en la dimensión económica de la clase social, en que la clase se basa en condiciones económicas objetivas, pero cree que en su formación también son importantes otros factores económicos, aparte de los reconocidos por Marx. Según Giddens, para Weber las divisiones de clase se derivan no solo del control o ausencia de control de los medios de producción, sino de diferencias económicas que nada tienen que ver, directamente, con la propiedad. Entre estos recursos se pueden incluir, especialmente, los conocimientos técnicos y las credenciales o cualificaciones que influyen en el tipo de trabajo que las personas pueden obtener. Los profesionales y directivos ganan más y tienen mejores condiciones de trabajo que las personas con empleos de “cuello azul” (obreros o trabajadores manuales). Su cualificación – licenciaturas, diplomas y la experiencia que han adquirido – los hace más “vendibles” que a otros que carecen de ella. En un nivel inferior, dentro de los trabajadores manuales, los artesanos calificados pueden asegurarse salarios más altos que los que tiene poca o ninguna cualificación. En segundo lugar, Weber distingue otras dos dimensiones subjetivas de la

estratificación además del de clase: en la dimensión social lo denomina estatus y en la dimensión política el partido político. (Giddens, 2000, p. 233).

En la teoría weberiana la posición o el estatus, según Giddens, alude a las diferencias que existen entre dos grupos en relación con la reputación o el prestigio que le conceden los demás. Las distinciones basadas en la posición suelen variar con independencia de las divisiones de clase, además, la reputación puede ser positiva o negativa. Entre los grupos que tienen una posición privilegiada en sentido positivo se encuentra cualquier conjunto de personas que disfruten de gran prestigio en un determinado orden social. Por ejemplo, los médicos y los abogados tienen un prestigio considerable en la sociedad británica. (Giddens, 2000, p. 233). Por otra parte, la población se puede dividir entre quienes participan en partidos políticos que tienen acceso al poder político y aquellos que no tienen acceso a dicha participación.

Weber defiende una concepción pluralista de las clases sociales, según Feito. Así, distingue entre clases propietarias y clases lucrativas. La clase propietaria es aquella en que las diferencias de propiedad determinan un modo primario de situación de clase. Mientras que la clase lucrativa es aquella en que las probabilidades de la valorización de bienes y servicios en el mercado determinan de un modo primario la situación de clase (Weber, 2002, p. 242). Es la diferencia en las fuentes de obtención de los beneficios lo que explica la diferencia entre uno y otro tipo de clase (Feito, 1985, p. 76).

El siguiente cuadro aclara las propuestas de Weber:

Cuadro 1.1

Tipología de clases en Weber

Clases	Clases propietarias	Clases lucrativas
Positivamente privilegiadas	Rentistas, acreedores	Empresarios, profesiones liberales y trabajadores con cualidades monopólicas
Negativamente privilegiadas	Serviles, "déclassés", deudores y pobres	trabajadores
Clases medias	Quienes tienen propiedades o educación	Campeños y artesanos independientes y los funcionarios, las profesiones liberales y los trabajadores con cualidades monopólicas

Fuente: Weber, citado en Feito, 1995, p.79

Feito analizando a Weber, afirma que una clase propietaria positivamente privilegiada es aquella que reúne algunos de los siguientes requisitos: a) el monopolio en la compra de objetos de consumo de precios elevados; b) la situación de monopolio y la posibilidad de una política planeada monopólica con relación a las ventas; c) el monopolio de las probabilidades de formación de patrimonio por medio de los excedentes no consumidos; d) el monopolio de las probabilidades de formación de capital por medio del ahorro, o sea, la probabilidad de hacer inversiones de patrimonio, como capital de préstamo, y con ello, la disposición sobre posiciones directivas (de empresa); e) privilegios estamentales (de educación) en la medida en que son costosos. (Weber, 2002, p. 242).

Continuando con el análisis de Feito (1995) de los concepto de Weber, afirma que son clases propietarias positivamente privilegiadas los distintos tipos de rentistas (de esclavos, de tierras, de minas, etc.) y acreedores (de ganado, de cosechas y de dinero). Las clases propietarias negativamente privilegiadas son las personas que son “objeto de propiedad (serviles)”, los “déclassés” (proletario en el sentido de los antiguos), los “deudores” y los pobres. Weber añade, según Fieto, que entre ambas clases se encuentran las “clases medias”, que se hallan integradas por quienes sacan sus ingresos a través de las propiedades o cualidades de educación. Algunas de éstas pueden ser “clases lucrativas”, tales como empresarios positivamente privilegiados o proletarios negativamente privilegiados, pero no todas lo son, ejemplo de esto serían los campesinos, artesanos o empleados (Weber, 2002, p. 243).

Las clases lucrativas se definen básicamente por las siguientes dos características: a) el monopolio de la dirección de la producción de bienes en interés de los fines lucrativos de sus propios miembros; b) el aseguramiento de las oportunidades lucrativas, incluyendo la política económica de las asociaciones, tanto políticas como de otro tipo (Weber, 2002, p. 244).

Las clases lucrativas positivamente privilegiadas son los diversos empresarios (comerciales, industriales, agrarios, bancarios y financieros) y las profesiones liberales con capacidades o formación de valor preferencial (abogados, médicos, artistas); las clases

lucrativas negativamente privilegiadas son los trabajadores (sean calificados, semicalificados o no calificados) y las clases medias (Weber, 2002, p. 244).

Son clases sociales: a) el proletariado en su conjunto, b) la pequeña burguesía, c) la “intelligentsia” sin propiedad y los expertos profesionales (técnicos, empleados comerciales o de otra clase, burócratas; eventualmente pueden estar muy separados entre sí en lo social, en proporción a los costos de su educación), d) las clases de los propietarios y de los privilegiados por educación (Weber, 2002, p. 244).

Según Feito (1995), el concepto de clase social de Weber es distinto al de clase sin más; citando a Weber, “clase social se llama a la totalidad de aquellas situaciones de clase entre las cuales un intercambio a) personal; b) en la sucesión de generaciones, es fácil y suele ocurrir de un modo típico” (Weber, 2002, p. 242).

La distinción entre los conceptos de clase y clase social es transcendental. Feito (1995), citando a Giddens, sugiere que se debe establecer en Weber una clara distinción entre los conceptos de clase “en sí” y clase “para sí”. De este modo, la clase “en sí”, la clase económica o simplemente la clase –sin más calificativos– es una característica objetiva que hace referencia a las oportunidades de vida de tipo material de las personas. Solo bajo ciertas condiciones, quienes comparten una situación de clase llegan a tomar conciencia de su posición. Cuando eso ocurre, cabe hablar de clase social o de clase “para sí”. Desde la perspectiva de Weber las clases no constituyen grupos reales. Las personas que ocupan en el mercado una posición similar a la de un individuo no le aportan orientación subjetiva alguna. Las posiciones objetivas ocupadas en el mercado constituyen hechos objetivos, no hechos de conciencia. Por tanto, las situaciones de clase existen dondequiera que las personas se encuentran en una situación similar en lo que se refiere a su control relativo sobre los bienes y las cualificaciones. (Feito, 1995, p. 79).

Feito (1995, p. 83) afirma de Weber, que este, a diferencia de Marx, sí analiza las desigualdades sociales derivadas del monopolio de ciertas cualificaciones. Aunque Weber no llegó a desarrollar completamente esta idea, desde aquí se han desplegado las ideas y enfoques del credencialismo, de los cierres sociales, de las semiprofesiones, etc. Weber también presenta con respecto a Marx la ventaja de haber abordado el tema de los grupos étnicos, cuestión a la que dedicó un capítulo en *Economía y Sociedad*. En lo que se refiere a

la situación de las mujeres, no hay ningún avance con respecto a Marx, puesto que es una cuestión que Weber no aborda.

Según Giddens (2000, p.234) citando al enfoque y el concepto del mecanismo de cierre social de Frank Parkin (1971, 1984) afirma al igual que Weber, Parkin está de acuerdo con Marx en que la posesión de la propiedad de los medios de producción es el fundamento básico de la estructura de clase. Y se define “el cierre social como cualquier proceso mediante el cual los grupos tratan de mantener el control exclusivo sobre los recursos, limitando el acceso a ellos. Junto con la propiedad o la riqueza, la mayoría de las características que Weber asociaba con las diferencias de estatus, como son el origen étnico, el idioma o la religión, puede utilizarse para crear un cierre social” (Parkin, citado en Giddens, p. 235). Añade el autor, el cierre social involucra dos tipos de procesos, la de exclusión que se refiere a las estrategias adoptadas por los grupos para separarse de los otros grupos, impidiéndoles el acceso a recursos valiosos, y la usurpación que alude a los intentos de los desfavorecidos para acceder a recursos monopolizados previamente por otros.

Echeverría (1999) presenta un esquema de síntesis comparativo entre la perspectiva marxista y weberiana de la estratificación social, en el siguiente cuadro.

Cuadro 1.2

Perspectiva marxista y weberiana de la estratificación social

Perspectiva marxista	Perspectiva weberiana
-Estructura objetiva de posiciones de clase	-Mayor peso a la acción social
-Concepción unidimensional de la estratificación social	-Concepción multidimensional: clase, status y poder político
-Acento en la producción	-Acento en el mercado
-Relaciones sociales de producción	-Situaciones de mercado y situación de trabajo
-Intereses materiales (bienestar económico, poder económico)	-Deseabilidad social de las ocupaciones
-Las relaciones básicas son las de explotación	-Mayor importancia a las relaciones de dominación
-Propiedad	-Estructura ocupacional

Fuente: Adaptado de Echeverría 1999, p. 720

El cuadro de Echeverría (1990) y Bendix, R. (1974) sintetizan las características del enfoque marxista y weberiano de la estratificación social. El primero se centra en una concepción unidimensional de la estratificación de la dimensión económica en cambio esquema de estratificación de Weber es multidimensional, donde reconoce la autonomía de las esferas económica, social y política, rechaza la posibilidad de adjudicar a una de ellas la determinación en última instancia, por tanto, relativiza la importancia primordial otorgada por la teoría marxista a la división de la sociedad en dos clases (Duek y Inda, 2006, p.5). El acento marxista está en los modos de producción que da dos clases sociales antagónicas, la clase capitalista y clase proletarias, en contraste, Weber pone acento en el mercado, la estructura ocupacional y la burguesía administrativa que da como resultado otros estratos sociales intermedios que no son capitalistas ni proletaria, sino una clase emergente de oficinistas administrativos en las organizaciones empresariales y gubernamentales.

1.2 Enfoque y esquema de estructura de clases sociales de Erick Olin Wright

A partir de la década de 1970, hay dos enfoques que han estimulado la investigación en los estudios empíricos sobre clases sociales: el del norteamericano Erick Olin Wright y el del británico John Goldthorpe. El sociólogo estadounidense Wright es reconocido en la comunidad científica como un representante del marxismo analítico, por sus importantes contribuciones relacionadas a la revisión de la teoría marxista de las clases sociales.

Wright (2015, p. 32) afirma que las estructuras de clase constituyen las líneas cualitativas esenciales de demarcación social en las trayectorias históricas del cambio social. Las estructuras de clase representan los principios organizativos centrales de las sociedades, en el sentido de que delimitan el ámbito de las variaciones posibles en el estado, las relaciones étnicas, las relaciones entre sexos, etc. Y una manera de identificar las diferentes épocas históricas es analizando las estructuras dominantes en cada una de ellas. En otras palabras, Wright (2015, p. 33) argumenta que las estructuras de clase se constituyen como el mecanismo central por el que se adquieren y se distribuyen distintos tipos de recursos, determinando así las capacidades subyacentes para el actuar de los diversos agentes sociales. Además, según el autor, las estructuras de clase son el determinante del poder social. Por lo tanto, pueden definir qué tipos de cambio social son posibles. En este sentido, las

configuraciones institucionales pueden tender a convertirse en organizaciones funcionales para la reproducción de las relaciones de clase.

La tesis de Wright (2015, p. 34) es que las estructuras de clase constituyen la línea de demarcación de las trayectorias del cambio social. Atria (2004, p. 21), citando a Rosemary Crompton, socióloga italiana e investigadora internacionalmente destacada en el campo de la estratificación y clase social (Crompton, 1984, 1994, 1999), aclara la estructura social es la subdivisión de la población en un cierto número de grupos distintos, en términos de recompensas materiales. En esa línea, Atria (2004), citando a Crompton, afirma que en la sociedad industrial moderna, esta división se efectúa generalmente sobre la base de la estructura ocupacional.

En consecuencia, Atria, siguiendo a Crompton (1984, 1999), afirma que diversos criterios de clasificación aplicados a dicha estructura ocupacional pueden dar lugar a diferentes “mapas de las clases”. Por tanto, los esquemas de clasificación comprenderán tres grupos amplios: a) los de las categorías ocupacionales “convencionales” que se elaboran fundamentalmente como medida descriptiva para ser usados en las investigaciones empíricas; b) la escala subjetiva de prestigio socio-ocupacional; c) los esquemas de clase ocupacionales con base teórica, que se construyen con referencia explícita a enfoques teóricos clásicos de la sociología, asociados a los nombres de Marx y Weber (Atria, 2004, p. 21)

Atria (2004, p. 23), Germani (1969), Tumin (1974), Portes y Hoffman (2003), Filgueira (2001) y Franco (et al., 2007) reconocen a Wright (1979, 1989) y Wright y Martin (1979) como uno de los pioneros, desde sus primeras investigaciones en los 70 y 80, en plantear un esquema de estructura de clase con enfoque neomarxista y relacional. El esquema original (Wright, 1979) se centraba en la combinación de las dimensiones de supervisión o control y en la capacidad de empleo autónomo (Cuadro 1.3). Wright (2015) afirma que resolvió el problema de *operacionalización* formal y empírico de las posiciones de clase en el contexto de su primer estudio estadístico sobre desigualdad de ingresos. En dicho estudio, él disponía de “dos tipos de datos para operacionalizar las clases: 1) si el individuo era o no un autoempleado; y 2) si el individuo supervisaba o no el trabajo de otros.” (p. 50). De manera

que Wright contaba con dos criterios y cada uno tenía dos valores, para llegar a un cuatripartito o matriz de dos por dos.

Cuadro 1.3

Tipología inicial de Wright de la estructura de cuatro clases en el desarrollo del concepto de posiciones de clase contradictoria

Supervisión del trabajo de otros	Autoempleados	
	Sí	No
Sí	Capitalistas o burguesía	Directivos o gerentes
No	Pequeña burguesía	Obreros o proletariado

Fuente: Adaptado de Wright 2015 y Atria 2004

Las casillas de la diagonal del cuadro (la superior derecha y la inferior derecha) no planteaban ningún problema: las personas autoempleadas que supervisan el trabajo de otros eran capitalistas (por lo general bastante pequeños) o burgueses; los empleados que no tenían subordinados eran obreros o proletarios. De la misma manera, los autoempleados que no tenían subordinados encajaban maravillosamente en otra categoría marxista convencional: la pequeña burguesía (Atria, 2004). Pero Wright (2015, p. 51) se preguntó: ¿qué ocurría con los que no eran autoempleados y tenían subordinados? Luego de analizar la ambigüedad, decidió considerarla como una contradicción. De manera que ese fue el paso crucial en el desarrollo del nuevo concepto, la contrariedad, como diría el autor: “son las celdillas mismas las que tiene un carácter complejo que puede definirse como internamente contradictorio y al que se le puede dar un estatuto teórico positivo” (p. 51). En esta formulación de las posiciones contradictorias solo se tenía en cuenta la posición de los directivos, descrita como burguesa y proletaria al mismo tiempo. Los directivos eran considerados burgueses porque tenían la capacidad de decir a los obreros subordinados lo que tenían que hacer y estaban involucrados en decisiones centrales relativas al proceso de producción. Por otro lado, eran proletarios porque a ellos mismos se les decía qué era lo que tenían que hacer y porque podían ser despedidos por sus empleadores. Wright añade que pertenecían a la burguesía en su relación con los obreros, en tanto asumían posiciones de dominación; también pertenecían a la clase obrera en su relación con los capitalistas, en tanto tenían posiciones de subordinación (Wright, 2015, p. 52).

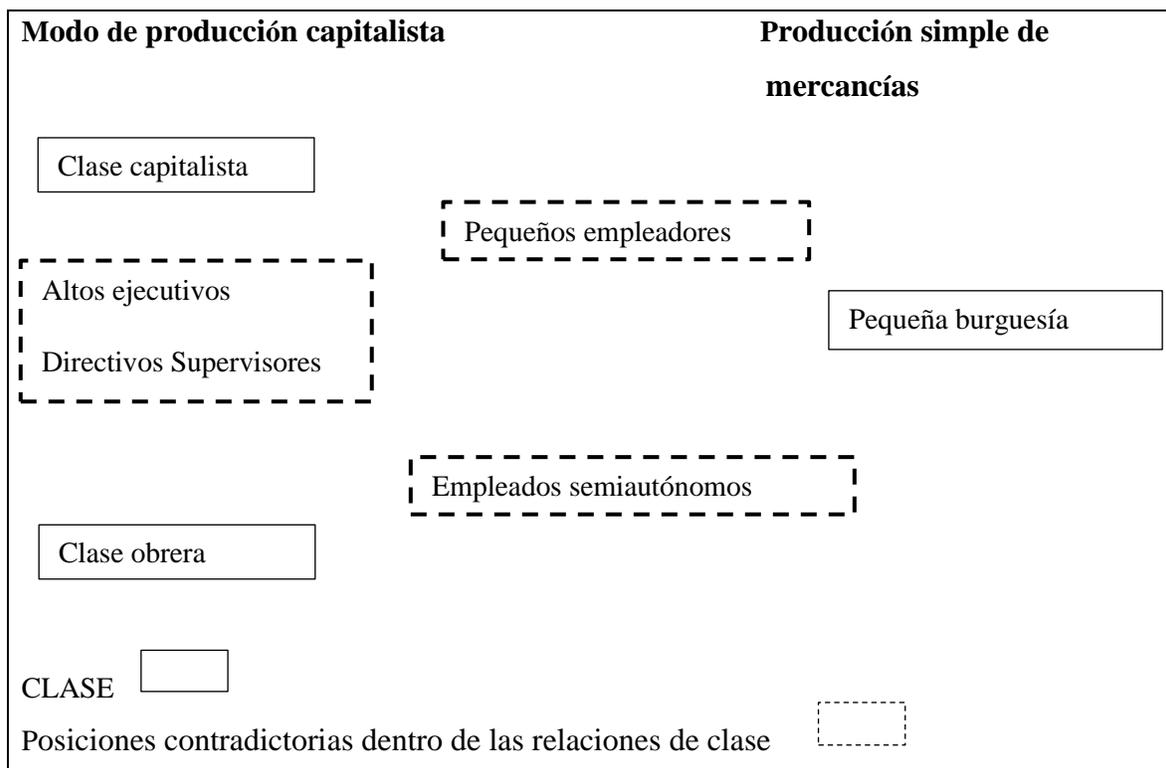
Wright (2015) afirma su concepción sobre las posiciones contradictorias dentro de las relaciones de clase:

Una formalización mucho más compleja de los criterios de clase, la que aparece en el ensayo teórico que puso en circulación pública el concepto de 'posiciones contradictorias'. Había allí tres criterios o dimensiones de las relaciones de clase –relaciones de control sobre la capital en dinero, el capital físico y el trabajo– y diversos niveles de control dentro de cada una de estas relaciones –total, parcial, mínimo y ninguno–. Obreros y capitalistas se definían por una polarización perfecta a lo largo de estas tres dimensiones; los directivos abarcaban desde los que tenían un control total o parcial sobre algunas de las dimensiones, pero no sobre todas (altos ejecutivos), hasta los que no tenían ningún control sobre el capital en dinero ni sobre el capital físico, pero sí –si bien sólo parcial o mínimo– sobre el trabajo (capataces y supervisores de sección) (p. 53).

Franco *et al.* (2007, p. 31) y Atria (2004, p. 23) enfatizan que Wright reconocía que los agregados ocupacionales creados no podían significar “clases sociales”, en sentido estricto. Para superar esta dificultad, consideró tres posiciones fundamentales en las relaciones de clase en el capitalismo: a) los burgueses o capitalistas disponen de propiedad económica y del control social sobre los medios de producción y sobre la fuerza de trabajo; b) el proletariado u obrero carece de propiedad y control; c) la pequeña burguesía posee y controla sus medios de producción, sin controlar la fuerza de trabajo ajena. Adicionalmente, como se mencionó arriba, Wright define las posiciones contradictorias de clase como antagónicas, precisamente en el sentido de que los dos bandos participan en el conflicto de intereses inherentemente contradictorios. Según Franco *et al.* (2007, p. 32) la caracterización de las posiciones como contradictorias no niega la oposición básica de las relaciones de clase capitalista, al contrario, deriva de ese antagonismo básico. Wright agregó tres ubicaciones o localizaciones contradictorias en la estructura de clase: a) altos ejecutivos, directivos o gerentes y supervisores que careciendo de propiedad legal de los medios de producción ejercen control *de facto* sobre sus medios materiales de producción y sobre la fuerza de trabajo; b) los trabajadores o empleados dependientes semiautónomos que carecen tanto de propiedad como de control sobre los medios de producción, pero controlan su propia fuerza de trabajo; c) los pequeños empresarios o empleadores. Este esquema se resume en el gráfico a continuación:

Gráfica 1.1

Mapa de clases básico de la sociedad capitalista y las posiciones contradictorias de clase



Fuente: Adaptado de Wright 2015, p. 55

El sociólogo chileno Camilo Sembler (2006, cap. 3) afirma que Wright, a partir de sus consideraciones generales, desarrolla su primer esquema de aproximación a las posiciones intermedias de las estructuras de clase. En esta aproximación, se dice que las posiciones de clase se definen a partir de dos dimensiones principales o prácticas relacionales constitutivas, a saber: a) las relaciones de propiedad que se estructuran en torno a la explotación; b) las relaciones de posesión y control que se constituyen a partir de la dominación. Añade que, en el marco del modo de producción capitalista, estas dimensiones darían origen a tres posiciones de clase nítidamente definidas, y a tres posiciones de clase contradictorias, donde precisamente se ubicarían los grupos caracterizados comúnmente como “clases medias”, esto es:

1. Los capitalistas pueden “definirse como las posiciones de control sobre las inversiones, los medios físicos de producción y el trabajo” (Wright, 2015, p.53) o burguesías que corresponden a aquellas posiciones que son ocupadas por quienes

poseen la propiedad de los medios de producción y ejercen la autoridad o el control en el proceso de trabajo.

2. Los obreros “eran posiciones excluidas de estos tres tipos de control” (Wright, 2015, p. 53) es decir, posiciones que carecen de propiedad y dirección en su trabajo.

3. La pequeña burguesía, siendo propietarias de medios de producción y controlando su proceso productivo, se vinculan con la producción simple de mercancías.

Las posiciones contradictorias de clase, según Sembler, estarían ocupadas por los altos ejecutivos, directivos, gerentes y supervisores; los asalariados o empleados semiautónomos y los pequeños empresarios o pequeña burguesía.

1. Directivos y gerentes, “abarcaban desde los que tenían un control total o parcial sobre algunas dimensiones, pero no sobre todas” (Wright, 2015, p. 54), corresponden a una posición contradictoria en la medida en que si bien ejercen autoridad en el marco del proceso de trabajo, no son los dueños o propietarios de los medios de producción, razón por la cual ejercerían prácticas propias tanto de los capitalistas como del proletariado.

2. Asalariados o empleados semiautónomos –“el carácter de clase de los empleados técnicos y profesionales de índole no directiva” (Wright, 2015, p. 54) – que ocupan una posición contradictoria de clase, lo que se plasma en que ejercen un control directo sobre su propio proceso laboral (como la pequeña burguesía), pero al mismo tiempo deben vender su fuerza de trabajo para sobrevivir (como el proletariado).

3. Los pequeños empresarios o pequeños empleadores que tienen una posición contradictoria en tanto combinan “las clases burguesas y pequeño burguesas. Identificada esta posición con los pequeños empleadores: posiciones en las cuales el propietario de los medios de producción era al mismo tiempo un producto directo autoempleado (y, por tanto pequeño burgués) y un empleador de trabajo asalariado (y, por tanto, un capitalista)” (Wright, 2015, p. 55). En palabras concretas, los pequeños empresarios son productores directos que trabajan junto a sus empleados, generando unas relaciones capitalistas, derivadas de la explotación que ejercen sobre dichos empleados.

Sembler (2006) retoma la pregunta: ¿En qué radica la contradicción de las tres localizaciones de clase identificadas? De partida, los gerentes y supervisores están en una posición contradictoria, porque tienen una autoridad completa en su ámbito productivo, pero no pueden apropiarse del excedente producido. Los pequeños empresarios, al igual que la pequeña burguesía, son empleadores de fuerza de trabajo y tienen pleno poder de apropiación del excedente producido en sus propios, aunque limitados, establecimientos, pero son también trabajadores de sus propios negocios. Los trabajadores dependientes semiautónomos tienen un cierto grado de control sobre sus condiciones inmediatas de trabajo, pero no participan del empleo de fuerza de trabajo ajena, por tanto, tampoco ejercen autoridad sobre esta.

En esa línea, el autor prosiguió su tarea de desarrollar el concepto de posiciones contradictorias, pero dentro de las relaciones de clase. Así pues, Wright afirma: “Todas las categorías de clase de mi análisis, o bien estaban firmemente asentadas en las relaciones capitalistas (burguesía, directivos, obreros), o constituían posiciones contradictorias que implicaban relaciones básicamente precapitalistas (empleados semiautónomos, la pequeña burguesía y los pequeños empleadores)” (2015, p. 66).

Wright distingue cuatro tipos de bienes, que son la base de variadas relaciones de explotación (explotaciones múltiples), que se definen a partir del acceso diferencial que las clases tienen sobre estos. Concretamente, considera los siguientes bienes con su correspondiente forma de explotación característica: a) bienes de la fuerza de trabajo (explotación feudal); b) bienes de capital (explotación capitalista); c) bienes de organización (explotación estatista); d) bienes de cualificación (explotación socialista) (Wright, 2015, p. 95).

Sembler precisa que, en el caso de la sociedad capitalista, según Wright, los bienes que configurarían las relaciones de explotación, y por ende la estructura y sus posiciones de clase, serían los de capital, organización y cualificación (Sembler, 2006, p. 36). Además, pone los siguientes ejemplos: una posición intermedia, como la ocupada por los directivos, sería capitalistamente explotada, pero a la vez explotadora de bienes de organización; también está el caso de los expertos o técnicos, que son explotados de forma capitalista y explotadores de cualificación.

Cuadro 1.4

Propiedad de bienes, explotación y clase en el capitalismo

Clase	Contrata fuerza de trabajo	Vende fuerza de trabajo	Trabajada para sí mismo	Explotación	Cantidad de bienes
1. Capitalista	Sí	No	No	Explotador	Muchos
2. Pequeño empleador	Sí	No	Sí	Explotador	Moderados
3. Pequeño burgués	No	No	Sí	Ambiguo	Cerca de la media per cápita
4. Semiproletario	No	Sí	Sí	Explotado	Pocos
5. Proletarios	No	Sí	No	Explotado	Ninguno

Fuente: Wright 2015, p. 73

Wright dice, a partir de Roemer (1989 a y b), que la base material de la explotación reside en la desigual distribución de los bienes productivos, lo que normalmente se llama relaciones de propiedad. La conexión entre bienes y explotación depende de la capacidad que tengan los poseedores de privar a otros de un acceso equitativo al bien en cuestión (20015, p.79)

Wright, con posterioridad, introduce modificaciones a su esquema de localizaciones de clase contradictorias. La noción de clase es dotada de las dimensiones de apropiación (explotación) y de control (dominación), que cobran especial fuerza respecto de los pequeños empresarios y trabajadores semiautónomos, en las que se cruzan relaciones típicas capitalistas con relaciones específicas de producción de pequeñas mercancías (Wright, 2015, p. 69).

Wright (2015, p. 95) retoma una perspectiva histórica para contextualizar la tipología general de la clase con relación a los criterios de posesión de bienes y mecanismo de explotación. El autor presenta al feudalismo como un sistema de clases basado en la desigual distribución de los derechos de propiedad sobre la fuerza de trabajo. Los señores feudales pueden tener más medios de producción que los siervos, más bienes de organización y más cualificaciones productivas, de manera que pueden ser explotadores respecto de estos bienes. Lo que define a la sociedad feudal es la primacía de mecanismos de explotación distintivamente feudales, posteriormente, esas relaciones de clase feudales constituirán la base estructural primordial de la lucha de clases. Las revoluciones burguesas redistribuyeron radicalmente los bienes productivos asociados a la persona: cada uno posee ahora una unidad.

El capitalismo da lugar a un segundo tipo de explotación, una explotación basada en las relaciones de propiedad sobre los medios de producción. En esta época, la forma institucional típica de las relaciones de clase capitalistas es la plena posesión por parte de los capitalistas de los derechos de propiedad sobre los medios de producción y la carencia de ellos por parte de los obreros. El autor afirma que, en toda explotación capitalista, el mecanismo mediador son los intercambios de mercado. A diferencia de lo que sucedía en el feudalismo, en el capitalismo el excedente producido por los trabajadores no es directamente apropiado en la forma de trabajo forzado o de tributos. En este caso, el excedente es apropiado a través de intercambios de mercado. Esto consiste en que a los obreros se les paga un salario que cubre los costes de producción de sus fuerzas de trabajo; los capitalistas reciben unos ingresos fruto de la venta de mercancías producidas por los obreros. La diferencia entre estas cantidades constituye el excedente explotador del cual se apropian los capitalistas. En esto consiste la explotación capitalista del trabajo del obrero (Wright, 2015, p. 95).

Cuadro 1.5

Tipología de bienes, explotación y clases

Tipo de estructuras de clase	Principal bien desigualmente distribuido	Mecanismos de explotación	Clases
Feudalismo	Fuerza de trabajo	Extracción coercitiva de plus-trabajo	Señores y siervos
Capitalismo	Medio de producción	Intercambio de mercado de la fuerza de trabajo y de mercancías	Capitalistas y obreros
Estatalismo	Organización	Apropiación planificada y distribución del excedente basada en la jerarquía	Directivos/burócratas y no directivos
Socialismo	Cualificaciones	Redistribución negociada del excedente de los obreros hacia los expertos	Expertos cualificados y obreros

Fuente: Adaptado de Wright, (2015, p. 95)

Wright dice “nuestro propósito al elaborar un inventario más bien complejo de las formas de explotación y de sus correspondientes relaciones de clase [busca] dotarnos de herramientas conceptuales para analizar las estructuras de clases del capitalismo contemporáneo desde un nivel más concreto de análisis” (2015, p. 100)

Gráfica 1.2

Pasos globales en la construcción de la tipología de clases de Wright

VARIABLES BRUTAS	VARIABLES CONSTRUIDAS INTERMEDIAS			VARIABLES CONSTRUIDAS FINALES
Ítems de participación en decisiones →	Tipología de toma de decisiones	Tipología de posiciones directivas →	Bienes de organización	Tipología de la estructura de clases
Ítems de supervisión →	Tipología de autoridad			
Ítems de jerarquía normal →	Dicotomía de posiciones jerárquicas			
Ocupación	→	→	Bienes de cualificación / credenciales	
Credenciales educativas				
Autonomía del empleo				
Autoempleo	→	→	Propiedad de capital	
Número de empleados				

Fuente: Adaptado de Wright (2015, p.332)

Según Wright, con estas distinciones, el esquema de 6 clases (3 fundamentales y 3 contradictorias) se amplió a 12. Ninguna sociedad tiene una forma predominante de apropiación, pues empíricamente una clase puede controlar determinados recursos con su correspondiente apropiación, y al mismo tiempo, controlar otro recurso que conduciría a otra forma de apropiación. En definitiva, esta ampliación atenúa el carácter contradictorio de las localizaciones de clases que tenían prominencia en el cuadro precedente.

El sociólogo neomarxista Wright presenta un esquema ampliado de una tipología esquemática de las posiciones de clase para el caso de sociedades capitalistas, que fue publicada en 1985, y reimpresso en España en 2015. Esta “tipología está dividida en dos segmentos: uno para los propietarios de medios de producción y otro los no propietarios. Dentro de la sección de la tipología correspondiente a los asalariados, distinguimos las diferentes posiciones mediante las dos relaciones subordinadas de explotación características de la sociedad capitalista: bienes de organización y bienes de cualificación o credenciales” (Wright, 2015, p.103). Así, se puede distinguir dentro de este marco todo un esquema de

posiciones de clase dentro de la sociedad capitalista, que son distintas de las clases polarizadas del modo de producción capitalista.

Cuadro 1.6.

Tipología de las posiciones de clase en la sociedad capitalista y esquema de clases

	Propietarios de medios de producción	No propietarios (trabajadores asalariados)				
Posee capital para contratar y no trabaja	1.Burguesía	4.Directivos con alta calificación	7.Directivos semicalificados	10. Directivos con baja calificación	+	
Posee capital para contratar y tiene que trabajar	2.Pequeños empresarios	5.Supervisores con alta calificación	8.Supervisores semicalificados	11.Supervisores con baja calificación	>0 Bienes o recursos de organización	
Posee capital para trabajar para sí mismo	3.Pequeña burguesía	6.Trabajadores con alta calificación	9.Obreros semicalificados	12. Proletarios con baja calificación	-	
		+	>0	-		
		Bienes de nivel de calificación/credenciales				

Fuente: Adaptado de Wright (2015, p.102)

Como ya se dijo, Sembler (2006), comentando el esquema de Wright, afirma que en el caso particular de la sociedad capitalista los bienes que configurarían las relaciones de explotación, y por ende la estructura y sus posiciones de clase, serían capital, organización y cualificación. Wright propone como ejemplo a los expertos o técnicos, quienes “tienen en común con los obreros el estar excluidos de la propiedad de los medios de producción; por otro, tienen intereses opuestos a los de los obreros en virtud de su control efectivo sobre los

bienes de organización y cualificación” (Wright, 2015, p. 103). Entonces, para el autor las clases medias representan posiciones contradictorias, o más exactamente, posiciones contradictorias dentro de las relaciones de explotación.

En resumen, Wright afirma: “Esta conceptualización de las clases medias sugiere también que las principales modalidades de posiciones contradictorias variarán históricamente dependiendo de qué combinaciones concretas de relaciones de explotación se den en una sociedad determinada” (2015, p. 103).

1.3 Enfoque y esquema de construcción de estratificación de clases en John Goldthorpe

El segundo referente conceptual de esta investigación es el enfoque relacional neoweberiano de su representante John Goldthorpe, de la escuela de Gran Bretaña, que se identifica con el nombre “Grupo de Nuffield College” de la Universidad de Oxford. Varios trabajos son destacables, entre ellos los de Goldthorpe y Hope, en 1974, Goldthorpe, Llewellyn y Payne, en 1987, y Erikson y Goldthorpe, en 1993. Estos trabajos son reconocidos internacionalmente por sus análisis de tipo empírico sobre estructura social, estratificación y movilidad en países europeos (Atria, 2004, p. 26). A principios de los años 80, Goldthorpe afirmó que el uso de datos ocupacionales permitía caracterizar a la sociedad británica en siete grandes categorías, a las cuales se les podía agregar una pequeña capa élite en la cúspide de la estratificación social. Ese estudio dio origen a su esquema de ocho categorías (véase cuadro 7), agrupadas en clase de servicio, intermedia y trabajadora, que ha sido ampliamente utilizado (Franco et.al. 200, p. 35). En torno a estos autores del Grupo de Nuffield, se ha consolidado una de las más reconocidas tradiciones de investigación empírica acerca de la estructura ocupacional y la estratificación social en las sociedades contemporáneas.

En estudios posteriores, Erikson y Goldthorpe (1993) refinaron y ampliaron nuevas categorías del esquema clasificatorio original de las ocho clases. La renovada clasificación de la inserción laboral que propusieron Erikson y Goldthorpe mantiene las tres grandes clases: de servicio, intermedia y trabajadora. Particularmente, incluyeron otros criterios para la identificación de clases, a saber: a) la propiedad o no propiedad y control de los medios de producción; b) prestación de servicios con mayor o menor autonomía, es decir, la diferencia entre empleadores, autoempleados y empleados. Asimismo, de ser necesario, se especifica el

número de empleados que se posee; c) la distinción manual y no manual y agrícola en el ejercicio de las labores; d) el tipo de relación de empleo (Semblar, 2006, p. 38).

Cuadro 1.7

Primer esquema de clases de J.H. Goldthorpe

La clase de élite	
I. Clase de servicio alta	Clase de servicio
II. Clase de servicio subalterna	
III. Clase de cuello blanco	Clase intermedia
IV. Pequeña burguesía	
V. Clase trabajadora alta	
VI. Clase trabajadora calificada	Clase trabajadora
VII. Clase trabajadora no calificada	

Fuente: Goldthorpe (1980)

El esquema de Erikson y Goldthorpe (1993), para Torche y Wormald (2004, p.11), es una aproximación de clasificación multidimensional de la inserción laboral de las personas en la estructura social. Se toman dos aspectos que son importantes en la estructuración de la estratificación social de cualquier sociedad. Por un parte, el control que ejercen algunos grupos sociales sobre los recursos escasos y valorados socialmente, como son: la propiedad de los medios de producción, el control y la autoridad sobre el trabajo de otros, así como también el control sobre las destrezas ocupacionales escasas (por ejemplo, educación y cualificación). Por otro lado, las posibilidades que tienen estos diferentes grupos de acceder a las oportunidades sociales (como educación, trabajo, riqueza), que les permite redefinir sus patrones de inserción laboral.

Adicionalmente, Torche y Wormald (2004, p. 11) consideran que la construcción del esquema de clases de Goldthorpe permite distinciones categoriales que una variable continua no permite (como la variable de ingreso monetarios). La nomenclatura categorial otorga al estatus ocupacional como proxy del ingreso permanente, pero también incorpora otras características socialmente relevantes de las ocupaciones.

Torche y Wormald presentan tres argumentos de la construcción del esquema de clases. El primero, es que el esquema diferencia las categorías sociales a partir de posiciones ocupacionales en el mercado de trabajo y unidades productivas que implican “relaciones de empleo” y de propiedad diversas. Los autores haciendo referencia a las definiciones clásicas de Marx y Weber establecen tres dimensiones básicas entre empleadores, trabajadores independientes o cuenta propia y empleados. Los empleadores tienen propiedad, compran el trabajo de personas y tienen algún grado de autoridad y control. Los trabajadores independientes o por cuenta propia tienen propiedad pequeña, pero no venden ni compran trabajo. Finalmente, los empleados, no son propietarios, venden su trabajo y sus ingresos están definidos por una relación contractual de carácter formal (Torche y Wormald, 2004, p.11).

El segundo argumento es que el esquema categorial introduce dos diferencias sectoriales significativas en la sociedad moderna: la distinción entre trabajo urbano y rural y la distinción entre empleos manuales y no manuales. Tercera premisa, se introducen dos características sobre el desarrollo del sistema industrial durante el siglo XX. Por una parte, la evolución de la propiedad privada hacia formas corporativas, lo que genera que una parte significativa de los empleos sean proveídos por organizaciones y no por personas. La segunda característica es el aumento de los empleados como proporción de la fuerza de trabajo y la correspondiente diferenciación de las formas de relación entre empleado y empleador (Torche y Wormald, 2004, p. 11).

Sembler (2006) destaca el criterio de tipo de relación de empleo, dado que Goldthorpe avanzó en la identificación de determinadas categorías y clases sociales. Las relaciones de empleo deben ser analizadas desde dos componentes fundamentales, que influyen en la estructuración y la formación de clases, ellas son: a) las formas de regulación del trabajo (particularmente expresadas en el tipo de contrato); b) la estabilidad de los ingresos y rentas que se obtienen desde el empleo.

Sembler añade que el primer componente de la relación laboral (la regulación del trabajo), implica que los empleadores escojan al personal empleado para cumplir, básicamente, las funciones de control y monitoreo o el ejercicio de un conocimiento especializado, lo que se concreta en diferentes tipos de contrato. De este modo, el empleo de

la clase trabajadora se regularía a través de un contrato específico, que remite a una cierta cantidad de trabajo sobre la base de tiempo o producto que se intercambia por un determinado nivel de salario o ingreso. En cambio, la clase de servicio, muestra un vínculo contractual difuso y de largo plazo (“código de servicios”), que se expresa en oportunidades de hacer carrera profesional o directiva, derivando expectativas de ascenso, además de incentivos monetarios u honorarios. Y las clases intermedias poseen contratos de formas mixtas, ligadas tanto a características propias del vínculo básico y al de servicio (Sembler, 2006, p. 38).

A partir de estos criterios, Goldthorpe avanza hacia un nuevo esquema de clases y categorías sociales, frecuentemente utilizado en sus investigaciones empíricas.

Cuadro 1.8

Esquema de clases

Esquema 11 Clases	7 Clases	5 Clases	3 Clases
I. Profesionales, administradores y funcionarios de nivel superior y propietarios de grandes empresas	I+II Clase de servicio	I+II+III+IV Clase no manual	I+II+III+IV+V+VI Clase no manual
II. Profesionales, administradores y funcionarios de nivel inferior, técnicos con altos niveles de calificación, de empresas pequeñas y medianas, supervisores de trabajadores no manuales, empleados			
III Trabajadores no manuales de rutina altos (administración y servicios)			
IV Trabajadores no manuales de rutina bajos (ventas y servicios)			
V Pequeños empresarios con empleados	V+VI Pequeña burguesía	V+VI Pequeña burguesía	
VI Trabajadores autónomos o independientes			
VIII Pequeños propietarios e independiente agrícolas	VII Propietarios agrícolas	VII+XI Trabajadores agrícolas	VII+XI Trabajadores agrícolas
VII Técnicos bajos, supervisores de trabajadores manuales	VIII+IX Trabajadores manuales no calificados	X Trabajadores manuales no calificados	VIII+IX+X Clase manual
IX. Trabajadores manuales calificados			
X Trabajadores manuales semicalificados	XI Trabajadores agrícolas		
XI Trabajadores agrícolas			

Fuente: Torche y Wormald, 2004, p. 12

Para Torche y Wormald (2004, p. 12) el esquema de Erikson y Goldthorpe permite analizar la estratificación social como un fenómeno multidimensional y complejo, relacionado con la distribución de las personas en posiciones sociales (categorías), estas últimas especifican formas de acceso a la propiedad, al poder y a las oportunidades de vida en la sociedad. Por ejemplo, permite distinguir entre un contador que tiene su propia microempresa versus otro que trabaja como empleado. Aunque estos dos pares de personas tengan la misma educación o ingresos, ellos se insertan en la estructura social de un modo diferente y enfrentan oportunidades también distintas.

Otra ventaja del esquema de Erikson y Goldthorpe, según Torche y Wormald (2004), es que fundamenta la inserción ocupacional de las personas como componente del estatus ocupacional. Además de tomar en cuenta la inserción de las personas en el mercado laboral, importa analizar el estatus que ellas y sus familias ocupan en la estructura social. Adicionalmente, el estatus ocupacional, se utiliza en estos estudios como proxy del ingreso permanente de las familias. Lo que el ingreso permanente aproxima, es el nivel de bienestar material que el hogar puede sustentar.

En general, estas clasificaciones, según Atria (2004, p. 27), permiten reducir significativamente las numerosas situaciones ocupacionales a un número reducido de categorías o clases construidas de modo tal que puedan entregar criterios para definir fronteras de cada categoría respecto de las demás y sortear así el riesgo del nominalismo. En otras palabras, el problema característico de estas categorizaciones es poder determinar el grado en que ellas corresponden a grupos sociales reales y no sean meras categorías estadísticas. Goldthorpe recomendó que era necesario establecer, primero, los criterios para delimitar los grupos comprendidos en las categorías y, luego, obtener confirmaciones empíricas de estas delimitaciones por medio del examen de los patrones de movilidad entre las clases.

Según Atria (p. 35), el problema es determinar si estas categorías corresponden a grupos sociales reales y no a meras categorías estadísticas. Esto se resuelve, como se dijo anteriormente, primero, estableciendo criterios para delimitar los grupos comprendidos en las categorías, para después hacer confirmaciones empíricas de las delimitaciones mediante el examen de los patrones de movilidad entre el número reducido de clases.

1.4 Teorías de movilidad social

Kerbo (2003) afirma que tanto Marx como Weber consideraron que la movilidad social era uno de los determinantes de los procesos de formación y acción de clase, pues las clases requieren un determinado grado de estabilidad social, es decir, ausencia de movilidad. En otras palabras, una clase, para mantener un mínimo de identidad social que haga reconocibles sus intereses y que eventualmente dé pie a proceso de acción colectiva, debe poseer un cierto grado de estabilidad en lo que se refiere a los miembros que la componen. El autor agrega que la magnitud de la movilidad social, entendida como hasta qué punto los

individuos permanecen o no anclados a sus posiciones sociales de origen, es crucial para definir el grado de formación de una clase, para evaluar la capacidad que tienen sus miembros de reconocer intereses compartidos y, en definitiva, para comprender sus pautas de acción política. Sin embargo, los teóricos clásicos no profundizaron el tema de la movilidad social porque la sociedad en la que vivieron era menos dinámica y compleja que las sociedades industriales que se desarrollaron a partir de la Segunda Guerra Mundial. Posterior a este conflicto bélico tuvieron lugar grandes cambios económicos, tecnológicos y sociales que modificaron profundamente la estructura ocupacional y de clases, desarrollándose nuevos sectores y clases sociales como consecuencia de las determinantes del sistema fordista de producción. Por tanto, este punto de inflexión de mitad de siglo XX de la industrialización y progreso social generó un fuerte desarrollo económico y social que produjo el interés renovado de los sociólogos por el fenómeno de la movilidad social (Kerbo, 2003, p. 155).

En consecuencia, Kerbo sostiene que la movilidad social, por una parte, ocupa un lugar privilegiado en la relación entre los sistemas de estratificación, y, por otra, brinda las pautas de comportamiento sociopolítico. En el mismo sentido, Erikson y Goldthorpe (1993, p.2) aseguran que la movilidad puede entenderse como un proceso crucial de mediación entre estructura y acción.

La literatura sociológica, según Kerbo, está compuesta por una abundante cantidad de estudios sobre la movilidad social y el logro de estatus. La investigación de la movilidad social se centra en las pautas, grado y probabilidad de que se produzca o no determinados movimientos dentro de una estructura ocupacional, principalmente los movimientos verticales ascendentes y descendentes. Es decir, se busca determinar cuántas personas han ascendido, descendido o no se han movido al llegar a la edad adulta en comparación con la posición de sus padres. En paralelo a estudios de la movilidad social está la investigación del logro de estatus, la cual aborda la cuestión de por qué se produce o no esta movilidad social. Por tanto, se pretende conocer ¿quién y por qué prospera? (Kerbo, 2003, p. 154)

En todas las sociedades industriales la posición de clase se basa tanto en la adscripción como en el logro. Pero dado el valor social de la igualdad de oportunidades en estas sociedades, es de interés investigativo determinar el tipo de combinación entre la adscripción y el logro (Phelan et al., 1995). Se busca conocer hasta qué punto el éxito o fracaso se

relacionan con cualidades personales como el talento, la motivación y el trabajo duro, o con cualidades adscritas como el origen social o familiar, el sexo, la raza o el estatus étnico. (Kerbo, 2003, p. 154). Y puesto que este tipo de sociedades suele caracterizarse por la realización del principio de igualdad de oportunidades, se quiere comparar en términos de movilidad social varias de estas sociedades industriales.

Con los antecedentes conceptuales anteriores, Kerbo plantea que los estudios de movilidad social se pregunten: ¿cuánto movimiento vertical hay dentro del sistema de clases? y ¿cuál es la naturaleza de esa movilidad y ¿hasta qué punto la clase es hereditaria?

Según Kerbo (2003, p. 156) la definición de movilidad social depende de la perspectiva teórica y metodológica que se adopte. En principio, se pueden distinguir dos grandes planteamientos a la hora de estudiar la movilidad social, que a su vez coinciden con dos visiones opuestas de las sociedades modernas.

En esta parte se presentará una descripción de las principales corrientes teóricas que tratan sobre la movilidad social, tomando en cuenta el recuento teórico que hace Erikson y Goldthorpe (1993), cuando realizaron una investigación comparativa de movilidad social en Europa, retomada por Echeverría (1999).

La primera referencia es a los funcionalistas, quienes impulsaron el estudio de la movilidad social durante los cincuenta y sesenta y son una referencia en la sociología. A continuación, se presentan dos concepciones totalmente enfrentadas a las posiciones funcionalistas –aunque ellas tienen como supuesto que existen tendencias generales en la movilidad social de las sociedades capitalistas industrializadas– se trata, por un lado, de las teorías de la reproducción social y de la correspondencia; por otro lado, las teorías de la proletarianización. En tercer lugar, se presentan planteamientos de las aportaciones sobre el tema de Erikson y Goldthorpe (Echeverría, 1999, p. 90)

1.4.1 Teoría liberal-funcionalistas.

El calificativo de “liberal” es tomado de Erikson y Goldthorpe (1993, p. 3) para indicar la importancia que los presupuestos teóricos de la teoría funcionalista han asignan a la democracia liberal. Según Kerbo (2003), el representante de los funcionalistas, Talcott Parsons, considera la democracia liberal como la forma política más adecuada para el

desarrollo de la economía industrial. Esto se opone a los análisis de Marx y sus predicciones sobre la sociedad capitalista. Además, los funcionalistas postulan que cualquiera fuera el contexto en que se iniciara un proceso de industrialización de una sociedad, al final, las sociedades evolucionarían hacia la adopción de la democracia liberal (Erikson y Goldthorpe, 1993, p. 4).

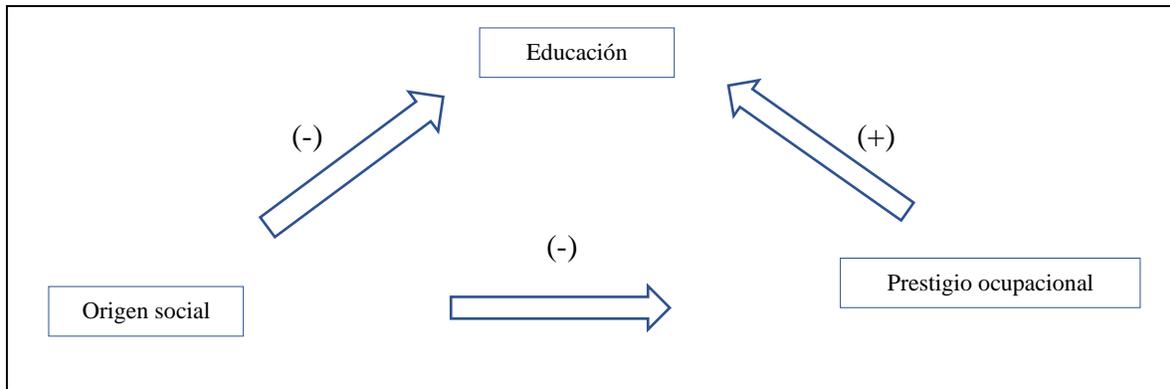
Se dice que en la escuela se produce una resocialización, que borra las diferencias sociales debidas al origen, mediante la inculcación de valores comunes. Esta igualación en la escuela se produce hasta tal punto que proporciona al niño una estructura de su identidad, que se distingue de su identidad de origen, construida gracias a los procesos de socialización familiar. De esta manera, la extensión de las instituciones educativas y la aplicación del principio de igualdad de oportunidades hará reducir enormemente la adscripción. Por tanto, la igualdad de partida entre todos y el logro diferencial individual determinarían la base que haría incrementar la movilidad social, se lograría esto en la medida que las instituciones educativas lo implementen, con el propósito de asignar los roles ocupacionales (Parson, citado en Echeverría, 1999).

Sobre la base funcionalista, Blau y Duncan (1967) y Treiman (1970) establecieron la forma concreta de las conexiones entre la industrialización y movilidad. Los primeros plantearon una tendencia hacia el incremento del universalismo, que lleva hacia tasas creciente de movilidad; mientras que Treiman estableció las tendencias que se deben producir en las relaciones entre las variables básicas del modelo de “logro de estatus”: origen social, nivel educativo y prestigio ocupacional de los hijos. Echeverría (1999), citando a Carabaña, describe tales relaciones del logro de estatus:

- a) La industrialización debilita los lazos entre el “estatus” de los padres y el prestigio de los hijos, por tanto, aumenta la movilidad.
- b) La industrialización debilita los lazos entre el “status” de los padres y la educación de los hijos.
- c) La industrialización fortalece los lazos entre la educación y el prestigio ocupacional.

Gráfico 1.3

Logro de status en Carabaña



Fuente: Carabaña (1990)

Los funcionalistas conciben la sociedad como un campo continuo y homogéneo, formado por individuos que desempeñan funciones (u ocupaciones) de más o menor prestigio y remuneración. Las posibilidades de movimiento dentro de este campo son muy grandes, dada la ausencia de barreras o cierres sociales. El instrumento metodológico básico para el estudio de la movilidad social desde tal perspectiva teórica es la escala de prestigio, aunque también podría ser de ingresos u otras variables continuas relacionadas con la posición social. Desde este punto de vista, por movilidad social se entendería cualquier movimiento de una ocupación a otra cuyo prestigio social (o nivel de ingresos, etc.) fuera diferente (Kerbo, 2003, p. 157)

Echeverría (1999, p. 94), citando a Erikson y Goldthorpe (1993), en su investigación comparativa sobre la movilidad social en las sociedades industrializadas contemporáneas, titulado *The Constant Flux*, incluye una particular visión de la movilidad social. Por un lado está la concepción liberal de la sociedad industrial, que es afín a la teoría funcionalista de la estratificación y que sostiene estas premisas: a) la sociedad industrial supone un decisivo aumento de las tasas de movilidad social respecto a lo que ocurría en las sociedades preindustriales; b) en las sociedades industriales predomina la movilidad ascendente sobre la descendente; c) las oportunidades de movilidad tienden a igualarse para todos; d) tanto las tasas de movilidad como el grado de igualdad de oportunidades tienden a aumentar con el tiempo. Erikson y Goldthorpe (1993, p.5) afirman que estas tendencias se deben a tres tipos de efectos principales, según los cuales los procesos de selección social son cada vez menos

adscritos y dependen más del logro individual: el primer tipo, se refiere a los llamados efectos estructurales, que son los que se derivan de la innovación tecnológica y de la continua diferenciación de ocupaciones y que exigen mano de obra cada vez más cualificada, lo que a su vez potencia desplazamientos intergeneracionales hacia posiciones más ventajosas. Los avances tecnológicos, el desarrollo productivo y el crecimiento del sector servicios producen la reducción de las ocupaciones rutinarias y el incremento de personal técnico y profesional, al mismo tiempo, favorecen el desarrollo de las organizaciones burocráticas. La consecuencia de todo ello es que en las sociedades industriales se desarrollan las “clases medias” y es más probable la movilidad ascendente, que la descendente; segundo, los efectos procesuales se refieren a que, debido a los procesos de selección social meritocrática, se debilita cada vez más la asociación entre los orígenes sociales y los destinos de logro ocupacional, entonces, la meritocracia se convierte en el mecanismo de selección preferido, allí donde se ha generalizado el acceso a la educación formal, dando lugar a sociedades abiertas. Lo anterior se refuerza con los procesos de urbanización, mayor movilidad geográfica, más medios de comunicación de masas, etc.; tercero, los efectos de composición se pueden entender con lo siguiente: en los sectores expansivos de la economía –por ejemplo, los más avanzados en tecnológica–, donde tiene lugar el énfasis en la selección en función del logro, mientras que los valores adscriptivos predominan en los sectores de declive (agricultura, empresas familiares, pequeñas empresas, etc.) (Echeverría (1999, p. 94).

En Estados Unidos, según Kerbo (2003, p. 156), un grupo de autores encabezados por Parson (1964) elaboraron los conceptos teóricos que componen el funcionalismo que sostiene que las sociedades industriales son sociedades meritocráticas, basadas en la igualdad de oportunidades y en el logro diferencial de los individuos según sus méritos. En dichas sociedades industriales, cualquier ciudadano tiene en teoría la posibilidad de acceder a cualquiera de los puestos de la estructura social, independiente de su origen social. Por tanto, no habría barreras estructurales para la movilidad social, adicionalmente tampoco hay clases propiamente dichas. Desde esta perspectiva, las expectativas de movilidad social, lejos de representar una ilusión, se convierten en un incentivo para aquellos deseosos de trascender las barreras impuestas por su origen social.

Según Kerbo, en Estados Unidos, uno de los primeros estudios sobre movilidad social lo produjo Rogoff (1953a), con la investigación de sobre el movimiento en la estructura ocupacional, en el que el autor se sirvió de las medidas de estatus ocupacional (Tyree y Hodge, 1978). Pero fue la obra de Blau y Duncan (1967) la que provocó una explosión académica referente a las investigaciones sobre la movilidad social. Blau y Duncan fueron capaces de acopiar una enorme base de datos con la ayuda de la Oficina del Censo de los EE.UU. y, empleando nuevos métodos estadísticos de análisis causal, produjeron una obra que se ha convertido en modelo para casi todos los estudios posteriores que se han llevado a cabo sobre este fenómeno social.

Kerbo afirma que desde los años sesenta el estudio empírico de la estratificación social ha sido el estudio de la movilidad social y el logro de estatus. En los setenta y ochenta, con el redescubrimiento de la pobreza y desigualdad y el desarrollo de nuevos métodos empíricos de investigación social, emergió una nueva literatura para explicar la gran y persistente desigualdad social. Las principales revistas de sociología empezaron a llenarse de investigaciones sobre la movilidad social y el logro de estatus (Kerbo, 2003, p. 155).

En síntesis, para Echeverría, según la investigación de Erikson y Golthorpe (1993), la teoría de la industrialización propuesta por los teóricos liberal-funcionalistas se podría resumir en los siguientes postulados:

- a) En las sociedades industriales se da una mayor apertura y una mayor igualdad de oportunidades de movilidad que en las no industriales.
- b) Las sociedades industrializadas tienen tasas de movilidad más altas que las no industrializadas, predominando la movilidad ascendente sobre la descendente.
- c) Tanto las tasas de movilidad como el grado de igualdad de oportunidades tienden a aumentar con el grado de industrialización. Por lo tanto, se irá consiguiendo una mayor homogeneidad entre los países a medida que se vayan industrializando.
- d) Las instituciones educativas pasan a ocupar un papel preponderante en la movilidad social, a través de sus funciones de instrucción, resocialización y selección en función de la igualdad de oportunidades y el logro diferencial. Por el contrario, los factores relacionados con el origen social disminuirán progresivamente su influencia.

- e) El aumento de las tasas de movilidad produce, en el orden político, un aumento de la legitimación de las desigualdades, ya que justifica al estar basadas en la igualdad de oportunidades sociales y el logro diferencia. Por otro lado, reducen el potencial de los que se encuentran en una situación desfavorable para la acción colectiva, como consecuencia de las expectativas de movilidad ascendente que se generan.

Los autores aclaran que estos postulados, en auge en la década de los sesenta, siguen constituyendo el núcleo principal de la ideología dominante de las sociedades avanzadas occidentales. Kerbo concluye que todas las sociedades modernas e industrializadas, basadas en el capitalismo de mercado, ha venido creciendo el número de puestos de trabajo en ocupaciones profesionales, administrativas y directivas, que constituyen las denominadas nuevas clases medias (Kerbo, 2003, p. 157).

1.4.2 Teoría de la proletarización

El segundo enfoque es la perspectiva clasista, según Kerbo, éste sostiene que la sociedad está formada por clases sociales que se definen por la posición de sus miembros en las relaciones de producción, de mercado, de autoridad, o de acuerdo a otros criterios clasificatorios (experiencia de vida, acción, etc.). Según esta perspectiva, la pertenencia a una clase determinada de origen condiciona las posibilidades de optar a las posiciones correspondientes a cada una de las clases de destino. (Kerbo, 2003, p. 156)

Según Echeverría, Marx, en su libro *El Capital*, preveía que el desarrollo del capitalismo debía generar polarización de las dos clases básicas del capitalismo: burguesía y proletariado. Este proceso de polarización se llevaría a cabo mediante la concentración creciente de capital, con lo que los capitalistas pasarían a ser cada vez menos y la clase obrera se iría incrementando como consecuencia de la progresiva expropiación de los medios de producción en manos de la pequeña burguesía. Este mismo sistema de explotación en que se basa el capitalismo produciría, por tanto, una clase obrera cada vez más numerosa y empobrecida, a la vez que una clase burguesa cada vez más reducida y rica. Esta polarización de clases haría aumentar la conciencia de explotación entre los trabajadores, agudizaría el conflicto de intereses de clase y engendraría las condiciones para la propia superación del

sistema capitalista, mediante la toma del poder por la clase obrera y la instauración del socialismo (Echeverría, 1999, p. 104)

Echeverría (1999, p. 104) añade que, frente a esta visión del capitalismo de Marx, los funcionalistas postulaban una perspectiva totalmente opuesta de lo que ellos llamaron sociedades industriales. En otras palabras, para los funcionalistas la tendencia no sería la polarización de las clases, sino su progresivo desdibujamiento dentro del propio sistema, porque, a medida que avanzara la industrialización, aumentaría la movilidad social en general y la ascendente de forma particular, en consecuencia, la sociedad se iría haciendo cada vez más igualitaria sobre la base del principio de la igualdad de oportunidades y de la selección en función del logro, lo que conduciría a que el conjunto de sociedades industriales se irían asemejando cada vez más. Los resultados de todo ello sería la disminución de las diferencias sociales de partida, la mitigación progresiva del conflicto de clases y la desaparición de las propias clases, tal como eran entendidas por los marxistas.

La movilidad social, según Echeverría, no ha sido un tema favorito de los pensadores marxista por considerarlo un elemento propio de la teoría funcionalista:

Vayamos ahora el segundo aspecto de la reproducción, a la reproducción de los agentes. Esta reproducción engloba, como momentos de un mismo proceso, la cualificación-sometimiento de los agentes, de tal manera que puedan ocupar los lugares, y la distribución de los agentes entre estos lugares: solo articulando exactamente los dos aspectos de la reproducción, el de los lugares y el de los agentes, pueden comprenderse la inanidad de la problemática burguesa de la movilidad social (Poulantzas, citado en Echavarría, 1999, p. 99)

Para Poulantzas (2007, cap.2), según Echavarría (1999), lo más importante es la reproducción ampliada de los lugares o posiciones de las clases o relaciones sociales, el tema de la distribución de los agentes en esos lugares es secundario. Lo que parece deducirse, según Echeverría, es que la movilidad social, entendida como movilidad entre las clases, no existe, o mejor, no tiene mucho sentido, porque se sigue manteniendo el sistema productivo capitalista. Se cita el ejemplo de Poulantzas sobre el caso del éxodo del campo, que no es por la propia voluntad de los campesinos o la escuela quien impulsa a estos a abandonar el campo e ir a las fábricas, sino la eliminación de lugares o puestos en el campo y la creación de otros en la industria o los servicios. Echeverría deduce que, según esta perspectiva, social y económicamente solo se admite un cierto tipo de movilidad estructural, pero dentro de la misma clase.

Pensadores marxistas, como Braverman (1980), Darendorf (1959) y Carchedi (1977), plantearon la teoría de la proletarización frente u opuesta a la teoría del industrialismo. Braverman, al analizar los cambios científicos-técnicos y estructurales de la industrialización y observar las consecuencias en la evolución de los diferentes sectores productivos, sostiene que, en conjunto, se observa una tendencia hacia la descualificación y hacia la pérdida de la autonomía y el control sobre los puestos de trabajo por parte de quienes lo ocupan. Este hecho trae como consecuencia el incremento de la clase obrera, hasta el punto de que: “la parte de la clase trabajadora no agrícola de la población activa civil con experiencia ha aumentado desde el comienzo del siglo, pasando de la mitad a más de dos tercios del total y quizá a las tres cuartas partes en estos momentos” (Braverman, citado en Echeverría, 1999, p. 324)

Por tanto, frente a la sociedad funcionalista, con puestos de trabajo cada vez más cualificados y en la que predomina la movilidad ascendente, Braverman presenta justo lo contrario: una sociedad con una tendencia hacia la descualificación y la proletarización, en consecuencia, una sociedad donde la tendencia hacia la movilidad descendente es dominante. Braverman dice:

La revolución científico-tecnológica tiene, a largo plazo, el siguiente rasgo: que, con su difusión, la proporción de la población conectada con la industria avanzada científica y tecnológicamente, aun cuando solo sea de forma servil, acaba por disminuir. Por tanto, los sectores industriales y ocupacionales que crecen más de prisa en la era “automatizada” tienden a ser, a largo plazo, los de las áreas intensiva en trabajo que todavía no están sujetas o no pueden estar sujetas a la alta tecnología (Braverman, citado en Echeverría, 1999, p. 324)

Braverman busca mostrar que esta proletarización no se produce por igual en todos los sectores. Hay sectores que se han tecnificado extraordinariamente y otros no. En los primeros, aunque la mano de obra que emplean pueda ser más cualificada, esta se va reduciendo sensiblemente, de forma que una cantidad grande de trabajadores tiene que trasladarse a empleos situados en sectores y empresas en declive, que están mucho menos tecnificados y que requieren menos cualificación. Echeverría agrega que, para Braverman, la tendencia hacia la proletarización de la mano de obra es por la propia lógica de explotación del sistema capitalista, ya que, desde la perspectiva marxista, para conseguir la máxima plusvalía, los capitalistas necesitan extraer la máxima cantidad de trabajo de la fuerza de trabajo contratada en el mercado. El mecanismo que utilizan para ello es el ejercicio de un control social cada vez más fuerte sobre los trabajadores, razón por la cual estos tienden a perder autonomía y control sobre sus puestos de trabajo. Uno de los tipos de trabajo donde

se aprecia una mayor tendencia hacia la descualificación y donde se observa una mayor movilidad descendente es, según Braverman, el de los trabajadores de “cuello blanco”, que están pasando, en número cada vez mayor, a formar parte del proletariado (Echeverría, 1999, p. 107).

Wright y Singleman (1982), citado por Echeverría (p. 108), constatan que a nivel general hay un importante crecimiento, absoluto y relativo, de los puestos de trabajos considerados como de “nuevas clases medias” (directivos, administrativos, técnicos, profesionales, supervisores, etc.). Al mismo tiempo, había muchos sectores en declive, de forma que, a nivel de la sociedad en su conjunto, podía estar produciéndose una cierta precarización de la mano de obra. Por tanto, lo que sí parece observarse, según Echeverría (1999), es una progresiva segmentación del mercado de trabajo, como consecuencia del crecimiento tanto de los puestos de responsabilidad y cualificación, como de los empleos precarios.

La posición de las feministas marxista de la teoría de la proletarización es la que sostienen investigadoras como Compton y Jones (1984), Crompton y Mann (1986) y Stanworth (1984). Ellas están de acuerdo con la proposición de Braverman, quien argumentó que una importante proporción de mujeres trabajaban en los sectores productivos más precarizados. Las feministas marxistas sostienen que la teoría de la proletarización es difícil de sostener para el conjunto de la población, sin embargo, es perfectamente válida y real en lo que se refiere a las mujeres. A causa de la confluencia de las explotaciones de género y clase que sufren muchas mujeres, tanto en el sistema productivo como en otros ámbitos familiares y sociales, está teniendo lugar una concentración importante de mujeres en aquellos sectores más precarizados de la economía y en los puestos más rutinarios y descualificados, sean manuales o no manuales. De esta forma, se está formando un nuevo proletariado femenino, siendo los principales beneficiarios de este hecho los hombres, que así pueden ocupar los puestos de más cualificación y responsabilidad. Debe observarse cómo estas posiciones de las feministas se refieren exclusivamente al nivel de la distribución de los agentes entre los diferentes puestos de la estructura de clase, pero no a los cambios producidos en dicha estructura.

De acuerdo con Erikson y Godthorpe, citado por Echeverría (1999), aunque la teoría de la proletarización, como es presentada por Braverman, no es sostenible debido a las evidencias empíricas en su contra, las posiciones de las feministas marxistas generan debate. Es cierto que cada vez más mujeres acceden a puestos cualificados y de responsabilidad, pero todavía son minoría comparada con las mujeres que se emplean en puestos de trabajo poco cualificados, temporales, a tiempo parcial, etc. Una de las causas fundamentales de este hecho es que la estrategia o plan vital de la mujer todavía está muy condicionada por su papel familiar, de forma que su carrera profesional es considerada como un complemento de la del hombre. Estas afirmaciones de las mujeres asalariadas y calificadas que eran una minoría por su labor reproductiva se contrasta con la tendencia contemporánea de mujeres en muchas sociedades occidentales se van cualificando en mayor proporción y por tanto accediendo a ocupaciones mejor remuneradas.

1.4.3 Teoría de la reproducción social y de la “correspondencia”: la inmovilidad como norma

Según Echeverría (1999) esta perspectiva teórica de un grupo de autores marxistas y weberianos es contraria a la tesis de los funcionalistas, diciendo: no es cierto que en las sociedades industriales se dé una mayor igualdad de oportunidades, ni que se produzca una mayor “apertura” social, ni que las instituciones educativas favorezcan dicha igualdad de oportunidades y mucho menos de resultados o logros educativos. Añaden que en las sociedades capitalistas industrializadas lo que tiene lugar es una fuerte tendencia (para algunos casi determinista) a la reproducción de las clases sociales, entendida, ya no como la reproducción ampliada de las posiciones de clase, sino como una transmisión cuasi hereditaria, a través de distintos mecanismos, de las posiciones de clase entre los agentes (de padres a hijos). Por lo tanto, frente a la alta fluidez social y a la tendencia hacia una creciente movilidad que propugnan los funcionalistas, estos autores mantienen que lo que predomina en las sociedades capitalistas industrializadas es la inmovilidad. En todo caso, lo único que podría ser aceptado por ellos es una cierta movilidad estructural como consecuencia de la reproducción ampliada de las posiciones de clase. Las teorías funcionalistas no serían, por consiguiente, otra cosa que una ideología al servicio de la clase dominante (Echeverría, 1999, p. 96).

Según J. Forquín (1985, p. 185), partiendo del enfoque de las “disparidades socio-culturales”, la relación entre el éxito en la escuela y el origen social se debe más al componente cultural que al componente económico. Siguiendo a Philippe Perrenoud, Forquín expone dos tipos de explicaciones de este componente cultural: la “explicación por la orientación cultural” y la “explicación por la herencia cultural”. Esta última se manifestaría a través de la transmisión de contenidos particulares (por ejemplo, conocimientos extraescolares), de hábitos mentales o esquemas de pensamiento, o de estructura lógico-sintácticas diferenciadas según el medio y el tipo de lenguaje utilizado. Por su parte, la orientación cultural, sería una característica de cada grupo social que se manifestaría en la estructura de la personalidad, a nivel del sistema de valores y de las disposiciones actitudinales respecto de la escuela y el trabajo (Forquín, 1985, p. 186)

Boudon (1973, 1974, 1978, 1980, 1983), por el contrario, rechaza la hipótesis de las subculturas de clases y explica las diferencias de clase en función de unas estrategias de escolarización sobre una base bastante más económica. Lo que cada uno busca en la educación es “la mejor combinación posible de beneficios, de costes y de riesgos para sí mismo, y [...] este “punto de optimización” se sitúa tanto más alto en el *cursus* escolar cuando más alto se sitúa el individuo en la escala social” (Forquín, 1985, p. 189)

En su artículo “Educación y movilidad social: un modelo estructural” (1983), Boudon resume las principales ideas en las que se basa el modelo expuesto en su conocida obra de 1973. Boudon parte de la hipótesis de la teoría de la competencia por los puestos de trabajo de Thurow (1983), que dice: “Si damos por sentado que los cambios del ‘stock’ educativo determinan tan solo en cierta medida la estructura del empleo, el incremento medio del tiempo destinado a la educación no conduce a una reducción, sino más bien a un verdadero incremento de la desigualdad económica” (Thurow citado en Boudon, 1983, p. 173), ya que la estructura del empleo cambia más despacio que la estructura educativa.

Boudon llega a conclusiones parecidas a las de Thurow, en un modelo que consta de tres etapas. En la primera etapa se produce una expansión de los índices de escolarización del conjunto de la población, pero dice que no hay que esperar que eso traiga consigo un incremento de la movilidad y la de igualdad social. En el segundo paso se plantea el cambio que tiene lugar a través del tiempo en el número de alumnos escolarizados en los diferentes

niveles de educación. El resultado es que “el índice de crecimiento de la escolarización es mayor cuanto más alto es el nivel de educación considerado” (Boudon, 1983, p. 178), por lo tanto, es mayor a nivel universitario que en secundaria, y en esta que a nivel de primaria. En la tercera etapa se aprecia que las posiciones sociales disponibles de más prestigio van a parar cada vez en mayor proporción a manos de individuos con un nivel de educación superior, produciéndose un desplazamiento hacia arriba de las cualificaciones exigidas para los diferentes tipos de empleos. “Con el tiempo, esta tendencia produce un acusado deterioro de la estructura de oportunidades sociales, asociada con los niveles educativos secundarios, y este deterioro se transmite después lentamente a los niveles inferiores” (Boudon, 1983, p. 182). La conclusión del estudio es que “en condiciones extremadamente generales [de no gran crecimiento de las posiciones sociales “altas”] la expansión de las oportunidades educativas no produce una reducción [...] de la desigualdad de las oportunidades sociales [...], aun cuando vaya acompañada de una disminución de la desigualdad de oportunidades educativas” (Boudon, 1983, p. 184).

Collins (1984) representante de la teoría credencialista, subrayan que la relación entre educación y ocupación tiene lugar durante un proceso en el que los individuos compiten por empleos escasos, sobre la base de su nivel de estudios. Al seguir los niveles de estudios de estudios un progreso más rápido que el de creación de puestos de trabajo cualificados en las sociedades avanzadas, se producen fenómenos de “sobre educación” y “subempleo”. En este contexto según el autor, tiene más ventajas comparativas quienes proceden de clases con más recursos.

Bourdieu y Passeron exponen en su obra *La reproducción* (2001) publicada en los setenta, una teoría basada en un enfoque diferente de la transmisión de la herencia de clase. La teoría que presentan estos autores se basa en los “ethos de clase” y en las expectativas y demandas educacionales diferenciadas según la clase de procedencia. Tales ethos, expectativas y demandas educacionales, son producto de una interiorización de las probabilidades objetivas, que finalmente se transforma en expectativas subjetivas (Forquin, 1985, p. 189). Esta interiorización produce una modulación de los deseos en función de las obligaciones futuras, bien sean experimentadas o presentidas, de manera que se va formando una anticipación de los papeles a desempeñar o de las posiciones sociales a ocupar

posteriormente, que funciona como la profecía que se cumple a sí misma o profecía autocumplida. Por este motivo, las menores ambiciones educativas que se aprecian en las clases populares no serían otra cosa que una conclusión de su percepción de las escasas posibilidades de salir de su situación y de los graves obstáculos que deberían superar para lograrlo. La reproducción de los símbolos culturales, transmitidos a través del hábito, juegan un papel importante en la visión que Bourdieu tiene de la reproducción de las clases (Sharp y Green, 1988). Por otra parte, Bourdieu y Passeron atribuyeron a las instituciones escolares una función ideológica muy importante de legitimación de las desigualdades sociales. Particularmente significativas son en este sentido las líneas con las que termina su obra:

Así, en una sociedad donde la obtención de privilegios sociales depende cada vez más de la posesión de títulos escolares, la escuela no tiene solamente la función de asegurar la sucesión discreta de los derechos de la burguesía, que ya no podría transmitirlos de una manera directa y declarada. Instrumento privilegiado de la ideología burguesa, que confiere a los privilegiados el privilegio supremo de no aparecer como tales, consigue fácilmente convencer a los desheredados de que ellos deben su destino escolar y social a su carencia de cualidades y méritos, ya que en materia de cultura la desposesión absoluta excluye la conciencia de desposesión (Bourdieu, citado en Echeverría, 1999, p. 99).

Baudelot y Establet (1975) tiene una visión de la escuela totalmente opuesta a la de Parsons. Para estos autores, la visión de Parsons de la escuela como una unidad y como unificadora no es más que un instrumento ideológico en manos de la burguesía. La escuela no es unificadora, porque ya desde el aprendizaje de la lectura profundiza las diferencias entre los niños y prepara las selecciones que irán sucediendo. El mecanismo por el que se produce esta diferenciación primera se basa en el hecho de que en la escuela se utiliza un lenguaje culto y se habla de materias complejas, lo cual supone reducir al silencio a los niños de la clase obrera, que hablan de otro modo y de cosas más simples. Ante esta situación, a estos niños no les queda otra opción que la rebelión y la resistencia de clase, lo que los lleva al “fracaso escolar”, cosa que también sucedería en caso de no rebelarse. Los hijos de las clases altas se encuentran en su medio y tiene todas las posibilidades de triunfar, y por el contrario, las probabilidades de fracaso entre los niños de la clase trabajadora son muy altas. Por tanto, la diferenciación comienza desde el principio, de forma que, a medida que se va avanzando por los diferentes “grados” escolares, se van produciendo sucesivos filtros o tamizajes hasta llegar al nivel universitario, donde sólo quedan los que ya estaban elegidos

de antemano, es decir, los hijos de la clase burguesa. Se trata de “(...) redes de escolarización completamente distintas, por clases sociales a las que masivamente están destinados, por los puestos de la división social del trabajo a los que destinan a aquellos que son sus objetos, y en este sentido por el tipo de formación que imparten” (Baudelot y Establet, 1975, p. 21). No hay unidad de la escuela, por tanto, más que para aquellos que alcanzan el ciclo superior.

Baudelot y Establet argumentan que para analizar las funciones de la escuela, hay que situarla en el marco del modo de producción capitalista. En este sentido, la escuela es un instrumento para la reproducción de las relaciones sociales de producción, y, consecuentemente, de las dos clases sociales básicas: burguesía y proletariado.

La teoría denominada de la correspondencia propuesta por S. Bowles y H. Gintis, en su libro *La meritocracia y el coeficiente de inteligencia: una nueva falacia del capitalismo* (1976), exponen los “principio de la correspondencia” (p. 83). Las respuestas que dan a la pregunta sobre cómo se adquieren los factores determinantes de nuestra posición en el sistema de estratificación es clara: “Las relaciones sociales de la escuela y de la vida familiar corresponden a las relaciones sociales de producción” (S. Bowles y H. Gintis, 1976, p. 84). Por una parte, las relaciones sociales de la educación están estructuradas de forma similar a como lo están las relaciones sociales de producción: se trata de una organización burocrática, con una autoridad jerárquica, unas normas, una estratificación en función de la capacidad y con un sistema de incentivos similar a los que se emplean en el lugar del trabajo. “De esta manera, las escuelas tienden a desarrollar en los estudiantes los rasgos correspondientes a los que se les exige en los puestos de trabajos” (S. Bowles y H. Gintis, 1976, p. 84): mayor capacidad de decisión sobre normas interiorizadas para quienes luego se situarán en lo alto de la jerarquía, y obediencia y respeto a las normas para los que vayan a estar en la base. Los modelos de socialización que se utilizan en el sistema educativo, incluso dentro de una misma escuela, son muy diferentes. Estos modelos diferenciales de socialización “proceden más bien del hecho de que los objetivos educativos y los planes de los administradores, profesores y padres, y la respuesta de los estudiantes a los diversos modelos de enseñanza y control, difieren según la clase social de los estudiantes (S. Bowles y H. Gintis, 1976, p.86). Además, las desigualdades de los recursos financieros que existen entre las familias de los estudiantes actúan como un refuerzo de las diferencias escolares. (Echeverría, 1999, p. 102).

Por otra parte, algo similar sucede en la familia, según Bowles y Gintis (1983) “Melvin Kohn ha demostrado que en las familias existe una extraordinaria correspondencia entre los objetivos de la educación del niño y las relaciones sociales de producción a las que se enfrenta el principal perceptor de renta de la familia” (p. 122). La familia está dominada por el hombre, tiene estructuras de poder y mando en función de la edad y el sexo, en definitiva, reproduce los elementos fundamentales de la ordenación jerárquica que se da en las empresas. Pero aún más importante que lo anterior son las diferencias que se dan en las familias –en función de la clase social– en lo que se refiere a la transmisión de valores y a las prácticas encaminadas al cuidado y formación de los niños. “Los padres de los niños de estatus inferiores valoran la obediencia, la limpieza y la honradez en sus hijos, en tanto que los padres de status más elevados valoran la curiosidad, la autodirección y su felicidad” (Bowles y Gintis, 1976, p. 88). Por tanto, la asignación de los hijos de padres de la clase trabajadora a las posiciones sociales correspondientes a dicha clase se lleva a cabo en virtud de la correspondencia que se da entre las relaciones sociales que tienen lugar en la familia y en la escuela, por un lado, y las que existen en las relaciones sociales de producción, por otro. Lo mismo sucede con los hijos de la clase burguesa (Echeverría, 1999, p. 103).

1.5 Enfoques de desigualdad educativa

En esta parte se presentarán dos teorías frecuentes sobre la desigualdad educativa, la teoría de la reproducción social y la de elección racional o costo beneficio.

1.5.1 Teoría de la reproducción social y capital cultural de Pierre Bourdieu

La obra teórica de Pierre Bourdieu, según Jaramillo, plasma una mirada sobre el mundo social que procura emprender una búsqueda científica por acceder a la comprensión clara de las relaciones sociales, las clases sociales y los mecanismos de reproducción de la dominación social (Jaramillo, 2011). Para Bourdieu, las clases sociales ocupan un papel importante, y analiza a través de ellas los distintos estilos de vida (Bourdieu, 1977, 1997 a, 2008, 2011). Para diferenciar las clases sociales Bourdieu parte de la existencia de un espacio social formado por distintos campos (económico, cultural, social y simbólico) a los que corresponden unos capitales respectivos. Las clases sociales resultan de la posición ocupada

en el espacio social según los capitales que se posean en el presente sumados a los de su herencia social. Dicha posición en el espacio social determina las condiciones sociales de existencia, que dan lugar a distintos habitus, gustos, prácticas y estilos de vida. La ubicación en el espacio viene dada por la trayectoria histórica seguida por la familia. A Bourdieu no se le puede identificar como partidario de teorías legitimadoras del poder o funcionalistas, sino como defensor de la existencia de unas trayectorias de clase de las que resulta difícil escaparse; aunque acepta la existencia de desclasamientos o movimientos tanto hacia arriba como hacia abajo. En este proyecto de investigación se toman los aportes de la epistemología de la existencia estructuralista de una reproducción social de Bourdieu, sin embargo, también se postula la posibilidad de factores de fuga al determinismo social del enfoque de Bourdieu. Los conceptos de esta teoría sociológica (campos de poder, habitus de clase, reproducción social en la sociedad capitalista), sirven como un marco teórico para conocer e interpretar la movilidad social intergeneracional y la desigualdad educativa en el sistema capitalista.

Bourdieu (1970, p.3) la noción de capital cultural como una hipótesis para dar cuenta de las diferencias en los resultados escolares que presentan los niños de diferentes clases sociales respecto del “éxito escolar”, es decir, los beneficios específicos que los niños de distintas clases y facciones pueden obtener del mercado escolar, en relación a la distribución del capital cultural entre clases y fracciones de clase. Esta perspectiva significa una ruptura con los supuestos inherentes a la visión común que considera el éxito o el fracaso escolar como el resultado de las aptitudes naturales. Para Bourdieu el capital cultural puede existir bajo tres formas:

“en el estado incorporado, es decir, bajo la forma de disposiciones duraderas del organismo; en el estado objetivado, bajo la forma de bienes culturales, cuadros, libros, diccionarios, instrumentos, maquinaria, los cuales son la huella o la realización de teorías o de críticas a dichas teorías, y de problemáticas, etc.; y finalmente en el estado institucionalizado, como forma de objetivación muy particular, porque tal como se puede ver con el título escolar, confiere al capital cultural – que supuestamente debe garantizar propiedades totalmente originales.” (Bourdieu, 1970, p,3)

Según Colorado (2009) el capital cultural se observa en los bienes materiales de tipo cultural con los estudiantes cuentan, y a los que puede recurrir para su uso en el espacio

escolar. El estado incorporado se refiere al trabajo realizado sobre el cuerpo, que se observa en hábitos, esquemas de percepción y gusto. El estado objetivado se refiere a objetos con propiedades que ejercen por su sola posesión un efecto educativo en los agentes. El estado institucionalizado se refiere a los certificados que la escuela (y otras instituciones) otorga como reconocimiento del desarrollo de un conjunto de habilidades escolares. (p.3)

“En el campo escolar lo que cuenta es el ‘capital cultural’. Hemos visto que, para Bourdieu, las diferencias del éxito escolar, del aprendizaje, se deben a las diferencias en el ‘capital cultural’ que traen los alumnos cuando llegan a la escuela. Los hijos de la burguesía poseen mayor capital cultural que los hijos de las otras clases. A mayor semejanza entre la cultura de su clase social y la cultura escolar, mayores son sus posibilidades de aprendizaje. En su estudio sobre el sistema escolar francés observa que los mejores estudiantes son los que posteriormente ocupan los puestos de poder más importantes. Estos estudiantes son, al mismo tiempo, los hijos de las diferentes fracciones de la burguesía. En definitiva, son los herederos, cuya herencia no es sólo económica, sino sobre todo cultural.” (Castón, 1996, p.84)

Bourdieu y Passeron (2003, p.25) en el libro “Los herederos: los estudiantes y la cultura”, demostraron que el sistema educativo francés, escolar y universitario funciona como instancia de selección, de segregación social en beneficio de las clases superiores y en detrimento de la clase media y de la clase popular y trabajadora.

Para Castón (1996, p.79) la herencia social queda oculta normalmente, porque cuando la escuela habla de ventajas o desventajas en realidad son ventajas extraescolares, debidas al origen y la pertenencia social. Con esta aparente neutralidad la escuela está dando propiciando la reproducción de las relaciones sociales de dominación. En palabras de Bourdieu y Passeron “la ceguera ante las desigualdades sociales obliga y autoriza a explicar todas las desigualdades, especialmente en materia de éxito escolar, como desigualdades naturales, desigualdades de dotes. Semejante actitud está implícita en la lógica de un sistema que, por reposar en el postulado de la igualdad formal de todos los alumnos...”) (2003, p.101).

El capital social, según Castón (1996, p. 85) es el conjunto de recursos actuales o potenciales relacionado con la posesión de una red duradera de conocimientos más o menos institucionalizados. Es decir, la pertenencia a un grupo conlleva no sólo un conjunto de caracteres comunes, sino la unión por toda una serie de relaciones permanentes y útiles. El volumen de capital social que cada agente posee depende de la cantidad de conocimientos

que pueda movilizar en un momento determinado y de la cantidad de otros capitales (económico, cultural o simbólico) movilizados en beneficio de los que están con él relacionados.

Bourdieu concibe las condiciones o factores socioeconómicos de los estudiantes del sistema educativo dentro del concepto de clase social; lo cual puede abordarse desde dos momentos: uno objetivista y otro subjetivista (Bourdieu, 2000). Según el primero, la clase social es un grupo homogéneo de individuos diferenciados a partir de una visión socioeconómica y constituidos objetivamente en grupos. Es una taxonomía para clasificar, describir y predecir la presencia y condiciones de existencia de los agentes en el espacio social. Así, la clase social, como construcción analítica, está ocupada por personas que se encuentran en la misma posición del espacio social diferenciado. Por su parte, según el momento subjetivista, la clase social surge de la pluralidad de visiones populares sobre la realidad: diversos puntos de vista y posiciones en el espacio social, desde las cuales se adoptan las perspectivas para nombrar la realidad (Bourdieu, 2000).

Respecto a la relación entre sectores educativos y desigualdad, Bourdieu menciona que esta última tiene mucho que ver con la forma desigual en que las capas sociales están representadas: “de todos los factores de diferenciación, el origen social es sin duda el que ejerce mayor influencia sobre el medio estudiantil” (2003, p. 23), más que la filiación religiosa, el sexo o la edad. Y ese origen social, por el cual existen distancias entre los estudiantes, consta del tipo, cantidad de recursos y la dependencia del estudiante respecto a su familia.

Para complementar a Bourdieu en la interpretación de los conceptos de clases social, género y logro educativo desde teorías sociológicas contemporáneas, se recurrió a Boudon (1974), que distingue entre efectos primarios y secundarios en la educación (Breen y Goldthorpe 1997). En consecuencia, efectos primarios se definen como aquellos que afectan el rendimiento académico, mientras que efectos secundarios se expresan a través de opciones educativas, dado el rendimiento académico. El atractivo de este enfoque es que atribuye a los agentes, a través de sus acciones, algunas de las desigualdades en educación. En ese sentido, Martínez (2007) sugiere el postulado teórico según el cual la clase social de la familia y el género son factores que contribuyen a explicar las diferencias en el logro educativo de los

jóvenes. El otro concepto que rescata y posiciona es el concepto de Desigualdad Educativa de Oportunidades (DOE), como criterio para identificar si hay igualdad de oportunidades educativas y si las diferencias de logro educativo se deben solo al esfuerzo y las capacidades individuales, bajo el supuesto de que el logro educativo de los hijos de los hogares pertenecientes a la misma clase social debería ser similar (Martínez, 2007a).

Sociólogos europeos como Bourdieu (1991, 2002), Boudon (1983), Goldthorpe (2000) y Martínez (2007a), afirman que el logro educativo está determinado por las características del origen social de las personas, que, a su vez, es un factor determinante de sus posibilidades posteriores de la vida, sus logros profesionales (ocupacionales) y económicos, así como su salud y esperanza de vida. De igual forma, la educación puede ser considerada como una espada de doble filo en el proceso de estratificación social. Por un lado, es un medio eficaz de movilidad social para los individuos en los estratos sociales bajos que no pueden heredar privilegios sino privaciones. Por otro lado, la educación contribuye a la transmisión de la desigualdad entre generaciones ya que se distribuye desigualmente entre los estratos.

Según Martínez (2003) desde la década de 1970 surgieron dos de las explicaciones que estudian los probables impactos de la clase social sobre el logro educativo: las teorías de la reproducción social y las de la elección racional. La teoría de la reproducción social relaciona el sistema educativo con el ambiente cultural de la escuela y de la familia de cada tipo de clase social. Por ejemplo, la valoración del trabajo manual e intelectual es distinta en las diferentes clases. Entonces, desde esta perspectiva, las clases sociales no son solo un indicador de recursos desiguales, sino también de formas de pensar, sentir y actuar diferentes, en lo que se conoce como el concepto de habitus de clase Bourdieu (1991, 2002) y Martínez (2003). Luego, Bourdieu y Passeron (2001) encontraron que los resultados de desigualdad educativa también se deben al funcionamiento del sistema educativo, desde esta perspectiva, lo que sucede en el aula está relacionado con la posición de clase social. Goldthorpe (2000), quien también estudia la relación entre el sistema educativo y la desigualdad educativa, descubre que existen diferencias de logro educativo entre hermanos varones y mujeres a pesar de que comparten el mismo ambiente cultural, sumado a esto, trata de explicar por qué las personas de clases sociales altas estudian y las de clases bajas no.

Las teorías de la elección racional estudiadas por Boudon (1983), Breen (2000, 2005) resaltan que la decisión de estudiar está motivada por un análisis costo-beneficio de la rentabilidad de la educación, además de estar relacionado con la posición social de las personas. Entre los beneficios están los mayores salarios esperados, que se asocian a mayores niveles educativos, y entre los costos están los costos directos de estudiar y los costos de oportunidad, así como el costo del descenso social, que experimenta el grupo de clases más altas pero no las bajas, puesto que “el efecto suelo” hace que no tengan nada que perder. Este marco teórico centra la explicación de las desigualdades educativas en decisiones individuales de agentes dotados con recursos diferentes dentro del contexto de la socialización.

Desde otro punto de vista, está el enfoque de Carabaña (2001), quien considera que el papel de la escuela es limitado para explicar los cambios relativos en la desigualdad entre las clases sociales. Es decir, descarta que se pueda luchar contra la desigualdad educativa dentro del aula porque es una tarea que excede la capacidad didáctica del docente. Otros estudios más recientes como el de Martínez (2007a) problematizan la idea de la escuela como un medio para la igualdad de oportunidades o como un aparato reproductor del orden social existente, ya que la escuela, como institución educativa, es un reflejo de la sociedad. Para Martínez los resultados de la escuela, en términos de desigualdad educativa, tienen mucho que ver con dinámicas sociales externas y poco con voluntarismos internos. Desde este enfoque aporta al debate frente al rol de la escuela como nivelador social, sobre la incidencia ante otras instituciones más influyentes como la familia o el mercado de trabajo, las cuales, a través de la formación de preferencias (caso de la familia) y de recursos, incentivos y restricciones, perpetúan o modifican la desigualdad de oportunidades.

1.5.2. Movilidad educativa intergeneracional y desigualdad educativa

En esta parte se presentan otros enfoques acerca de la transmisión entre generaciones, entendida como parte de un concepto más amplio: la movilidad social intergeneracional Gaviria, A. (2002), Behrman, J., Gaviria, A. y Székely, M. (2001), Cartagena (2003), Tenjo, J. y Bernal, O. L. (2004), Bonilla, L. (2011), Azevedo, et al. (2012), CEPAL (2011), Ferreira, F. y Gignoux, J. (2011) y Viáfara (2017). Estos estudios se enmarcan la movilidad social, en general, desde la economía, como el movimiento (ascendente o descendente) de individuos, familia

y grupos de una posición social a otra. En este sentido, el estudio de la movilidad social intergeneracional intenta medir y explicar la frecuencia (alta o baja) con que ocurren tales movimientos (Becker, 1983) y busca establecer la relación entre una posición social presente y una pasada. Schultz (1960, 1961, 1985) Mincer (1958, 1974) y Bénabou (2001) son otros representantes de la ciencia económica que aporta conceptos a la transmisión intergeneracional de capital humano y movilidad social, donde la posición social es un cierto estado, situación o rango con respecto a la posesión de bienes tangibles e intangibles, así como la capacidad de influencia económica, política y social reconocida y deseada por la mayoría de los miembros de una sociedad. Desde esta perspectiva, la movilidad social intergeneracional se define como el conjunto de cambios de posición (estados) social que se observan básicamente en las variaciones (ascendentes o descendentes) del nivel de educación, de la ocupación, de los ingresos o la riqueza y de los niveles socioeconómicos (Schultz, 1961).

Gráfico 1.4

El modelo de movilidad social intergeneracional

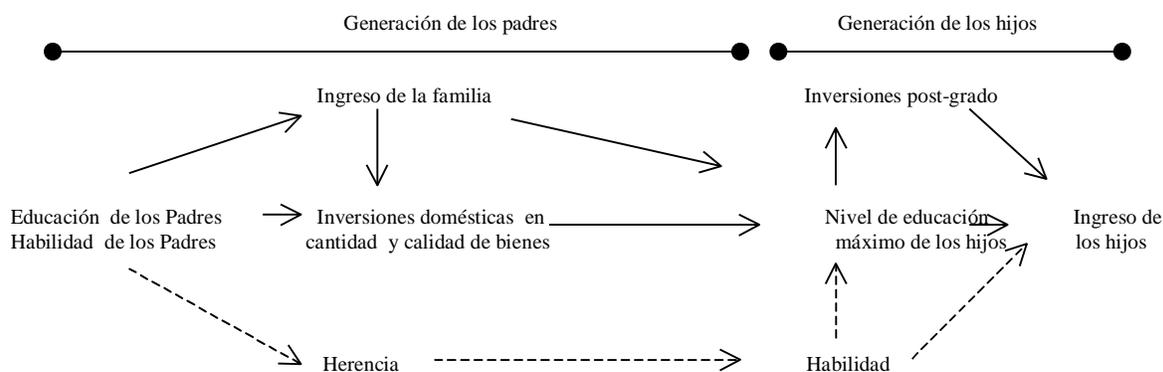


Figura 1. Educación e inversión de los padres en los hijos
Adaptado de Haveman y Wolfe (1995)

Fuente: Haveman y Wolfe (1995)

La educación de los padres influye en los resultados de sus hijos a través de diversos canales. En el gráfico basado en Haveman y Wolfe (1995), se presenta una simplificación esquemática de la compleja relación entre los antecedentes de los padres y los ingresos de los hijos. Los padres influyen en los hijos a través de un legado genético, que a su vez influye en la escolarización y en los ingresos de los hijos, un aspecto que fue formalizado por primera

vez en el trabajo seminal de Becker y Tomes (1979). Además, la capacidad de los padres influye en su propio nivel educativo y, por lo tanto, en sus ingresos. Juntos, determinan el nivel de “inversiones del hogar” en los hijos (incluido el tiempo que les dedican y la calidad y cantidad de bienes y servicios puestos a su alcance), lo cual, a su vez, influirá en el nivel de escolarización final. Por otro lado, los ingresos de los padres ejercen una influencia directa en la escolarización final (a través de la elección del colegio) y en los eventuales ingresos de los hijos (a través de redes y conexiones en el mercado laboral). Por último, el nivel de escolarización de los hijos influirá en sus futuros ingresos y en su posterior experiencia en el mercado laboral (inversiones postescolares). Todos estos factores influyen en las rentas e ingresos de los hijos.

El diagrama de Haveman y Wolfe (1995) se centra en la relación directa e indirecta entre los antecedentes de los padres y los ingresos de los hijos. Por eso presta escasa atención a los factores externos como las clases sociales y entorno social que definen cómo influyen los padres en los ingresos de los hijos. Hay tres actores clave que mediatizan el proceso de movilidad intergeneracional: el sistema educativo, el Estado y el mercado laboral. Se suele pensar que las escuelas mejor gestionadas y dotadas probablemente tendrán más éxito en la formación del capital humano de los hijos. Sin embargo, el rol de la escuela en la promoción de la movilidad intergeneracional está lejos de estar definido, al menos por dos motivos. En primer lugar, hay una gran heterogeneidad entre las escuelas en su manera de tratar las diferencias en las capacidades de los hijos. Algunas escuelas tienen políticas más incluyentes y se esfuerzan para que los niños con peores resultados alcancen el nivel medio, mientras que otras ponen más énfasis en los niños mejor dotados e intentan mejorar y desarrollar todo su potencial. En segundo lugar, la importancia de la escuela en la promoción de la igualdad de oportunidades se confunde con el rol de los antecedentes de los padres. Naturalmente, los padres no eligen el colegio de sus hijos al azar, al contrario, hay un grado sustancial de selección, es decir, los padres con más recursos mandan a sus hijos a los colegios con mejores dotaciones, como las instituciones educativas privadas.

Según Ferreira (2013, p.56), el gobierno es un actor fundamental que influye en la compleja relación entre los antecedentes de los padres y los resultados de los hijos. Los gobiernos tienen la capacidad de alterar esta relación de diversas maneras, una intervención

primordial se produce a través de la dotación de colegios públicos. Sin duda, el acceso a una educación universal de alta calidad puede contribuir a nivelar el terreno de juego. Además, el gobierno puede influir en el proceso de “sorting” propio de la elección del colegio -por ejemplo, a través de becas y subvenciones. Como pone de relieve Solon (2004), la progresividad de la inversión pública en educación y en el capital humano es una intervención clave del Estado para mejorar la movilidad intergeneracional de la educación y del ingreso. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el mediador final entre la educación de los padres y el bienestar de los hijos es el mercado laboral. Un mercado laboral ineficiente, que favorece las relaciones y el nepotismo en lugar de recompensar el talento, será perjudicial para la movilidad intergeneracional del ingreso.

1.5.3 El modelo de movilidad social intergeneracional correlacionado con la desigualdad educativa

La socióloga Florencia Torche (2004) propone un modelo mejorado para el análisis de los posibles vínculos entre la desigualdad y la movilidad intergeneracional, para ella la educación tiene un rol fundamental. La relación básica intergeneracional padre e hijo que se evidencia en el diagrama de Haveman y Wolfe (1985), es complementada con el análisis de Goldthorpe (2006) quien sugiere observar la desigualdad en la generación de origen como el factor que determina la disparidad en los entornos formativos de la siguiente generación. También se incluyen los aportes de Burtless y Jencks (2003), quienes afirman que la desigualdad de origen puede fortalecer la influencia política de la élite a través de contribuciones en las políticas públicas y el lobby o cabildeo, reduciendo la posibilidad de políticas redistributivas. Adicionalmente, Durlauf (1996) y Reardon y Bischoff (2011) proponen que la desigualdad en la generación de origen puede inducir segregación espacial o residencial, dando como resultado una composición socioeconómica homogénea de grupos de pares. En tercer lugar, está la relación directa de transferencia de ingresos intergeneracional y el cuarto factor son las características del sistema educativo de cada país, que garantizan una oferta y expansión educativa. El efecto composicional se puede reflejar en la asociación intergeneracional de ingresos a través de niveles de educación: secundaria y media completa e incompleta y superior completa e incompleta. En resumen, este modelo de Torche complementa el modelo de Haveman al identificar el grado de contribución de los

factores que explican el cambio en la movilidad social intergeneracional en un determinado periodo de tiempo en términos de un efecto composicional que toma en cuenta al sistema educativo y las políticas de expansión educacional que empujan a un creciente número de cohortes sucesivas al sector postsecundario, evidenciando un factor de movilidad social. Y, por otro lado, el grado de igualación de oportunidades educacionales manifestado en el grado de mayor o menor asociación entre origen social y logro educacional (Torche, 2004).

Torche y Wormald (2004, p.29) relaciona las oportunidades educativas y la estratificación social. La socióloga afirma que las sociedades modernas han experimentado una fuerte expansión de la participación de las personas en el sistema educacional, en tanto que los logros educacionales han adquirido una creciente importancia en la obtención de empleo en el mercado de trabajo. Según la autora, ambos fenómenos han sido relacionados con un proceso de modernización y de círculo virtuoso de igualación de oportunidades, integración y movilidad social (Parsons en Grusky, 1994). De acuerdo con esta perspectiva, el incremento de la demanda de mano de obra calificada (asociada al proceso de crecimiento y modernización tecnológica) ha llevado a una expansión del sistema educacional y a un vínculo cada vez más fuerte entre logros educacionales y ocupacionales, que ha ido debilitando la importancia que tradicionalmente tenían factores asignados en la obtención de empleo. Lo anterior evidencia una creciente importancia del mérito sobre criterios vinculados con el origen social de las personas.

En esta misma dirección, la Torche (2004) introduce la perspectiva de “adquisición de status” al plantear que, a medida que se desarrollan las diversas sociedades, se va produciendo un cambio en las orientaciones de acción desde patrones particularistas hacia pautas más universales que van imponiendo criterios de selección y promoción basados en el desempeño individual. Desde esta perspectiva, la educación tiene un papel fundamental como determinante de la igualdad de oportunidades y formación de una sociedad meritocrática.

En el marco de la teoría económica del capital humano, Torche mantiene una visión optimista sobre la educación como herramienta de igualación de oportunidades, entendiéndola como una forma de inversión y planteando que las ganancias del trabajo de los individuos son una función de la cantidad de este tipo de capital invertido a partir de un análisis individual de

costo-beneficios. Según ello, el individuo racional tomará una decisión óptima en el punto de equilibrio entre beneficio marginal (ganancias) y el costo marginal (tiempo y dinero invertido en educación). Por lo tanto, las desigualdades en las ganancias no serían fruto de oportunidades desiguales sino de las decisiones racionales de los individuos (Becker, 1983). Torche contrasta y afirma que esta mirada ha sido puesta en duda a partir de la evidencia que han arrojado diversos estudios sobre la persistencia de la desigualdad tanto en el acceso a la educación como en las ganancias de individuos con igual nivel educacional (Gambeta, 1987; Blossfeld y Shavit, 1993). En resumen, estas evidencias apuntan a que la educación no cumple solamente el papel igualador, sino que está relacionada con la transmisión e incluso legitimación de las desigualdades sociales y económicas. Adicionalmente, se puede afirmar que, a un nivel agregado, estos estudios han demostrado que el papel de la educación es mixto e incluye tanto un rol de apertura de oportunidades, como un rol de reproducción de la desigualdad social. En definitiva, el acceso a la educación es un resultado del sistema de estratificación social, un medio para mantenerlo y también una oportunidad de movilidad social intergeneracional.

Por otra parte, los planteamientos de Torche intentan demostrar que la relación entre el origen social y los logros educacionales y ocupacionales de las personas siguen siendo fuertes. De este modo, las personas que provienen de un antecedente social menos aventajado tienen mayor probabilidad de abandonar la escuela en forma prematura. Así mismo, la evidencia empírica ha mostrado que las sociedades modernas no han sido demasiado exitosas en la promoción de una mayor igualdad educativa y de oportunidades de trabajo entre personas de diferente condición socioeconómica. Las razones para ello son diversas.

La autora sostiene que hay un primer conjunto de autores que han enfatizado en los mecanismos, a nivel micro social, que relacionan con el desigual acceso a las oportunidades educacionales, que a su vez repercuten en una reproducción de las desigualdades sociales. De este modo, algunos de ellos han puesto énfasis en las ventajas que tienen las personas que provienen de hogares con un alto capital cultural (Bourdieu y Passeron, 2001, 2003) y social (Coleman, 1998) para alcanzar mayores y mejores logros educativos. Tanto Bourdieu y Passeron, como Coleman, han señalado que las personas que provienen de hogares con mejor condición socioeconómica, poseen habilidades de lenguaje, actitudinales y valóricas que son

altamente apreciadas por el sistema escolar, lo que repercute en la obtención de mejores credenciales educativas. Estos atributos, a su vez, son transmitidos por las familias de origen y reforzados a través de la interacción con amigos y otros miembros que participan del mismo contexto social y cultural, lo que, finalmente, se traduce en la obtención de mejor información y contactos en el momento de insertarse al mercado laboral. De esta manera, la condición de nacimiento es un factor muy importante para determinar una futura inserción ocupacional. Las familias transmiten una ventaja social a través de las redes sociales parentales, apoyo material y económico y una herencia cultural familiar que incide en la obtención de altos logros educativos. En definitiva, la desigualdad económica y cultural incide en la desigualdad de logro educacional y también ayuda a explicar por qué personas con el mismo logro educacional, pero con orígenes sociales diferentes, tienen una distinta inserción en el mercado laboral.

En esta misma línea, Torche (2014, p.30) ha señalado que el origen de las personas puede afectar indirectamente sus logros educativos a través de la formación de aspiraciones educativas diversas. Los alumnos que provienen de las clases más altas no solo tienen mejores oportunidades de desarrollar sus habilidades cognitivas sino que son incentivados por sus padres y profesores a continuar su educación, obtener logros educativos y tener aspiraciones más altas. De este modo, en la medida que las aspiraciones educacionales son un importante factor para explicar los logros educativos, las diferencias en las aspiraciones de los diversos grupos sociales tienden a reproducir las desigualdades en los logros educacionales y las desigualdades sociales.

Las diferencias en las aspiraciones educativas también han sido explicadas por los teóricos de la escuela del Rational Choice como resultado de un proceso de evaluación racional de los costos y beneficios que asocian los miembros de las diferentes clases sociales a los diversos logros educacionales (Gambetta, 1987; Breen y Goldthorpe, 1997). En este sentido, los alumnos que provienen de estratos más altos y que tienen más recursos, cuentan con un menor costo asociado a carreras educacionales más largas y una mayor motivación para adquirir nivel educacional alto, lo cual les permitirá mantener su posición social. De manera complementaria, la teoría de las limitaciones económicas (Boudon, 1974) ha puesto de relieve que en países donde el acceso a la educación de calidad es pagado, hay un costo

no solo directo sino también alternativo para sectores desposeídos, lo que implica que hagan más sacrificios y tengan ambiciones más altas que el resto de la población para obtener educación de calidad para sus hijos.

Adicionalmente, la autora resalta que la expansión de la oferta educativa es un factor que ha contribuido a la igualación de las oportunidades, en la medida que más personas provenientes de los estratos bajos tienen acceso a la educación. De este modo, los efectos específicos de igualación de oportunidades que entrega la educación están fuertemente determinados por el grado de cobertura y calidad del sistema educacional en cada país. Ello, naturalmente, está sujeto a que dicha expansión educativa vaya acompañada de una reducción de las barreras sociales y económicas, incrementando las oportunidades de acceso educacional de los niños de las clases sociales más bajas. Por otra parte, también se señala que para que el efecto de igualación sea significativo tiene que cumplirse la condición que la totalidad de los miembros de las clases más altas haya accedido a un determinado nivel de educación (por ejemplo: educación secundaria). En caso contrario, ellos mantienen la ventaja de su mejor posición socioeconómica para acceder a las mejores oportunidades educacionales en dicho nivel lo que tiende a reproducir los niveles de desigualdad.

En síntesis, para la socióloga Torche las desigualdades en los logros educacionales son difíciles de eliminar y tienen efectos en la reproducción de las desigualdades intra e intergeneracionales en una sociedad estratificada.

1.6 Teoría de las capacidades humanas, condiciones de vida e ingreso mínimo vital

En esta sección se presentarán las teorías y conceptos que sustentan la propuesta de un salario mínimo constitucional o ingreso mínimo vital que garantice la dignidad humana que debería aplicarse en el mercado laboral con el objetivo de reducir la pobreza y contra la reproducción de la desigualdad social, permitiendo el desarrollo de las capacidades humanas de los trabajadores.

Amartya Sen (2012, cap.2) en su libro *Desarrollo y Libertad* propone concebir el desarrollo como un proceso de expansión de libertades reales de que disfrutaran los individuos y el papel constitutivo e instrumental de la libertad. En este enfoque, Sen afirma:

“se considera expansión de la libertad es 1) el fin primordial y 2) el medio principal del desarrollo. Podemos llamarlos, respectivamente, ‘papel constitutivo’ y ‘papel instrumental’ de la libertad en el desarrollo. El papel constitutivo de la libertad está relacionado con la importancia de las libertades fundamentales para el enriquecimiento de la vida humana. Entre las libertades fundamentales se encuentra algunas capacidades elementales como, por ejemplo, poder evitar privaciones como la inanición, la desnutrición, la morbilidad evitable y la mortalidad prematura, o gozar de las libertades relacionadas con la capacidad de leer, escribir y calcular, la participación política y la libertad de expresión, etc. Desde esta perspectiva constitutiva, el desarrollo implica la expansión de estas y otras libertades básicas.” (p.55)

Amartya Sen (2012, p.36) afirma que puede concebir la pobreza como la privación de capacidades básicas y no sólo como un ingreso bajo. La privación de capacidades elementales puede traducirse en un fracaso humano como un grado significativo de desnutrición de niños, una persistente morbilidad, un elevado nivel de analfabetismo entre otros fracasos. La falta de ingresos y la falta de capacidades suelen tener significativas relaciones de doble sentido. Es decir, un ingreso bajo puede ser una importante causa de analfabetismo y de la falta de salud, así como del hambre y la desnutrición, y a la inversa, una mejora en la educación y de la salud contribuye a ganar más ingreso.

Desde este punto de vista de Sen (2012, cap.2), el desarrollo es definido enfáticamente como el proceso de expansión de las libertades humanas, y su evaluación ha de inspirarse en esta consideración. Añade que las libertades instrumentales mejoran directamente las capacidades de los individuos. Por tanto, la provisión pública de servicios (como la asistencia sanitaria básica o la educación elemental) son cruciales para la formación y utilización de las capacidades humanas. También las capacidades individuales dependen fundamentalmente de los sistemas económicos, sociales y políticos. En resumen, Sen afirma que los fines y medios del desarrollo obligan a colocar la perspectiva de la libertad en el centro de las decisiones públicas. En su enfoque, dice Sen:

“los individuos han de verse como seres que participan activamente -si les dan la oportunidad- en la configuración de su propio destino, no como meros receptores pasivos de los frutos ingeniosos de políticas y programas de desarrollo. El Estado y la sociedad tienen un gran papel que desempeñar en el reforzamiento en la salvaguardia de las capacidades humanas. Su papel es ayudar, no proporcionar algo ya acabado.” (p.75)

En el mismo sentido del enfoque de Sen, Martha Nussbaum (2012, cap.2) propone un modelo alternativo de cambio social centrado en el “enfoque de capacidades”, argumenta que las teorías desarrollo económico y social han producido políticas e intervenciones públicas que ignoran las necesidades más fundamentales de dignidad y respeto personales.

Desde un enfoque de la justicia social Nussbaum se pregunta: ¿qué se necesita para que una vida esté a la altura de la dignidad humana? Y responde, “lo mínimo y esencial que se exige de una vida humana para que sea digna es que se supere un umbral más que suficiente de diez ‘capacidades centrales’” (p.53). Nussbaum afirma que un individuo puede superar como mínimo diez capacidades centrales para poder contar con una vida humana digna: vida, salud física, integridad física, sentido, emociones, razón práctica, afiliación, otras especies, juego y control sobre el propio entorno. Entonces, la tarea central de un Estado y gobierno es de hacer que las personas sean capaces de llevar una vida digna y próspera por encima de unos mínimos exigibles, y deducir que un orden político aceptable esté obligado a procurar a todos los ciudadanos y ciudadanas un nivel de umbral de las siguientes capacidades centrales, a saber:

- “1. Vida. Poder vivir hasta el término de una vida humana de una duración normal; no morir de forma prematura o antes de que la propia vida se vea tan reducida que no merezca la pena vivirla.
2. Salud física. Poder mantener una buena salud, incluida la salud reproductiva; recibir alimentación adecuada; disponer de un lugar apropiado para vivir.
3. Integridad física. Poder desplazarse libremente de un lugar a otro; estar protegidos de los ataques violentos, incluidas las agresiones sexuales y la violencia doméstica; disponer de oportunidades para la satisfacción sexual y para la elección en cuestiones reproductivas.
4. Sentidos, imaginación y pensamientos. Poder utilizar los sentidos, la imaginación, el pensamiento y el razonamiento, y hacerlo de un modo ‘verdaderamente humano, un modo formado y cultivado por una educación adecuada que incluya (aunque ni mucho menos esté limitada a la alfabetización y la formación matemática y científica básica. Poder usar la imaginación y el pensamiento para la experimentación y la producción de obras y actos religiosos, literarios, musicales o de índole parecida, según la propia elección. Poder usar la propia mente en condiciones protegidas por las garantías de la libertad de expresión política y artística, y por la libertad de práctica religiosa. Poder disfrutar de experiencias placenteras y evitar el dolor no beneficioso.
5. Emociones. Poder sentir apego por cosas y personas externas a nosotros y nosotros mismos; poder amar a quienes nos aman y se preocupan por nosotros, y sentir duelo por su ausencia; en general, poder

amar, apenarse, sentir añoranza, gratitud e indignación justificada. Que no se malogre nuestro desarrollo emocional por culpa del miedo y la ansiedad. (Defender esta capacidad significa defender, a su vez, ciertas formas de asociación humana que pueden demostrarse cruciales en el desarrollo de aquella.) [...]

10. Control sobre el propio entorno. a) Político. Poder participar de forma efectiva en las decisiones políticas que gobiernan nuestra vida; tener derecho a la participación política y a la protección de la libertad de expresión y de asociación. b) Material. Poder poseer propiedades (tanto muebles como inmuebles) y ostentar derechos de propiedad en igualdad de condiciones con las demás personas; tener derecho a buscar trabajo en un plano de igualdad con los demás; estar protegidos legalmente frente a registros y detenciones que no cuenten con la debida autorización judicial. En el entorno laboral, ser capaces de trabajar como seres humanos, ejerciendo la razón práctica y manteniendo relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo con otros trabajadores y trabajadoras.” (p.53)

En síntesis, el enfoque de Nussbaum propugna un principio según el cual cada persona es un fin en sí misma. Además, las capacidades pertenecen prioritariamente a las personas individuales, y sólo luego, en sentido derivado, a los colectivos. Este énfasis en la persona es de suma importancia frente a las orientaciones de las decisiones políticas, económicas y sociales.

La entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) trata de fomentar la igualdad de género, no solo como un derecho inalienable para los seres humanos, sino como un principio fundamental para el desarrollo social, económico y cultural. Trata de hacer que la igualdad de género sea un tema central en las políticas públicas de los países. En este contexto, profundizando el concepto de empoderamiento de la mujer, León (2001) afirma que empoderarse significa que las personas adquieren el control de sus vidas, logran la habilidad de hacer cosas y de definir sus propias agendas. Sin embargo, el término empoderamiento expresa el debate entre el empoderamiento individual y el colectivo. Desde una concepción individual, se da énfasis en los procesos cognitivos, el empoderamiento se circunscribe a la toma de control y de dominio de sí, de control personal. Es “hacer las cosas por sí mismo” o “tener éxito sin la ayuda de los otros”. Esta visión individualista prioriza el dominio de sí mismo sin embargo se desconecta del contexto sociopolítico e histórico de su entorno social. de preocuparse por el otro. El empoderamiento puede ser una ilusión sino está conectado con el contexto y se relaciona con acciones colectivas dentro de un proceso. En suma, el empoderamiento incluye

tanto el cambio individual como la acción colectiva, de preocuparse por el otro. Es empoderamiento como autoconfianza y autoestima debe integrarse en un sentido de proceso con la comunidad, cooperación y solidaridad. Y al tener en cuenta el proceso histórico se crea la carencia de poder y se hace evidente la necesidad de alterar las estructuras sociales vigentes y reconocer el imperativo del cambio social. (León, 2001 p.97)

A pesar de que la realidad se manifiesta como una estructura social desigual Amartya Sen afirma que la enorme diversidad humana aumenta la necesidad de tratar esta diversidad de enfoque a la hora de hacer una valoración de la igualdad. “Los humanos somos profundamente diverso. Cada uno de nosotros es distinto de los demás, no sólo por las características externas, como el patrimonio heredado, o el medio ambiente natural y social en el que vivimos, sino también por nuestras características personales, por ejemplo, la edad, el sexo, la propensión a la enfermedad, las condiciones físicas y mentales. La valoración de las demandas de igualdad tiene que ajustarse a la existencia omnipresente de esta diversidad humana” (2000, p.13).

Amartya Sen sobre la igualdad social como un principio socialmente deseable, sustentado en que en muchas las filosofías políticas hay un principio de igualdad, lo expresa así:

La cuestión principal en el análisis y valoración de la igualdad, sostengo aquí, es: “igualdad, ¿de qué?. También sostengo que una característica común de prácticamente todos los enfoques referentes a la ética de las condiciones sociales que se han mantenido a través de los tiempos es desear igualdad de algo, algo que ocupa un lugar importante en esa teoría. No sólo los partidarios de la igualdad de rentas (‘igualitarios’, si se me permite llamarles así) piden igualdad de rentas, y los ‘igualitarios’ del bienestar piden los mismos niveles de bienestar, sino que también los utilitaristas clásicos exigen que se dé la misma ponderación a las utilidades de todos y los libertarios puros piden igualdad en lo referente a todo un grupo de derechos y libertades. Todos son igualitarios en algún punto fundamental y argumentan resueltamente en favor de la igualdad de algo que todos deberían tener y que es fundamental para el enfoque por ellos adoptado. (p.7)

En la misma línea de Amartya Sen de una propuesta igualitarista en la siguiente parte del capítulo, se postula un enfoque propositivo frente a la desigualdad social desde el concepto del ingreso mínimo vital: se plantea la idea de una nueva política pública social que contemple un Salario Mínimo Constitucional (SMC) que garantice la vida digna del

trabajador en el mercado laboral, la seguridad económica de los ciudadanos y ciudadanas, cumpliendo así el mandato constitucional colombiano del derecho al ingreso mínimo vital para la población pobre y vulnerable. A esto también podría denominarse transferencia incondicional de Renta Básica Permanente (RBP).

1.6.1. Ingreso mínimo vital como un derecho fundamental

Carmona Cuenca (2017), experta jurista en Derecho Constitucional en España, define el ingreso mínimo vital, desde fuentes de derecho internacional europeo y americano, como un derecho social fundamental para la garantía del resto de derechos civiles y políticos. La autora también analiza el denominado derecho a la renta básica como un mecanismo para hacer efectivo el derecho a un mínimo vital, así como su justificación y las posibilidades de su puesta en práctica. Cuenca hace referencia a que, entre los derechos sociales que reconocen algunas constituciones democráticas, no es habitual encontrar el reconocimiento expreso del derecho a un mínimo vital o a unos recursos mínimos garantizados, del mismo modo que, sí se reconocen el derecho a la educación, al trabajo, a la seguridad social, a la protección de la salud, a la vivienda, etcétera. Sin embargo, el Tribunal Constitucional Federal alemán ha afirmado, en su jurisprudencia del año 2010, el derecho fundamental a un mínimo de subsistencia o mínimo vital derivado del Artículo 1.1 (respeto de la dignidad humana) y del Artículo 20 (principio de Estado Social) de la Ley Fundamental de Bonn de 1949. El mismo camino se ha seguido en algunos Estatutos de Autonomía en España que han sido reformados en 2006-2007. De igual modo, en algunas Constituciones latinoamericanas, como la del Estado Plurinacional de Bolivia y Ecuador, en los cuales se reconoce el derecho a la alimentación (Carmona, 2017). Por tanto, cualquier sistema de protección social en sociedades avanzadas, se propone como objetivo central la garantía de unos recursos mínimos de subsistencia para toda persona, independientemente de su situación personal, laboral, familiar, etcétera, como una concreción del derecho a un mínimo vital (Quesada, 1997).

Jimena Quesada (1997) propone el derecho a recursos mínimos garantizados, de modo que sea el Estado quien atienda las necesidades básicas (alimentación, vivienda, salud y educación) que deben estar cubiertas por los servicios públicos de forma que lleguen a los sujetos que no estén en condiciones de proveerse por sí mismos de los recursos precisos. Para

Carmona esta definición es muy amplia, pues el derecho al mínimo vital se solaparía con otros derechos sociales. Por tanto, Carmona define el derecho a un mínimo vital como el derecho de todas las personas que forman comunidad a contar con una cantidad mínima de recursos para hacer frente a sus necesidades más básicas (como la alimentación y el vestuario). Se refiere a la libre disposición de recursos económicos mínimos para hacer frente a las necesidades más perentorias del ser humano. Específicamente, el derecho al mínimo vital para las personas que no realizan un trabajo remunerado ni dispone de los medios económicos propios para sobrevivir dignamente.

En los fundamentos del derecho al mínimo vital, Carmona (2017) propone dos argumentos reconocidos en las declaraciones de derechos humanos y en la mayor parte de las constituciones democráticas. El primero es la garantía de la libertad real, uno de los pilares básico del Estado de Derecho, en el sentido que, para que los individuos puedan disfrutar realmente de su libertad, es preciso que dispongan de un mínimo de seguridad económica, de manera que, si no cuentan con recurso materiales, su derecho a la libertad será ficticio. El segundo, es el principio de igualdad, que debe ser entendido como igualdad material para las personas, como equiparación en las condiciones reales o materiales mínimas de la existencia, finalidad para la que puede ser necesario establecer normativamente un trato diferenciado.

En Colombia, se han realizado análisis sobre el ingreso mínimo vital desde las ciencias jurídicas, entre ellos se destaca una investigación de Arango y Lamaitre (2012), cuyo objetivo fue sistematizar la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el derecho al mínimo vital. En su estudio encontraron que la Corte Constitucional tiene un extenso cuerpo de jurisprudencia sobre el mínimo vital, entre tutelas y sentencias de constitucionalidad, en las cuales adoptó diversos criterios para definir qué es el mínimo vital. Estos criterios se agruparon en temas fundamentales: el primero es el de la definición del mínimo vital, que en algunas ocasiones se entiende como un derecho fundamental innominado, y en otras, se confunde con las condiciones materiales que lo garantizan; el segundo criterio es el de las relaciones del mínimo vital con otros conceptos, ya que en ciertas sentencias el mínimo vital establece la conexidad entre derechos; el tercero, establece su relación con los derechos sociales a la salud, la seguridad social, la alimentación y la vivienda digna.

En el mismo sentido, la investigación de Duque, Duque y Gonzáles (2019) analiza la categoría de protección dada por la Corte Constitucional al ingreso mínimo vital, para lo cual se define el concepto de mínimo vital y se construye una línea jurisprudencial de la protección como derecho fundamental del mínimo vital. Las autoras identifican tres enfoques: el primero, de protección al derecho innominado mínimo vital o derecho de subsistencia, por conexidad con derechos fundamentales como la vida y la dignidad humana; en el segundo, se empieza a moderar el discurso, al declarar que no es fundamental y se dota al mínimo vital de una mayor trascendencia en el orden constitucional; en el tercero, se considera el mínimo vital como un derecho fundamental autónomo. Finalmente, concluyen que hay una interpretación constitucional que reconoce el mínimo vital como derecho fundamental, sin embargo, indican que en la práctica su aplicación es reducida y no se vislumbra una apuesta de Estado que impulse la creación de prestaciones dirigidas a las personas sin ingresos y con necesidades apremiantes de subsistencia, estrategia que permitiría combatir la desigualdad, el incremento de la pobreza y la desprotección en el desempleo.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Protocolo de San Salvador, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), y distintos acuerdos, tales como los Acuerdos de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), constituyen solo algunos paradigmas de la garantía de los derechos y la dignidad humana. Por su parte, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos dice:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses (Naciones Unidas, 1948).

Este último derecho se recoge en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que declara: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Congreso de Colombia, 1991).

Es importante considerar la relación que existe entre el salario mínimo suficiente y el goce de los derechos humanos. En consecuencia, vale la pena retomar lo dispuesto por el Artículo 1° de la Constitución política de Colombia en el cual se consagra que Colombia es un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. Así, el salario mínimo, como figura que refleja el monto económico irreductible que debe percibir diariamente toda persona que realiza un trabajo personal y subordinado, conjuntamente con las medidas de protección social, constituye el medio fundamental para asegurar una vida digna; pues de ello depende el acceso a servicios y satisfactores que contribuyan al disfrute de los derechos humanos consustanciales al bienestar de las personas, tales como la alimentación, la vivienda adecuada con servicios indispensables, la salud, el agua y el saneamiento, por mencionar solo algunos.

El artículo 53 de la Constitución Política de 1991, en el capítulo 2, que trata sobre los derechos sociales, económicos y culturales (DESC), señala que la ley laboral deberá tomar en cuenta, la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo como uno de sus elementos básicos. La norma establece además que “el Congreso expedirá el estatuto de trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo [...]” (Congreso de Colombia, 1991).

Adicionalmente, el artículo 24 afirma: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (Congreso de Colombia, 1991); Y en el 25 se plantea el derecho a los seguros en caso de desempleo. Por su parte, en el Artículo 5.1 del Convenio 117 de 1962 de la OIT sobre Política Social (Normas y Objetivos Básicos), se plantea el respeto de los trabajadores independientes y asalariados: “Se deberán adoptar medidas para asegurar a los productores independientes y a los asalariados condiciones que les permitan mejorar su nivel de vida por sus propios esfuerzos y que les garanticen el mantenimiento de un nivel mínimo de vida [...]”(OIT, 1962). En el artículo 14.1 del mismo Convenio se afirma: “Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores

fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de: [...] b) Admisión de empleos, tanto públicos como privados” (OIT, 1962).

En Colombia, diversas sentencias de la Corte Constitucional han referido que el derecho al mínimo vital es la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional.¹ La misma Corte Constitucional en su sentencia C-252-1995, sostiene que cada Estado tiene la obligación de precisar el menor salario que debe pagarse a los trabajadores, teniendo en cuenta factores como el nivel general de precios y otros señalados por la ley, pues empleadores que paguen sumas por debajo de la legalmente establecida comprometen la existencia y dignidad del trabajador, lo que implica no solo una violación a la ley por parte del empleador si no una conducta que trasciende al umbral de la explotación humana.

La Corte Constitucional ha dado un mensaje claro y contundente sobre el derecho a un salario digno, reiterando jurídicamente el derecho fundamental al mínimo vital que tienen todas las personas para vivir en condiciones dignas, lo cual se realiza a través del acceso a un ingreso. Aclara la Corte que esta remuneración le debe permitir al trabajador o pensionado cubrir sus necesidades básicas o elementales como la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación y la salud. La salvaguarda de estas condiciones hace posible la realización efectiva del derecho a la dignidad humana, valor fundante del Estado Social de Derecho. Se enfatiza que el mínimo vital se asegura a través de un ingreso que garantice la satisfacción de las necesidades básicas e indispensables de las personas y no debe confundirse con el concepto del salario mínimo legal mensual vigente, pues el desconocimiento del derecho fundamental al mínimo vital se establece del análisis de

¹ Sentencias T-426/14 de 2004, MP: Andrés Mutis Vanegas y SU-995/99 de 1999, MP: Carlos Gaviria Díaz

cada caso particular y debe tomarse en consideración la situación de vulnerabilidad en la que pueda encontrarse una persona.²

En síntesis, de este contexto normativo, la posición que se adopta es considerar el ingreso mínimo vital como un derecho fundamental. Esto alineado y fundamentado con el hallazgo de Arango y Lamaitre (2012), en el sentido de que la Corte Constitucional de Colombia desde el inicio de su jurisprudencia referida al ingreso mínimo vital ha sostenido que este es un derecho de carácter fundamental.³

² Sentencia T- 404 de 2018. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. Pueden verse, entre otras, las Sentencias T-280 de 2015 (M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez); T-686 de 2012 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-920 de 2009 (M.P.), SU- 995 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

³ Citando la Sentencia T-307/98 de Magistrado Ponente Eduardo Cifuentes.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA DE LA APROXIMACIÓN EMPÍRICA A LA ESTRATIFICACIÓN SOCIO OCUPACIONAL, CLASES SOCIALES Y MOVILIDAD EDUCATIVA INTERGENERACIONAL

Este capítulo de la investigación presenta el proceso de construcción de la estratificación socio ocupacional y de clases sociales, junto con los métodos de estimación de la movilidad educativa intergeneracional, los mismos que se fundamentaron en dos componentes teóricos y empíricos. El primer componente se basó en cinco enfoques metodológicos y estudios de la estratificación socio ocupacional, clases sociales y movilidad educativa intergeneracional, contenidos en las investigaciones de Nina y Grillo (2000a, 2000b); Nina et al. (2003), Sarmiento (1999, 2006), Caro (2000) y en el Informe de Desarrollo Humano para Colombia 1999 de la Misión Social del Departamento Nacional de Planeación (2000). Este primer componente también se basó en los estudios de Consuelo Uribe Mallarino (2005, 2008) y Consuelo Uribe Mallarino y Jaime Ramírez (2019) de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá y el Instituto de Salud Pública. Así mismo, en los autores Florencia Torche y Guillermo Wormald (2004) de la Universidad Católica de Chile, y el trabajo individual de Torche (2013) de New York University; en Oscar Fresneda (2016) de la Universidad Nacional de Colombia; y en María Luisa Marinho y Verónica Quiroz (2018) de la Regional de la Cepal en México.

El segundo componente, por su parte, se apoyó en la estructura de encuestas de hogares que estableció las clasificaciones internacionales, promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para asignar el nivel ocupacional, rama y actividad económica de cada encuestado. Dichas clasificaciones están contenidas en el módulo de “Fuerza Laboral” y en las preguntas intergeneracionales del módulo “Educación”, ambos en la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2003 y en la Encuesta Multipropósito de Bogotá 2017, realizadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de Colombia.

2.1 Enfoques metodológicos para la estratificación social y movilidad intergeneracional

Este apartado corresponde a los enfoques metodológicos que orientaron y fundamentaron el estudio empírico de la estratificación social y la movilidad

intergeneracional ocupacional y educativa aplicados a Colombia y a algunos países de América Latina. Dichos enfoques fueron clave para el posicionamiento de esta investigación al interpretar la realidad educativa y ocupacional intergeneracional de la población ocupada de centros urbanos como Bogotá.

2.1.1 Enfoque de movilidad social ocupacional y educativa con matrices de transición

El Proyecto de la Misión Social para la Descentralización de Servicios Públicos del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), junto con el Departamento Nacional Administrativo de Estadística (DANE) promovieron en 1997 la primera Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ENCV). Esta encuesta contaba con una representatividad por regiones a nivel nacional, incluyendo a la ciudad de Bogotá para el análisis de las condiciones de vida de la población colombiana, con el propósito no solo de saber el número de habitantes (objetivo del Censo Nacional de Población y Vivienda), sino conocer cómo vivían las personas en las dimensiones sociales de composición del hogar, vivienda, educación, salud, fuerza laboral y consumo. También por primera vez se tenía a disposición preguntas retrospectivas o intergeneracionales sobre la educación del padre y la madre jefe del hogar, además de información sobre la ocupación de los padres de los jefes de hogar.

La primera estimación de movilidad social como movilidad intergeneracional por posición ocupacional fue realizada por Nina y Grillo (2000a): “Transmisión intergeneracional del capital humano y movilidad social” del Informe de Desarrollo Humano para Colombia 1999 (Misión Social-DNP, 2000). En esa estimación se indagó en qué medida la categoría ocupacional de los jefes de hogar de hoy, está determinada por la categoría ocupacional que tuvieron sus padres durante la mayor parte de su vida. El cuadro 2.1 muestra la movilidad ocupacional entre padres e hijos a nivel nacional en 1997. Es interesante observar que la diagonal de la matriz ocupacional concentraba un buen número de personas, lo que reflejaba una movilidad alta de 0.8 en el índice de movilidad. Sin embargo, las oportunidades de cambiar de categoría eran grandes, ya fuera para ascender o para descender (muchas de estas ocupaciones estaban asociadas a la inestabilidad del empleo).

Cuadro 2.1

Tabla de movilidad ocupacional intergeneracional entre la ocupación de los padres y sus hijos. Total nacional. 1997 (Padres en las columna e hijos en las filas)

	Obrero o empleado	Jornalero o peon	Patron empleador	Trabajador independiente	Trabajador de propia finca	Empleado domestica	Oficios del hogar	Rentista	Total
Obrero empleado	25.96	9.78	10.39	17.03	3.33	14.04	11.56	7.9	100%
Jornalero o peon	4.49	38.44	3.84	6.71	9.28	11.05	16.18	10.0	100%
Patron empleador	9.44	5.76	46.74	17.38	6.51	2.82	10.32	1.0	100%
Trabajadore independiente	18.86	11.00	9.41	20.13	5.69	13.29	12.85	8.7	100%
Trabajador de su propia finca	3.49	15.82	27.88	5.38	22.46	4.84	15.98	4.1	100%
Empleado domestico	14.75	0.00	0.00	4.36	5.92	39.96	7.04	27.9	100%
Oficios del hogar	14.86	19.19	1.74	20.23	6.65	14.00	13.25	10.0	100%
Rentista	8.16	0.00	0.00	8.78	40.15	0.00	12.81	30.1	100%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Misión Social-DNP (2000) con base en la Encuesta de Calidad de Vida 1997 del DANE

El mayor peso de la herencia intergeneracional se presentaba en el caso de los patronos: 46.7% de hijos y de padres en la misma categoría ocupacional. Le siguieron los empleados domésticos con 40% de probabilidad de que padres e hijos desempeñaran la misma ocupación, panorama similar al de los jornaleros o peones. Las posiciones intermedias tuvieron la mayor movilidad. Si la ocupación del padre fue de empleado doméstico, la probabilidad de que el hijo fuera patrón o rentista era muy baja o nula. En cambio, un ejemplo de movilidad ascendente fue el caso de los hijos de trabajadores independientes, que llegaron a ser patronos. Si los padres tuvieron ocupaciones urbanas (obreros o empleados o trabajadores independientes) fue muy baja la probabilidad de que los hijos desempeñaran ocupaciones rurales (jornalero o peón, trabajador de su propia finca). Tener un padre en oficios del hogar no parecía determinar la ocupación de los hijos (similar distribución de probabilidades de tener cualquier ocupación). Era notorio que los hijos de trabajadores de su propia finca se convirtieran en rentistas (Nina y Grillo, 2000a).

El propósito de referenciar esta matriz es reconocer los antecedentes y el mérito de la primera estimación de movilidad ocupacional intergeneracional que dio un punto de referencia para muchos estudios, estadísticas e hipótesis sobre la influencia del hogar de origen social representado en los padres sobre la ocupación de los hijos. Sin embargo, al evaluar dicho estudio se puede afirmar que este quedó incompleto porque con las categorías

de análisis de los estados no se pudo establecer una jerarquía de ocupaciones para interpretar con claridad para cuáles estados la movilidad estaba ascendente y descendente.

Otra estimación primigenia fue la movilidad educativa intergeneracional en 1997 realizada por Nina y Grillo (2000a), a nivel nacional y por zonas urbano y rural. Las tablas de movilidad intergeneracional que se presentaron fueron las primeras matrices de transición que suponen que la educación de los hijos depende de alguna manera de la educación de los padres. En las casillas diagonales de la matriz se aprecia la probabilidad de que la educación de los hijos fuera similar a la de sus padres. Esta herencia social o continuidad de la educación paterna fue diferente para las zonas rural y urbana.

Cuadro 2.2.

Tabla de movilidad educacional intergeneracional entre la educación de los padres y sus hijos. Total Nacional. 1997.

ESCOLARIDAD DEL JEFE DE HOGAR	ESTUDIOS DEL PADRE DEL JEFE DE HOGAR						
	NINGUNO	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	SUPERIOR UNIVERSITARIOS	O TODOS
NINGUNA	45.87	18.78	8.82	7.14	9.37	9.70	100%
PRIMARIA INCOMPLETA	29.12	34.47	14.75	10.61	6.86	3.88	100%
PRIMARIA COMPLETA	15.27	23.21	32.01	9.51	15.66	4.20	100%
SECUNDARIA INCOMPLETA	6.85	13.50	21.88	33.61	16.41	7.79	100%
SECUNDARIA COMPLETA	2.33	7.45	14.85	21.99	27.56	26.09	100%
SUPERIOR – TECNICO	0.55	2.59	7.69	17.14	24.14	48.34	100%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Cálculos de Misión Social-DNP con base en la encuesta de Calidad de Vida 1997 del DANE

En la diferenciación por zonas del estudio de Nina y Grillo (2000a), el peso de la herencia social regresiva y movilidad descendente era más alta en la zona rural que en la urbana, específicamente en los tres primeros niveles: sin educación (47.44), primaria incompleta (31.78) y primaria completa (35.04). En cambio, la movilidad ascendente pesaba más en la zona urbana que en la rural: en los tres más altos las cifras para secundaria incompleta (32.25), secundaria completa (26.89) y superior (46.35). Por otra parte, para las dos zonas se concluyó que la influencia de los antecedentes educativos de los padres era más importante en los dos extremos de la escala educativa.

Cuadro 2.3

Tabla de movilidad educacional intergeneracional entre la educación de los padres y sus hijos. Área Urbana. 1997

ESCOLARIDAD DEL JEFE DE HOGAR	ESTUDIOS DEL PADRE DEL JEFE DE HOGAR							TODOS
	NINGUNO	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	SUPERIOR UNIVERSITARIOS		
NINGUNA	37.13	19.19	11.29	6.87	10.94	14.52	100%	
PRIMARIA INCOMPLETA	30.45	31.91	14.70	11.42	6.99	4.44	100%	
PRIMARIA COMPLETA	18.47	22.62	29.81	9.76	15.29	3.99	100%	
SECUNDARIA INCOMPLETA	9.82	14.74	21.07	32.25	15.72	6.42	100%	
SECUNDARIA COMPLETA	3.43	8.48	15.06	21.92	26.89	24.29	100%	
SUPERIOR – TECNICO	0.71	3.06	8.07	17.78	24.17	46.35	100%	
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%		

Fuente: Cálculos de Misión Social-DNP con base en la encuesta de Calidad de Vida 1997 del DANE

Dicho estudio también estableció que la movilidad ascendente (cuando el nivel de educación alcanzado por el hijo supera al del padre) disminuía a medida que aumentaba el nivel educativo: 62,9 (30,45+18,47+9,82+3,43+0,71) sin educación, 44,2 (21,07+15,06+8,07) en primaria, y 24,2 en secundaria en la zona urbana. Para la zona rural de 52,6 (26,5+16,92+5,22+3,21+0,7) sin educación, 43,1 (19,15+14,35+9,62) en primaria y 29,4 en secundaria. Por el contrario, la movilidad descendente (cuando el hijo no supera ni iguala la educación del padre) aumentaba progresivamente a medida que aumentaba el nivel educativo, pues el esfuerzo para alcanzar un nivel más alto de educación era mayor. Así pues, los datos muestran que la misma se incrementó de 19,2 en primaria incompleta a 48,9 en secundaria completa, y de 53,7 en la superior para la zona urbana. Para la zona rural las cifras fueron de 14,4; 46,9; 61,2 respectivamente (Nina y Grillo, 2000a).

Cuadro 2.4.

Tabla de movilidad educacional intergeneracional entre la educación de los padres y sus hijos. Área Rural. 1997

ESCOLARIDAD DEL JEFE DE HOGAR	ESTUDIOS DEL PADRE DEL JEFE DE HOGAR						
	NINGUNO	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	SUPERIOR O UNIVERSITARIOS	O TODOS
NINGUNA	47.44	14.42	6.66	11.25	13.60	6.59	100%
PRIMARIA INCOMPLETA	26.50	31.78	15.18	12.17	10.51	3.84	100%
PRIMARIA COMPLETA	16.92	25.10	35.04	5.50	13.90	3.53	100%
SECUNDARIA INCOMPLETA	5.22	11.80	19.15	31.13	8.88	23.85	100%
SECUNDARIA COMPLETA	3.21	10.93	14.35	24.43	23.68	23.42	100%
SUPERIOR – TECNICO	0.71	5.98	9.62	15.53	29.43	38.76	100%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Cálculos de Misión Social-DNP con base en la encuesta de Calidad de Vida 1997 del DANE

La herencia social (o cuando los hijos se quedan en el mismo nivel educativo) para la zona urbana se estimó en el 37% en condición de analfabeto, un 19% completó la primaria y sólo 3.4% completó la secundaria. En la zona rural la herencia social fue: el 47% permaneció en el mismo nivel de analfabetismo, sólo 17% completó primaria y 3.2 % completó la secundaria. La movilidad acumulada fue del 62% y 53% para zona urbana y rural respectivamente. En el extremo opuesto, en el nivel de educación más alto de la tabla de movilidad (superior, técnico, universitario) para la zona urbana, se aprecia que si los padres tuvieron educación superior, el 71% de sus hijos se ubicaron en los dos niveles de educación más altos: superior y secundaria completa; mientras que en la zona rural solo fue del 62%. La probabilidad de descender del nivel de educación superior del padre en zona urbana al nivel de primaria incompleta o primaria completa era muy baja: de 4.4% y de 4% respectivamente, y de 3.8% y de 3.5% en la rural (Nina y Grillo, 2000a).

Un modo de resumir la relación de conjunto sugerida por los cuadros de movilidad intergeneracional del estudio mencionado, es que la educación paterna explica menos de la mitad del porcentaje de frecuencia o repitencia de la educación de los hijos, especialmente en las zonas urbanas. A su vez, la herencia social explicaría menos de la mitad del porcentaje total. La movilidad es alta, tanto la ascendente como la descendente. La movilidad educacional para el agregado nacional mostró las mismas tendencias: herencia más fuerte en

los extremos de la diagonal: 45.87 en analfabetismo y 48.34 en educación superior. En los otros niveles la movilidad era mayor.

De los estudios de este primer enfoque metodológico, de Nina y Grillo (2000a) y de la Misión Social del DNP (2000), se recogieron confirmaciones metodológicas y formulación de hipótesis para la presente investigación. Se confirmó que la metodología más adecuada para la estimación de la movilidad intergeneracional ocupacional y educativa eran las matrices de transición, pues las mismas contienen probabilidades de cambio de estados entre dos generaciones, o “proxi” de las matrices de probabilidades de transición de las cadenas de Markov. Adicionalmente, derivan nuevas hipótesis o preguntas investigativas, a saber: ¿Cuál es la jerarquía ocupacional en Colombia o Bogotá? Dada la educación del padre, ubicado en cierta jerarquía ocupacional, ¿cuál es la educación que alcanzan sus hijos en Bogotá? y ¿cuál es la probabilidad de las hijas e hijos de superar o no la educación del padre y la madre?

2.1.2 Enfoque de estratificación socioeconómica y movilidad social

El segundo enfoque considera los estudios de la socióloga colombiana Consuelo Uribe Mallarino de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá en 2005, quién publicó el artículo sobre ascenso y descenso en la reproducción social. En éste examinó los planteamientos teóricos del concepto de movilidad social, con una revisión de la literatura en América Latina y en Colombia de las distintas acepciones del concepto y los resultados de investigaciones empíricas. Sin embargo, el interés marcado de su reflexión es la relación entre movilidad espacial y movilidad social.

La presente investigación se alinea con los métodos sugeridos por Uribe Mallarino (2005) cuando menciona los distintos métodos para realizar estudios sobre movilidad social, que depende de la noción de movilidad que tiene en su base. Si la movilidad social es entendida como el stock de capital humano logrado a través de la educación, dice la autora, entonces la vía más adecuada es la comparación de años de educación formal entre los individuos de una generación y sus respectivos padres. También afirma que, si la movilidad social se analiza como el cambio en la ocupación de los hijos respecto a sus padres, la

perspectiva intergeneracional también aplica, y el indicador utilizado pueden ser las probabilidades de superar las condiciones de los padres.

Adicionalmente, Lipset y Bendix (citado en Uribe Mallarino, 2005), proponen como metodología para estudiar la movilidad social, un análisis empírico basado en cuatro dimensiones:

- a) La relación, en la carrera de un individuo, entre el punto de partida y aquel que experimenta el individuo en cuestión en el momento del análisis.
- b) La relación entre la herencia social (posición de partida) y los medios de la movilidad. Estos medios incluyen el nivel educativo, el acceso a cargos y posiciones, la inteligencia y la motivación.
- c) El análisis sobre el proceso de movilidad, es decir, una genealogía de lo que ocurrió en el camino.
- d) El análisis de las consecuencias de la movilidad. (Lipset y Bendix, citado en Uribe, 2005, p. 49)

La autora añade que el instrumento para aplicar esta metodología de movilidad social es una encuesta con representatividad (como la que ofrece el DANE), para el grupo sobre el cual se desea generalizar. Entre las bondades de estas encuestas de hogares está que contienen información sobre los años de escolaridad de la generación de los padres y el número de años de los hijos. Por lo mismo, los datos sobre las diferencias en el nivel educativo de las dos cohortes son bastante robustos, porque el número de años transcurridos es suficiente para descartar variaciones pequeñas, comparando a un grupo social con sus progenitores, y no solo promedios de ambas cohortes. Uribe (2005) reconoce, entre los estudios de movilidad social hechos en Colombia, los realizados por Nina y Grillo (2000b), que aplicaron los métodos de estimación de matrices de transición y arrojaron índices de probabilidad de moverse de un estrato a otro.

De otro lado, Uribe et al. (2006) realizaron una indagación novedosa sobre la estratificación socioeconómica de la vivienda y movilidad social. Los autores afirmaron que desde la implementación de las políticas de estratificación de los servicios públicos en los años ochenta, y luego de la Ley de Servicios Públicos en los noventa, el imaginario colectivo sobre los estratos más pobres ha generado una percepción de segregación espacial en términos de barrios y zonas urbanas de estratos superiores, que no se mezclan con habitantes de estratos inferiores. En su análisis, Uribe et al. (2006) añaden que la estratificación de servicios públicos “(...) ha permeado los imaginarios colectivos sobre las formas de

relacionarse socialmente, generando un fraccionamiento del tejido social en su conjunto. Esto vino a sumarse a una segmentación social ya tradicional en la ciudad que es la división entre norte y sur” (p. 92). De este estudio se deriva una pregunta que se plantea la presente investigación: ¿Existe relación entre movilidad social y segregación espacial en Bogotá?

En una investigación más actualizada, Uribe y Ramírez (2019) de la Pontificia Universidad Javeriana y del Instituto de Salud Pública, explican la expansión de la clase media en Colombia, coincidente con el crecimiento de la misma en América Latina en el último decenio. Estos autores también resaltan los fundamentos teóricos y metodológicos utilizados para analizar la movilidad social en términos de “ (...) la dinámica de las oportunidades de vida de una clase de origen a una clase de destino como producto de cambio intra o intergeneracionales” (p. 230), concluyendo que el crecimiento de la clase media se enmarca en una paradójica situación de persistente concentración del ingreso. También dejan en claro que el análisis de movilidad social es “(...) una mirada interdisciplinar basada en un enfoque de clase social que hace uso de recursos analíticos y metodológicos de la sociología y la economía, necesario para explicar la desigualdad social” (p. 233). Por tanto, de este segundo enfoque se retoma para la presente investigación, y para las futuras, una pregunta que sugieren Uribe y Ramírez (2019): “¿Cuáles son los mecanismos que operan para explicar la expansión de la clase media colombiana como producto de movilidad intergeneracional?” (p. 249).

2.1.3 Enfoque común de clasificación de clases sociales: John Goldthorpe

El tercer enfoque metodológico sentó bases de la construcción de una clasificación por clases sociales que permitiera relacionarla con una estratificación social y una jerarquía ocupacional. Esta inquietud metodológica derivó de la revisión de los estudios de la socióloga chilena Florencia Torche sobre la construcción de una estratificación social y clases sociales para Chile (Torche y Wormald, 2004; Torche 2000, 2005, 2010). Este estudio fue realizado bajo el supuesto de la centralidad de la dimensión del trabajo como fundamento de la vida social y el acceso a las oportunidades sociales. Dicha estratificación implicó realizar un ordenamiento de las ocupaciones por grupo ocupacional y rama económica. Los estudios de los autores permiten afirmar que el trabajo es el recurso que movilizan las personas y los

hogares para acceder al ingreso monetario y bienestar material. En segundo lugar, confirman que la ocupación es uno de los roles más importantes para la población económicamente activa fuera de la esfera doméstica, y determina el estilo de vida, la identidad individual y las orientaciones políticas y culturales. El tercer argumento sugerido es que la ocupación es un proxy del acceso de las personas al ingreso y la educación, que son dos dimensiones fundamentales que subyacen y definen el sistema de estratificación social (Torche y Wormald, 2004, p. 10).

Por otro lado, la selección de la ocupación realizada por Torche y Wormald obedeció a razones prácticas, dado que esta información es útil para agrupar variadas clasificaciones y escalas socioeconómicas. Adicionalmente, los autores indican que la información recopilada en las encuestas sobre ocupaciones es más confiable que la variable ingreso, puesto que es menos susceptible de rechazo o no respuesta de los encuestados. En las encuestas de hogares de las entidades estadísticas, argumentan los autores, existen datos regulares que permiten mirar la evolución de la estructura ocupacional y análisis longitudinales (Torche y Wormald, 2004).

En dicha estratificación de las clases sociales chilenas, los autores clasificaron a las personas según su inserción ocupacional en tres dimensiones. En la primera tomaron el dato del sector o rama de actividad económica en la que se ubica la actividad que desempeñaba el trabajador. En la segunda, clasificaron a los trabajadores según la relación que ellos tenían con los medios de producción y que define categorías ocupacionales (empleador, obrero, cuenta propia, etc.). Y en la última dimensión, establecieron una diferenciación conforme al oficio o actividad que realizaban las personas (carpintero, profesor, etc.), y que se asocia con sus niveles de calificación y educación relativas (Torche y Wormald, 2004, p. 10). Conforme a estos criterios descritos por los investigadores, los mismos establecieron el modo de agrupación de las ocupaciones en categorías sociales que dieron origen a una determinada visión de la estructura social.

Torche y Wormald relacionaron la inserción ocupacional de las personas con las nociones de prestigio o estatus ocupacional. Ellos asignaron un mismo valor en la escala a ocupaciones diferentes como la de trabajador agrícola y comerciante informal urbano, luego realizaron un ordenamiento que les permitió analizar la movilidad como “descendente” o

“ascendente” en cuanto ocurre hacia posiciones de mayor o menor bienestar relativo. Según los autores, la investigación sociológica ha demostrado que los principales componentes de los conceptos de “prestigio” y “estatus” son la educación y el ingreso de las personas. De este modo, estos conceptos son una efectiva estrategia analítica para combinar estos dos determinantes del bienestar de los miembros de una sociedad (Torche y Wormald, 2004).

En un estudio más reciente, Torche (2013) afirma que los sociólogos favorecen las mediciones ocupacionales para evaluar la movilidad intergeneracional, mientras los economistas se centran en la riqueza y los ingresos. Para ella el análisis sociológico de la movilidad se basa en las ocupaciones reportadas por los encuestados, después el estatus ocupacional se clasifica en clases agregadas en una jerarquía. Por tanto, concluye que el estatus ocupacional tiene la ventaja de ser un indicador de posición económica porque es un promedio ponderado del nivel medio de ingresos y educación de los trabajadores identificados ocupacionalmente. Pondera como positivo que la recolección de información sobre ocupaciones en las encuestas es relativamente fácil y enfrenta menos problemas en términos de recuerdo, confiabilidad, rechazo y estabilidad que las medidas de ganancias de ingresos. Además, siguiendo a Hauser et al. (2000) y Hauser (2010) (citado en Torche, 2013), la autora indica que la información sobre los padres puede ser reportada retrospectivamente por los hijos adultos, eludiendo la necesidad de encuestas tipo panel largos y costos; adicionalmente, el estatus se correlaciona fuertemente con otras variables sociales y económicas, y permanece relativamente estable a lo largo de la carrera ocupacional individual, por lo que una sola medida proporciona información de largo plazo. Torche es sugestiva al considerar que algunos economistas como Goldberger (1989) y Zimmerman (1992) han afirmado que el estatus de ocupado puede ser un mejor indicador de la situación económica a largo plazo que los ingresos de un solo año, y citando a Hauser y Warren (1997), se demostró que la educación ocupacional, y no los ingresos ocupacionales, representan la gran asociación intergeneracional a lo largo del tiempo. Por otro lado, reconoce que el estatus también tiene algunas limitaciones para el análisis de la movilidad (Torche, 2013).

De otro lado, Torche argumenta que la educación ocupacional de las mujeres tiende a exceder a la de los hombres, mientras que los ingresos ocupacionales de los hombres generalmente superan a los de las mujeres. Esto hace que la medida de estado compuesta o

agregada de hombres y mujeres sea problemática para dar cuenta de las diferencias en posición ocupacional (Torche, 2013, p. 4). Esta limitación podría ser tenida en cuenta en futuros estudios sobre una estratificación ocupacional por género, tal como lo plantea la presente investigación.

2.1.4 Enfoque de construcción de estructura de clases sociales para Colombia

El sociólogo colombiano Oscar Fresneda (2016) en su tesis de doctorado en Economía de la Universidad Nacional de Colombia propone una aproximación inédita a la diferenciación de las posiciones de clases sociales de los trabajadores de acuerdo con su ubicación dentro de las relaciones sociales laborales o de producción, que toma en cuenta las limitaciones que imponen las fuentes estadísticas disponibles. Su estudio se enmarca en una perspectiva histórica de las tendencias de largo plazo sobre las transformaciones de la estructura de clases sociales. La clasificación que propone Fresneda se basa en la concepción de clase social (“clases en sí”), a partir de la ubicación de los trabajadores dentro de las relaciones sociales de producción.

Fresneda (2016) reconoce que la raíz de su clasificación y fundamento teórico conceptual fueron tomados de los criterios operativos de los esquemas de clasificación de clases sociales de Erik Olin Wright (1979; 1995a; 2004a; 2004b; 2004c) desde el enfoque neomarxista, y también desde John Goldthorpe (1995; 2010a), con un enfoque neoweberiano. El autor se ha basado también en los trabajos de Carabaña y de Francisco (1995); y desde Crompton (1997) y Breen (2004). Fresneda añade que Wright y Goldthorpe son autores que, desde el punto de vista ocupacional, han tenido una gran influencia internacional en el estudio empírico de las clases sociales. Los esquemas de clasificación de ambos autores se han convertido en puntos de referencia para un amplio conjunto de investigaciones empíricas en el contexto mundial (Fresneda, 2016).

Sin embargo, Fresneda señala que aunque hay diferencias de fondo en las concepciones sobre las clases sociales de los dos autores, ambos tienen puntos de coincidencia en los criterios prácticos para la determinación empírica de las posiciones de clases (Wright, 1995, 2010; González, 1991). Los lineamientos de definición de las

posiciones de clases sociales de Goldthorpe y Wright, como afirma el mismo Wright, muestran una coincidencia en destacar el papel de las características laborales (Wright, 1995, 2010; Goldthorpe, 1995). En el enfoque neoweberino de Goldthorpe se resaltan las relaciones laborales dentro de los mercados de trabajo y de las unidades de producción; mientras que en el enfoque neomarxista de Wright, se hace a partir de las relaciones sociales de producción. Añade Fresneda, apoyado en González (1992), que los puntos de confluencia de los dos permiten llegar a orientaciones coincidentes en la determinación de las posiciones objetivas que sean aplicables al análisis concreto para la clasificación de los individuos en clases sociales (Fresneda, 2016). Los autores, según Fresneda, coinciden en el peso que dan a tres tipos de variables para distinguir posiciones de clases significativas dentro del campo de las relaciones laborales.

Las variables que ambos autores mencionan, a la luz de las reflexiones de Fresneda (2016) son:

en primer lugar, la ubicación frente a la propiedad de los medios de producción que lleva a la separación entre trabajadores no asalariados propietarios (capitalistas y pequeña burguesía) y asalariados. Dentro de los propietarios, en segunda instancia, los criterios de clasificación diferencian los segmentos de clases por el tamaño de la empresa y, en el caso de Goldthorpe, por el sector económico (campesinos y empresarios de la industria y los servicios). En tercer lugar, al interior de los asalariados, esta clasificación diferencia las posiciones de clases por el puesto que ocupan los trabajadores en las jerarquías laborales y el nivel de calificación laboral que es demandado por el desempeño de los trabajos. (p. 446)

Fresneda considera estas dos dimensiones como el acceso a los bienes de organización y de calificación -en los términos de Wright-. O también como la especificidad de activos y la dificultad de supervisión dentro de los contratos de trabajo -en los de Goldthorpe- (citado en Fresneda, 2016).

Cuadro 2. 5

Posiciones y fracciones de clases sociales según Fresneda (2016)

- | |
|---|
| I. Directivos |
| I.A. Directivos patronos |
| I.B. Directivos asalariados |
| II. Profesionales y técnicos |
| II.A. Profesionales y técnicos independientes |

- II.B. Profesionales y técnicos asalariados
- III. Pequeña burguesía y trabajadores por cuenta propia no agropecuarios
 - III.A. Pequeña burguesía
 - III.B. Trabajadores por cuenta propia en pequeños negocios de subsistencia
- IV. Campesinos
 - IV.A. Campesinos medios y ricos
 - IV.B. Campesinos parcelarios
- V. Empleados (administrativos, del comercio y los servicios)
 - V.A. Empleados de dirección y control
 - V.B. Empleados sin funciones de dirección y control
- VI. Obreros industriales
 - VI.A. Supervisores y obreros industriales calificados y semicalificados
 - VI.B. Obreros industriales no calificados
- VII. Obreros agropecuarios
- VIII. Empleados domésticos
- IX. Otros trabajadores

Fuente: Fresneda (2016)

Esta clasificación de clases, en palabras de Fresneda (2016), “en la opción adoptada se siguió un camino más próximo al de Goldthorpe y al de estudios latinoamericanos sobre la estructura de clases, recurriendo a información directa sobre las ocupaciones, en vez de las utilizadas por Wright de niveles de calificación, y ubicación en jerarquía laboral de los asalariados” (p. 447). A su vez, dichas variables fueron referidas del procedimiento realizado por Carabaña (citado en Fresneda, 2016), aplicado en el Proyecto Internacional de Investigación sobre Estructura, Conciencia y Biografía de Clase llevado a cabo bajo la orientación de Wright:

- 1) La ocupación: el tipo de trabajo concreto realizado dentro de la división técnica del trabajo, que permite distinguir analíticamente, en las clasificaciones usuales de esta variable, entre trabajadores manuales y no manuales, según niveles de calificación, y su puesto dentro de las jerarquías de control y autoridad al interior de las unidades económicas.
- 2) La posición ocupacional: la situación de los trabajadores respecto a la propiedad de los medios de producción diferenciando patrones, trabajadores independientes y asalariados (empleados, obreros, empleados domésticos).
- 3) La rama de actividad: la ubicación de las empresas en los sectores económicos, que configuran entornos de relaciones laborales diferentes para ciertas posiciones de clase como las propias del sector agropecuario y el trabajo doméstico en los hogares ajenos.

4) El número de trabajadores en las empresas donde se desarrolla la actividad laboral para los trabajadores no asalariados, disponible en las encuestas de hogares desde 1994, que es un indicador de la escala de las empresas y de las relaciones laborales a su interior. (Carabaña, citado en Fresneda, 2016, p. 447)

Fresneda (2016) construyó su propuesta de clasificación de clases sociales en dos niveles:

el primero, más agregado, comprende ocho categorías y posiciones de clase, dando cuenta de las categorías principales. El segundo, según los planteamientos de Fresneda, contempla doce subdivisiones o fracciones adicionales, consideradas relevantes dentro de las posiciones de clase del anterior. Al adoptar este procedimiento, el autor intentó ofrecer, al mismo tiempo, una categorización con relativamente pocas posiciones que permitiera captar elementos generales de la estructura de clases y de las diferencias entre ellas, y un detalle en divisiones más específicas cuando se considerara necesario. (p. 477)

2.1.5 Construcción de estratos y clases sociales desde el esquema EGP

El quinto enfoque metodológico adoptado para esta investigación es el de Marinho y Quiroz (2018) de la Oficina de la Cepal de México. Las autoras aseguran que en la construcción de una estratificación social por ocupaciones a nivel empírico se han hecho diversas contribuciones a la teoría de los clásicos, esto a partir de la elaboración de esquemas de clase. También son enfáticas en afirmar que a pesar del avance investigativo “no existe consenso sobre cuál es el mejor criterio para medir las clases sociales. Entre los criterios más utilizados se encuentra el criterio de Goldthorpe (2012)” (Marinho y Quiroz, 2018, p.19), que propone identificar la posición de los individuos en la estructura de las relaciones laborales y las unidades productivas. “Ello se traduce en la utilización de información que identifica a un grupo de ocupaciones con cierta clase social; cada ocupación se asocia con un determinado estatus o reconocimiento social, reflejado en la remuneración característica” (Marinho y Quiroz, 2018, p. 19).

Las autoras reconocen que se continúa con la tradición neomarxista de Erik Wright, quien realizó un esquema en el que enfatizó la dimensión de supervisión, subordinación o control sobre los recursos económicos (inversión o capital, medios físicos de producción y fuerza de trabajo). En ese esquema de Wright, además de las categorías clásicas de la clase capitalista y la clase trabajadora, las autoras mencionan que hay un grupo con características ambiguas, por lo que se encuentran en lo que se denomina una “localización contradictoria de clase” (Giddens et al., 2016, cap. 1). Siguiendo este método, la operacionalización de la

localización o clases contradictorias dentro de las relaciones de clase tendría la forma de una matriz con dos razonamientos: i) el auto empleo y ii) la subordinación. Se tienen las siguientes categorías según Wright (1985): los capitalistas o la burguesía serían los que se emplean a sí mismos y son supervisores; la clase de gerentes o administradores serían los que no se emplean a sí mismos, pero tienen a su cargo subordinados; la “pequeña burguesía” serían los autoempleados que no son supervisores; los trabajadores serían los que son autoempleados y que tampoco tienen a su cargo subordinados. “Con base a estos criterios, Wright elaboró un mapa para caracterizar a: i) las clases (capitalistas, trabajadores y pequeña burguesía) y ii) las localizaciones contradictorias de las mismas (ejecutivos, administradores, supervisores, pequeños empleadores y empleados semiautónomos)” (Marinho y Quiroz, 2018, p.19).

En el cuadro 2.6 se presenta una síntesis del esquema Erikson, Goldthorpe y Portocarrero- EGP (1979) según número de clases.

Cuadro 2.6

Esquema de clases de Erikson, Goldthorpe y Protocarrero (EGP) (Marinho y Quiroz, 2018, p. 20)

11 clases	7 clases	3 clases
I. Grandes propietarios, altos directivos y profesionales	I+II Clase de servicios alta	Clase de Servicios
II. Técnicos superiores y directivos intermedios		
IIIa. Oficinistas	IIIa+b No manual de rutina	Clase no manual o intermedia
IIIb. Dependientes de comercio		
IVa. Pequeños empleadores		
IVb. Independientes sin empleados	Iva+b	
V. Técnicos inferiores y supervisores manuales	V+VI Manuales calificados y semicalificados	Clase trabajadora
VI. Asalariados manuales calificados y semicalificados		
VIIa. Asalariado manuales de baja calificación	VIIa Manuales de baja calificación	
IVc. Pequeños propietarios agrícolas	IVc. Pequeños propietarios agrícolas	
VIIb. Asalariados agrícolas	VIIb. Asalariados agrícolas	
Fuente: Elaborado por Marinho y Quiroz (2018) a partir de Robert Erikson, John Goldthorpe y Lucianne Portocarrero, 1979 “Intergenerational class mobility in three western European societies: England, France and Sweden”, The British Journal of Sociology, vol 30, No 4, Special Issue		

En este mismo análisis, Marinho y Quiroz (2018) también reconocen la influencia del enfoque neoweberiano de Goldthorpe, quien junto a Erikson y Portocarrero (1979, 1983), desarrollaron un esquema pionero para delimitar las clases sociales y facilitar la

comparabilidad a nivel internacional. Dichos autores aplicaron el esquema al estudio de países industrializados identificando nueve clases sociales agrupadas en un mercado laboral similar, más que en los niveles de prestigio o estatus. Marinho y Quiroz afirman que:

con el tiempo este esquema ha sido modificado y perfeccionado por los mismos autores, por ejemplo, al usar 11 clases en el esquema y dividir la clase III entre: a) empleados ejecutivos u oficinistas, y b) trabajadores de servicios o en el comercio. En este esquema, las ocupaciones también se han agrupado en siete clases principales, mismas que aglutinan a las tres grandes clases: a) servicios, b) clase intermedia o de trabajadores no manuales de rutina e independientes, y c) clase trabajadora (trabajadores manuales). (2018, p. 19)

2.2 Clasificación internacional de ocupaciones y situación de empleo en la encuesta de hogares del DANE

El segundo componente en la construcción de una estratificación socio ocupacional y de clases sociales se fundamenta en la información del capítulo “Fuerza de Trabajo” de las encuestas de hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), específicamente de la Encuesta de Calidad de Vida Nacional y Bogotá por localidades 2003 (ENCV 2003), y la Encuesta Multipropósito de Bogotá 2017 (EMB 2017). La estrategia diseñada en estas encuestas consistió en identificar la información sobre el estatus ocupacional de la población ocupada y utilizar las variables de oficio, rama y nivel ocupacional de la población, representadas en las siguientes preguntas: ¿Qué hace en este trabajo? ¿A qué actividad se dedica principalmente la empresa o negocio? ¿En este trabajo es? Según los manuales de la Encuestas ENCV 2003 (2003) y EMB 2017 (2007), se describen las preguntas de la siguiente manera:

La primera pregunta, “¿Qué hace en este trabajo?”, está relacionada con los subgrupos ocupacionales. La respuesta a esta pregunta dice clara y específicamente la clase de trabajo o naturaleza de las labores realizadas por la persona, independientemente del sector en el que se desempeñe, o el tipo de estudio que ha recibido. Para la codificación y sistematización de las respuestas a esta pregunta se utilizó primero la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) y luego la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), la cual mantiene la comparabilidad internacional y conserva la estructura piramidal de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 08 A.C.) (Ministerio del Trabajo, 2020).

La pregunta “¿A qué actividad se dedica principalmente la empresa o negocio en la que realiza su trabajo?” tiene como finalidad conocer la actividad económica a la cual la persona le está aportando su fuerza de trabajo, lo que permite caracterizar la fuerza de trabajo de acuerdo con la rama de actividad a la que contribuye. La rama de actividad se define de acuerdo con el producto, bien o servicio principal, producido o prestado por la empresa o negocio. En otras palabras, es lo que hace la empresa como resultado del trabajo desarrollado colectivamente, o la persona cuando trabaja sola o es trabajador por cuenta propia. Es el código desagregado a 2 dígitos que tiene la variable rama de actividad según la Clasificación Internacional de Actividades Económicas (CIU), revisión 3 adaptada para Colombia, dentro del capítulo de ocupados (Ministerio de Educación, 2020)

Finalmente, el objetivo de la pregunta “¿En este trabajo es?” es conocer la posición ocupacional que la persona tiene en el ejercicio de su trabajo y distinguir entre propietarios y no propietarios de medios de producción como asalariados e independientes. Las alternativas de respuesta son: obrero o empleado de empresa particular, obrero o empleado del gobierno, empleado doméstico, trabajador por cuenta propia, patrón o empleador, trabajador familiar sin remuneración, trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares y jornalero o peón. Estas categorías fueron definidas desde la Clasificación Internacional de Situaciones de Empleo de 1993. (ENCV (2003) 2003 y EMB 2017 (2007).

Las encuestas también hacen referencia a la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93) (Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 1993) y a la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) que describen las tipologías de nivel ocupacional y actividad ocupacional (Ministerio del Trabajo, 2020).

2.2.1 Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)

La Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993), que tiene relación con la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas, definió en 1993 la “Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo” (CISE-93). La misma tiene como objetivo clasificar los empleos de una persona en un momento dado. En este sentido, un empleo se clasifica con arreglo al tipo de contrato explícito o implícito de trabajo titular con otras

personas u organizaciones. Los criterios básicos para definir los grupos de la clasificación son el tipo de riesgo económico, el vínculo entre las personas y el empleo, y el tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares sobre los establecimientos y sobre otros trabajadores. La CISE-93 propone los siguientes grupos:

1. Asalariados
2. Empleadores
3. Trabajadores por cuenta propia
4. Miembros de cooperativas de productores
5. Trabajadores familiares auxiliares
6. Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo

Es pertinente aclarar que la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993) también tiene la función de recomendar a los países miembros que diseñen sus procedimientos de recolección y procesamiento de datos, de tal manera que puedan proporcionar estimaciones para aquellos grupos que sean significativos a nivel nacional, como lo hizo la entidad estadística del DANE en Colombia.

Los grupos de la CISE-93 se definen haciendo referencia a la distinción entre los “empleados asalariados”, por un lado, y los “empleos independientes”, por el otro. Los grupos se definen haciendo referencia a uno o más aspectos del riesgo económico y/o del tipo de autoridad que el contrato de trabajo implícito o explícito confiere a los titulares o a que los somete (Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 1993).

2.2.2 Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC)

El diseño de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) (Ministerio del Trabajo, 2020), contenida en las encuestas del DANE (las que a su vez permitieron determinar los estratos socio ocupacionales de la presente investigación), se basa en tres conceptos principales: empleo, ocupación y competencia; que, de acuerdo con lo establecido por el referente internacional y las disposiciones interinstitucionales del país, se definen de la siguiente manera:

Las personas encuestadas que afirman que trabajan en condición de asalariado, empleado u obrero, para una empresa particular o para del gobierno, están concebidas en la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-1993) de la OIT, que define como empleado o asalariado a la persona que trabaja para un empleador público o privado y que percibe una remuneración en forma de salario, sueldo, comisión, propinas, pago a destajo o pago en especie. Estos asalariados se dividen en dos grupos: 1) Obrero o empleado de empresa particular. Se considera obrero o empleado de empresa particular a la persona que trabaja para un empleador privado en condición de asalariado. Aquí se incluyen los que trabajan como asalariados en organizaciones de servicio social, sindical, iglesias y otras organizaciones sin fines de lucro; 2) Obrero o empleado del gobierno. Es aquella persona que trabaja para una entidad oficial en condición de asalariado (independientemente del cargo que desempeñe). Se incluyen aquí las personas vinculadas a entidades mixtas (de propiedad privada y del Estado), siempre y cuando la personas este cobijado con el régimen del empleado del estado.

2.3 Construcción de estratos socio ocupacionales y clases sociales para Bogotá con la Encuesta Nacional de Calidad de Vida de 2003 y la Encuesta Multipropósito de Bogotá 2017 del DANE

Este apartado reflexiona sobre la construcción de clases sociales a partir de la estratificación socio ocupacional para Bogotá, desde la base del esquema de clases sociales de Goldthorpe (1979) y de la Clasificación Internacional de Ocupaciones y la Clasificación Internacional de Situación de Empleo de la OIT (2022). Esta construcción de estratos socio ocupacionales debe tomarse como una aproximación hermenéutica a la estratificación social de Bogotá, no como un esquema definitivo y absoluto, dado que no hay un consenso en la comunidad científica de Colombia y Latinoamérica sobre una única y absoluta clasificación de clases sociales.

Para la construcción de la estructura socio ocupacional de Bogotá se adoptó dos de las tres categorías ocupacionales del enfoque de Torche y Wormald (2004). Para la primera se tomó en cuenta los niveles ocupacionales de la población ocupada relacionada con los medios de producción, que en la encuesta del DANE están representados por: patrón o empleador, profesional independiente, obrero o empleado de empresa privada, obrero o

empleado del gobierno, trabajador independiente o cuenta propia, trabajador de su propia finca y trabajador o familiar sin remuneración. La segunda categoría fue la actividad ocupacional, relacionada con los niveles de calificación alto, semi calificada o baja, y que está asociado a niveles de educación o escolaridad.

La construcción de los estratos socio ocupacionales como proxy de clase social fue aplicada sobre la base de los esquemas desarrollados por Goldthorpe (Erikson, Goldthorpe y Portocarreno, 1979; Goldthorpe, 2000) y Wright (2015). También se tomó en cuenta los criterios de Wright (citado en Aguilar et al. 2016), en el sentido de que existen tres dimensiones que determinan las principales posiciones de clase en las sociedades capitalistas contemporáneas: “i) la propiedad o no propiedad de medios de producción, a partir de la cual se puede distinguir entre trabajadores asalariados e independientes; ii) la posesión o no de autoridad dentro del proceso de trabajo, y iii) la posesión o no posesión de cualificaciones” (p. 148). Wright utiliza estos dos últimos criterios para distinguir distintas posiciones dentro de la población asalariada.

El esquema que se propone en la presente investigación se alinea con afirmaciones de autores como Marinho y Quiroz (2018), quienes destacan que la pertinencia de analizar los estratos sociales a partir de las ocupaciones se debe a que estas están altamente correlacionadas con dimensiones fundamentales para definir las clases sociales, como el capital cultural o nivel educativo y el capital económico o ingresos, ambos comprendidos en la definición de Bourdieu.

Al mismo tiempo, esta investigación descarta el análisis de otras dimensiones, como la posesión de propiedades y la riqueza, el consumo cultural o capital social, pues ello excede sus alcances. Esta elección está sustentada en la conclusión de correlación entre ocupación y remuneración salarial y poder económico, que coinciden con modelo EGP, por tanto: a mayor prestigio, más alto el nivel de remuneración y poder (Marinho y Quiroz, 2018, p. 20)

A continuación, se presenta una descripción del alcance de las categorías de los estratos socio ocupacionales construidos con base en la combinación de la información de los ocupados de Bogotá contenida en: Encuesta de Calidad de Vida 2003 (2003); Encuesta Multipropósito de Bogotá 2017 (2017); Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo” (CISE-93) y Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC):

Estrato I y IV. Patrones o empleadores. Son las personas que dirigen su propia empresa económica o ejercen por su cuenta una profesión u oficio, utilizando uno o más trabajadores remunerados, empleados y/o obreros. La diferencia entre el grupo del estrato I y IV es el tamaño que tiene su empresa, la primera son empresas con más de 10 empleados, y la segunda con menos de 10.

Estrato II. Directores y gerentes. Son las personas que trabajan en condición de asalariados, empleado u obrero, para una empresa particular y del gobierno, así como los profesionales independientes. Este grupo incluye a: directores del poder ejecutivo, personal directivo de la administración y legislativos de los niveles nacional y territorial; directores administrativos y comerciales; directores y gerentes en sectores de producción y servicios, gerentes de hoteles, restaurantes, comercios y otros servicios.

Estrato III. Profesionales y técnicos. Son trabajadores calificados (no manuales) asalariados (de empresa privada o de gobierno) y profesionales independientes. Estos están compuestos por dos grupos de trabajadores. El primero son los profesionales, científicos e intelectuales; el segundo grupo: técnicos y profesionales del nivel medio. También se incluye el grupo de los profesionales independientes, como las personas cualificadas que ejercen su profesión pero que no emplean asalariado alguno.

Los profesionales, científicos e intelectuales incluyen a los siguientes subgrupos: profesionales de las ciencias y de la ingeniería, profesionales de la salud, profesionales de la educación (primaria, secundaria, formación profesional y superior); profesionales de negocios y de administración, profesionales de las ventas, la comercialización y las relaciones públicas; profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones; profesionales en derechos, en ciencias sociales y culturales.

El segundo grupo de técnicos y profesionales que trabajan como asalariados (empresa privada o de gobierno) e independientes y está compuesto por los siguientes subgrupos: técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería; técnicos profesionales del nivel medio de la salud; técnicos y profesionales del nivel medio en las finanzas y la administración; técnicos y profesionales del nivel medio de servicios jurídicos, sociales, culturales y afines; técnicos en tecnología de la información y las comunicaciones.

Cuadro 2.7

Estratificación socio ocupacionales y clases sociales en esquema de Goldthorpe aplicado a Bogotá

16 clases	11 clases	3 clases
I. Patrones o empleadores de empresas	I Patrones o empleadores de empresas mediana y grandes. Clase de servicios Patrón empleador de empresas mayor de 10 trabajadores	Clase de servicios o superior
II. Directores y gerentes	II. Directores y gerentes. Clase de servicios. Profesional independiente Asalariado de empresa privada y de gobierno (director/gerente)	
III a. Profesionales, científicos e intelectuales	III a+b Profesionales y técnicos. Clase no manual de rutina (oficinista) Profesional independiente Asalariado de empresa privada y de gobierno (profesional y técnico)	Clase no manual o intermedia
III b. Técnicos y profesionales del nivel medio		
IV. Pequeños patronos o empleadores	IV+V Pequeña burguesía Patrón o empleador con menos de 10 empleados Trabajador independiente o cuenta propia	
V. Trabajador Independiente sin empleados o por cuenta propia		
VI a. Técnicos inferiores y supervisores manuales. Personal de apoyo	VI a+b+c Trabajadores manuales calificados y semicalificados Asalariado de empresa privada y de gobierno (manual no profesional y técnico) e independientes calificados y semicalificados	Clase trabajadora
VI b. Oficiales, operarios, artesanos y oficios		
VI c. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores		
VII a Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercado Asalariado manuales de baja calificación	VII a+b Trabajadores manuales semicalificados del comercio y de baja calificación Asalariado de empresa privada y de gobierno (manual no profesional y técnico y de poca complejidad) e independientes calificados y semicalificados	
VII b Ocupaciones elementales		
VIII a. Agricultores de su propia finca	VIII a+b. Pequeños propietarios agrícolas Trabajador de su propia finca o arriendo Asalariado agrícola de empresa privada	
VIII b. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios		
IX. Jornalero o peón	IX. Asalariados agrícolas Jornalero o peón	
X. Empleado doméstico	X. Trabajador asalariado doméstico Empleado de servicio doméstico	
XI. Trabajador y familiar sin remuneración	XI. Trabajador sin remuneración Trabajador y familiar sin remuneración salarial	
Fuente: Adaptado a partir de Robert Erikson, John Goldthorpe y Lucianne Portocarrero (1979)		

Estrato V. Trabajadores por cuenta propia. Según la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-1993), el trabajador por cuenta propia (no calificado) es la persona que explota su propia empresa económica o que ejerce por su cuenta una profesión u oficio con ayuda o no de familiares, pero sin ningún trabajador (empleado u obrero) remunerado. Estas personas pueden trabajar solos o asociados con otras de igual condición. Es decir, no hay subordinación o supervisión. Sí hay pequeños bienes de capital.

Estrato VI. Personal de apoyo administrativo. Son trabajadores manuales calificados y semicalificados en la condición de asalariados (empresa privada y de gobierno) y de profesionales independientes. El primer subgrupo está compuesto por: oficinistas; empleados de trato directo con el público; auxiliares contables y encargados del registro de materiales; otro personal de apoyo administrativo (empleados de bibliotecas y de archivo). El segundo subgrupo integrado por: obreros industriales. Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados: oficiales y operarios de la construcción; oficiales y operarios de la metalurgia; mecánicos y reparadores de máquinas y afines; artesanos y operarios de las artes gráficas y afines; oficiales y operarios de electricidad y electrónica; oficiales y operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanista y afines. Y el tercer subgrupo representado por: operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores: operadores de instalaciones fijas y máquinas; ensambladores; conductores de vehículos (automóviles, camionetas y motocicletas, taxis, buses y camiones) y operadores de equipos pesados móviles.

Estrato VII. Trabajadores de los servicios y comercio. Son trabajadores manuales calificados y de baja calificación en su condición de asalariados e independientes del sector servicio y comercio, y vendedores de comercio y mercados, aquí se incluyen a: trabajadores de los servicios personales; vendedores; trabajadores de los cuidados personales; personal de los servicios de protección. En este estrato se incluyen los trabajadores asalariados e independientes de ocupaciones elementales: personal doméstico y de aseo; obreros y peones agropecuarios, pesqueros y forestales; obreros y peones de la minería y la construcción; ayudantes de preparación de alimentos; vendedores ambulantes de servicios y afines; recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales.

Estrato VIII. Trabajadores agrícolas calificados. Son trabajadores asalariados e independientes del sector agrícola (pequeños propietarios agrícolas), vinculados en actividades de agricultura y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros, e incluyen: agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias con destino al mercado; trabajadores forestales calificados (viveros e invernaderos), pescadores (acuicultura) y cazadores en actividades orientadas al mercado; trabajadores agropecuarios y recolectores de subsistencia.

Estrato IX. Jornalero o peón. Son los trabajadores manuales de baja calificación que se dedican directamente a la producción de bienes agrícolas o pecuarios, bajo dependencia de un solo patrón del que obtienen una remuneración ya sea fija o por unidad productiva.

Estrato X. Trabajadores o empleados domésticos. Son trabajadores manuales de baja calificación que trabajan a un solo hogar, realizando actividades propias del servicio doméstico y reciben un salario en dinero y/o en especie. Comprende a los sirvientes, conductores, jardineros, porteros de casa, niñeras, amas de llaves, etc. Estas personas pueden vivir o no en el hogar donde trabajan.

Estrato XI. Trabajadores sin remuneración. Son trabajadores manuales y no manuales, calificados y de baja calificación que no reciben remuneración alguna. Este estrato está compuesto por dos grupos: el primero de trabajadores familiares sin remuneración, como la persona no remunerada (no recibe en dinero ni en especie), que trabajó por lo menos 1 hora en la semana de referencia, en una empresa económica explotada por una persona emparentada con él que reside en el mismo hogar. El segundo grupo de trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, es la persona no remunerada (no recibe salario en dinero ni en especie), que trabajó por lo menos 1 hora en la semana de referencia, en una empresa económica explotada por una persona emparentada o no con él, que no reside en el mismo hogar.

Según el esquema EGP, estos 11 estratos se pueden agregar en tres clases sociales: la clase de servicio (no confundir con empleado del sector servicios comerciales) y clase superior donde están ubicados los grandes empleadores o patrón de grandes empresas y asalariados y profesionales independientes en cargos directivos o gerentes de empresas públicas y privadas. La clase intermedia, constituidas por personas en ocupaciones de rutina

no manuales, conocidas como cuellos blancos, en la que están incluidas los estratos de profesionales y técnicos, y se incluye el estrato de la empleadores o empresarios pequeños, también denominados pequeña burguesía. En tercer lugar, la clase trabajadora, conformada por los trabajadores independientes o cuenta propia y los empleados asalariados manuales calificados, semi calificados o de calificación baja como los trabajadores de apoyo administrativo, los artesanos, operadores de maquinaria, también los trabajadores asalariados de servicios de comercio y vendedores, los trabajadores de su propia finca (que en Colombia son de bajos ingresos), jornaleros o peones, trabajadores domésticos y trabajadores y familiares sin remuneración.

A manera de resumen, luego de la construcción de la estratificación socio ocupacional y clases sociales, se constata que el esquema de clases sociales, jerarquía laboral y estatus ocupacional de Goldthorpe (Erikson, Goldthorpe y Portocarreno, 1979; Goldthorpe, 2000) y Martínez (1994, 2002, 2003, 2004, 2007 a 2007 b), dado que es el más utilizado y con mayor éxito en la investigación empírica. Es un esquema flexible que se adapta a la disponibilidad de información laboral de las encuestas de hogares del DANE de Colombia.

2.4 Metodología para la estimación de la movilidad educativa intergeneracional por estrato, clase y género

Para iniciar este apartado conviene retomar las ideas del método de investigación de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 42), quienes plantean que los planteamiento cuantitativos se dirigen a: 1) explorar fenómenos, eventos, comunidades, hechos y conceptos o variables; 2) describirlos (su naturaleza es descriptiva); 3) vincularlos (su esencia es correlacional o correlativa); 4) considerar los efectos de unos en otros (su naturaleza es causal). Leste y Lester (citado por Hernández, Fernánde y Baptista, 2014, p. 42) consideran que los dichos planteamientos en investigación cuantitativa son útiles para: 1) evaluar, 2) comparar, 3) interpretar, 4) establecer precedentes y 5) determinar causalidad y sus implicaciones.

Los autores añaden que los planteamientos correlacionales (que únicamente vinculan conceptos) o explicativos (determinan relaciones de causa y efecto o el impacto de un conceptos sobre otro). Por tanto, el uso de variables o conceptos se centran en tres

aproximaciones: 1) Comparar entre grupos (categorías) para evaluar diferencias en uno o más variables, comparar entre grupos o categorías de una variable independiente (causa) para analizar el efecto de una variable dependiente (consecuencia); 2) Relacionar diversas variables (dos o más) y 3) determinar el efecto de una o más variables independientes (conceptos causales) sobre una o más variables dependientes (conceptos efecto), en ocasiones se considera también el efecto de una o más variables mediadoras o intervinientes. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 50). Lo anterior implica la formulación de preguntas y objetivos de investigación de tipo causal.

Inspirada en ello, la presente investigación se propone la aplicación de un componente cuantitativo para la aproximación a un análisis de la movilidad social intergeneracional y la desigualdad educativa. Este proceso investigativo está dividido en tres pasos: 1) una aproximación empírica a la estructura y cambios en las posiciones de estratificación socio ocupacional y de clases sociales, 2) aplicación del método matrices de transición para el análisis de probabilidades, correlaciones o asociaciones cuantitativas de las estimaciones de la evolución de la movilidad social intergeneracional, y 3) un conjunto de indicadores de movilidad intergeneracional y desigualdad educativa desde la relación de clases y género, que contine índices de movilidad ascendente, descendente, herencia educativa, desigualdad educativa, brecha de género, desigualdad económica.

2.4.1 Matrices de transición y probabilidades condicionadas

La literatura de la sociología, según Fachelli y López-Roldán (2013), ha tratado tradicionalmente la ocupación del jefe de familia como eje para estratificar la sociedad o, en general, la de los trabajadores varones. De esta manera, afirman los autores, la ocupación laboral ha sido el indicador utilizado para determinar la clase social y el primer elemento para mostrar la posición del individuo en la estructura social. Para Fachelli y López Roldán, la ocupación laboral o la profesión es considerada un indicador de estatus más preciso que los ingresos, porque representa algo más que una manera de ganar dinero o generar ingresos monetarios: constituye un símbolo del estatus de vida de las personas y el grado de prestigio que le asignan a los otros (Fachelli y López-Roldán, 2013).

Los aportes del sociólogo británico John Goldthorpe (1980), y de sus colegas del Nuffield College de Oxford, son reconocidos por el carácter empírico de sus investigaciones sobre la movilidad social. Goldthorpe sostiene que la ocupación de una posición en el ámbito laboral es un indicador bastante apropiado para evaluar la posición social del individuo. Para tal fin, desarrolla un esquema de clases, anteriormente mencionado, que puede sintetizarse en las siguientes categorías: la clase de servicios (que contiene las Clase I y II), las clases intermedias (Clases III a V) y la clase trabajadora (Clase VI y VII) (Goldthorpe, 1980, p. 39-42).

La movilidad social es un fenómeno complejo por las trayectorias de las direcciones de ascenso y descenso (movilidad vertical), de la reproducción y de los movimientos entre posiciones situadas al mismo nivel (movilidad horizontal) en la dimensión del análisis intertemporal. La pertinencia del estudio de los cambios en las posiciones sociales es evidente dadas las transformaciones productivas que se han desarrollado entre los trabajos manuales a no manual, de lo rural a lo urbano, del sector agrícola al industrial, y de éste último al de servicios.

A continuación, siguiendo a Fachelli y López-Roldán (2013), se tratará las dos formas clásicas de movilidad social: la absoluta y la relativa. Esta última se presenta con una cierta sofisticación estadística de los modelos log-lineales (Yañez-Contreras y García, 2013) (Boado, 2008 y 2011), tal y como ha sido tratada en buena parte de la literatura sociológica de las últimas décadas. A pesar de la complejidad de estos procedimientos cuantitativos empíricos, la referencia fundamental para dar cuenta de los cambios substantivos y estructurales de la sociedad es la movilidad absoluta. Otro autor, Carabaña (1991, 1999, 2004), destaca la importancia de la movilidad absoluta global y de la movilidad particular frente a la movilidad relativa.

La mensurabilidad cuantitativa del concepto de movilidad absoluta se realiza a través de tablas de movilidad, también denominadas tablas de contingencia o matrices de transición, utilizadas por los estudios de la sociología de la movilidad para describir y analizar la movilidad entre dos momentos del tiempo o generaciones (Cachón, citado en Fachelli y López-Roldán, 2013). En los estudios de movilidad absoluta, Carabaña (citado en Fachelli y

López Roldán, 2013), en estricto sentido, solo requiere contar, por eso se puede estudiar con porcentajes.

Al volver sobre Fachelli y López Roldán (2013, cap. 1), se puede estudiar dos tipos de movilidad: la movilidad intrageneracional y la intergeneracional. El primer tipo es el que se da en un mismo individuo en términos ocupacionales, por ejemplo es el caso del cambio entre su primer trabajo y el que posee luego de un periodo.

En cuanto a la estimación de la movilidad social intergeneracional, esta es la que se estima desde las probabilidades condicionadas de las matrices de transición que establece una probabilidad entre la posición del origen social del sujeto, sea la ocupación o el nivel educativo familiar o de los padres en relación con su posición actual del jefe de hogar encuestado. De esta forma, se mide el cambio que se ha producido en un periodo de tiempo que ha transcurrido entre un punto de origen de un estado social determinado y un destino social observado (Fachelli y López Roldán, 2013, cap. 1) (Yañez-Contreras y García, 2013). Concretamente para una aproximación empírica de la movilidad social intergeneracional se estiman las probabilidades condicionadas en las denominadas tablas de contingencia entre el nivel educacional u ocupacional del padre o de la madre (origen social), y el nivel educacional u ocupacional de los hijos e hijas como punto de llegada.

La matriz de movilidad sirve para medir la tabla de movilidad absoluta definida como la que resulta de cruzar el origen social del padre (origen) y la situación del hijo (destino). Según Cachón (citado en Fachelli y López-Roldán, 2013), hay cuatro cuestiones que deben asumirse al analizar el modelo de movilidad social intergeneracional en forma de matriz de transición: a) Que si la población es “cerrada”, todos los estados sociales que estaban presentes en el origen también estarán en el destino, no hay individuos en punto de destino que no estuvieran en origen o sin trayectoria; b) El número de categorías en origen y destino es el mismo; c) Las categorías son las mismas en origen y destino; están ordenadas de la misma manera.

En términos formales tenemos la matriz cuadrada de K filas de origen (O_i) y K columnas de destino (D_j) que expresamos de la siguiente manera: $N(K,K)=[n_{ij}]$

N(K,K)

	D ₁	D ₂	...	D _j	...	D _K	Total
O ₁	n ₁₁	n ₁₂	...	n _{1j}	...	n _{1K}	n ₁₊
O ₂	n ₂₁	n ₂₂	...	n _{2j}	...	n _{2K}	n ₂₊
...
O _j	n _{j1}	n _{j2}	...	n _{ij}	...	n _{iK}	n ₁₊
...
O _k	n _{k1}	n _{k2}	...	n _{kj}	...	n _{kK}	n _{k+}
Total	n ₊₁	n ₊₂	...	n _{+j}	...	n _{+K}	n

Donde,

$$\sum_{j=1}^K n_{ij} = n_{i+} \text{ es la total de fila}$$

$$\sum_{j=1}^K n_{ij} = n_{+j} \text{ es la total de columna}$$

$$\sum_{j=1}^K n_{i+} = n \text{ es la suma del total de filas}$$

$$\sum_{j=1}^K n_{+j} = n \text{ es la suma del total de columna}$$

Con $i=1 \dots K$ y $j=1 \dots K$

2.4.2 Indicadores de movilidad ascendente, descendente y herencia o inmovilidad

En cuanto a la movilidad estructural, Fachelli y López-Roldán (2013, cap. 1) la definen como la movilidad mínima necesaria para dar cuenta de las diferencias entre los marginales de origen y los de destino. Según los autores, la movilidad estructural es igual que el índice de disimilitud de Duncan (y es el porcentaje de individuos que habría que cambiar para igualar las distribuciones). La movilidad estructural se obtiene dividiendo por dos el total de las diferencias absolutas entre las dos distribuciones. El resto es movilidad circulatoria. Prosiguiendo los conceptos para el análisis empírico se tienen los siguientes: la movilidad ascendente, movilidad descendente y reproducción, herencia o inmovilidad. Bajo el nombre de “movilidad se contabiliza tanto a las personas que tienen una situación de mayor jerarquía, o que mejoran con respecto a su origen (movilidad ascendente), como aquellas que

tienen una posición de mejor jerarquía que la de sus padres, o que todavía no la han alcanzado (movilidad descendente)” (Fachelli y López-Roldán, 2013, p. 9).

Formalmente:

$$\text{Movilidad} = n - \sum_{j=1}^K n_{ij}$$

$$\text{Movilidad ascendente} = \sum_{i,j=1}^K n_{ij} \text{ cuando } j > i$$

$$\text{Movilidad descendente} = \sum_{i,j=1}^K n_{ij} \text{ cuando } j < i$$

Se denomina “reproducción, herencia social o inmovilidad al hecho de que padres e hijos tengan la misma posición social, debido a una transmisión de posición ocupacional de padres a hijos, o simplemente por coincidir en una situación transitoria en esa posición” (Fachelli y López-Roldán, 2013, p. 10).

Formalmente:

$$\text{Inmovilidad} = \sum_{i=1}^K n_{ii}$$

La matriz de transición “inflow”, también denominado “inflow”, es el porcentaje de entrada de personas con un mismo destino que procede de distintas posiciones de origen. Son los porcentajes que totalizan cien en cada columna (Fachelli y López-Roldán, 2013, p. 11).

Formalmente:

$$\text{Porcentaje por columna } P_{ij}^c = \frac{n_{ij}}{n_{+j}} * 100$$

$$\text{Donde se verifica que } \sum_{i=1}^K P_{ij}^c = 100$$

La matriz de transición “outflow”, también denominado “ouflow”, es el porcentaje de salida de un mismo origen que terminan en cada una de las distintas posiciones de destino (el marginal de cada fila totaliza cien) (Fachelli y López-Roldán, 2013, p. 11).

Formalmente:

$$\text{Porcentaje por fila } P_{ij}^f = \frac{n_{ij}}{n_{i+}} * 100$$

$$\text{Donde se verifica que } \sum_{j=1}^K P_{ij}^f = 100$$

2.4.3 Índice de movilidad de Shorrocks

Para estimar el grado de movilidad social es común utilizar el índice de movilidad que propone Shorrocks (1978), éste se define como:

$$M(P) = [n - \text{Traza}(P)] / n - 1 = [n - \sum_j \lambda_j] / n - 1$$

Donde:

$$0 \leq M(P) \leq 1$$

n es el número de rangos o estados

λ son los valores propios de la matriz

traza (P) es la sumatoria de la diagonal de la matriz

La inmovilidad se representa cuando $M(P) = 0$, el mínimo valor. En cambio, la perfecta movilidad es cuando $M(P)=1$ el máximo valor. Este resultado significa que existe una mayor probabilidad de moverse a cualquier estado independiente del estado original.

La medida de movilidad observa la tendencia de la diagonal de la matriz de transición, denominada la “traza” de la matriz. La traza indica el grado de correlación entre dos estados, llamada herencia social (inmovilidad perfecta). La transmisión del capital humano entre estados es descrito por los procesos de las Cadenas de Markov, en los cuales se determina el grado de movilidad; cuando el valor es grande, el valor tiende a uno y existe movilidad. Por el contrario, cuando el índice tiende a cero hay mayor inmovilidad y herencia social.

El grado de movilidad o el grado herencia social se sintetiza en una matriz de movilidad, donde la calidad de ellas depende de lo finas y claras que sean las categorías o estados de posición social.

2.4.5 Tablas de contingencia y probabilidad condicionada

Esta parte de las tablas de contingencia es con base a Marín (2004, cap.2) de la Diplomatura de Estadística de la Universidad Carlos III de Madrid. Una variable categórica en ciencias sociales puede ser: el lugar de procedencia, el género, la raza, la clase social, la categoría

laboral, etc. Son variables sobre las que únicamente es posible obtener una medida de tipo nominal (u ordinal, pero con muy pocos valores). Estas variables se pueden relacionar y encontrar pautas posibles de asociación entre ellas.

Cuando se trabaja con variables categóricas, los datos suelen organizarse en tablas de doble entrada, en la que cada entrada representa un criterio de clasificación (una variable categórica). Como resultado de esta clasificación, las frecuencias (el número o porcentaje de casos), aparecen organizadas en casillas que contienen información sobre la relación existente entre ambos criterios. A estas tablas de frecuencia se les llama tablas de contingencia.

Para Marín (2004), una tabla de contingencia

es una de las formas más comunes de resumir datos categóricos. En general, el interés se centra en estudiar si existe alguna asociación entre una variable denominada fila y otra variable denominada columna, y se calcula la intensidad de dicha asociación. De manera formal, se consideran X y Y dos variables categóricas con I y J categorías respectivamente. Una observación puede venir clasificada en una de las posibles I x J categorías que existen. Es decir, una tabla de contingencia (o tabla de clasificación cruzada), con I filas y J columnas se denomina una tabla I x J. Cuando las casillas de la tabla contienen las frecuencias observadas, la tabla se denomina tabla de contingencia, término que fue introducido por Pearson en 1904” (p. 1).

En muchas ocasiones en las tablas de contingencia una de las variables, por ejemplo Y, es una variable respuesta, y la otra variable X es una variable explicativa o predictora. En esta situación no tiene sentido hablar de distribución conjunta, sino que se trata de una distribución condicional. Cuando se considera una categoría fija de X, entonces Y tiene una distribución de probabilidad que se expresa como una probabilidad condicionada.

Según Marín (2004, cap. 2) se explicará la distribución condicionada y la distribución conjunta para ver sus diferencias. Entonces, la distribución conjunta viene dada por:

$$\pi_{ij} = P(X = i, Y = j)$$

Con $i=1, \dots, I$ y $j=1, \dots, J$

Es la probabilidad de (X,Y) en la casilla de la fila i y la columna j .

La distribución condicional permite estudiar el cambio de esta distribución cuando se van modificando los valores de X.

Distribución condicionada de Y respecto de X

$$P(X = i | Y = j) = \pi_{i|j} = \frac{\pi_{ij}}{\pi_{i+}}$$

Se tiene que

$$\sum \pi_{i|j} = 1$$

Y el vector de probabilidades $(\pi_{1|i}, \dots, \pi_{j|i})$ forman la distribución condicionada de Y en la categoría i de X.

La mayor parte de estudios en ciencias sociales se centran en la comparación de las distribuciones condicionadas de Y para varios niveles de las variables explicativas de X.

2.4.6 Indicadores de desigualdad económica

Existe una serie de índices de medición de la desigualdad económica que son utilizados en los trabajos empíricos y que se desarrollan en esta parte. Según Sen y Foster (1997, cap. 2) se destacan no solamente el Coeficiente de Gini, sino que también hay otros indicadores de desigualdad sencillos de tendencia central que miden las diferencias entre personas y grupos.

a) Ingreso total y el ingreso medio

El ingreso total de una población es la suma de los ingresos de las partes.

$$\sum_{i=1}^n y_i = Y$$

Donde:

i es el individuo dentro de la población total

y_i = el ingreso del individuo

Y = ingreso monetario total

n = tamaño de la población

Ingreso promedio o medio

$$\mu = Y/n$$

μ =es el nivel medio del ingreso

b) El rango y el campo de variación

Teniendo en cuenta el valor máximo y el mínimo del ingreso, en una población determinada, el Rango se define como la diferencia entre éstos:

$$R = y_{max} - y_{min}$$

El campo de variación (E) se define como la relación del Rango y el nivel medio del ingreso

$$E = \frac{[y_{max} - y_{min}]}{\mu}$$

Se están comparando los niveles extremos de ingreso respecto a su nivel medio. En ambas medidas, si el ingreso monetario está dividido igualitariamente, tanto R como E serán cero. Si una persona percibe todo el ingreso R será igual a Y y E será igual a n.

c) Desviación media relativa

Si se comparan todos los niveles individuales de ingreso con su nivel medio, se suman los valores absolutos de estas diferencias y el resultado final se toma como proporción del ingreso monetario total, se está considerando la distribución en su totalidad, y no solo sus extremos. Así, la Desviación Media Relativa se define como:

$$M = \frac{\sum_{i=1}^n |\mu - y_i|}{\mu n}$$

El valor de la desviación media relativa es mayor para el primer caso que para el segundo. Intuitivamente, valores pequeños de M sugieren un menor grado de desigualdad y viceversa.

d) La varianza y el coeficiente de variación

En lugar de sumar simplemente los valores absolutos de las diferencias, si antes de sumarlos los elevamos al cuadrado, se conseguirá acentuar las diferencias más alejadas de la

media, de tal forma que una transferencia como la mostrada en la figura reducirá la medida de la desigualdad.

La varianza, medida estadística usual de la variación, presenta esta propiedad.

$$V = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (y_i - \mu)^2$$

La propiedad Pigou (1912) y Dalton (1920), la varianza cumple con una condición básica para cualquier medida de desigualdad. Ante cualquier transferencia de ingresos de pobres a ricos, manteniendo lo demás constante, la varianza se incrementa y viceversa.

e) Coeficiente de variación

El Coeficiente de Variación C, definido como la raíz cuadrada de la varianza o Desviación Estándar, sobre el nivel medio de ingreso (μ).

$$C = \frac{\sqrt{V}}{\mu}$$

f) Coeficiente de concentración de Gini

$$G = \frac{2}{n} \sum_{i=1}^n y_i - 1 - \frac{1}{n}$$

donde

n = número de grupos o percentiles

y_i = ingreso de cada percentil

2.4.7 Indicadores de desigualdad de género

La desigualdad de género se puede estimar del concepto brecha de género, que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros.

La brecha salarial de género es el porcentaje de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.

También está el índice de segregación de Duncan (1955 a, 1955 b; Martori y Hoger, 2004):

$$ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n (|X_i - Y_i|)$$

Donde:

X_i es igual a la proporción de mujeres en el acceso a un bien o servicio

Y_i es igual a la proporción de hombres en el acceso a un bien o servicio

El rango de esta medida va de cero a uno. Cero significa la ausencia de segregación, porque las distribuciones territoriales de los dos grupos comparados son idénticas. Uno denota una segregación máxima, porque las distribuciones territoriales de ambos grupos son tan disímiles que en ninguna división territorial se encuentra población de ambos grupos. El valor del índice se interpreta como la proporción del grupo minoritario que habría que redistribuir en las divisiones territoriales de la ciudad para llegar a una segregación nula, que acontece cuando las distribuciones territoriales de ambos grupos (minoría y resto) son iguales.

CAPITULO 3. ESTRATIFICACIÓN SOCIO OCUPACIONAL EN LA RELACIÓN CLASE SOCIAL Y GÉNERO EN BOGOTÁ 2003 y 2017

Es innegable que la población ocupada en la ciudad de Bogotá está en permanente dinamismo, un fenómeno social que intenta ser monitoreado por las estadísticas oficiales del mercado laboral de instituciones gubernamentales, tanto del nivel nacional como local. Indicadores que son base fundamental para la construcción de políticas públicas, sociales y económicas por parte de las entidades de la Alcaldía Mayor de Bogotá como la Secretaría de Hacienda del Distrito, Secretaría de Planeación Distrital, el Instituto de Desarrollo Económico; y de organizaciones de la sociedad civil como “Bogotá Cómo vamos”. No obstante, esos informes, y sus principales indicadores como la tasa de desempleo, tasa de ocupación, población económicamente activa, tasa global de participación y otros, no presentan estadísticas sobre las dinámicas de la inserción laboral de la población ocupada de Bogotá desde una perspectiva de clases sociales y género.

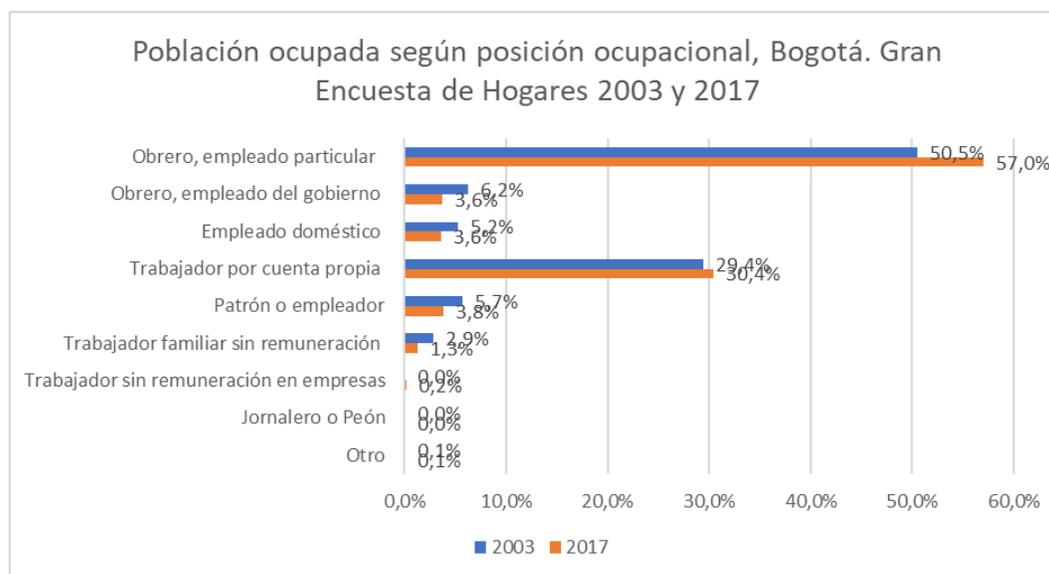
Las estadísticas coyunturales e históricas del mercado laboral a nivel nacional proporcionadas por el DANE, en boletines periódicos como el “Anexo de Empleo Noviembre 2021” (DANE, 2021) y el Visor Nacional de Ocupados (DANE, 2022), contienen una serie de indicadores que incluyen a los ocupados desde 2001 hasta 2021. Sin embargo, ambas fuentes de información son limitadas, pues solo muestran la participación porcentual de los ocupados en cada rama de actividad económica para las 23 ciudades capitales departamentales de Colombia. También es limitada porque únicamente contiene datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del 2019, del resto de años no hay información disponible. Por consiguiente, estas fuentes de información oficial, nacional y distrital, no dan cuenta de la dinámica social de los trabajadores, y tampoco hacen énfasis en la perspectiva de género para caracterizar la población ocupada. Muchos menos dan cuenta de la estratificación socio ocupacional o de clases sociales.

El carácter unidimensional de este tipo de estadísticas es notorio en la información sobre la población según su posición ocupacional, pues transmite mensajes incompletos: para el año 2003 los obreros y empleados de empresas particulares representaban en Bogotá el 50.5%, y en 2017 pasaron al 57%. Totalizar este grupo de asalariados, diverso y de más del

50%, en un solo agregado, esconde a los subgrupos de estratos y las dinámicas de género. El segundo grupo de ocupados en importancia por su incidencia es el grupo de trabajadores por cuenta propia, que se incrementó de 29,4% a 30,4% en los años 2013 y 2017 (Ver Gráfico 3.1). La información sobre los obreros y empleados del gobierno muestra que se redujeron, al pasar del 6,2% en 2003 al 3,6% en 2017. Le siguen el grupo de patrón o empleador, que se redujo de 5,7% a 3,8%. Los empleados domésticos también decrecieron en el mismo periodo, pasando de 5,2% a 3,6%. Por otro lado, los trabajadores familiares sin remuneración bajaron de 2,9% a 1,3%. Finalmente, el grupo de jornaleros aparece sin datos. De nueva cuenta, todos estos indicadores tampoco reflejan las dinámicas laborales de subgrupos de trabajadores calificados o semi calificados, ni los movimientos por género.

Gráfico 3.1

Población ocupada según posición ocupacional, Bogotá. Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE 2003 y 2017



Fuente: DANE GEIH 2019.

En resumen, las cifras oficiales disponibles sobre las dinámicas de trabajo de la población ocupada por su posición ocupacional, publicada tanto por el DANE, entidad nacional, como por las entidades del distrito, son incompletas porque se quedan en una visión general y tradicional, que invisibiliza la estratificación social, las clases sociales y el género. La relevancia de esta investigación es su aproximación a la construcción de una estratificación socio ocupacional y determinar el grado de desigualdad por clases sociales y género.

Debido a la crisis de la pandemia del COVID-19 desde abril de 2020, el DANE realizó por primera vez una investigación con la población ocupada que pertenecía a la categoría “cuenta propia” en el 2019. De dicha investigación resulta llamativo el análisis por clase social al grupo de ocupados dentro de esta categoría, tal como se muestra en el cuadro 4.A. Aquí se observa que la población que trabaja por cuenta propia en clases altas es menos del 1%; en clase media 7,6%; 31,5% en vulnerables y 60,8% en el grupo de pobres. Aunque existe un avance, hay un sesgo monetario en esta clasificación por clases sociales, pues se mide bajo el criterio de líneas de pobreza. Es decir, el ocupado por cuenta propia que supere el valor monetario de la línea de pobreza es considerado población vulnerable; quien tenga un ingreso superior a 2 líneas de pobreza es clase media, y quien supere 10 veces la línea de pobreza es de clase alta. El sesgo de esta clasificación es evidente porque se basa en un criterio de desigualdad monetaria y no integra la dimensión de posición ocupacional, de la actividad ocupacional y del nivel educativo asociado al estatus social de acceso al mercado laboral, que es la fuente del ingreso salarial.

Cuadro 3.1

Ocupados cuenta propia por dominio y clases sociales. 2019. DANE

Dominio	Total de ocupados cuenta propia (miles)	Pobres		Vulnerables		Clase media		Clase alta	
		Total (en miles)	%	Total (en miles)	%	Total (en miles)	%	Total (en miles)	%
Total nacional	9.450	2.938	31,1	3.641	38,5	2.680	28,4	191	2,0
Cabeceras	7.018	1.460	20,8	2.875	41,0	2.494	35,5	189	2,7
Centros poblados y rural dis	2.432	1.479	60,8	766	31,5	185	7,6	3	0,1
Bogotá	1.339	127	9,5	431	32,2	694	51,8	87	6,5

Fuente: DANE, GEIH 2019

Por último, según las proyecciones poblacionales del Censo de 2005 del DANE, la ciudad de Bogotá para 2018 tenía un estimado de 8.181.047 habitantes, equivalentes al 17% de la población nacional. El 48,5% de la población era masculina y el 51,5 % femenina. Entonces, surge la pregunta: ¿Las oportunidades estatales y del mercado llegan en igual proporción a hombres y mujeres de Bogotá? ¿Qué tanto se ha avanzado en igualdad de género e igualdad social entre clases sociales?

3.1. Estratificación socio ocupacional y clases sociales en Bogotá 2003 y 2017

Este apartado de la investigación contiene las estimaciones de una propuesta de estratificación socio ocupacional aplicada a la población de ocupados de la ciudad de Bogotá en los años 2003 y 2017, con representatividad de las 20 localidades del distrito. Esta propuesta es una aproximación a la estructura laboral jerarquizada o segmentada que tiene la sociedad bogotana y su dinámica por estratos, clases sociales y género.

Lo expuesto anteriormente permite determinar que el enfoque de los indicadores sobre la población ocupada en Bogotá presenta un panorama socio económico de tipo general, pues señala cifras oficiales en promedios, o indicadores que sirven para comparar la capital con otras ciudades departamentales, a través de informes de nivel distrital, nacional, e incluso comparaciones internacionales. No obstante, para un diagnóstico real de los problemas sociales, y el diseño de políticas públicas, se requiere un diagnóstico que abarque la heterogeneidad social de Bogotá desde una perspectiva de clases sociales y de género. Adicionalmente, numerosos estudios que revelan el nivel elevado de desigualdad social en Bogotá, lo hacen principalmente a través del coeficiente de Gini, pero este indicador no da cuenta de los factores en la persistencia de la desigualdad. Por estas razones es que la presente investigación aporta una propuesta de estimación de la desigualdad social por clases sociales a partir de la construcción de una estratificación socio ocupacional de la población ocupada en Bogotá, estimada en las encuestas de hogares del DANE: en la Encuesta Nacional de Calidad de Vida de 2003 de Bogotá, representativa por localidades; y en la Encuesta Multipropósito de Bogotá de 2017, la última encuesta representativa por localidades.

La propuesta de estratificación que se presenta en esta investigación, sustentada en los capítulos anteriores, es una adaptación del enfoque de estratificación social de Erickson, Goldthorpe y Portocarrero -EGP- (1979) del proyecto CASMIN y Erikson y Goldthorpe (1993). Esquema de estratificación social que en este análisis fue aplicado a las encuestas de Bogotá para los años 2003 y 2017, y que dio como resultado las siguientes conformaciones de estratos socio ocupacionales y clases sociales para la población ocupada de Bogotá, junto con las respectivas estimaciones en términos absolutos y relativos, incluyendo la diferenciación por género.

Cuadro 3.2

Estratificación socio ocupacional según estratos. Bogotá 2003 y 2017, DANE

Estratos socio ocupacionales	2003		2017		Variación 2003-2017
Patrón o empleador empresa grande y mediana	49.691	1,8%	15.364	0,5%	-1,4%
Directores y gerentes	234.074	8,7%	422.463	12,6%	4,0%
Profesionales y técnicos	408.607	15,2%	594.214	17,8%	2,6%
Patrón o empleador pequeña empresa	49.691	1,8%	59.351	1,8%	-0,1%
Trabajador independiente o por cuenta propia	836.334	31,0%	866.209	25,9%	-5,1%
Empleados de apoyo, artesanos y operadores	426.045	15,8%	549.524	16,4%	0,6%
Trabajadores de servicios y vendedores	475.541	17,6%	742.193	22,2%	4,6%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios	16.689	0,6%	11.212	0,3%	-0,3%
Jornalero y peón	4.513	0,2%	9.372	0,3%	0,1%
Empleado doméstico	113.041	4,2%	66.162	2,0%	-2,2%
Trabajador sin remuneración	82.414	3,1%	4.784	0,1%	-2,9%
Total de ocupados	2.696.640	100,0%	3.340.848	100%	

Fuente: Cálculos propios en la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2003 (ENCV 2013) y Encuesta Multipropósito de Bogotá 2017 del DANE y la Alcaldía Mayor de Bogotá (EMB 2017).

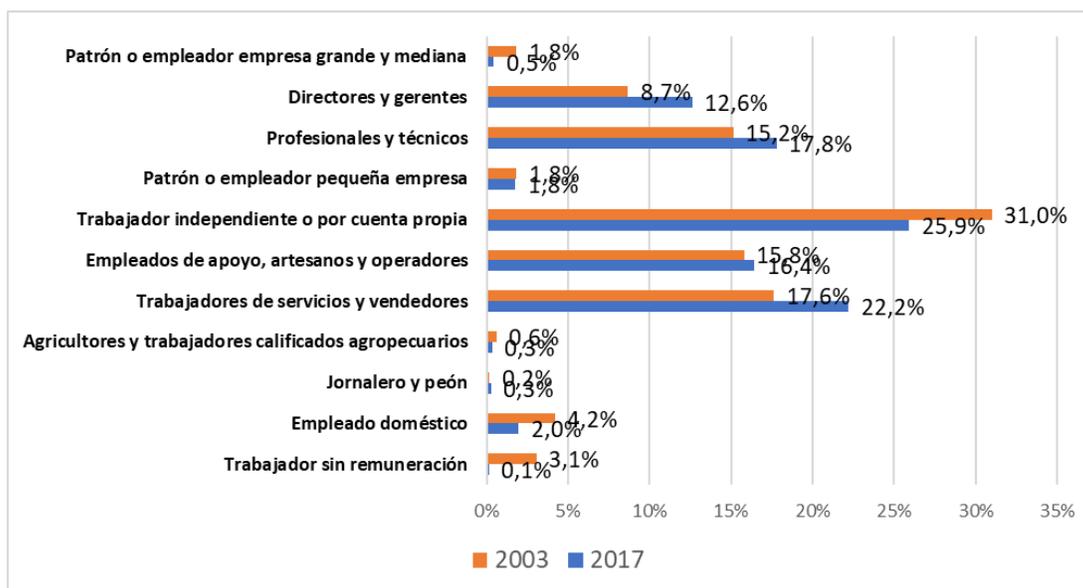
En el cuadro 3.2 se aprecia la primera estimación de la estructura social según la estratificación socio ocupacional de once estratos, desde la primera encuesta de Calidad de Vida de Bogotá por localidades del 2003, hasta la más reciente Encuesta Multipropósito de Bogotá de 2017. Ambas fuentes de información muestran una estructura de estratificación social por estratos sobre un total de población ocupada de 2.696.640 para el 2003, y de 3.340.848 de ocupados en 2017. Según las cifras del 2003, la mayor participación la tiene el estrato de los trabajadores independientes o por cuenta propia con 31,0% de participación. Le siguen en importancia, los trabajadores de servicios y vendedores con 17,6%. Ambos suman 23,4%, una quinta parte del total. En tercer y cuarto lugar están los estratos de los empleados de apoyo administrativo, artesanos y operadores de máquinas, con 15,8%; con similar porcentaje de participación están los profesionales y técnicos. En quinto lugar, está el estrato de directores y gerentes con 8,7%, le siguen los estratos de empleado doméstico con 4,2% y el de trabajadores sin remuneración con 3,1%. El estrato de patrón o empleador de medianas y grandes empresas, junto con el de pequeñas empresas (que cuentan con menos de 10 trabajadores), representan el 1,8%. En los últimos lugares, con un porcentaje menor a 1%, están los agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, y los jornaleros y peones.

Las estructuras sociales no son estáticas y van cambiando en el mediano y largo plazo, tal como se observa para 2017: en una comparación entre 2013 y 2017 se encontró que el estrato de trabajadores independientes, o por cuenta propia, disminuyó su participación

significativamente en 5,1% puntos porcentuales (p.p.), pasando de 31,0% a 25,9%. Los estratos de empleado doméstico también redujeron su contribución, de 4,2% a 2,0%; y el estrato de trabajadores sin remuneración pasó de 3,1% a 0,1%. Otro estrato que se redujo en 1,4 p.p. fue el de patronos de empresas medianas y grandes, pasando de 1,8% a 0,5%. Estos tres estratos disminuyeron su importancia en 10,2 p.p. Por otro lado, los estratos que ganaron participación fueron los de trabajadores de servicios y vendedores con 4,6 p.p., al pasar de 17,6% a 22,2%; y el estrato de directores y gerentes incrementando 4,0 p.p., desde 8,7% a 12,6%. Del mismo modo, el estrato de profesionales y técnicos aumentó 2,6 p.p., al pasar de 15,2% a 17,8%.

Gráfico 3.2

Estructura socio ocupacional según estratos. Bogotá, 2003 y 2017



Fuente: Cuadro 3.2.

En síntesis, para Bogotá se percibe, a través de la figura de una pirámide (ver Gráfica 4.1.B), una estructura de tres clases sociales derivadas de la estratificación socio ocupacional. En esta estructura social se observa que la clase de servicios, o clase superior, aumentó en 3 p.p. su participación, al pasar de 10,5% en 2003 a 13,1% en 2017. Es decir que en un periodo de 14 años hubo un movimiento ascendente a niveles de mayor nivel educativo y de cualificación, puesto que cambió significativamente la participación de los estratos de directores gerentes y profesionales. Un cambio que está asociado al aumento del nivel

educativo de los ocupados en estos estratos, donde presumiblemente los salarios o remuneraciones en este nivel de ocupación son el incentivo para atraer personas. La clase intermedia de trabajadores no manuales como oficinistas, profesionales, técnicos y pequeña burguesía también aumentó 2,6 p.p.: de 17% en 2003 a 19,6% en 2017. La clase trabajadora como agregado disminuyó en 5,2 p.p. su participación en la estructura social, pues pasó de 72,5% a 67,3%.

Cuadro 3.3

Estratos socio ocupacionales y clases sociales y su evolución Bogotá. 2003 y 2017

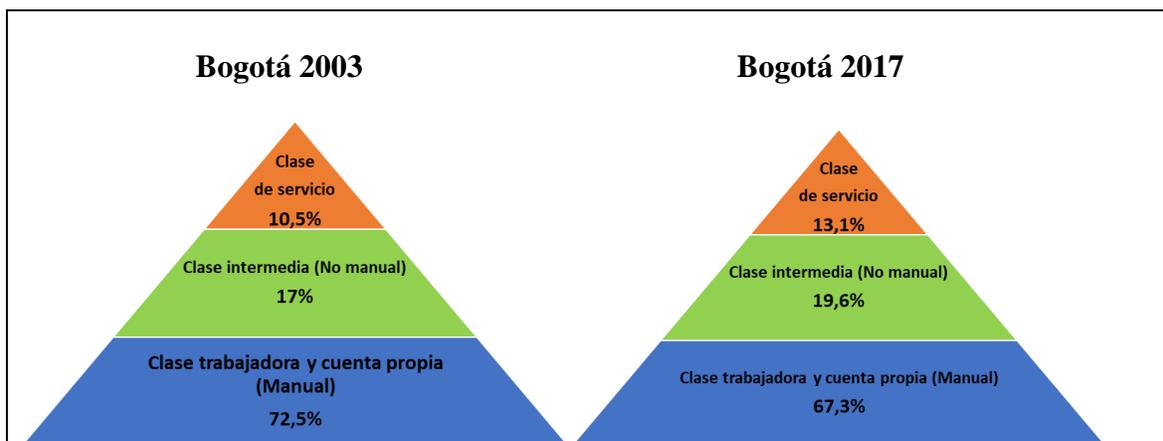
CLASES SOCIALES (EGP)	2003	2017
CLASE DE SERVICIO (Superior)		
Patrón o empleador empresa grande y mediana	10,5%	13,1%
Directores y gerentes		
CLASE INTERMEDIA (No manual)		
Profesionales y técnicos	17,0%	19,6%
Patrón o empleador pequeña empresa		
CLASE TRABAJADORA (Manual)		
Trabajador independiente o por cuenta propia	72,5%	67,3%
Apoyo administrativo, artesanos y operadores		
Trabajadores de servicios y vendedores		
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios		
Jornalero y peón		
Empleado doméstico		
Trabajador sin remuneración		

Fuente: Cuadro 3.2 con adaptación del esquema EGP de Erikson, Goldthorpe y Portocarrero (1979) y Erikson y Goldthorpe (1993)

Cabe aclarar que al interior de la clase trabajadora también se presentaron diferencias. Los estratos de trabajadores de servicios y vendedores también aumentaron su participación, al mismo tiempo que perdieron importancia los estratos de trabajador independiente, el de empleado doméstico y los trabajadores sin remuneración. En tal sentido, estas cifras indican un progreso en los estratos bajos hacia estratos de mejores condiciones laborales, de ingresos y de nivel educativo. Coincidiendo esta participación con otros estudios laborales como el de Bonilla (2021) y Fresneda (2016).

Gráfico 3.3

Estratificación socio ocupacional de Bogotá en tres clases sociales



Fuente: cálculos propios, cuadro 3.2 y 3.3.

Una vez que la estructura de la estratificación socio ocupacional de la población ocupada en Bogotá en el periodo 2003 y 2017 ha sido expuesta en esta investigación, el paso siguiente es integrar un análisis desde la relación de clase y género para evidenciar resultados diferenciados y significativos, que quedarían ocultos si no se aplica dicha perspectiva. Con la intención de visibilizar la participación de la mujer en la inserción en el mercado laboral de la ciudad, los siguientes datos estadísticos están desagregados por género en los once estratos socio ocupacionales propuestos (ver Cuadro 3.2).

La participación de las mujeres ocupadas en Bogotá en 2003 se destaca con un porcentaje del 45,2%, este se disminuye levemente en 2017 al 44%. Una demostración de los sesgos de la información agregada y general es que en este tipo de indicadores, el porcentaje de mujeres ocupadas no supera al de los hombres. Sin embargo, al desagregar estas cifras en los once estratos socio ocupacionales, sí se presentan heterogeneidades significativas de mayor participación de las mujeres frente a los hombres, como se demostrará más adelante.

En el cuadro 3.4 se puede observar, comparativamente y en términos absolutos y porcentuales, los once estratos socio ocupacionales desagregados por clase social y género para Bogotá, en el período 2003 y 2017.

El análisis detallado de esta información revela el cambio social de la participación de las mujeres en la estructura por estratos socio ocupacionales en Bogotá: la hipótesis de una participación relevante de las mujeres en dicha estructura. Lo que finalmente contradice

el dato agregado de los ocupados por género que menciona, para 2003, una mayor proporción de hombres (54,8%) frente a las mujeres (45,25%). De manera opuesta, en el análisis desagregado se aprecia una participación significativa de las mujeres en número y porcentaje en el estrato ocupacional de los directores y gerentes, y en los profesionales y técnicos. En el total de directores y gerentes para el 2003, las mujeres alcanzaban un porcentaje del 53,2%, mientras que el 46,8% eran hombres. Al mirar la tendencia 14 años después, en 2017, se mantiene dicha proporción mayor: de 54,2% mujeres frente a 45,8% de hombres. Esta variación de 6 puntos porcentuales (p.p.) en 2003, y de 8,4 p.p. en 2017 es significativa y confirma la tendencia de un mayor posicionamiento de las mujeres en este estrato ocupacional. Dato relevante desde la relación de clase y género, que desde un valor agregado se invisibiliza.

Cuadro 3.4

Estratos socio ocupacionales por clase social y género Bogotá 2003 y 2017

Estratos socio ocupacionales	2003					2017					Variación 2003-2017	
	Hombre	%	Mujer	%	Total	Hombre	%	Mujer	%	Total	Mujer	Hombre
Clase de servicio												
Patrón empresa grande	9.674	70,4%	4.067	29,6%	13.741	9.768	63,6%	5.597	36,4%	15.365	6,8%	-6,8%
Directores y gerentes	109.480	46,8%	124.594	53,2%	234.074	193.380	45,8%	229.083	54,2%	422.463	1,0%	-1,0%
Clase intermedia												
Profesionales y técnicos	180.321	44,1%	228.285	55,9%	408.606	275.388	46,3%	318.826	53,7%	594.214	-2,2%	2,2%
Patrón o empleador pequeña	60.033	70,1%	25.609	29,9%	85.642	36.247	61,1%	23.105	38,9%	59.352	9,0%	-9,0%
Clase trabajadora												
Trabajador por cuenta propia	486.242	58,5%	344.396	41,5%	830.638	541.768	62,5%	324.441	37,5%	866.209	-4,0%	4,0%
Empleados de apoyo, artesanos	257.407	60,4%	168.638	39,6%	426.045	322.254	58,6%	227.270	41,4%	549.524	1,8%	-1,8%
Trabajadores de servicio y vend.	324.421	68,2%	151.120	31,8%	475.541	472.270	63,6%	269.923	36,4%	742.193	4,6%	-4,6%
Agricultores calificados	9.442	56,6%	7.247	43,4%	16.689	7.219	64,4%	3.993	35,6%	11.212	-7,8%	7,8%
Jornalero y peón	3.698	81,9%	815	18,1%	4.513	6.582	70,2%	2.791	29,8%	9.373	11,7%	-11,7%
Empleado doméstico	1.514	1,3%	111.527	98,7%	113.041	4.076	6,2%	62.086	93,8%	66.163	-4,8%	4,8%
Trabajador sin remuneración	32.809	39,8%	49.605	60,2%	82.414	1.505	31,5%	3.279	68,5%	4.785	8,4%	-8,4%
Total de ocupados	1.475.042	54,8%	1.215.902	45,2%	2.690.944	1.870.457	56,0%	1.470.395	44,0%	3.340.852	-1,2%	1,2%

Fuente: cálculos propios en ENCV 2003 y EMB 2017

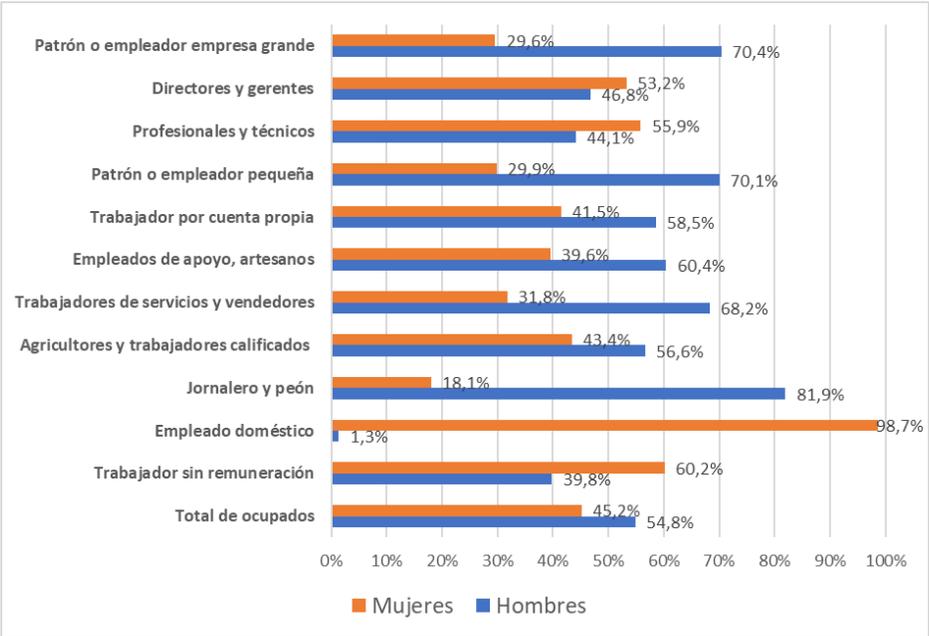
Paralelamente se observa esa misma consolidación de género en el estrato de los profesionales y técnicos con una participación en número y porcentaje en 2003 de 55,9% de mujeres, y 44,1% de hombres; que también se mantiene en 2017 con una proporción de 53,7% de mujeres y 46,3% de hombres, aunque en este último la participación se reduzca en 2,2 p.p. En ambos estratos (tanto el de profesionales y técnicos, como el de directores y gerentes) se puede inferir que las mujeres han ido ganando este posicionamiento por un mayor nivel educativo, número de títulos universitarios y mayor participación en dichas vacantes. Esta estadística en números absolutos muestra el empoderamiento de las mujeres, rompiendo los techos de cristal en los estratos de asalariados cualificados en las empresas

privadas y del gobierno. Implica, además, que en 2003 las mujeres en cargos directivos y gerenciales pasaron de 124.594 a 229.083 en 2017. Y por su parte, en el estrato de los profesionales y técnicos, se incrementaron de 228.285 mujeres en 2003 a 318.826 en 2017.

De manera contrastante, el mismo cuadro evidencia una tendencia tradicional o patriarcal en el estrato de los empleados domésticos en Bogotá, que tiene una participación en número y porcentaje mayoritariamente de mujeres (con 98,7% en 2003). Mientras que los hombres solo ocupan un 1,3% de ese renglón en el mismo año. Tendencia que persiste en 2017, donde las mujeres ocupan el 93,8%. Situación que ilustra una costumbre social de vincular el trabajo de servicio doméstico, o de empleada doméstica, como una actividad esencialmente femenina, asociada a actividades de oficios del hogar como limpiar, cocinar, lavar, planchar, cuidar niños, adultos mayores y mascotas. Sin embargo, se observa una ruptura de la tendencia en los números absolutos, donde la participación de las mujeres en este estrato se ha ido reduciendo, al pasar de 111.527 mujeres en 2003 a 62.086 en 2017. Esto puede significar que no hay nuevas mujeres jóvenes interesadas en esta ocupación, un trabajo considerado no deseado, y solo van quedando en él las mujeres adultas.

Gráfico 3.4

Participación por clase y género en los estratos socio ocupacionales de Bogotá 2003

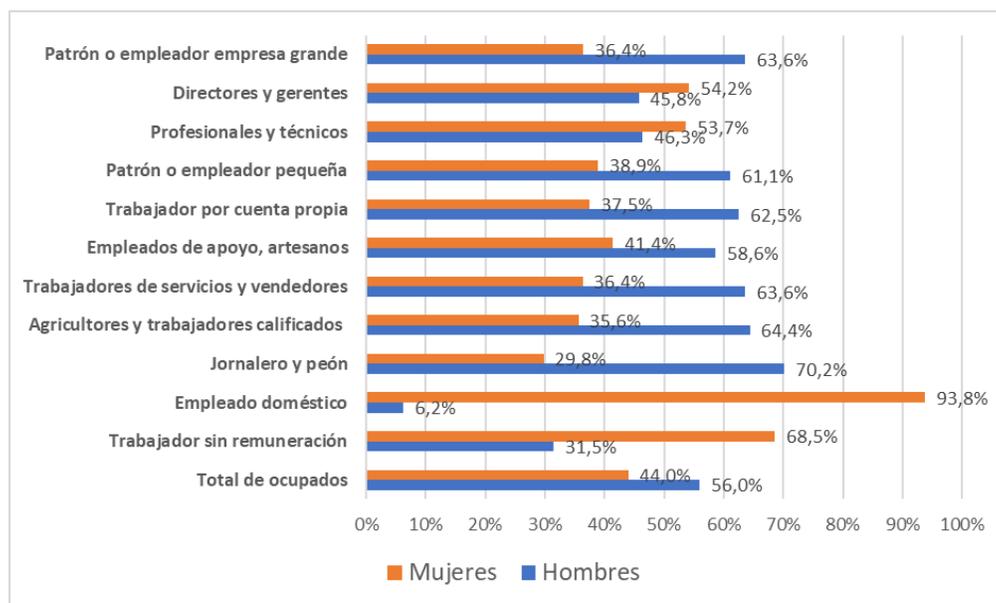


Fuente: cuadro 3.4

En el estrato de trabajadores sin remuneración llama la atención que no solo se mantiene la participación preponderante de las mujeres frente a los hombres, sino que aumenta relativamente: en 2003 pasó de 60,2% a 68,5% en 2017. Sin embargo, es importante resaltar que en los números absolutos las mujeres se reducen significativamente, al pasar de 49.605 en 2003 a 3.279 en 2017: una reducción de 46.236. Es decir, las mujeres de este estrato deciden no seguir con este tipo de labores no remuneradas y prefieren continuar educándose, para luego acceder a un empleo remunerado; o moverse a una vinculación laboral para iniciar su trayectoria laboral.

Gráfico 3.5

Participación por clase y género en los estratos socio ocupacionales de Bogotá 2017



Fuente: cuadro 3.4

Otro estrato ocupacional donde se muestra el avance de las mujeres es el estrato de empleados de apoyo, artesanos y operadores, aunque no lo suficiente para igualar o superar la participación de los hombres. En 2003 la representación femenina, que era de 39,6%, pasó a 41,4% en 2017, aumentando en el periodo de análisis de 426.045 a 549.524 mujeres (un cambio de 1,8 p.p). En el estrato de los trabajadores de servicios y vendedores también aumentó su participación en 4,6 p.p., al pasar de 31,8% de mujeres en 2003 a 36,4% en 2017.

En el estrato de trabajador independiente, o por cuenta propia, la participación femenina disminuyó 4 p.p., pues pasó de 41,5% en 2003 a 37,5% en 2017. Dichas cifras pueden sugerir que las mujeres prefieren dejar este estrato y ocuparse como empleadas de apoyo administrativo y como trabajadoras de servicios y vendedoras del comercio. Estratos que suponen un nivel de semi calificación y mayor calificación, y que traen consigo mayores ingresos por empleos de asalariadas.

En los estratos relacionados con la vida rural, como son los agricultores de su propia finca y trabajadores agrícolas calificados, es predominante la participación de los hombres: 56,6% en 2003 a 64,4% en 2017. En este caso, la reducción de la participación de las mujeres en -7,8 p.p. también se puede atribuir al interés de ellas de migrar hacia otras opciones ocupacionales como el comercio. En el estrato de jornalero, la participación de hombres fue de 81,9% en 2003 y de 70,2% en 2017, reduciéndose en 11 p.p., variación que ganaron las mujeres al pasar de 18,1% a 29,8% en 2017.

Conviene agregar que en los estratos anteriormente descritos la participación de las mujeres como jefas de hogar es menor en comparación con los hombres. No obstante, se mantiene la tendencia de ir aumentando su participación poco a poco frente a los hombres jefes de hogar.

En conclusión, los hallazgos de esta investigación, producto del análisis de estadísticas de las encuestas del DANE del 2003 y 2017, evidencian dos hechos sociales inéditos en la equidad de género en el mercado laboral, y en el concepto techo de cristal. Esto es: la mayor participación (absoluta y relativa) en la inserción laboral de las mujeres jefas de hogar en los estratos socio ocupacionales de directores y gerentes, y de profesionales y técnicos. Esto reflejaría una revolución silenciosa que está rompiendo el techo de cristal, disminuyendo brechas de desigualdad de género y promoviendo una movilidad ascendente de las mujeres educadas, que se traduciría en empoderamiento para optar por mejores empleos y remuneraciones en el mercado laboral de Bogotá. Son hallazgos novísimos dado que no hay estadísticas de mercado laboral que den cuenta de la participación de la mujer como jefe de hogar en los niveles ocupacionales. Los documentos del DANE solo publican algunos indicadores de mercado laboral por género (como la tasa de desempleo, la tasa de ocupación, la tasa global de participación, entre otros), pero no indagan más de ahí. Por otro

lado, las estadísticas sobre los logros educativos solo dan cuenta de su evolución, pero no profundizan sobre la inserción laboral alcanzada con dicho nivel educativo.

En síntesis, se puede postular que la población ocupada en Bogotá vive un cambio social, especialmente porque las mujeres están logrando, en la mayoría de los estratos socio ocupacionales, romper los techos de cristal en el acceso a cargos jerárquicos y niveles de ocupación calificados y semicalificados en el sector público y privado. Esto motivado por la adquisición de mayores niveles de educación, de títulos académicos y una mayor inserción de las mujeres en el mercado laboral. Es entonces cuando surge la pregunta: ¿Esta inserción laboral tiene relación con el nivel educativo de las mujeres y los hombres?

3.2. Estratificación socio ocupacional y nivel educativo en la relación clase y género

El panorama general de los ocupados en Bogotá según el nivel educativo nos muestra una tendencia de progreso en los niveles de escolaridad, pero a pesar de dicha mejoría, las estadísticas también evidencian la desigualdad educativa de las personas ocupadas en Bogotá, reflejada en la persistencia de niveles educativos de baja escolaridad, asociados proporcionalmente con salarios bajos.

En primer lugar, se constata que el nivel secundario es el nivel educativo de mayor proporción para todos los jefes de hogar con ocupación (Cuadro 3.5). Los hombres jefes de hogar con este nivel educativo en el 2003 se situaron en 46,0%, mientras que las mujeres jefas de hogar lo hicieron en el 42,1%. 14 años después esta participación no cambió, pues en 2017 se tiene 45,6% de hombres y 36,9% de mujeres. La proporción de nivel universitario ocupa el segundo lugar, con 19,4% en hombres y 19,7% de mujeres en 2003, proporción que mejoró en 2017 con el 20,4% de hombres con formación universitaria y 25,4% en las mujeres. Este último dato es un indicio clave que muestra mejoría por parte de las mujeres frente a los hombres, no solo en el nivel de títulos universitarios, sino que es significativo también en el nivel de posgrado. Este nivel se incrementó de 5,2% de hombres y 6,0% mujeres en 2003, hacia 6,1% en hombres y 8,2% de mujeres en 2017 con título de posgrado. Este último es un aumento de 2 puntos porcentuales comparado con 2003. Sin embargo, un panorama agregado no permite visibilizar las dinámicas al interior del grupo de ocupados de hombres y mujeres, por lo cual se hace necesaria una desagregación a través de los estratos

socio ocupacionales, por clases sociales y de género. Las cifras presentadas tampoco muestran los antecedentes u origen social del nivel educativo de los padres de estos jefes de hogar; hasta este punto del análisis se desconoce si hay herencia, o una movilidad educativa ascendente con respecto a sus antecedentes de origen familiar.

Cuadro 3.5

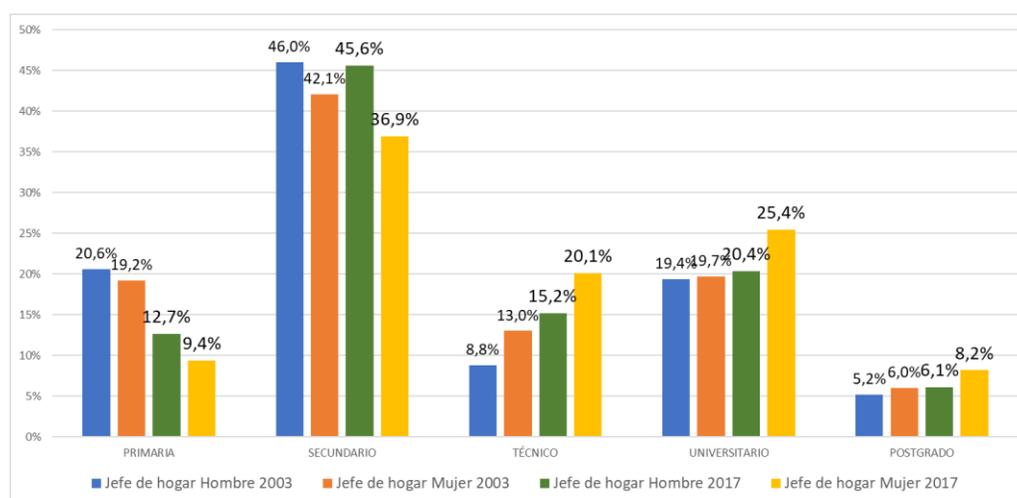
Jefes de hogar ocupados por nivel educativo y género 2003 y 2007

Ocupados - Bogotá	PRIMARIA	SECUNDARIO	TÉCNICO	UNIVERSITARIO	POSTGRADO	Total
Jefe de hogar Hombre 2003	20,6%	46,0%	8,8%	19,4%	5,2%	100%
Jefe de hogar Mujer 2003	19,2%	42,1%	13,0%	19,7%	6,0%	100%
Jefe de hogar Hombre 2017	12,7%	45,6%	15,2%	20,4%	6,1%	100%
Jefe de hogar Mujer 2017	9,4%	36,9%	20,1%	25,4%	8,2%	100%

Fuente: Cálculos propios en ENCV 2003 y EMB 2017

Gráfico 3.6

Jefes de hogar ocupados por nivel educativo y género 2003 y 2007



Fuente: Cuadro 3.5

Al incluir el promedio del nivel educativo en este análisis (como otro indicador complementario), se confirmará desde otras variables el incremento sustancial del nivel educativo de las mujeres ocupadas frente al de los hombres, registrado por el indicador educación media en el periodo 2003 y 2017 (Cuadro 3.6).

En los datos del 2003 las mujeres jefas de hogar ocupadas superan a los hombres por nivel educativo en los estratos de directores y gerentes: 17,7 años de escolaridad de las mujeres contra 17,4 en los hombres. De igual manera sucede con el estrato de profesionales

y técnicos: 14,4 años de escolaridad de las mujeres y 14,1 de hombres. En el de empleadores de pequeñas empresas las mujeres tienen 13,3 años frente a los 12 años de los hombres; y en el estrato de los empleados de apoyo administrativo nuevamente las mujeres superan a los hombres: de 11,5 años para ellas y de 10,7 años de escolaridad para ellos. Los hombres solo superan en nivel educativo promedio en los estratos de patrón o empleador de medianas y grandes empresas privadas. También superan en el estrato de los trabajadores de servicios y vendedores, en el de agricultores y trabajadores agropecuarios, y finalmente, en el de empleados domésticos y trabajadores sin remuneración.

En 2017, luego de 14 años, para todos los estratos socio ocupacionales de Bogotá el promedio de escolaridad de las mujeres ocupadas es mayor sistemáticamente que el de los hombres, excepto en el estrato de empleado doméstico.

Cuadro 3.6

Estratos socio ocupacionales según nivel educativo, media y máxima. Bogotá 2003 y 2017.

Estratos socio ocupacionales	2003				2017			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Media	Máximo	Media	Máximo	Media	Máximo	Media	Máximo
Patrón o empleador empresa grande y mediana	16,8	21	15,1	21	16,2	23	17,1	22
Directores y gerentes	17,4	22	17,7	22	18,0	23	18,3	23
Profesionales y técnicos	14,1	22	14,4	22	15,0	23	15,4	23
Patrón o empleador pequeña	12,0	22	13,3	22	13,2	22	13,5	22
Trabajador independiente o por cuenta propia	9,0	22	9,0	21	10,2	22	10,8	22
Empleados de apoyo, artesanos y operadores	10,7	22	11,5	22	12,2	22	13,0	22
Trabajadores de servicios y vendedores	9,0	20	8,9	21	10,8	23	11,3	22
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios	9,9	19	9,0	20	9,1	20	9,3	20
Jornalero y peón	5,5	11	7,4	15	7,6	19	8,6	20
Empleado doméstico	7,2	11	6,8	17	10,8	20	8,3	21
Trabajador sin remuneración	10,4	21	9,9	22	9,5	20	11,8	22

Fuente: Cálculos propios en ENCV 2003 y EMB 2017

El panorama del promedio educativo de las personas ocupadas en Bogotá muestra una tendencia progresiva pero global, pero no explica la tendencia de la movilidad educativa ascendente de las mujeres en su inserción laboral. Para lo cual, la presente investigación aporta un análisis de la relación de clase y género sobre la estratificación socio ocupacional. El análisis consiste en desagregar el grupo grande de ocupados por estratos socio ocupacionales según niveles educativos por clase y género en el periodo 2003 y 2017, y estimar sus antecedentes familiares, como el nivel educativo del padre y la madre del jefe de hogar ocupado.

Esta descomposición a nivel transversal (ver Cuadro 3.7) permite comparar y diferenciar los niveles educativos de hombres y mujeres en el año 2003, en lugar de solo mostrarlos desde una visión global, que escondería diferencias de género. Así es como, al desagregar por estratos se observa una tendencia diferente para cuatro estratos de la clase de servicio (o clase superior) y la clase intermedia. Los estratos son patrón o empleador; directores y gerentes; profesionales y técnicos; y empleadores pequeños. Los ocupados en estos estratos tienen un nivel educativo de títulos universitarios por encima del nivel de secundaria del promedio global. En 2003 para los hombres ocupados, el empleador de grandes empresas con formación universitaria llega al 56,4%, le siguen con el 43,3% los directores y gerentes, 38% los profesionales y técnicos y 32,3% empleadores pequeños. En cuanto a las mujeres (ver Cuadro 3.7), para el 2003 el 42,8% de las empleadoras de grandes empresas tienen formación universitaria, 49,6% para las directores y gerentes, 35,3% para las profesionales y técnicas, y de 35% para las empleadoras pequeñas.

Estas cifras visibilizan los logros educativos por estratos ocupacionales de las mujeres de la clase superior y la clase intermedia. Particularmente para el estrato de directores y gerentes, por ejemplo, la diferencia entre el porcentaje de hombres con nivel universitario (43,3%), frente al de las mujeres (49,5%), radica en 6,2 puntos porcentuales. Todo lo anterior permite inferir que, si en el agregado de mujeres ocupadas su nivel de escolaridad es superior al de los hombres, esta mejoría se explica por el aporte de las mujeres que pertenecen a los estratos sociales de la clase superior y clase intermedia. Es decir, es un aporte a razón de clase social.

En el análisis longitudinal o intertemporal de clase y género, para el periodo 2003 y 2017 se aprecia una mejoraría para los estratos de la clase superior o clase de servicio: los patrones de grandes empresas pasan en posgrado de 22,7% en 2003 a 25,1% en 2017. En contraste, las mujeres, además de superar a los hombres, mejoran en esta década y media, con un aumento significativo de las empleadoras de grandes empresas con nivel de posgrado: de 7,7% en 2003 y 29% en 2017. Adicionalmente, los hombres directores y gerentes en el nivel universitario pasan de 43,3% en 2003 a 58,7% en 2017, mientras que las directoras y gerentes con los mismos títulos pasan de 49,6% en 2013 a 61,6% en 2017.

Con base en el análisis realizado, detrás de las estadísticas e indicadores globales del nivel educativo, estaban invisibilizados relevantes progresos en la escolaridad de las mujeres

en posgrado. Una explicación plausible de este rendimiento educativo puede obedecer a las decisiones de las mujeres de no limitar su formación académica a estudios de secundaria, sino que dentro de sus expectativas está acceder a estudios y títulos de tecnólogos, universitarios y de posgrado. Esto se observa en la reducción de la proporción de secundaria de todas las mujeres ocupadas desde 42,1% en 2003 a 36,9% en 2017. Esta caída de 5,2 p.p. se distribuye de 19,3% en 2003 a 25,3% en 2007: una ganancia de 6 p.p. en nivel universitario (Ver Cuadros 3.7 y 3.8).

Cuadro 3.7

Comparación de estratos socio ocupacionales por nivel educativo, clase y género 2003

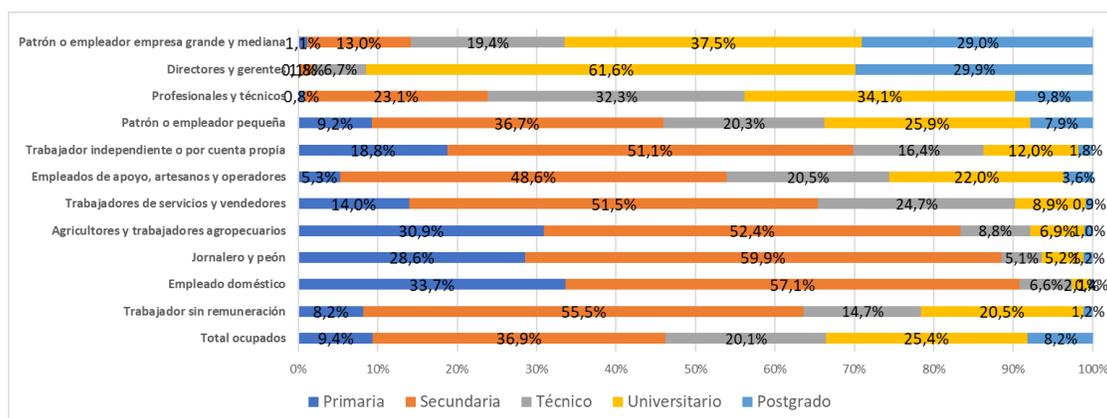
Jefe de hogar mujer 2003	Primaria	Secundaria	Técnico	Universitario	Postgrado	Total
Clase de servicio						
Patrón o empleador empresa grande y mediana	1,2%	31,5%	16,8%	42,8%	7,7%	100%
Directores y gerentes	0,2%	7,0%	7,4%	49,6%	35,8%	100%
Clase intermedia						
Profesionales y técnicos	2,5%	31,9%	22,8%	35,3%	7,5%	100%
Patrón o empleador pequeña	13,0%	30,7%	13,4%	35,0%	7,9%	100%
Clase trabajadora						
Trabajador independiente o por cuenta propia	29,1%	48,4%	11,7%	10,3%	0,5%	100%
Empleados de apoyo, artesanos y operadores	11,3%	53,0%	14,0%	19,0%	2,6%	100%
Trabajadores de servicios y vendedores	26,5%	55,6%	11,3%	5,7%	1,0%	100%
Agricultores y trabajadores agropecuarios	38,1%	35,6%	9,6%	15,2%	1,5%	100%
Jornalero y peón	35,8%	53,5%	0,0%	10,7%	0,0%	100%
Empleado doméstico	47,3%	47,9%	4,8%	0,0%	0,0%	100%
Trabajador sin remuneración	23,2%	51,4%	11,0%	13,6%	0,8%	100%
Total ocupados	19,2%	42,1%	13,0%	19,7%	6,0%	100%
Jefe de hogar hombre 2003						
Clase de servicio						
Patrón o empleador empresa grande y mediana	0,6%	15,3%	5,1%	56,4%	22,7%	100%
Directores y gerentes	0,2%	11,2%	8,7%	43,3%	36,5%	100%
Clase intermedia						
Profesionales y técnicos	5,3%	32,5%	13,5%	38,0%	10,8%	100%
Patrón o empleador pequeña	19,5%	32,9%	8,5%	32,3%	6,9%	100%
Clase trabajadora						
Trabajador independiente o por cuenta propia	31,2%	46,9%	7,9%	13,1%	0,9%	100%
Empleados de apoyo, artesanos y operadores	17,1%	50,6%	11,6%	19,1%	1,6%	100%
Trabajadores de servicios y vendedores	24,3%	62,8%	5,8%	6,8%	0,3%	100%
Agricultores y trabajadores agropecuarios	29,5%	39,7%	3,3%	23,8%	3,8%	100%
Jornalero y peón	30,7%	69,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Empleado doméstico	47,7%	52,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Trabajador sin remuneración	12,9%	55,5%	8,5%	22,8%	0,2%	100%
Total ocupados	20,6%	46,0%	8,8%	19,4%	5,2%	100%

Fuente: Cálculos propios en ENCV 2003

Otro logro de la clase intermedia, esta vez en cuanto al estrato socio ocupacional de profesionales y técnicos, y de empleadores pequeños es el importante avance de estudios de post bachillerato a nivel de tecnólogos. Las cifras globales de las mujeres con formación de tecnólogas muestran un incremento de 8 p.p., al pasar de 13,0% en 2003 a 20,1% en 2017. Un progreso explicado por el considerable aumento de 9,4 p.p. en la participación de las profesionales y técnicas con 22,8% en 2003 a 32,3% en 2017. Esto también se debe a las empleadoras pequeñas, que subieron 7 p.p. de 13,4% a 20,3% en el periodo de referencia. (Ver Cuadros 3,7 y 3.8).

Gráfico 3.7

Estratos socio ocupacionales de mujeres jefe por nivel educativo 2017



Fuente: Cuadro 3.8

Por otro lado, en los estratos de la clase trabajadora (trabajador cuenta propia; empleados de apoyo administrativo y artesanos; trabajadores de servicios y vendedores; trabajadores agropecuarios y empleados domésticos), si bien la población ocupada en estos estratos presenta un movimiento de progreso educativo al consolidar estudios de secundaria y bachillerato, no son suficientes para ascender a nivel universitario.

De acuerdo con los cuadros 3,7 y 3.8, estos estratos se alinean con la proporción predominante de los ocupados de Bogotá, es decir, se concentran en el nivel educativo de secundaria, que es igual al bachillerato académico. Los hombres trabajadores de cuenta propia con educación secundaria están participando con 46,9% en 2003 y se incrementan a 53,0% en 2017. Las mujeres aumentan de 48,4% en 2003 a 51,1% en 2017. En el estrato de trabajadores de apoyo administrativo, artesano y operadores los hombres con educación

secundaria bajan de incidencia de 50,6% en 2003 a 49,5% en 2017. Por su parte, las mujeres también se reducen de 53,0% a 48,6% en 2017. Los hombres trabajadores de servicio del comercio y vendedores se mantienen en 62,8% en 2003 y 61,8% en 2017, las mujeres con educación secundaria disminuyen su participación desde 55,6% a 51,5%.

Cuadro 3.8

Comparación de estratos socio ocupacionales por nivel educativo, clase y género 2017

Jefe de hogar mujer 2017	Primaria	Secundaria	Técnico	Universitario	Postgrado	Total
Clase de servicio						
Patrón o empleador empresa grande y mediana	1,1%	13,0%	19,4%	37,5%	29,0%	100%
Directores y gerentes	0,1%	1,8%	6,7%	61,6%	29,9%	100%
Clase intermedia						
Profesionales y técnicos	0,8%	23,1%	32,3%	34,1%	9,8%	100%
Patrón o empleador pequeña	9,2%	36,7%	20,3%	25,9%	7,9%	100%
Clase trabajadora						
Trabajador independiente o por cuenta propia	18,8%	51,1%	16,4%	12,0%	1,8%	100%
Empleados de apoyo, artesanos y operadores	5,3%	48,6%	20,5%	22,0%	3,6%	100%
Trabajadores de servicios y vendedores	14,0%	51,5%	24,7%	8,9%	0,9%	100%
Agricultores y trabajadores agropecuarios	30,9%	52,4%	8,8%	6,9%	1,0%	100%
Jornalero y peón	28,6%	59,9%	5,1%	5,2%	1,2%	100%
Empleado doméstico	33,7%	57,1%	6,6%	2,1%	0,4%	100%
Trabajador sin remuneración	8,2%	55,5%	14,7%	20,5%	1,2%	100%
Total ocupados	9,4%	36,9%	20,1%	25,4%	8,2%	100%

Jefe de hogar hombre 2017	Primaria	Secundaria	Técnico	Universitario	Postgrado	Total
Clase de servicio						
Patrón o empleador empresa grande y mediana	4,4%	20,7%	9,3%	40,5%	25,1%	100%
Directores y gerentes	0,5%	3,9%	8,2%	58,7%	28,6%	100%
Clase intermedia						
Profesionales y técnicos	2,1%	30,0%	21,2%	34,6%	12,1%	100%
Patrón o empleador pequeña	12,7%	36,6%	11,6%	28,1%	11,0%	100%
Clase trabajadora						
Trabajador independiente o por cuenta propia	22,5%	53,0%	12,0%	11,3%	1,2%	100%
Empleados de apoyo, artesanos y operadores	10,0%	49,5%	19,9%	18,1%	2,5%	100%
Trabajadores de servicios y vendedores	14,2%	61,8%	15,5%	7,7%	0,8%	100%
Agricultores y trabajadores agropecuarios	32,9%	47,7%	5,6%	11,5%	2,4%	100%
Jornalero y peón	36,8%	57,5%	2,7%	2,7%	0,3%	100%
Empleado doméstico	14,9%	56,7%	18,2%	9,0%	1,3%	100%
Trabajador sin remuneración	26,8%	53,5%	7,3%	12,0%	0,3%	100%
Total ocupados	12,7%	45,6%	15,2%	20,4%	6,1%	100%

Fuente: Cálculos propios en EMB 2017

Al revisar los estratos ocupacionales de las mujeres trabajadoras, se encuentra un avance importante para mejorar su formación educativa. Para el periodo 2003 y 2017 su participación mejoró en 15,7 p.p. en el nivel de secundaria bachillerato en el grupo de las trabajadoras agrícolas que pasaron de 35,6% en 2003 a 52,4% en 2017, lo mismo con las jornaleras que subieron de 53,5% a 59,9% en 2017. Las empleadas domésticas también mejoraron 10,2 p.p. desde 47,9% a 57,1%, y finalmente, las trabajadoras sin remuneración se ubicaron de 51,4% en 2003 a 55,5% en 2017.

En general, se observa que todos los estratos socio ocupacionales y clases sociales en el periodo de 2003 a 2017 mejoraron su participación en los niveles educativos de estudios básicos de secundaria bachillerato, tecnólogos y universitarios. Sin embargo, no sabemos cuánto fue la influencia del origen social y educativo de sus padres en su logro educativo. Estos datos tampoco ofrecen una prospectiva de cómo se ubicarán los hijos de estos jefes de hogar, desde una perspectiva de clase y género, que es lo que se desarrollará en el siguiente capítulo 4 de esta investigación.

Para seguir profundizando este hallazgo investigativo emergente, arriba mencionado, sobre la aparente movilidad educativa ascendente de las mujeres jefes de hogar asalariadas y ocupadas de Bogotá, cabe preguntarse si este logro educativo es resultado del esfuerzo de las personas individuales, o está determinado por los grupos sociales y familiares a los cuales pertenecen los jefes de hogar ocupados. Este trabajo de investigación se propone resolver estas preguntas con la construcción de matrices de transición y de correlación entre la generación del jefe y la de sus padres para cada estrato socio ocupacional y sus respectivas clases sociales, incluyendo la mirada diferencia por género.

En la siguiente parte de este mismo capítulo se presentará una caracterización de la estratificación socio ocupacional y clases sociales como el acceso desigual a los bienes y servicios, a los activos productivos y las condiciones de vida y la segregación espacial.

3.3 Caracterización de las condiciones de vida de los estratos socio ocupacionales de Bogotá: ¿Cómo está cada estrato por clase y género?

En este apartado de la investigación se describirán algunas características de las condiciones de vida de los estratos socio ocupacionales de manera comparativa entre estratos,

por clases sociales y género. Adicionalmente, ¿cómo evolucionaron en 14 años, entre 2003 y 2017?, ¿se ha mejorado en igualdad social y de género?

El indicador de ingreso monetario es un proxy de bienestar, dado que el ingreso salarial y no salarial es la fuente principal de los ingresos de los hogares o familias. Lo primero que resulta evidente al analizar el ingreso promedio de cada estrato ocupacional en 2003 es la desigualdad económica. Mientras el estrato de patrón de empresa grande tiene un ingreso medio de 13 millones pesos, el ingreso de aquellos que se ocupan como empleados domésticos es de 312 mil pesos. Una brecha de 14,9 veces, que además equivale a los hombres jefes de hogar. En la jefatura femenina por los mismos estratos se da la misma desigualdad: 2,9 millones de pesos frente a 213 mil, con una brecha de 13,7 veces. Sin embargo, la brecha más profunda se da entre los ingresos o salarios promedio entre hombres y mujeres. Para el estrato de patrón de empresa grande, por ejemplo, la brecha es de 22,4%. Es decir, las mujeres ganan 22,4% menos que los hombres en el mismo estrato ocupacional. El estrato de directores y gerentes tiene el segundo ingreso promedio más alto entre todos los estratos ocupacionales, tanto para hombres jefes de hogar como para mujeres jefas de hogar. (Ver Cuadro 3.9)

Cuadro 3.9

Nivel de ingreso monetario promedio, máximo y desviación estándar por estrato y género 2003

Estratos socio ocupacionales 2003	Jefe de hogar Hombre			Jefe de hogar Mujer			Brecha de ingresos Hombre - Mujer
	Ingreso promedio	Ingreso máximo	Desviación estándar del ingreso	Ingreso promedio	Ingreso máximo	Desviación estándar del ingreso	
Patrón empresa grande	\$ 13.068.746	\$ 600.000.000	\$ 72.645.896	\$ 2.922.230	\$ 15.000.000	\$ 4.878.137	22,4%
Directores y gerentes	\$ 1.425.609	\$ 11.000.000	\$ 1.501.198	\$ 1.102.799	\$ 15.000.000	\$ 1.014.256	77,4%
Profesionales y técnicos	\$ 1.072.913	\$ 15.000.000	\$ 1.578.647	\$ 796.601	\$ 12.000.000	\$ 1.041.489	74,2%
Patrón o empleador pequeña	\$ 1.095.250	\$ 14.000.000	\$ 1.409.389	\$ 943.666	\$ 7.000.000	\$ 1.066.239	86,2%
Trabajador por cuenta propia	\$ 480.740	\$ 15.000.000	\$ 748.990	\$ 278.819	\$ 15.000.000	\$ 711.137	58,0%
Empleados de apoyo, artesanos	\$ 632.967	\$ 15.000.000	\$ 853.810	\$ 476.452	\$ 9.000.000	\$ 570.422	75,3%
Trabajadores de comercio	\$ 480.542	\$ 7.000.000	\$ 366.444	\$ 345.863	\$ 2.675.000	\$ 253.540	72,0%
Agricultores y trabajadores	\$ 926.013	\$ 7.000.000	\$ 1.519.512	\$ 472.312	\$ 2.900.000	\$ 496.193	51,0%
Jornalero y peón	\$ 187.405	\$ 500.000	\$ 135.811	\$ 224.191	\$ 550.000	\$ 189.409	119,6%
Empleado doméstico	\$ 312.070	\$ 600.000	\$ 164.286	\$ 213.686	\$ 3.200.000	\$ 171.300	68,5%
Trabajador sin remuneración	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	0,0

Fuente: Cálculos propios en ENCV 2003.

La clase intermedia en 2003 también tiene ingresos salariales ubicados entre los ingresos altos de la clase superior y los de la clase trabajadora. Los estratos de profesionales y técnicos muestran una brecha salarial por género, donde los ingresos de las mujeres ocupadas equivalen al 74,25% del ingreso salarial de los hombres. Las trabajadoras de cuenta

propia tienen el 58,0% del ingreso de los hombres. Aunque es la clase trabajadora la que posee por estrato menores salarios o ingresos no salariales, en todos los estratos hay una brecha de salario por género; excepto en el jornalero o peón, donde las jornaleras ganan 19% más que los hombres.

El año 2017 muestra la misma tendencia de brecha salarial por género en todas los estratos y clases sociales (Ver Cuadro 3.10). Mientras que en el estrato de los profesionales y técnicos el salario promedio de hombres es de 2,3 millones de pesos, el de las mujeres es de 1,7 millones de pesos, que equivale a una brecha de salarios de 76,1%. En el estrato de trabajadores de apoyo administrativo los hombres tienen un ingreso medio de 1,3 millones de pesos y las mujeres de 1,1 millones de pesos, con una brecha de 87,4%.

Un dato que llama la atención son los ingresos máximos por estrato. En 2003 una persona llegó a declarar un ingreso mensual de 600 millones de pesos, y en el año 2017 de 390 millones en hombres y 350 millones en mujeres. Según el concepto del DANE, autoridad estadística, no es un dato “outlier” o atípico, porque salió en la muestra maestra y probabilística de la ciudad, lo que significa que existen varias personas que pueden llegar a recibir ingresos salariales y no salariales (rentas) mensuales de esa cuantía. Situación que contribuye a aumentar, aún más, la desigualdad económica de Bogotá.

Cuadro 3.10

Nivel de ingreso monetario promedio, máximo y desviación estándar por estrato y género 2017

Estratos socio ocupacionales 2017	Jefe de hogar Hombre			Jefe de hogar Mujer			Brecha de ingresos Hombre - Mujer
	Ingreso promedio	Ingreso máximo	Desviación estándar del ingreso	Ingreso promedio	Ingreso máximo	Desviación estándar del ingreso	
Patrón empresa grande	\$ 11.068.283	\$ 390.000.000	\$ 39.384.916	\$ 6.125.358	\$ 350.000.000	\$ 27.705.580	55,3%
Directores y gerentes	\$ 3.007.189	\$ 130.000.000	\$ 4.712.067	\$ 2.659.494	\$ 300.000.000	\$ 8.035.860	88,4%
Profesionales y técnicos	\$ 2.351.019	\$ 120.000.000	\$ 3.463.760	\$ 1.789.266	\$ 100.000.000	\$ 2.429.148	76,1%
Patrón o empleador pequeña	\$ 2.866.382	\$ 75.000.000	\$ 4.072.028	\$ 2.508.666	\$ 180.000.000	\$ 8.789.193	87,5%
Trabajador por cuenta propia	\$ 1.432.827	\$ 900.000.000	\$ 9.155.366	\$ 886.382	\$ 200.000.000	\$ 2.959.727	61,9%
Empleados de apoyo, artesanos	\$ 1.358.454	\$ 100.000.000	\$ 2.100.996	\$ 1.186.878	\$ 20.000.000	\$ 1.390.334	87,4%
Trabajadores de comercio	\$ 1.137.295	\$ 32.000.000	\$ 1.155.412	\$ 900.420	\$ 30.000.000	\$ 868.429	79,2%
Agricultores y trabajadores	\$ 1.318.780	\$ 34.000.000	\$ 3.168.957	\$ 784.566	\$ 10.000.000	\$ 706.925	59,5%
Jornalero y peón	\$ 683.739	\$ 5.600.000	\$ 450.587	\$ 503.559	\$ 3.500.000	\$ 449.048	73,6%
Empleado doméstico	\$ 833.537	\$ 4.000.000	\$ 685.577	\$ 632.939	\$ 19.000.000	\$ 821.059	75,9%
Trabajador sin remuneración	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	0,0

Fuente: Cálculos propios en EMB 2017

Para realizar un análisis de la desigualdad social entre clases sociales la estratificación socio ocupacional, en el año 2003 y 2017, se tomará la estimación del indicador de desigualdad económica denominada Rango Máximo/Mínimo (Sen, 2003), que consiste en

comparar el dato máximo de ingreso frente al mínimo. Entonces, al contrastar los ingresos acumulados, sumando sus estratos, por 14,4 millones de pesos de la clase social de servicio o superior, con los ingresos acumulados de la clase intermedia de 2,1 millones de pesos, se tiene que la relación es de 6,7 veces más, para el caso de los jefes hombres. En el de las mujeres es menor, pero hay una brecha de 2,3 veces. En el 2017 esta brecha se reduce, pero persiste la desigualdad en 2,7 para los hombres y en las mujeres 2,0 veces. (Ver Cuadro 3.11).

Se analizarán dos comparaciones entre los estratos de los jefes de hogar hombre y mujer, y luego, la comparación entre 2003 y 2017. La brecha entre estratos de clase superior y trabajadora en la clase jefatura masculina es de 4,8 veces, y ésta se reduce a 2,1 en 2017. La brecha entre los mismos estratos en la jefatura femenina es de 2,0 y se reduce a 1,8. Esto muestra que la brecha de ingreso (o económica) se va reduciendo en 2017 por la mejora moderada de la clase trabajadora.

Cuadro 3.11

Indicador de desigualdad económica por clase social y género 2003 y 2017

Indicador de desigualdad por clase social	2003		2017	
	Jefe Hombre	Jefe Mujer	Jefe Hombre	Jefe Mujer
Clase de Servicio (Superior)	\$ 14.494.355,00	\$ 4.025.029,00	\$ 14.075.472,00	\$ 8.784.852,00
Clase Intermedia	\$ 2.168.163,00	\$ 1.740.267,00	\$ 5.217.401,00	\$ 4.297.932,00
Clase Trabajadora	\$ 3.019.737,00	\$ 2.011.323,00	\$ 6.764.632,00	\$ 4.894.744,00
Rango Máximo/Mínimo	41,9	13,7	13,3	9,7
Rango Clase Sup / C. Intermedia	6,7	2,3	2,7	2,0
Rango Clase Sup / C. Trabajadora	4,8	2,0	2,1	1,8
Rango Clase Int / C. Trabajadora	0,7	0,9	0,8	0,9

Fuente: Cálculos propios en ENCV 2003 y EMB 2017

En síntesis, los tres cuadros de comparación del ingreso promedio de cada estrato, clase y género, en 2003 y 2017, evidencian una estratificación socio ocupacional de Bogotá con desigualdad económica entre clases sociales; y una sistemática brecha de ingreso salarial por género, por tanto, una estructura social con desigualdad. En las siguientes partes se analizará cómo está la distribución de bienes y servicios y las condiciones de vida por clase y género.

Para diagnosticar cómo están los estratos socio ocupacionales en la dimensión de salud se estimará el acceso o afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud

(SGSSS), a través de tres regímenes según el Ministerio de Protección Social y Salud (2021): el régimen contributivo es el sistema que recoge a los trabajadores que aportan una porción de su salario para tener cobertura en salud para ellos y sus familias; el régimen subsidiado acoge a aquellas personas que no pueden pagar su afiliación a la salud; y el régimen especial con los vinculados a magisterio y fuerza pública, entre otros.

Cuadro 3.12

Acceso al SGSSS, afiliación a salud según régimen, por estrato y género 2003

Estrato socio ocupacionales 2003	Hombres - Régimen afiliación salud					Total	Mujer - Régimen afiliación salud				
	No asegurado	Contributivo	Especial	Subsidiado	Total		No asegurado	Contributivo	Especial	Subsidiado	Total
Patrón empresa grande	6,5%	92,2%	0,0%	1,3%	100%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%	
Directores y gerentes	7,4%	81,9%	9,0%	1,7%	100%	5,4%	76,8%	16,6%	1,2%	100%	
Profesionales y técnicos	5,7%	90,3%	2,9%	1,1%	100%	4,8%	90,1%	1,1%	4,1%	100%	
Patrón o empleador pequeña	16,6%	74,4%	3,9%	5,2%	100%	20,3%	76,4%	0,0%	3,2%	100%	
Trabajador por cuenta propia	33,2%	43,3%	2,3%	21,2%	100%	30,0%	42,0%	1,5%	26,5%	100%	
Empleados de apoyo, artesanos	17,5%	70,8%	1,7%	10,0%	100%	17,0%	73,6%	1,6%	7,9%	100%	
Trabajadores de servicio y vend.	14,8%	69,6%	7,4%	8,2%	100%	19,1%	62,5%	3,0%	15,5%	100%	
Agricultores calificados	14,8%	78,9%	2,4%	3,9%	100%	7,4%	92,6%	0,0%	0,0%	100%	
Jornalero y peón	61,5%	20,1%	0,0%	18,4%	100%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	
Empleado doméstico	19,9%	80,1%	0,0%	0,0%	100%	39,0%	31,2%	0,0%	29,8%	100%	
Trabajador sin remuneración	26,8%	42,0%	5,9%	25,4%	100%	32,8%	52,7%	10,0%	4,5%	100%	

Fuente: Cálculos propios en ENCV 2003

En el cuadro 3.12 se evidencia la vinculación de las personas ocupadas al régimen contributivo; las cifras sugieren que la mayoría de ellos, en los años 2003 y 2017, estaban asegurados en el régimen contributivo, excepto el estrato de jornalero y trabajador sin remuneración. Los estratos de la clase de servicios o superior, junto con la clase intermedia tienen una participación superior al 90% en el régimen contributivo; la clase trabajadora lo hace con porcentajes superiores al 60%. Excepto el estrato de los jornaleros que muestra una mayor participación en el régimen subsidiado: de 18,4% en 2003 para los hombres se incrementó a 58% en 2017, y para el mismo año, en 59,7% en las mujeres. Lo que demuestra que este estrato es de bajos ingresos salariales y por tanto en situación de pobreza, condición que le permitió acceder al subsidio estatal. También se puede deducir que el estrato estaba en la informalidad laboral, como es el caso del estrato de los trabajadores independientes o cuenta propia, donde en 2003 los hombres estaban un 33,2% sin aseguramiento y 21,2% en el subsidiado; las mujeres, por su parte, con 30% sin afiliación y 26,5% en el subsidiado. En el 2017, disminuyó el porcentaje de no asegurados y aumentó su participación en el régimen subsidiado con 31,4% los hombres y 38,3% las mujeres.

Cuadro 3.13

Acceso al SGSSS, afiliación a salud según régimen, por estrato y género 2017

Estrato socio ocupacionales 2017	Hombre - Régimen afiliación salud				Total	Mujer - Régimen afiliación salud				Total
	No asegurado	Contributivo	Especial	Subsidiado		No asegurado	Contributivo	Especial	Subsidiado	
Patrón empresa grande	3,6%	90,5%	1,4%	4,5%	100%	1,8%	93,5%	0,0%	4,6%	100%
Directores y gerentes	3,0%	87,6%	5,0%	4,4%	100%	2,1%	87,1%	6,1%	4,7%	100%
Profesionales y técnicos	1,5%	91,6%	2,3%	4,5%	100%	1,6%	91,1%	1,5%	5,9%	100%
Patrón o empleador pequeña	9,1%	76,1%	1,5%	13,3%	100%	8,6%	73,4%	0,5%	17,6%	100%
Trabajador por cuenta propia	12,9%	54,8%	0,9%	31,4%	100%	10,1%	50,7%	1,0%	38,3%	100%
Empleados de apoyo, artesanos	6,1%	81,6%	0,5%	11,8%	100%	3,5%	79,9%	0,8%	15,8%	100%
Trabajadores de servicio y vend.	4,2%	79,3%	6,8%	9,6%	100%	4,2%	78,0%	1,1%	16,7%	100%
Agricultores calificados	3,6%	80,8%	0,9%	14,8%	100%	0,1%	87,1%	0,0%	12,8%	100%
Jornalero y peón	23,3%	18,7%	0,0%	58,0%	100%	15,1%	25,2%	0,0%	59,7%	100%
Empleado doméstico	16,3%	61,6%	5,9%	16,1%	100%	13,1%	45,0%	0,4%	41,6%	100%
Trabajador sin remuneración	7,7%	81,6%	0,0%	10,7%	100%	14,5%	45,5%	0,9%	39,1%	100%

Fuente: Cálculos propios en EMB 2017

En Colombia existen dos regímenes pensionales diferentes: el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) y el Régimen de Prima Media (RPM), que representan la protección de los trabajadores u ocupados en su vejez. También se puede asociar como indicador de formalidad para quienes cotizan en cualquiera de los regímenes pensionales, y de otro lado, a los que no cotizan como parte de la informalidad laboral. Con estos criterios se puede observar que entre 2003 y 2017 la mayoría de los estratos de la clase superior cotizaron al régimen pensional, con un porcentaje para hombres y mujeres mayor a 60%. Lo mismo sucedió con el estrato de profesionales y técnicos de la clase intermedia, y los estratos de apoyo administrativo y trabajadores de servicio con una participación en el 2003 y 2017 de más de 50%.

Cuadro 3.14

Acceso al Sistema Pensional por estrato y género 2003

Estrato socio ocupacionales 2003	Jefe Hombre			Total	Jefe Mujer			Total
	Cotiza pensiones	No cotiza pensiones	Pensionado		Cotiza pensiones	No cotiza pensiones	Pensionado	
Patrón empresa grande	59,6%	38,7%	1,7%	100%	28,9%	71,1%	0,0%	100%
Directores y gerentes	65,6%	26,9%	7,4%	100%	71,2%	25,4%	3,4%	100%
Profesionales y técnicos	77,6%	21,6%	0,9%	100%	82,2%	16,9%	0,9%	100%
Patrón o empleador pequeña	23,3%	73,7%	3,0%	100%	23,8%	73,5%	2,7%	100%
Trabajador por cuenta propia	10,8%	85,9%	3,3%	100%	8,3%	88,5%	3,2%	100%
Empleados de apoyo, artesanos	50,5%	48,8%	0,7%	100%	54,9%	44,6%	0,5%	100%
Trabajadores de servicio y vend.	56,4%	42,5%	1,1%	100%	47,3%	52,6%	0,1%	100%
Agricultores calificados	42,2%	48,1%	9,7%	100%	85,2%	14,8%	0,0%	100%
Jornalero y peón	0,0%	95,3%	4,7%	100%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
Empleado doméstico	51,8%	48,2%	0,0%	100%	7,7%	90,7%	1,6%	100%
Trabajador sin remuneración	0,0%	0,0%	0,0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Fuente: Cálculos propios en ENCV 2003

En la informalidad laboral, donde no se cotiza al régimen pensional, en el 2003 y 2017 están los estratos de patrón o empleador de pequeña empresa y el estrato de trabajador de cuenta propia con una participación mayor a 73% en 2003 y mayor a 50% en 2017. En los estratos bajos de la clase trabajadora también hay signos de informalidad laboral con los estratos jornalero o peón, de quienes más del 90% no aportan al sistema pensional. El estrato de empleados domésticos tampoco cotiza, con 45,5% de hombres y 75,4% de mujeres.

Cuadro 3.15

Acceso al Sistema Pensional por estrato y género 2017

Estrato socio ocupacionales 2017	Jefe Hombre				Jefe Mujer			
	Cotiza pensiones	No cotiza pensiones	Pensionado	Total	Cotiza pensiones	No cotiza pensiones	Pensionado	Total
Patrón empresa grande	60,3%	31,1%	8,5%	100%	62,1%	26,3%	11,6%	100%
Directores y gerentes	76,4%	18,8%	4,9%	100%	81,3%	16,2%	2,5%	100%
Profesionales y técnicos	84,4%	13,7%	1,9%	100%	80,5%	17,5%	2,0%	100%
Patrón o empleador pequeña	47,1%	49,8%	3,1%	100%	34,4%	57,8%	7,8%	100%
Trabajador por cuenta propia	22,4%	74,4%	3,2%	100%	15,2%	80,6%	4,2%	100%
Empleados de apoyo, artesanos	66,9%	32,1%	1,0%	100%	64,0%	34,4%	1,6%	100%
Trabajadores de servicio y vend.	71,8%	26,8%	1,4%	100%	63,6%	35,2%	1,2%	100%
Agricultores calificados	60,0%	34,7%	5,3%	100%	77,2%	22,8%	0,0%	100%
Jornalero y peón	6,0%	93,9%	0,1%	100%	1,5%	98,4%	0,1%	100%
Empleado doméstico	52,2%	45,5%	2,3%	100%	23,3%	75,4%	1,2%	100%
Trabajador sin remuneración	24,7%	65,0%	10,3%	100%	9,9%	81,7%	8,4%	100%

Fuente: cálculos propios en EMB 2017

Estos estratos de trabajadores además de bajos ingresos salariales y vivir en condiciones de pobreza, se enfrentan a la total vulnerabilidad en su vejez. Nuevamente, este indicador evidencia la desigualdad social entre estratos y clases sociales en el acceso a servicios sociales de salud y pensiones del Sistema de Protección Social (SPS) de Colombia.

Otro servicio social y derecho fundamental en muchas sociedades es el acceso de niños, niñas y adolescentes a un servicio educativo de calidad. El sistema educativo colombiano cuenta con una oferta oficial financiada con recursos públicos, y una importante oferta privada de colegios bilingües y no bilingües en Bogotá. Se puede apreciar que en los estratos de la clase superior (patrón de empresa grande y directores y gerentes) y en la clase intermedia (profesionales y gerentes, y patrón de pequeña empresa) sus hijos acceden en más de 67% en 2003 y mayor a 58% en 2017 a educación no oficial, es decir, a colegios privados. El acceso a colegios privados está asociado a costos privados como matrícula, transporte

escolar, almuerzo, actividades extracurriculares, que denotan una capacidad de pago y de ingresos altos de los padres de familia.

Cuadro 3.16

Acceso al Sistema Educativo público por estrato y género 2003

	Hombre			Mujer		
	¿El establecimiento dónde estudia el hijo(a) del jefe(a) es oficial?					
Estrato socio ocupacional 2003	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Patrón empresa grande	1,5%	98,5%	100%	0,0%	100,0%	100%
Directores y gerentes	29,1%	70,9%	100%	22,4%	77,6%	100%
Profesionales y técnicos	33,0%	67,0%	100%	32,5%	67,5%	100%
Patrón o empleador pequeña	31,8%	68,2%	100%	17,2%	82,8%	100%
Trabajador por cuenta propia	62,7%	37,3%	100%	63,8%	36,2%	100%
Empleados de apoyo, artesanos	57,2%	42,8%	100%	50,8%	49,2%	100%
Trabajadores de servicio y vend.	67,6%	32,4%	100%	64,9%	35,1%	100%
Agricultores calificados	47,2%	52,8%	100%	43,5%	56,5%	100%
Jornalero y peón	24,9%	75,1%	100%	0%	0%	0%
Empleado doméstico	100,0%	0,0%	100%	91,7%	8,3%	100%
Trabajador sin remuneración	61,9%	38,1%	100%	74,3%	25,7%	100%

Fuente: Cálculos propios en ENCV 2003

La clase trabajadora accede en una mayor proporción a los colegios oficiales o públicos, que en Bogotá tienen matrícula cero. La otra parte restante de sus hijos accede a colegios no oficiales de costos privados medianos. En cuanto al estrato de los agricultores de su propia finca y trabajadores calificados agropecuarios, sus hijos en 2003 tenían un acceso a colegios no oficiales mayor a 52%.

Cuadro 3.17

Acceso al Sistema Educativo público por estrato y género 2017

	Hombre			Mujer		
	¿El establecimiento dónde estudia el hijo(a) del jefe(a) es oficial?					
Estrato socio ocupacionales 2017	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Patrón empresa grande	26,4%	73,6%	100%	40,1%	59,9%	100%
Directores y gerentes	30,6%	69,4%	100%	35,3%	64,7%	100%
Profesionales y técnicos	41,4%	58,6%	100%	49,1%	50,9%	100%
Patrón o empleador pequeña	36,4%	63,6%	100%	39,2%	60,8%	100%
Trabajador por cuenta propia	61,2%	38,8%	100%	65,7%	34,3%	100%
Empleados de apoyo, artesanos	61,3%	38,7%	100%	56,6%	43,4%	100%
Trabajadores de servicio y vend.	67,2%	32,8%	100%	74,4%	25,6%	100%
Agricultores calificados	85,0%	15,0%	100%	79,4%	20,6%	100%
Jornalero y peón	86,3%	13,7%	100%	89,7%	10,3%	100%
Empleado doméstico	74,9%	25,1%	100%	77,5%	22,5%	100%
Trabajador sin remuneración	51,2%	48,8%	100%	20,4%	79,6%	100%

Fuente: cálculos propios en EMB 2017

Otro aspecto por considerar en la educación de los hijos de los ocupados en Bogotá es la desigualdad educativa por clase y género. Según estudios del Observatorio de Educación de la Universidad Javeriana (Abadía, 2020), los hijos bachilleres de la clase superior y clase intermedia que acceden a colegios privados bilingües son quienes tienen los más altos puntajes en el examen de Estado de la Educación Media, Saber 11, en comparación con los bachilleres de colegios oficiales bogotanos. Los estudiantes con mejores resultados, adicionalmente, tienen mayores probabilidades de admisión a los programas más demandados de pregrado en la Universidad Nacional, sede Bogotá, y en la Universidad Distrital: medicina, derecho, economía e ingenierías.

De otro lado, y en lo que respecta a la dimensión de activos económicos, la vivienda es considerada un patrimonio o bien económico de las personas o familias. En Bogotá hay diferentes formas de tenencia de la vivienda, sea casa o apartamento: propia, totalmente pagada; propia, la están pagando; en arriendo, en usufructo y posesión sin título o comodato. El dato que destaca en la relación entre tenencia de vivienda y estratos socio ocupacionales en Bogotá es que los estratos de patrón o empleador de empresa grande, y patrón de empresa pequeña, tienen el mayor porcentaje de vivienda propia totalmente pagada: en 2003 con más del 43,8% y de mayor a 42% en 2017. El estrato de gerentes y profesionales cuenta con el menor porcentaje en la modalidad de arriendo en 2003 con 35,7% para las mujeres y 41,7% los hombres. Para 2017 los porcentajes fueron de 43% y 42% respectivamente.

Cuadro 3.18

Tenencia de la vivienda por estrato y género 2003

Estratos socio ocupacionales - Hombres 2003	Tenencia de vivienda				
	Propia, totalmente pagada	Propia, la están pagando	En arriendo o subarriendo	En usufructo	Posesión sin título (Ocupante de hecho)
Patrón empresa grande	56,8%	20,8%	22,4%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes	36,9%	15,1%	41,7%	6,3%	0,0%
Profesionales y técnicos	29,8%	19,1%	45,5%	5,5%	0,1%
Patrón o empleador pequeña	45,4%	16,3%	33,8%	4,6%	0,0%
Trabajador por cuenta propia	36,3%	11,2%	44,3%	7,9%	0,2%
Empleados de apoyo, artesanos	23,5%	11,6%	55,4%	9,4%	0,1%
Trabajadores de servicio y vend.	22,5%	8,0%	58,8%	10,3%	0,4%
Agricultores calificados	34,5%	14,1%	47,6%	3,8%	0,0%
Jornalero y peón	13,7%	0,0%	46,4%	39,9%	0,0%
Empleado doméstico	0,0%	11,0%	67,7%	21,2%	0,0%
Trabajador sin remuneración	44,3%	12,4%	27,9%	15,4%	0,0%

Estratos socio ocupacionales Mujeres 2003	Tenencia de vivienda				
	Propia, totalmente pagada	Propia, la están pagando	En arriendo o subarriendo	En usufructo	Posesión sin título (Ocupante de hecho)
Patrón empresa grande	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes	34,4%	25,2%	35,7%	4,7%	0,0%
Profesionales y técnicos	38,9%	16,1%	41,0%	3,9%	0,1%
Patrón o empleador pequeña	43,8%	13,7%	41,4%	1,0%	0,0%
Trabajador por cuenta propia	41,1%	6,7%	44,2%	7,6%	0,4%
Empleado de apoyo, artesanos	26,6%	11,0%	56,0%	6,4%	0,0%
Trabajadores de servicios y vend.	26,2%	8,6%	55,7%	9,6%	0,0%
Agricultores calificados	44,9%	0,0%	51,1%	4,0%	0,0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Empleado doméstico	15,4%	3,5%	63,7%	17,5%	0,0%
Trabajador sin remuneración	54,3%	3,8%	37,1%	4,7%	0,0%

Fuente: cálculos propios en ENCV 2003

La clase trabajadora en todos los estratos tiene el mayor porcentaje en la modalidad de arriendo o subarriendo de la vivienda, con porcentajes mayores a 44% en 2003, más del 48% para los hombres ocupados y 51% en las mujeres en el año 2017.

Cuadro 3.19

Tenencia de la vivienda por estrato y género 2017

Estratos socio ocupacionales - Hombres 2017	Tenencia de vivienda				
	Propia, totalmente pagada	Propia, la están pagando	En arriendo o subarriendo	En usufructo	Posesión sin título (Ocupante de hecho)
Patrón empresa grande	54,2%	12,1%	33,0%	0,8%	0,0%
Directores y gerentes	40,5%	13,6%	42,0%	2,1%	1,8%
Profesionales y técnicos	31,3%	16,4%	48,5%	1,9%	1,8%
Patrón o empleador pequeña	43,8%	14,8%	39,6%	1,5%	0,3%
Trabajador por cuenta propia	36,5%	8,5%	48,8%	3,4%	2,8%
Empleados de apoyo, artesanos	29,1%	11,0%	55,8%	1,9%	2,2%
Trabajadores de servicio y vend.	27,3%	8,7%	58,8%	2,9%	2,4%
Agricultores calificados	30,6%	10,2%	53,5%	1,8%	3,8%
Jornalero y peón	26,1%	3,8%	61,7%	6,5%	1,8%
Empleado doméstico	35,9%	9,0%	45,9%	6,0%	3,2%
Trabajador sin remuneración	54,4%	1,3%	7,5%	12,8%	23,9%

Fuente: cálculos propios en EMB 2017

Cuadro 3.20

Tenencia de la vivienda por estrato y género 2017

Estratos socio ocupacionales - Mujeres 2017	Tenencia de vivienda				
	Propia, totalmente pagada	Propia, la están pagando	En arriendo o subarriendo	En usufructo	Poseción sin título (Ocupante de hecho)
Patrón empresa grande	50,0%	3,5%	44,5%	1,9%	0,1%
Directores y gerentes	39,0%	13,9%	43,3%	2,1%	1,6%
Profesionales y técnicos	31,4%	13,8%	48,7%	3,6%	2,5%
Patrón o empleador pequeña	42,4%	13,1%	40,9%	3,0%	0,6%
Trabajador por cuenta propia	34,6%	7,2%	51,3%	4,4%	2,5%
Empleados de apoyo, artesanos	29,7%	8,9%	55,9%	3,0%	2,4%
Trabajadores de servicio y vend.	23,8%	8,3%	62,7%	3,4%	1,8%
Agricultores calificados	26,8%	12,7%	55,0%	0,8%	4,7%
Jornalero y peón	42,4%	0,0%	55,1%	2,2%	0,4%
Empleado doméstico	25,5%	5,0%	61,4%	4,5%	3,6%
Trabajador sin remuneración	62,2%	16,8%	17,6%	0,0%	3,4%

Fuente: cálculos propios en EMB 2017

La desigualdad social en Bogotá no solo incluye la desigualdad salarial o de ingresos, sino también la desigualdad en la propiedad de bienes de capital. Además de los medios de producción, la vivienda es un activo económico que refleja la riqueza de las personas y sus familias. En este sentido, la clase trabajadora y sus estratos de ocupados es la más desposeída de estos activos económicos. La desigualdad social trasciende la diferenciación de género: es una diferenciación y exclusión entre clases sociales y estratos socio ocupacionales.

Cuadro 3.21

Estado civil por estrato y género 2003

Mujeres 2003	Unión libre	Casado (a)	Viudo (a)	Separado (a), divorciado (a)	Soltero (a)
Patrón empresa grande	0,0%	28,9%	0,0%	18,1%	53,0%
Directores y gerentes	8,2%	16,1%	7,4%	41,2%	27,1%
Profesionales y técnicos	8,3%	7,8%	6,9%	34,8%	42,3%
Patrón o empleador pequeña	11,3%	11,2%	27,5%	34,6%	15,5%
Trabajador por cuenta propia	10,9%	8,8%	20,2%	40,9%	19,2%
Empleados de apoyo, artesanos	8,8%	9,8%	7,7%	41,3%	32,4%
Trabajadores de servicio y vend.	14,4%	7,1%	11,1%	39,3%	28,1%
Agricultores calificados	21,8%	0,0%	10,4%	53,5%	14,3%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Empleado doméstico	11,3%	5,6%	7,2%	52,9%	22,9%
Trabajador sin remuneración	4,3%	19,2%	32,7%	23,9%	19,8%

Fuente: cálculos propios en ENCV 2003

La dimensión social de los estratos socio ocupacionales se complementa con la información de la categoría estado civil de los jefes y las jefas de hogar. Estas opciones de estado civil, según la encuesta del DANE, son mutuamente excluyentes: unión libre, casado(a), viudo(a), separado(a) o divorciado(a) y soltero(a). Estas categorías definen las situaciones de las relaciones familiares. En 2003 los hombres ocupados en todas las clases sociales y estratos socio ocupacionales estaban en pareja de unión libre, o casados en una proporción mayor 43%. Por el contrario, las mujeres jefas de hogar en todos las clases sociales y estratos estaban en la condición de separadas o divorciadas en un porcentaje mayor a 16%, excepto las trabajadoras sin remuneración con 4%.

Cuadro 3.22

Estado civil por estrato y género 2003

Hombres 2003	Unión libre	Casado (a)	Viudo (a)	Separado (a), divorciado (a)	Soltero (a)
Patrón empresa grande	19,2%	71,7%	0,0%	9,1%	0,0%
Directores y gerentes	15,3%	61,7%	1,7%	7,5%	13,8%
Profesionales y técnicos	27,8%	55,6%	1,2%	4,9%	10,5%
Patrón o empleador pequeña	26,0%	62,0%	1,9%	5,4%	4,7%
Trabajador por cuenta propia	39,3%	48,5%	1,4%	5,9%	4,8%
Empleados de apoyo, artesanos	43,4%	42,8%	0,3%	4,6%	8,9%
Trabajadores de servicio y vend.	46,9%	43,7%	0,6%	3,1%	5,7%
Agricultores calificados	53,4%	39,8%	3,5%	0,0%	3,4%
Jornalero y peón	64,5%	22,9%	12,6%	0,0%	0,0%
Empleado doméstico	68,9%	20,1%	0,0%	11,0%	0,0%
Trabajador sin remuneración	35,2%	52,6%	2,1%	0,8%	9,3%

Fuente: cálculos propios en ENCV 2003

De otro lado, el estrato de las empleadoras de grandes empresas, según los datos del 2003, se encontraban solteras en una proporción de 53%. Igualmente, en soltería estaban las profesionales y gerentes con 42,3%. Esto sugiere que las mujeres, al estar insertas en el mercado laboral con salarios fijos, son autónomas económicamente, lo que las lleva a romper la tradición de la mujer casada dependiente económicamente del hombre proveedor.

Según las estadísticas, en 2017 los hombres ocupados de la clase superior y clase intermedia se ubicaban en el rango de casados en un porcentaje mayor a 44,4%. En cambio, los hombres de la clase trabajadora en todos sus estratos prefieren la condición de unión libre en una proporción mayor a 38,1% hasta 63,8%. En cuanto a las mujeres ocupadas, su estado

civil ha cambiado en el periodo de 14 años hacia mujeres solteras jefas de hogar en todas las clases sociales y estrato, esto en una proporción mayoritaria en el rango de 28% a 41,6%. En el estado de separadas y divorciadas disminuyó su participación a una quinta parte. Llama la atención que, en 2017, comparado con 2003, hay muchas más familias en pareja de unión libre que reconocen a la mujer como jefa del hogar en el rango de 9,7% a 20%, y de las casadas desde 7,4% a 25,5%. Este es un cambio significativo en la transformación social evidenciada desde la perspectiva de género y empoderamiento de la mujer, que además va siendo reconocido por sus cónyuges hombres.

Cuadro 3.23

Estado civil por estrato y género 2017

Mujeres 2017	Unión libre	Casado (a)	Viudo (a)	Separado (a), divorciado (a)	Soltero (a)
Patrón empresa grande	9,7%	25,2%	14,3%	16,0%	34,7%
Directores y gerentes	13,6%	21,8%	2,8%	22,6%	39,2%
Profesionales y técnicos	16,0%	15,5%	3,1%	23,7%	41,6%
Patrón o empleador pequeña	18,4%	17,6%	10,0%	26,0%	28,0%
Trabajador por cuenta propia	16,8%	13,3%	9,5%	30,3%	30,0%
Empleados de apoyo, artesanos	20,3%	11,6%	3,6%	25,3%	39,0%
Trabajadores de servicio y vend.	21,7%	9,7%	4,4%	25,9%	38,3%
Agricultores calificados	16,7%	14,9%	6,1%	22,1%	40,2%
Jornalero y peón	15,4%	20,8%	5,6%	20,9%	37,2%
Empleado doméstico	20,4%	7,4%	7,2%	29,6%	35,4%
Trabajador sin remuneración	17,3%	18,5%	27,9%	4,6%	31,6%

Fuente: Cálculos propios en EMB 2017

Cuadro 3.24

Estado civil por estrato y género 2017

Hombres 2017	Unión libre	Casado (a)	Viudo (a)	Separado (a), divorciado (a)	Soltero (a)
Patrón empresa grande	26,6%	54,2%	2,5%	8,0%	8,8%
Directores y gerentes	25,0%	46,4%	0,8%	7,2%	20,7%
Profesionales y técnicos	34,9%	44,4%	0,5%	5,3%	14,8%
Patrón o empleador pequeña	30,8%	47,4%	0,6%	8,6%	12,7%
Trabajador por cuenta propia	41,2%	36,5%	1,4%	7,8%	13,1%
Empleados de apoyo, artesanos	43,5%	35,4%	0,8%	5,1%	15,2%
Trabajadores de servicio y vend.	50,4%	31,7%	0,3%	4,5%	13,1%
Agricultores calificados	47,9%	28,8%	1,8%	5,9%	15,7%
Jornalero y peón	53,7%	25,6%	3,2%	7,5%	10,0%
Empleado doméstico	38,1%	37,5%	3,5%	5,4%	15,6%
Trabajador sin remuneración	63,8%	29,1%	5,2%	0,0%	2,0%

Fuente: Cálculos propios en EMB 2017

3.4. Contrastando la estratificación socio ocupacional con la segregación espacial urbana y desigualdad en el territorio

La desigualdad en la estratificación socio ocupacional se refleja en la ocupación del espacio urbano, generando privilegios o beneficios y al mismo tiempo segregación espacial. Los estratos de la clase social de servicio o superior ocupan los mejores barrios, que están ubicados en los estratos socioeconómicos 4, 5 y 6 en las localidades nororientales y noroccidentales (como se detallará más adelante). En 2003, el grupo de empleadores de empresas grandes tiene su lugar de residencia en estos tres estratos socioeconómicos de vivienda: en 82% para las mujeres y 77% para hombres; y en 2017, 48% para mujeres y de 60% para hombres. Compartiendo los mismos privilegios, aunque en menor proporción, el grupo de los directores y gerentes, quienes participan en 2003 en 36% en mujeres y de 42% para hombres; para 2017, 35% para mujeres y de 37% en hombres.

Cuadro 3.25

Estrato socioeconómico de vivienda según clase y género 2003

Jefa de hogar mujer 2003	Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	Estrato 5	Estrato 6	Total
Clase de servicio o superior							
Empleador empresa grande y mediana	0,0%	0,0%	17,6%	67,9%	14,6%	0,0	100%
Directores y gerentes	2,5%	11,4%	50,0%	23,3%	6,5%	6,3%	100%
Clase intermedia							
Profesionales y técnicos	1,3%	28,0%	41,8%	13,2%	8,7%	7,1%	100%
Patrón o empleador pequeña	0,9%	16,6%	43,6%	21,9%	7,7%	9,3%	100%
Clase trabajadora							
Trabajador independiente o por cuenta propia	9,5%	39,2%	41,0%	5,4%	3,6%	1,3%	100%
Empleados de apoyo, artesanos y operadores	4,6%	36,2%	45,6%	7,2%	2,0%	4,3%	100%
Trabajadores de servicios y vendedores	6,1%	49,0%	39,9%	3,1%	1,3%	0,6%	100%
Agricultores y trabajadores agropecuarios	34,5%	29,2%	24,0%	12,2%	0,0%	0,0%	100%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Empleado doméstico	14,0%	56,0%	28,8%	0,5%	0,0%	0,7%	100%
Trabajador sin remuneración	2,3%	31,7%	58,5%	5,5%	2,0%	0,0%	100%

Jefa de hogar hombre 2003	Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	Estrato 5	Estrato 6	Total
Clase de servicio o superior							
Empleador empresa grande y mediana	2,1%	1,1%	19,8%	21,8%	22,7%	32,5%	100%
Directores y gerentes	2,1%	9,3%	46,2%	25,7%	10,1%	6,7%	100%
Clase intermedia							
Profesionales y técnicos	3,9%	21,7%	49,2%	14,8%	4,8%	5,7%	100%
Patrón o empleador pequeña	2,0%	24,0%	40,4%	18,0%	8,3%	7,3%	100%
Clase trabajadora							
Trabajador independiente o por cuenta propia	7,6%	41,1%	44,2%	4,1%	2,1%	0,8%	100%
Empleados de apoyo, artesanos y operadores	7,2%	44,4%	39,3%	5,4%	2,2%	1,5%	100%
Trabajadores de servicios y vendedores	11,5%	52,1%	33,6%	1,6%	1,0%	0,3%	100%
Agricultores y trabajadores agropecuarios	7,7%	32,7%	40,6%	11,7%	7,3%	0,0%	100%
Jornalero y peón	4,6%	72,2%	10,7%	0,0%	12,6%	0,0%	100%
Empleo doméstico	11,0%	61,4%	27,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Trabajador sin remuneración	6,3%	32,7%	47,5%	7,9%	1,3%	4,3%	100%

Fuente: Cálculos propios en ENCV 2003

La clase intermedia se ubica en los estratos 3 y 4 distribuidos en todas las localidades de la ciudad; en 2003, el grupo de profesionales y técnicos con 55% de mujeres y de 64% hombres; en 2017, 56% de mujeres y de 55% los hombres. El grupo de los empleadores pequeños. En 2003, 66% mujeres y 58% hombres, y en 2017, 50% mujeres y 56% hombres.

Los grupos de la clase trabajadora se ubican especialmente en los estratos 1, 2 y 3, en las localidades del sur oriente y sur occidente. En 2003, la proporción residiendo en estos estratos es superior a 86% en las mujeres y de 81% en los hombres, y en 2017, participaciones mayores a 84% en mujeres y de 90% en hombres. Esta distribución de los estratos socio ocupacionales y clases sociales en el espacio urbano es una evidencia de la segregación espacial y exclusión social.

Cuadro 3.26

Estrato socioeconómico de la vivienda según clase y género 2017

Jefa de hogar mujer 2017	Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	Estrato 5	Estrato 6	Total
Clase de servicio o superior							
Empleador empresa grande y mediana	4,7%	7,0%	40,5%	22,6%	12,5%	12,8%	100%
Directores y gerentes	1,7%	16,3%	46,8%	24,3%	6,4%	4,4%	100%
Clase intermedia							
Profesionales y técnicos	4,3%	30,7%	42,9%	13,3%	5,2%	3,6%	100%
Patrón o empleador pequeña	7,3%	22,0%	37,2%	13,1%	12,0%	8,4%	100%
Clase trabajadora							
Trabajador independiente o por cuenta propia	10,7%	46,0%	36,7%	4,5%	1,6%	0,5%	100%
Empleados de apoyo, artesanos y operadores	6,6%	44,9%	36,4%	8,0%	2,5%	1,6%	100%
Trabajadores de servicios y vendedores	12,8%	56,2%	27,8%	2,6%	0,4%	0,2%	100%
Agricultores y trabajadores agropecuarios	10,7%	67,3%	19,1%	2,8%	0,0%	0,1%	100%
Jornalero y peón	28,0%	51,9%	16,1%	4,0%	0,0%	0,0%	100%
Empleo doméstico	18,7%	56,5%	23,1%	0,7%	0,2%	0,7%	100%
Trabajador sin remuneración	0,0%	42,7%	41,2%	16,1%	0,0%	0,0%	100%

Jefa de hogar hombre 2017	Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	Estrato 5	Estrato 6	Total
Clase de servicio o superior							
Empleador empresa grande y mediana	5,4%	6,3%	28,2%	27,5%	19,1%	13,6%	100%
Directores y gerentes	1,4%	13,8%	47,3%	25,9%	7,7%	3,9%	100%
Clase intermedia							
Profesionales y técnicos	3,6%	31,0%	38,7%	15,9%	7,5%	3,2%	100%
Patrón o empleador pequeña	6,1%	21,3%	37,9%	18,0%	12,0%	4,8%	100%
Clase trabajadora							
Trabajador independiente o por cuenta propia	10,3%	46,9%	37,7%	4,0%	0,7%	0,4%	100%
Empleados de apoyo, artesanos y operadores	8,5%	48,8%	33,5%	6,4%	1,9%	0,9%	100%
Trabajadores de servicios y vendedores	11,0%	58,3%	28,2%	2,0%	0,3%	0,2%	100%
Agricultores y trabajadores agropecuarios	12,7%	53,7%	24,1%	5,5%	1,3%	2,7%	100%
Jornalero y peón	32,4%	47,7%	19,3%	0,6%	0,0%	0,1%	100%
Empleado doméstico	10,9%	38,7%	47,6%	2,7%	0,0%	0,1%	100%
Trabajador sin remuneración	0,0%	79,4%	11,0%	9,3%	0,3%	0,0%	100%

Fuente: Cálculos propios en EMB 2017

La dimensión territorial, entendida como el lugar donde reside la población ocupada, muestra otra dimensión de la desigualdad: la segregación espacial. La clase de servicios o superior vive en el espacio noroccidental de la ciudad, no eligen residir ni al sur ni al centro de la ciudad. Las localidades preferidas por el estrato de patrón de empresa grandes es Usaquén, Fontibón, Suba y Barrios Unidos. Para el estrato de directores y gerentes son Suba, Kennedy y Usaquén en 2017.

Cuadro 3.27

Distribución del lugar de residencia en localidades por estrato ocupacional y género 2017

Jefe de Hogar - Hombre				jefe de Hogar - Mujer			
Patrón o empleador grande		Directores y gerentes		Patrón o empleador grande		Directores y gerentes	
Usaquén	25,8%	Suba	19,9%	Fontibón	20,8%	Suba	19,6%
Fontibón	15,5%	Engativá	13,4%	Usaquén	20,0%	Kennedy	11,8%
Suba	12,9%	Kennedy	12,4%	Barrios Unidos	19,3%	Engativá	11,6%
Teusaquillo	7,6%	Usaquén	10,1%	Chapinero	11,5%	Usaquén	10,3%
Barrios Unidos	7,1%	Fontibón	7,0%	Kennedy	9,4%	Barrios Unidos	7,3%
Kennedy	5,9%	Teusaquillo	6,0%	Usme	3,8%	Fontibón	6,5%
Ciudad Bolívar	5,5%	Barrios Unidos	5,4%	Engativá	3,4%	Chapinero	6,1%
Engativá	4,1%	Chapinero	5,3%	Suba	3,3%	Teusaquillo	5,5%
Chapinero	3,3%	Puente Aranda	3,4%	Ciudad Bolívar	2,5%	Ciudad Bolívar	3,7%
Rafael Uribe Uribe	2,9%	Ciudad Bolívar	3,0%	Santa Fe	2,3%	Bosa	3,3%
Puente Aranda	2,2%	San Cristobal	2,2%	Rafael Uribe Uribe	1,2%	Rafael Uribe Uribe	2,5%
Tunjuelito	1,8%	Santa Fe	1,9%	Antonio Nariño	1,2%	Puente Aranda	2,1%
San Cristobal	1,5%	Rafael Uribe Uribe	1,8%	Puente Aranda	1,1%	Santa Fe	2,1%
Antonio Nariño	1,4%	Bosa	1,8%	San Cristobal	0,1%	Tunjuelito	1,6%
Los Mártires	0,9%	Los Mártires	1,6%	Tunjuelito	0,0%	San Cristobal	1,6%
Usme	0,9%	Tunjuelito	1,6%	Bosa	0,0%	Antonio Nariño	1,4%
Santa Fe	0,6%	Antonio Nariño	1,5%	Teusaquillo	0,0%	Los Mártires	1,4%
Bosa	0,3%	La Candelaria	1,0%	Los Mártires	0,0%	Usme	0,9%
La Candelaria	0,1%	Usme	0,7%	La Candelaria	0,0%	La Candelaria	0,9%
Sumapaz	0,0%	Sumapaz	0,0%	Sumapaz	0,0%	Sumapaz	0,0%

Fuente: Cálculos propios en EMB 2017

La clase intermedia también se tiende a ubicar en la parte noroccidental y sur occidental. El estrato de profesionales y técnicos escogen para vivir localidades como Suba, Kennedy, Usaquén y Engativá. El estrato de patrón de pequeñas empresas también coincide en esas localidades mencionadas. Similar preferencia de espacios con la clase superior, que también tiene inclinación por el noroccidente de la ciudad.

Cuadro 3.28

Distribución del lugar de residencia en localidades por estrato ocupacional y género 2017

Jefe de Hogar - Hombre				jefe de Hogar - Mujer			
Profesionales y técnicos		Patrón pequeño		Profesionales y técnicos		Patrón pequeño	
Suba	20,2%	Usaquén	16,1%	Suba	20,5%	Kennedy	13,1%
Kennedy	13,7%	Kennedy	13,7%	Kennedy	13,5%	Suba	12,3%
Engativá	12,4%	Suba	11,6%	Engativá	13,1%	Usaquén	12,2%
Usaquén	9,5%	Engativá	7,5%	Usaquén	8,1%	Engativá	9,8%
Fontibón	7,0%	Fontibón	6,9%	Bosa	5,9%	Ciudad Bolívar	8,6%
Bosa	6,9%	Puente Aranda	6,9%	Ciudad Bolívar	5,9%	Chapinero	7,8%
Ciudad Bolívar	4,3%	Ciudad Bolívar	6,7%	Fontibón	5,9%	Barrios Unidos	5,3%
Barrios Unidos	3,7%	Teusaquillo	4,9%	Barrios Unidos	4,6%	Rafael Uribe Uribe	5,1%
Teusaquillo	3,3%	Barrios Unidos	4,9%	Chapinero	3,4%	Fontibón	4,4%
Rafael Uribe Uribe	3,3%	Bosa	3,7%	Rafael Uribe Uribe	3,2%	Puente Aranda	4,4%
San Cristobal	3,2%	Rafael Uribe Uribe	3,4%	San Cristobal	3,0%	Santa Fe	3,3%
Puente Aranda	2,8%	Chapinero	3,2%	Puente Aranda	3,0%	Tunjuelito	3,2%
Chapinero	2,5%	Antonio Nariño	2,5%	Teusaquillo	2,7%	Teusaquillo	2,9%
Usme	2,0%	Tunjuelito	2,2%	Usme	2,1%	Usme	2,1%
Tunjuelito	1,7%	Los Mártires	1,5%	Tunjuelito	1,7%	Los Mártires	1,9%
Antonio Nariño	1,1%	Usme	1,5%	Santa Fe	1,0%	Antonio Nariño	1,7%
Los Mártires	1,1%	San Cristobal	1,4%	Los Mártires	1,0%	Bosa	1,2%
Santa Fe	0,8%	Santa Fe	1,1%	Antonio Nariño	1,0%	San Cristobal	0,7%
La Candelaria	0,2%	La Candelaria	0,4%	La Candelaria	0,3%	La Candelaria	0,1%
Sumapaz	0,0%	Sumapaz	0,0%	Sumapaz	0,0%	Sumapaz	0,0%

Fuente: Cálculos propios en EMB 2017

La clase trabajadora ocupa el espacio de la ciudad predominantemente en el sur occidente y una parte en el noroccidente. El estrato de trabajadores por cuenta propia, el de empleados de apoyo administrativo, artesanos y operadores, así como el estrato de trabajadores de servicios personales y vendedores eligieron vivir en las localidades de Kennedy, Suba, Bosa, Ciudad Bolívar y Engativá. En estas localidades están cerca del 50% de los ocupados.

Cuadro 3.29

Distribución del lugar de residencia en localidades por estrato ocupacional y género 2017

Jefe de Hogar - Hombre						Jefe de Hogar - Mujer					
Trabajador por cuenta propia		Apoyo-Artesanos y operadores		Trabajadores de servicios y vendedores		Trabajador por cuenta propia		Apoyo-Artesanos y operadores		Trabajadores de servicios y vendedores	
Kennedy	17,6%	Kennedy	17,5%	Kennedy	16,6%	Kennedy	15,1%	Kennedy	16,4%	Suba	17,8%
Suba	12,9%	Suba	14,4%	Suba	15,2%	Suba	13,6%	Suba	16,4%	Kennedy	14,0%
Bosa	11,0%	Bosa	12,0%	Bosa	12,9%	Ciudad Bolívar	12,0%	Bosa	10,8%	Ciudad Bolívar	12,8%
Ciudad Bolívar	10,6%	Ciudad Bolívar	10,2%	Ciudad Bolívar	11,7%	Engativá	10,0%	Engativá	9,2%	Bosa	10,7%
Engativá	9,3%	Engativá	9,5%	Engativá	8,5%	Bosa	9,5%	Ciudad Bolívar	9,2%	Engativá	7,9%
Rafael Uribe U	6,1%	San Cristobal	5,3%	Usme	5,9%	Rafael Uribe U	5,4%	Usaquén	5,2%	San Cristobal	7,0%
San Cristobal	6,0%	Fontibón	4,9%	San Cristobal	5,7%	San Cristobal	5,2%	Fontibón	5,1%	Usme	5,3%
Fontibón	3,9%	Usaquén	4,6%	Rafael Uribe U	5,6%	Usaquén	4,2%	San Cristobal	4,0%	Usaquén	5,2%
Usme	3,5%	Rafael Uribe U	4,2%	Fontibón	4,8%	Puente Arand	4,1%	Rafael Uribe U	3,5%	Rafael Uribe U	4,9%
Puente Arand	3,4%	Usme	3,9%	Usaquén	3,7%	Usme	4,1%	Tunjuelito	3,4%	Fontibón	3,8%
Usaquén	3,1%	Tunjuelito	3,1%	Tunjuelito	2,6%	Fontibón	3,3%	Usme	3,4%	Puente Arand	2,1%
Barrios Unido	2,9%	Puente Arand	2,4%	Puente Arand	2,0%	Barrios Unido	3,2%	Barrios Unido	3,3%	Tunjuelito	1,9%
Tunjuelito	2,5%	Barrios Unido	1,8%	Barrios Unido	1,5%	Tunjuelito	2,8%	Puente Arand	3,0%	Barrios Unido	1,8%
Antonio Nariñ	1,8%	Chapinero	1,3%	Santa Fe	1,0%	Los Mártires	2,0%	Chapinero	1,9%	Santa Fe	1,5%
Los Mártires	1,8%	Teusaquillo	1,3%	Los Mártires	0,8%	Santa Fe	1,7%	Antonio Nariñ	1,7%	Los Mártires	1,1%
Santa Fe	1,4%	Los Mártires	1,3%	Antonio Nariñ	0,6%	Antonio Nariñ	1,6%	Santa Fe	1,2%	Chapinero	0,8%
Teusaquillo	0,8%	Antonio Nariñ	1,2%	Chapinero	0,5%	Chapinero	1,0%	Teusaquillo	1,0%	Antonio Nariñ	0,5%
Chapinero	0,8%	Santa Fe	0,9%	Teusaquillo	0,4%	Teusaquillo	0,8%	Los Mártires	0,9%	Teusaquillo	0,4%
La Candelaria	0,4%	La Candelaria	0,2%	La Candelaria	0,2%	La Candelaria	0,4%	La Candelaria	0,2%	La Candelaria	0,3%
Sumapaz	0,0%	Sumapaz	0,0%	Sumapaz	0,0%	Sumapaz	0,0%	Sumapaz	0,0%	Sumapaz	0,0%

Fuente: Cálculos propios en EMB 2017

Los estratos bajos de la clase trabajadora habitan otro espacio de la ciudad: el sur oriental y sur occidental. Los trabajadores agrícolas prefieren las localidades de Suba y Kennedy. Los del estrato de jornaleros se ubican en las localidades de Ciudad Bolívar, Kennedy, Bosa, Usme y Suba. Los del estrato de empleados domésticos residen preferentemente en San Cristóbal, Kennedy, Suba, Ciudad Bolívar y Bosa. Los trabajadores sin remuneración prefieren Bosa, Rafael Uribe Uribe, Kennedy, Tunjuelito, Suba y Fontibón.

Cuadro 3.30

Distribución del lugar de residencia en localidades por estrato ocupacional y género 2017

Jefe de Hogar - Hombre							
Trabajador agrícola		Jornalero o peón		Empleado doméstico		Trabajadores sin remuneración	
Suba	37,5%	Ciudad Bolívar	37,1%	San Cristobal	24,3%	Bosa	54,1%
Engativá	10,7%	Kennedy	19,8%	Kennedy	14,9%	Rafael Uribe	11,8%
Kennedy	6,9%	Bosa	9,0%	Suba	10,3%	Kennedy	11,5%
Fontibón	6,7%	Usme	8,9%	Ciudad Bolívar	10,0%	Tunjuelito	7,7%
Usaquén	6,5%	Suba	4,6%	Rafael Uribe	9,2%	Usaquén	5,9%
Usme	5,8%	Engativá	4,2%	Engativá	6,9%	Fontibón	3,4%
Bosa	5,8%	Puente Aranda	3,6%	Bosa	3,9%	Chapinero	2,1%
Ciudad Bolívar	5,2%	Fontibón	3,3%	Fontibón	3,8%	Santa Fe	2,0%
San Cristobal	3,9%	San Cristobal	2,3%	Puente Aranda	3,6%	Teusaquillo	1,3%
Chapinero	2,5%	Barrios Unidos	1,7%	Antonio Nariño	3,0%	Suba	0,3%
Teusaquillo	1,9%	Rafael Uribe	1,4%	Usaquén	3,0%	San Cristobal	0,0%
Puente Aranda	1,6%	Los Mártires	1,1%	Santa Fe	2,6%	Usme	0,0%
Rafael Uribe	1,6%	Chapinero	1,0%	Usme	2,5%	Engativá	0,0%
Sumapaz	1,1%	Sumapaz	0,9%	Los Mártires	1,9%	Barrios Unidos	0,0%
Barrios Unidos	0,7%	Santa Fe	0,9%	Chapinero	0,0%	Los Mártires	0,0%
Tunjuelito	0,6%	Usaquén	0,1%	Sumapaz	0,0%	Antonio Nariño	0,0%
Santa Fe	0,5%	Tunjuelito	0,0%	Tunjuelito	0,0%	Puente Aranda	0,0%
Antonio Nariño	0,2%	Teusaquillo	0,0%	Barrios Unidos	0,0%	La Candelaria	0,0%
Los Mártires	0,0%	Antonio Nariño	0,0%	Teusaquillo	0,0%	Ciudad Bolívar	0,0%
La Candelaria	0,0%	La Candelaria	0,0%	La Candelaria	0,0%	Sumapaz	0,0%

Fuente: Cálculos propios en EMB 2017

En síntesis, los datos anteriores indican claramente una desigualdad territorial en el espacio urbano de la ciudad capital, que se manifiesta en la segregación residencial, coincidiendo con los resultados de Uribe-Mallarino, Vásquez y Pardo (2006) y de González (2007), a través de barreras de acceso a ciertas localidades como Usaquén, donde los servicios públicos domiciliarios de pagos elevados son de estrato 4, 5 y 6, lo que supone gran capacidad de pago, y por lo mismo, amplios ingresos salariales o rentas. En el otro extremo están las localidades de periferia: Ciudad Bolívar, Usme, Tunjuelito y Bosa, donde los costos de vida son mucho menores en comparación a las localidades más ricas, con servicios domiciliarios de estratos 1, 2 y 3, por ejemplo. El panorama que revela esta segregación territorial es otra dimensión de la desigualdad social que se vive en Bogotá.

Cuadro 3.31

Distribución del lugar de residencia en localidades por estrato ocupacional y género 2017

Jefe de Hogar - Mujer							
Trabajador agrícola		Jornalero o peón		Empleado doméstico		Trabajadores sin remuneración	
Suba	36,9%	Ciudad Bolívar	30,0%	Suba	20,0%	Suba	40,1%
Kennedy	20,2%	Suba	19,1%	Ciudad Bolívar	19,2%	Bosa	11,8%
Usme	10,8%	Bosa	11,8%	Bosa	10,9%	Rafael Uribe	7,6%
San Cristobal	6,5%	Kennedy	7,0%	Kennedy	9,9%	Fontibón	7,4%
Tunjuelito	6,0%	San Cristobal	6,9%	Engativá	5,9%	Usaquén	7,1%
Fontibón	4,2%	Usme	4,7%	Usme	5,9%	Puente Aranda	5,9%
Ciudad Bolívar	4,0%	Usaquén	4,1%	San Cristobal	5,7%	Kennedy	5,5%
Engativá	2,1%	Rafael Uribe	4,0%	Usaquén	5,5%	Teusaquillo	4,7%
Bosa	1,8%	Barrios Unidos	3,6%	Rafael Uribe	5,1%	Los Mártires	3,4%
Antonio Nariño	1,7%	Santa Fe	2,9%	Tunjuelito	2,5%	Ciudad Bolívar	2,8%
Rafael Uribe	1,7%	Los Mártires	2,7%	Barrios Unidos	2,4%	Tunjuelito	1,9%
Los Mártires	1,1%	Engativá	2,3%	Chapinero	1,4%	Santa Fe	1,0%
Teusaquillo	1,1%	La Candelaria	0,8%	Fontibón	1,4%	Chapinero	0,7%
Usaquén	0,7%	Sumapaz	0,2%	Santa Fe	1,0%	San Cristobal	0,0%
Santa Fe	0,5%	Chapinero	0,0%	Puente Aranda	1,0%	Usme	0,0%
Chapinero	0,3%	Tunjuelito	0,0%	Los Mártires	0,9%	Engativá	0,0%
Sumapaz	0,2%	Fontibón	0,0%	Antonio Nariño	0,8%	Barrios Unidos	0,0%
Barrios Unidos	0,0%	Teusaquillo	0,0%	Teusaquillo	0,3%	Antonio Nariño	0,0%
Puente Aranda	0,0%	Antonio Nariño	0,0%	La Candelaria	0,2%	La Candelaria	0,0%
La Candelaria	0,0%	Puente Aranda	0,0%	Sumapaz	0,0%	Sumapaz	0,0%

Fuente: Cálculos propios en EMB 2017

CAPITULO 4. MOVILIDAD EDUCATIVA INTERGENERACIONAL EN BOGOTÁ EN RELACIÓN CON CLASE Y GÉNERO EN 2003 Y 2017: ¿QUIÉN TIENE QUÉ Y POR QUÉ?

En el anterior capítulo se mostró la existencia de una estructura social con desigualdad social entre grupos en el mercado laboral bogotano, que se puede observar en la estratificación socio ocupacional de la población ocupada. En este apartado se presentarán los resultados de la investigación social cuantitativa de la aplicación de los conceptos, categorías e indicadores de la movilidad educacional intergeneracional en cada estrato de la estratificación socio ocupacional a la población ocupada de Bogotá desde la perspectiva de clase y género.

Se sabe que hay desigualdad social o jerarquías ocupacionales, pero no existe información disponible y reciente sobre la movilidad ocupacional, entonces, cómo saber si se trata de una estratificación estática o dinámica. Un camino plausible es plantear preguntas relacionadas con información disponible sobre la movilidad intergeneracional, a saber: ¿hay movilidad o inmovilidad educativa intergeneracional en la estratificación social? Es decir ¿hay relación entre el logro educativo de la persona ocupada de cada estrato con el origen social de los padres? En segundo lugar, a través de la aplicación de las metodologías de medición de la movilidad educativa intergeneracional y construcción de trayectorias educativas de la población ocupada de Bogotá se podrá responder la pregunta: ¿qué estrato, clase social y género tiene logros educativos elevados o bajos? y si este logro tiene relación con el origen social y educativo del padre o la madre. Para finalmente responder: ¿quién tiene qué y por qué en Bogotá? y ¿quién se beneficia, hombres o mujeres, de la movilidad educativa?

4.1 ¿Hay cambio social en la distribución del logro educativo según la estratificación socio ocupacional de Bogotá por género en 2003 y 2017?

En esta parte se presentará un análisis comparativo entre dos generaciones (padres e hijos) en dos momentos (2003 y 2017). Se caracterizarán teniendo en cuenta cada uno de los estratos socio ocupacionales por clases sociales y género. Dicho análisis aplicará conceptos e indicadores de movilidad educativa entre el origen social del jefe del hogar (padre del jefe) y destino final o logro educativo de los hijos (jefe del hogar, hombre o mujer), desde una perspectiva de la relación de clase y género.

Cuadro 4.1

Movilidad intergeneracional de los estratos patrón o empleador y director y gerente, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2003

	Básica primaria	Secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria	Posgrado	Total
Jefes Hombres ECV 2003						
Patrón o empleador						
Origen social - Educacion del Padre	46,5%	28,1%	2,8%	22,6%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	0,0%	18,8%	7,0%	45,4%	28,8%	100%
Diferencia Padre - Hijo	46,5%	9,2%	4,2%	22,8%	28,8%	
Movilidad Estructural						55,7%
Movilidad Circulatoria						44,3%
Directores y gerentes						
Origen social - Educacion del Padre	41%	28%	6%	24%	0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	0%	7%	7%	42%	43%	100%
Diferencia Padre - Hijo	41,4%	20,7%	1,0%	18,1%	43,1%	
Movilidad Estructural						62,1%
Movilidad Circulatoria						37,9%
Jefes Mujeres ECV 2003						
Patrón o empleador						
Origen social - Educacion del Padre	17,6%	28,9%	53,5%	0,0%	0,0%	100%
Destino social - Educación de la Hija	14,6%	0,0%	17,6%	67,9%	0,0%	100%
Diferencia Padre - Hija	3,0%	28,9%	36,0%	67,9%	0,0%	
Movilidad Estructural						67,9%
Movilidad Circulatoria						32,1%
Directores y gerentes						
Origen social - Educacion del Padre	43%	25%	5%	27%	0%	100%
Destino social - Educación de la Hija	0%	6%	4%	43%	47%	100%
Diferencia Padre - Hija	43,2%	19,0%	0,7%	15,8%	47,1%	
Movilidad Estructural						62,9%
Movilidad Circulatoria						37,1%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

En 2003 se observa un cambio importante entre las dos generaciones del padre del jefe del hogar y el jefe del hogar hombre en el estrato socio ocupacional de los patrones o empleadores de grandes empresas. En la generación del padre predominaba el nivel educativo de primaria con 46,5 %, 28,1 % en secundaria y de 22,6 % con estudios universitarios; luego, la generación de los hijos se mueve socialmente llegando en un 45,4 % al nivel universitario y en un 28,8 % a postgrado, ambos logros suman 74,2 % de movilidad ascendente. Mientras un grupo de hijos del 18,8 % se queda con el nivel mínimo de escolaridad de secundaria y media (bachillerato).

Con la misma tendencia, pero con mejores resultados de logro educativo, el estrato de los directores y gerentes, respecto al nivel educativo, cambia sustancialmente en comparación con sus padres. De estos últimos los niveles educativos eran: 41% primaria, 28 % secundaria, 24 % universitario y ninguno con posgrado. En contraste, directores y gerentes lograron llegar en el 42 % de los casos a nivel universitario y en el 43 % a titulación de posgrado.

En el mismo cuadro, se observa que los dos antecedentes educativos mayoritarios de los padres de las mujeres jefas de hogar del estrato de empleadoras son: 53,5 % tecnólogos y 28,9 % estudios de secundaria. En cambio, ellas logran llegar en un destacado 67,9 % a título universitario. Algo parecido ocurre en el estrato de las directoras y gerentes, cuyos padres tenían: 43 % estudios de primaria, 25 % de bachillerato y 27 % de universidad. Por el contrario, ellas obtienen el significativo logro educativo de 47 % con título de postgrado y 43 % universitario. Mostrando en ambos estratos un cambio en la estructura social entre la generación del padre y la de los hijos e hijas.

Un cambio significativo es que, en el estrato de directores y gerentes, tanto hombres como mujeres, duplican el porcentaje en el nivel universitario, tendiendo como referente a sus padres. En esa misma lógica, los estudios de posgrado son otro ítem diferenciador, pues ninguno de los padres de directores y gerentes tiene estudios de posgrado, mientras que el 40 % de ellos sí lo tienen.

Cuadro 4.2

Movilidad intergeneracional de los estratos patrón o empleador y director y gerente, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2017

	Básica primaria	Secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria	Posgrado	Total
Jefes Hombres EMB 2017						
Patrón o empleador						
Origen social - Educacion del Padre	43,5%	30,2%	7,1%	19,2%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	5,2%	21,1%	7,1%	38,4%	28,1%	100%
Diferencia Padre - Hijo	38,3%	9,1%	0,0%	19,2%	28,1%	
Movilidad Estructural						47,4%
Movilidad Circulatoria						52,6%
Directores y gerentes						
Origen social - Educacion del Padre	40%	32%	5%	23%	0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	0%	3%	7%	54%	36%	100%
Diferencia Padre - Hijo	39,6%	28,7%	1,8%	30,2%	36,2%	
Movilidad Estructural						68,3%
Movilidad Circulatoria						31,7%
Jefes Mujeres EMB 2017						
Patrón o empleador						
Origen social - Educacion del Padre	31,6%	37,3%	0,0%	31,1%	0,0%	100%
Destino social - Educación de la Hija	2,9%	9,2%	12,2%	35,7%	39,9%	100%
Diferencia Padre - Hija	28,7%	28,1%	12,2%	4,7%	39,9%	
Movilidad Estructural						56,8%
Movilidad Circulatoria						43,2%
Directores y gerentes						
Origen social - Educacion del Padre	40%	27%	6%	26%	0%	100%
Destino social - Educación de la Hija	0%	1%	6%	56%	37%	100%
Diferencia Padre - Hija	39,8%	26,2%	0,8%	29,8%	37,1%	
Movilidad Estructural						66,9%
Movilidad Circulatoria						33,1%

Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En el análisis longitudinal, entre 2003 y 2017, muestra que en 14 años se mantiene la misma estructura de estratificación socio ocupacional con desempeños significativos en favor de las mujeres educadas. Respecto a los hombres, se expone que tienen una generación de padres con niveles educativos bajos, por ejemplo, en el nivel de primaria hay: 43,5 % en el estrato de empleadores y de 40 % en el de gerentes. Asimismo, el 37,3 % de los padres de las mujeres empleadoras tienen secundaria y 27 % de los padres de las gerentes ostenta este mismo nivel educativo. Este origen social condiciona a que los empleadores hombres lleguen al 38,4 % al grado universitario, en contraste, las hijas van más allá, llegando en un 39,9 % al nivel de posgrado. En el estrato de directores y gerentes también hay una diferencia entre hombres y mujeres respecto al nivel universitario y de posgrado, en concreto: las mujeres superan a los hombres dos puntos porcentuales en la titulación universitaria y un punto en la posgradual.

Cuadro 4.3

Movilidad intergeneracional de los estratos profesionales y técnicos y patrón de empresa pequeña, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2003

	Básica primaria	Secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria	Posgrado	Total
Jefes Hombres ECV 2003						
Profesionales y técnicos						
Origen social - Educación del Padre	51,9%	27,8%	3,7%	16,7%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	4,8%	27,6%	14,2%	38,3%	15,1%	100%
Diferencia Padre - Hijo	47,1%	0,1%	10,5%	21,6%	15,1%	
Movilidad Estructural						47,3%
Movilidad Circulatoria						52,7%
Patrón o empleador pequeño						
Origen social - Educación del Padre	56%	26%	2%	17%	0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	14%	35%	8%	35%	8%	100%
Diferencia Padre - Hijo	41,8%	9,1%	6,0%	18,6%	8,1%	
Movilidad Estructural						41,8%
Movilidad Circulatoria						58,2%
Jefes Mujeres ECV 2003						
Profesionales y técnicos						
Origen social - Educación del Padre	50,3%	26,1%	5,2%	18,4%	0,0%	100%
Destino social - Educación de la hija	1,0%	24,8%	21,8%	39,0%	13,5%	100%
Diferencia Padre - Hija	49,3%	1,3%	16,6%	20,5%	13,5%	
Movilidad Estructural						50,6%
Movilidad Circulatoria						49,4%
Patrón o empleador pequeño						
Origen social - Educación del Padre	47%	27%	8%	19%	0%	100%
Destino social - Educación de la hija	7%	31%	15%	40%	7%	100%
Diferencia Padre - Hija	40,4%	4,6%	7,4%	21,4%	7,0%	
Movilidad Estructural						40,4%
Movilidad Circulatoria						59,6%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

En 2003, en la clase intermedia, compuesta por los estratos de profesionales, técnicos y empleadores de pequeñas empresas menores de 10 trabajadores, hay un avance en la movilidad educativa entre las dos generaciones (padres-hijos). En ese sentido, conviene detallar que los padres de profesionales y técnicos acumulan el 79,7 % en niveles educativos bajos (primaria y secundaria), mientras que sus hijos acumulan el 67,6 % en los niveles educativos altos (técnico, universitario, posgradual). Otra cifra importante es que el nivel educativo de primaria, como última titulación obtenida, se reduce en cerca de 25 puntos porcentuales entre generaciones, pasando de un rango del 47 al 51,9 % a un rango del 1 al 14 %. El tercer avance significativo para remarcar es la movilidad educativa en el nivel universitario: en el rango de padres es del 16,7 al 19 %, en cambio en el de hijos e hijas es del 35 al 40 %. También hay progresos en acceso a posgrado, partiendo de 0 y llegando al rango del 7 al 15,1 %.

Cuadro 4.4

Movilidad intergeneracional de los estratos profesionales y técnicos y patrón de empresa pequeña, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2017

	Básica primaria	Secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria	Posgrado	Total
Jefes Hombres EMB 2017						
Profesionales y técnicos						
Origen social - Educacion del Padre	48,5%	29,8%	5,1%	16,6%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	1,8%	23,6%	20,0%	35,3%	19,3%	100%
Diferencia Padre - Hijo	46,8%	6,2%	15,0%	18,7%	19,3%	
Movilidad Estructural						52,9%
Movilidad Circulatoria						47,1%
Patrón pequeño						
Origen social - Educacion del Padre	55%	22%	3%	20%	0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	9%	36%	12%	28%	16%	100%
Diferencia Padre - Hijo	46,6%	13,8%	8,4%	8,6%	15,8%	
Movilidad Estructural						46,6%
Movilidad Circulatoria						53,4%
Jefes Mujeres EMB 2017						
Profesionales y técnicos						
Origen social - Educacion del Padre	51,4%	29,8%	4,7%	14,1%	0,0%	100%
Destino social - Educación de la Hija	0,7%	21,0%	31,7%	33,1%	13,5%	100%
Diferencia Padre - Hija	50,7%	8,8%	27,0%	19,0%	13,5%	
Movilidad Estructural						59,5%
Movilidad Circulatoria						40,5%
Patrón pequeño						
Origen social - Educacion del Padre	51%	25%	4%	19%	0%	100%
Destino social - Educación de la Hija	8%	31%	18%	31%	11%	100%
Diferencia Padre - Hija	42,4%	6,1%	13,6%	11,9%	10,9%	
Movilidad Estructural						42,4%
Movilidad Circulatoria						57,6%

Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En 2017 existe la misma tendencia, los hijos mejoran el nivel educativo de sus padres. En la titulación de primaria, que oscilaba del 48,5 al 55 %, pasó a un rango del 1,85 al 9 %. En cuanto al nivel universitario, el rango de los padres es del 14,1 al 20 %, mientras que los hijos están entre el 28 al 35,3 %. Es decir, hay cerca de 15 puntos porcentuales de diferencia. Es importante anotar que el estrato de los profesionales y técnicos tiene los mejores logros educativos comparado con el estrato de la pequeña burguesía.

Cuadro 4.5

Movilidad intergeneracional de los estratos trabajador por cuenta propia, trabajador de apoyo y trabajador de servicios y vendedores, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2003

	Básica primaria	Secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria	Posgrado	Total
Jefes Hombres ECV 2003						
Trabajador cuenta propia						
Origen social - Educación del Padre	74,0%	20,0%	2,0%	4,0%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	26,2%	47,6%	9,9%	14,6%	1,6%	100%
Diferencia Padre - Hijo	47,8%	27,6%	7,9%	10,6%	1,6%	
Movilidad Estructural						47,8%
Movilidad Circulatoria						52,2%
Trabajadores de apoyo						
Origen social - Educación del Padre	67%	24%	2%	7%	0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	17%	45%	14%	22%	2%	100%
Diferencia Padre - Hijo	50,1%	20,3%	12,1%	15,4%	2,3%	
Movilidad Estructural						50,1%
Movilidad Circulatoria						49,9%
Trabajadores de servicios						
Origen social - Educación del Padre	75%	19%	1%	4%	0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	24%	62%	7%	7%	0%	100%
Diferencia Padre - Hijo	51,5%	42,9%	5,4%	2,7%	0,4%	
Movilidad Estructural						51,5%
Movilidad Circulatoria						48,5%
Jefes Mujeres ECV 2003						
Trabajador cuenta propia						
Origen social - Educación del Padre	68,0%	23,0%	3,0%	6,0%	0,0%	100%
Destino social - Educación de la Hija	26,0%	46,3%	13,0%	13,6%	1,1%	100%
Diferencia Padre - Hija	42,0%	23,3%	10,1%	7,6%	1,1%	
Movilidad Estructural						42,0%
Movilidad Circulatoria						58,0%
Trabajadores de apoyo						
Origen social - Educación del Padre	65%	17%	4%	14%	0%	100%
Destino social - Educación de la Hija	13%	45%	17%	20%	6%	100%
Diferencia Padre - Hija	52,4%	27,7%	12,5%	6,0%	6,1%	
Movilidad Estructural						52,4%
Movilidad Circulatoria						47,6%
Trabajadores de servicios						
Origen social - Educación del Padre	79%	18%	1%	2%	0%	100%
Destino social - Educación de la Hija	26%	56%	14%	4%	1%	100%
Diferencia Padre - Hija	53,2%	38,1%	12,2%	1,8%	1,1%	
Movilidad Estructural						53,2%
Movilidad Circulatoria						46,8%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

En la clase trabajadora (compuesta por los estratos de trabajador por cuenta propia; trabajador de apoyo administrativo, artesano y operadores; y trabajador de servicios personales, comercio y vendedores) se evidencia que hay un cambio significativo generacional, tanto para el año 2003 como para el 2017. Específicamente, en 2003 los padres de los jefes de hogar tienen un rango del 65 al 79

% en el nivel educativo de básica primaria; en la siguiente generación, los hijos se ubican en ese mismo nivel en un rango del 17 al 26 %, en palabras concretas, hay un avance de 40 puntos porcentuales entre las dos generaciones.

Cuadro 4.6

Movilidad intergeneracional de los estratos trabajador independiente, trabajador de apoyo y trabajador se servicios y vendedores, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2017

	Básica primaria	Secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria	Posgrado	Total
Jefes Hombres ECV 2017						
Trabajador cuenta propia						
Origen social - Educacion del Padre	75,0%	19,0%	2,0%	4,0%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	18,8%	51,6%	14,6%	13,2%	1,8%	100%
Diferencia Padre - Hijo	56,2%	32,6%	12,6%	9,2%	1,8%	
Movilidad Estructural						56,2%
Movilidad Circulatoria						43,8%
Trabajadores de apoyo						
Origen social - Educacion del Padre	65%	25%	3%	7%	0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	10%	48%	20%	19%	4%	100%
Diferencia Padre - Hijo	55,4%	22,5%	16,6%	12,3%	4,1%	
Movilidad Estructural						55,4%
Movilidad Circulatoria						44,6%
Trabajadores de servicios						
Origen social - Educacion del Padre	74%	22%	2%	3%	0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	13%	62%	16%	8%	1%	100%
Diferencia Padre - Hijo	60,9%	40,0%	14,5%	5,2%	1,2%	
Movilidad Estructural						60,9%
Movilidad Circulatoria						39,1%
Jefes Mujeres ECV 2017						
Trabajador cuenta propia						
Origen social - Educacion del Padre	74,0%	18,0%	3,0%	5,0%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	17,7%	48,7%	17,7%	12,9%	2,9%	100%
Diferencia Padre - Hija	56,3%	30,7%	14,7%	7,9%	2,9%	
Movilidad Estructural						56,3%
Movilidad Circulatoria						43,7%
Trabajadores de apoyo						
Origen social - Educacion del Padre	64%	24%	3%	8%	0%	100%
Destino social - Educació ndel Hijo	5%	46%	21%	23%	5%	100%
Diferencia Padre - Hija	59,7%	22,1%	17,5%	14,6%	5,4%	
Movilidad Estructural						59,7%
Movilidad Circulatoria						40,3%
Trabajadores de servicios						
Origen social - Educacion del Padre	75%	19%	3%	3%	0%	100%
Destino social - Educació ndel Hijo	14%	51%	25%	8%	1%	100%
Diferencia Padre - Hija	60,2%	32,2%	21,8%	5,1%	1,1%	
Movilidad Estructural						60,2%
Movilidad Circulatoria						39,8%

Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

Esta misma tendencia se observa en 2017, los padres de los jefes de hogar, hombres y mujeres se sitúan en el nivel de primaria en gran proporción, desde el 64 hasta el 75 %; en la siguiente generación el cambio es importante: el porcentaje de los hijos que se quedan en ese grado educativo va del 5 al 18,8 %. Otra meta cumplida en la clase trabajadora es la presencia de una movilidad hacia el nivel de secundaria y media. En ese sentido, en el 2003 el rango del porcentaje de los padres que tienen educación secundaria es del 17 al 24 %, en sus hijos es del 45 al 62 %, en promedio un aumento

generacional de 30 puntos porcentuales. La misma tendencia se observa en 2017: del rango 18 % al 25 % se pasa a tener como mínimo 46 % y máximo 62 %, también hay un incremento en promedio de aproximadamente 30 puntos porcentuales. Y la tercera evidencia de la movilidad educativa está en el aumento en la proporción que llega a estudios universitarios. En 2003 los padres están en el intervalo de 2 al 14% y los hijos del 2 al 22 %; en 2017 se registra igualmente una tendencia a mejorar la participación universitaria, los padres en el rango de 3 al 8 % y los hijos en el del 8 al 23 %.

Cuadro 4.7

Movilidad intergeneracional de los estratos trabajador agricultor, asalariado y de su propia finca y del jornalero o peón, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2003

	Básica primaria	Secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria	Posgrado	Total
Jefes Hombres ECV 2003						
Agricultores calificados						
Origen social - Educacion del Padre	82,7%	8,0%	0,0%	9,4%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	22,0%	39,1%	1,9%	36,7%	0,4%	100%
Diferencia Padre - Hijo	60,7%	31,1%	1,9%	27,3%	0,4%	
Movilidad Estructural						60,7%
Movilidad Circulatoria						39,3%
Jornalero o peón						
Origen social - Educacion del Padre	81%	19%	0%	0%	0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	49%	51%	0%	0%	0%	100%
Diferencia Padre - Hijo	32,4%	32,4%	0,0%	0,0%	0,0%	
Movilidad Estructural						32,4%
Movilidad Circulatoria						67,6%
Jefes Mujeres ECV 2003						
Agricultores calificados						
Origen social - Educacion del Padre	67,8%	14,3%	0,0%	17,9%	0,0%	100%
Destino social - Educación de la Hija	20,2%	41,5%	20,3%	17,9%	0,0%	100%
Diferencia Padre - Hija	47,6%	27,3%	20,3%	0,0%	0,0%	
Movilidad Estructural						47,6%
Movilidad Circulatoria						52,4%
Jornalero o peón						
Origen social - Educacion del Padre	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Destino social - Educación de la Hija	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Diferencia Padre - Hija	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Movilidad Estructural						0,0%
Movilidad Circulatoria						0,0%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

Los estratos bajos de la clase trabajadora están conformados por: primero, los trabajadores de su propia finca o trabajadores asalariados agrícolas y, segundo, jornaleros o peones. Según los datos, se puede observar un avance moderado en la movilidad de estos estratos. El estrato de agricultores, entre hombre y mujeres, tienen unos padres con nivel educativo de primaria en el rango

67,8 -82,7 %, y en la siguiente generación, el mismo nivel educativo tiene un rango del 20 al 22 % en agricultores, y del 49 % en jornaleros. Los avances más importantes están en subir al nivel de secundaria y media de un rango del 8 al 19 % a un rango del 39,1 al 51 %. Finalmente, en hombres, se mejora en el nivel universitario, solo en el estrato de los trabajadores agricultores asalariados y de su propia finca, al pasar del 9,4 al 36 %. En las mujeres, ese nivel educativo no tuvo cambio alguno entre generaciones.

Cuadro 4.8

Movilidad intergeneracional de los estratos trabajador agricultor, asalariado y de su propia finca y del jornalero o peón, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2017

	Básica primaria	Secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria	Posgrado	Total
Jefes Hombres EMB 2017						
Agricultores calificados						
Origen social - Educacion del Padre	74,6%	15,8%	2,5%	7,0%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	35,9%	40,5%	8,5%	12,3%	2,9%	100%
Diferencia Padre - Hijo	38,8%	24,7%	5,9%	5,3%	2,9%	
Movilidad Estructural						38,8%
Movilidad Circulatoria						61,2%
Jornalero o peón						
Origen social - Educacion del Padre	90%	10%	0%	0%	0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	39%	57%	0%	4%	0%	100%
Diferencia Padre - Hijo	51,2%	47,2%	0,0%	4,0%	0,0%	
Movilidad Estructural						51,2%
Movilidad Circulatoria						48,8%
Jefes Mujeres EMB 2017						
Agricultores calificados						
Origen social - Educacion del Padre	86,2%	12,2%	0,0%	1,5%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hija	25,1%	56,9%	13,1%	4,3%	0,6%	100%
Diferencia Padre - Hija	61,1%	44,7%	13,1%	2,7%	0,6%	
Movilidad Estructural						61,1%
Movilidad Circulatoria						38,9%
Jornalero o peón						
Origen social - Educacion del Padre	92%	6%	0%	2%	0%	100%
Destino social - Educación del Hija	50%	37%	7%	0%	6%	100%
Diferencia Padre - Hija	41,4%	30,4%	6,5%	1,8%	6,3%	
Movilidad Estructural						43,2%
Movilidad Circulatoria						56,8%

Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En 2017 los trabajadores del sector agrícola mantienen la tendencia del 2003, los padres con nivel de estudios de básica primaria participan con un alto porcentaje en el rango de 74,6 al 92 %, y sus hijos reducen esa proporción hasta el rango del 25,1 al 50 %. El otro avance es el nivel de

secundaria, los hijos llegan al rango del 37 al 57 %. En estudios universitarios, los hijos hombres del estrato agricultor calificado aumenta hasta el 12,3 %, en el mismo estrato las hijas mujeres solo logran llegar a un 4,3 %. Así pues, se aprecia la influencia de la cultura rural en los roles y oportunidades que favorecen a los hombres para acceder al nivel universitario.

Cuadro 4.9

Movilidad intergeneracional de los estratos empleado doméstico y trabajador sin remuneración, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2003

	Básica primaria	Secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria	Posgrado	Total
Jefes Hombres ECV 2003						
Estrato empleado doméstico						
Origen social - Educacion del Padre	69,2%	30,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	30,8%	69,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Diferencia Padre - Hijo	38,4%	38,4%	0,0%	0,0%	0,0%	
Movilidad Estructural						38,4%
Movilidad Circulatoria						61,6%
Estrato trabajador sin remuneración						
Origen social - Educacion del Padre	58%	35%	0%	7%	0%	100%
Destino social - Educación del Hijo	12%	40%	2%	43%	2%	100%
Diferencia Padre - Hijo	45,4%	5,2%	1,9%	36,1%	2,2%	
Movilidad Estructural						45,4%
Movilidad Circulatoria						54,6%
Jefes Mujeres ECV 2003						
Estrato empleado doméstico						
Origen social - Educacion del Padre	94,2%	4,5%	0,0%	1,3%	0,0%	100%
Destino social - Educación de la Hija	35,8%	59,9%	4,3%	0,0%	0,0%	100%
Diferencia Padre - Hija	58,4%	55,5%	4,3%	1,3%	0,0%	
Movilidad Estructural						59,8%
Movilidad Circulatoria						40,2%
Estrato trabajador sin remuneración						
Origen social - Educacion del Padre	90%	3%	0%	7%	0%	100%
Destino social - Educación de la Hija	55%	25%	12%	7%	0%	100%
Diferencia Padre - Hija	34,6%	22,3%	12,2%	0,1%	0,0%	
Movilidad Estructural						34,6%
Movilidad Circulatoria						65,4%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

Los estratos más bajos de la clase trabajadora están compuestos por los trabajadores domésticos y trabajadores sin remuneración. La importancia de este grupo, el de los estratos más bajos, se da por dos razones: el considerable número de empleadas domésticas en la ciudad de Bogotá y porque representa una ocupación referente para las mujeres. Igualmente, se debe anotar que hay un mayor número de mujeres en el estrato de trabajador sin remuneración.

En 2003, del 69 al 94 % de los padres de empleados domésticos, considerando hombres y mujeres, alcanzaron como última titulación la primaria, por su parte, en el mismo nivel educativo sus hijos tuvieron un rango del 30 al 35,8 %. Respecto al nivel de secundaria hay un avance significativo: en las mujeres, parte de 4,5 % como antecedente generacional y llega al 59,9 %; en los hombres, parte de 30,8 y llega al 69,2 %. Otra prueba más de la desigualdad educativa es que no hay mujeres del servicio doméstico con estudios de nivel universitario.

Cuadro 4.10

Movilidad intergeneracional de los estratos empleado doméstico y trabajador sin remuneración, origen social del nivel educativo del padre (del jefe del hogar) y el destino del logro educativo del hijo(a) (jefe del hogar) por género en Bogotá. 2017

	Básica primaria	Secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria	Posgrado	Total
Jefes Hombres EMB 2017						
Empleado doméstico						
Origen social - Educacion del Padre	77,6%	9,7%	6,1%	6,6%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hija	14,0%	43,8%	29,7%	8,7%	3,9%	100%
Diferencia Padre - Hijo	63,6%	34,1%	23,6%	2,0%	3,9%	
Movilidad Estructural						63,6%
Movilidad Circulatoria						36,4%
Trabajador sin remuneración						
Origen social - Educacion del Padre	75%	21%	0%	5%	0%	100%
Destino social - Educación del Hija	0%	73%	15%	9%	3%	100%
Diferencia Padre - Hijo	74,7%	52,7%	15,4%	3,8%	2,8%	
Movilidad Estructural						74,7%
Movilidad Circulatoria						25,3%
Jefes Mujeres EMB 2017						
Empleado doméstico						
Origen social - Educacion del Padre	84,6%	12,4%	1,4%	1,5%	0,0%	100%
Destino social - Educación del Hija	26,4%	63,2%	8,4%	1,2%	0,8%	100%
Diferencia Padre - Hija	58,3%	50,8%	7,0%	0,3%	0,8%	
Movilidad Estructural						58,6%
Movilidad Circulatoria						41,4%
Trabajador sin remuneración						
Origen social - Educacion del Padre	77%	13%	5%	5%	0%	100%
Destino social - Educación del Hija	4%	40%	6%	46%	3%	100%
Diferencia Padre - Hija	72,6%	26,9%	1,5%	41,0%	3,2%	
Movilidad Estructural						72,6%
Movilidad Circulatoria						27,4%

Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En 2017 los estratos de las empleadas domésticas tienen la misma tendencia, los padres con nivel de primaria constituyen un rango del 77,6 al 84,6 %, mientras que sus hijos en ese nivel educativo van del 4 al 26,4 %. Llama la atención el importante avance que logran las hijas mujeres

que están como trabajadoras sin remuneración, quienes obtienen una titulación universitaria en el 46 % de los casos.

A través de los cuadros comparativos del origen educativo de la generación de los padres y la de los hijos se observaron variaciones en la distribución y participación de los estratos y niveles. Sin embargo, es pertinente profundizar en variaciones más relevantes que muestren la magnitud del cambio en la estructura socio ocupacional y la desigualdad en el nivel educativo de los ocupados de Bogotá.

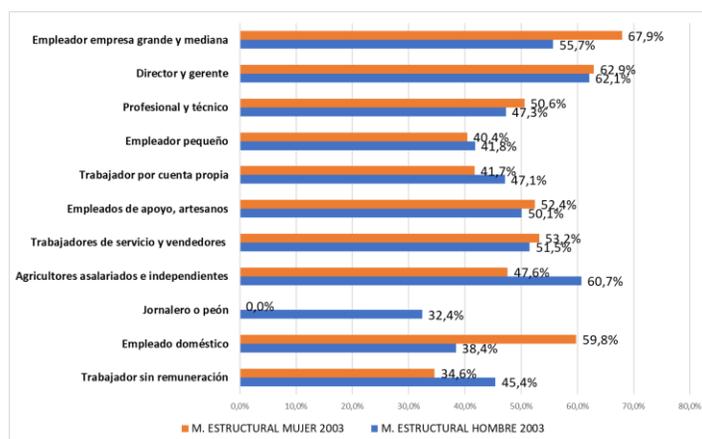
4.2. ¿Cuánto es la magnitud del cambio educativo intergeneracional por clase y género?

En esta parte se recogerá lo descrito en la sección anterior, sintetizando a través del indicador de movilidad estructural y circulatoria desde un análisis de clase y género comparativo entre estratos. La movilidad estructural es la que resulta de la diferencia entre el origen social del padre (Origen) y la situación del hijo (Destino). Como se vio, las estimaciones para cada estrato están presentados en los anteriores cuadros en color amarillo.

La movilidad estructural es la movilidad mínima necesaria para dar cuenta de las diferencias entre los marginales de origen y los de destino. Es igual que el índice de disimilitud de Duncan y es el porcentaje de individuos que habría que cambiar para igualar las distribuciones. Se obtiene dividiendo por dos el total de las diferencias absolutas entre las dos distribuciones (Fachelli y López-Roldán, 2013).

Gráfico 4.1

Movilidad estructural en la matriz de transición por clase y género, Bogotá 2003



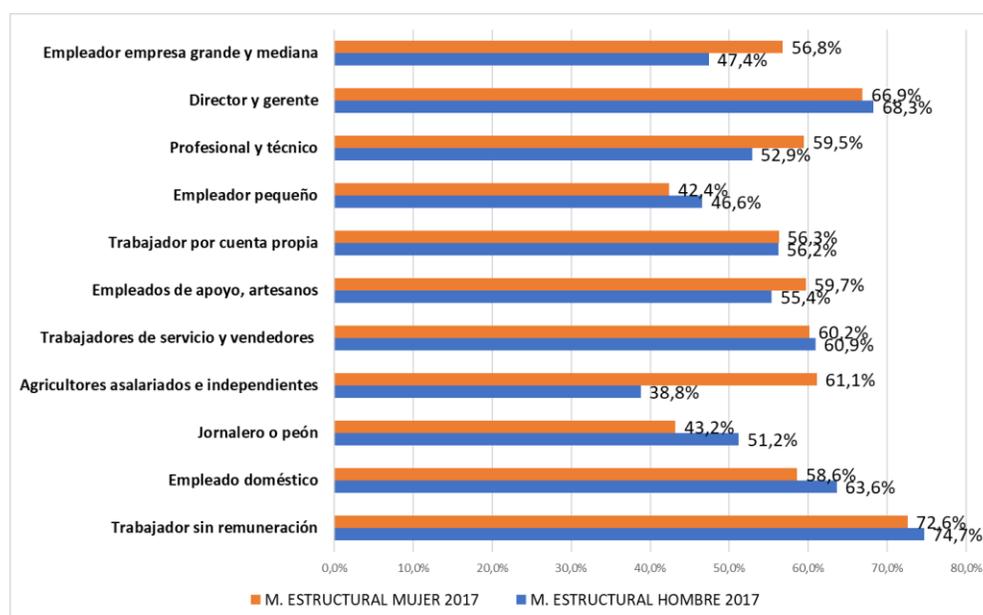
Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

El anterior gráfico muestra que hay una tendencia en favor de las mujeres respecto a la movilidad estructural. Específicamente, en seis de los once estratos, las mujeres superan a los hombres. En ese sentido, se destaca que las mujeres patronas logran una movilidad del 67,9 %, frente al 55,7 % de los hombres patronos. Otro ejemplo: en el estrato de los directores y gerentes, las mujeres superan moderadamente a los hombres con 62,9 % contra 62,1 %.

En la clase intermedia existe la misma tendencia, las mujeres profesionales y técnicas se ubican en 50,6 % en cuanto a la movilidad estructural y los hombres en 47,3 %. Por su parte, en la clase de trabajadores se resalta que las empleadas de apoyo administrativo, artesanas y operadoras tuvieron una movilidad del 52,4 %, frente al 50,1 % de los hombres. Lo mismo se da en el estrato de los trabajadores de servicios personales, del comercio y vendedores: las mujeres se ubican en 53,2 % y lo hombres en 51,5 %. Finalmente, en los estratos más bajos de la clase trabajadora, las mujeres empleadas domésticas se sitúan en el 59,8 % de movilidad educativa, en contraste, los hombres llegan solo al 38,4 %. Como se verá a continuación, en la estratificación de 2017, las mujeres consolidan su ventaja educativa frente a su situación del 2003. El resto de la proporción o porcentaje complementario es lo que se denomina movilidad circulatoria.

Gráfico 4.2

Movilidad estructural en la matriz de transición por clase y género, Bogotá 2017



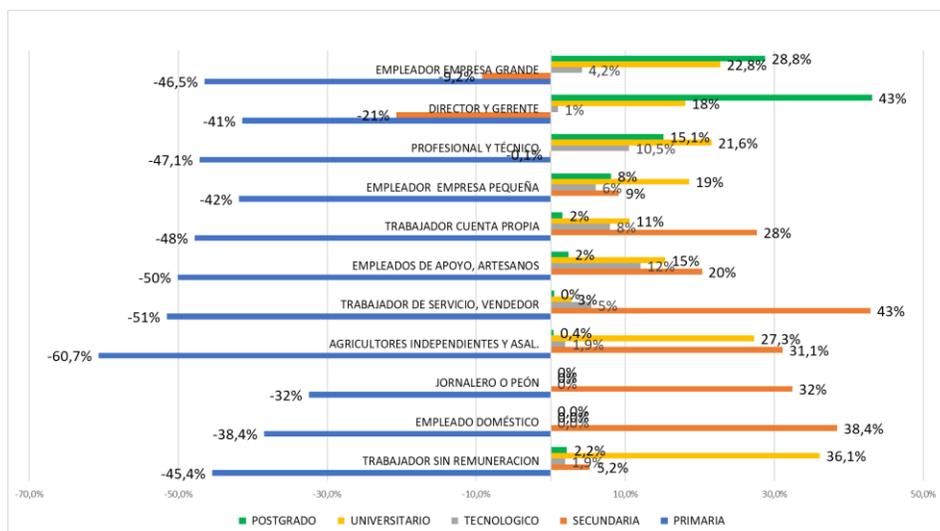
Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

Para el año 2017 se muestra que las mujeres ocupadas destacan y superan a los hombres en la magnitud de la movilidad educativa intergeneracional. En los estratos de patrón de empresa grande las mujeres tuvieron una movilidad del 56,8 % frente al 47,45 % de los hombres. Asimismo, en el estrato de profesionales y técnicos las mujeres están por encima de los hombres por 6,6 puntos porcentuales. Un tercer ejemplo es el estrato de empleados de apoyo administrativo, artesano y operadores, en este caso las mujeres llegaron al 59,7 % de movilidad, mientras que los hombres alcanzaron el 55,45 %. Se debe anotar que en dos estratos están aparejados: en el de servicios personales, del comercio y vendedores, donde solo hay una diferencia de 0,7 puntos porcentuales, y en el de directores y gerentes, donde los hombres se situaron en el 68,3 % y las mujeres en el 66,9 %.

La movilidad estructural se puede visualizar a través de un nuevo indicador, que se propone como balance de pérdidas y ganancias educativas. De lo que se trata es de restar la diferencia entre el origen educativo del padre y de los hijos, evitando dejar en los datos en su valor absoluto, lo que implica que, en el indicador de movilidad estructural, la pérdida o reducción del nivel educativo del hijo en comparación con el del padre estará en signo negativo y las ganancias de los hijos en el nivel educativo aparecerán en valores positivos. Así pues, en los siguientes gráficos se puede observar mejor el balance educativo intergeneracional.

Gráfico 4.3

Balance intergeneracional por clase y género: hombres, Bogotá 2003

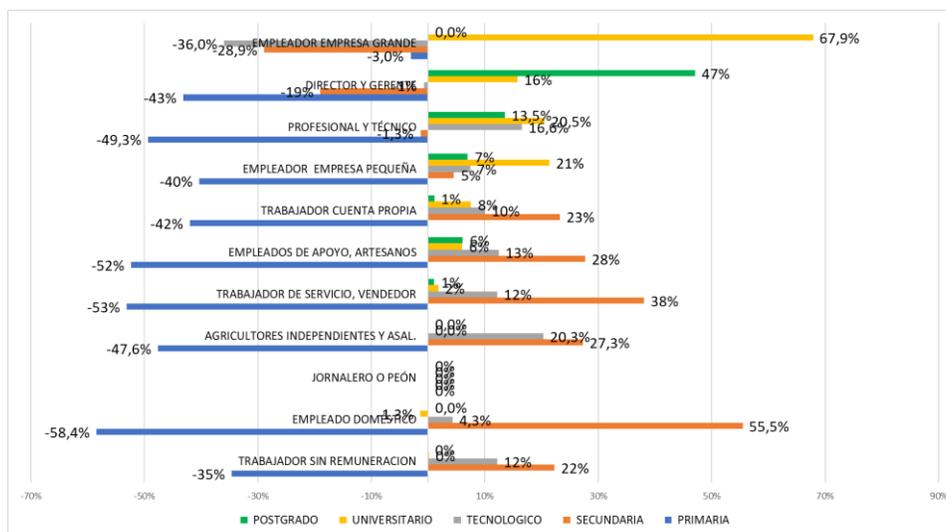


Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

En los hombres se aprecia que para el año 2003 las pérdidas en todos los estratos se dan en la reducción de la proporción del nivel educativo entre padres e hijos. Sobresale el estrato de los agricultores de su propia finca y agricultores asalariados, quienes reducen en 60,7 %. En contraste, el que menos reduce es el de jornaleros o peones con una alta posibilidad de que sus hijos se queden en ese nivel educativo. Otros asuntos para detallar son: primero, las ganancias —que son proporcionales a las pérdidas— las tienen los estratos de la clase de servicios o superior, por ejemplo, en posgrado los patrones de empresas grandes alcanzan el 28,8 % y los directores y gerentes el 43 %; a ellos le sigue la clase intermedia, con los estratos profesionales con un incremento en postgrado del 15,1 %. Segundo, la clase trabajadora, específicamente el estrato de empleados domésticos, jornaleros y vendedores, tiene la mayor ganancia en el nivel de secundaria o bachillerato.

Gráfico 4.4

Balance intergeneracional por clase y género: mujeres Bogotá 2003

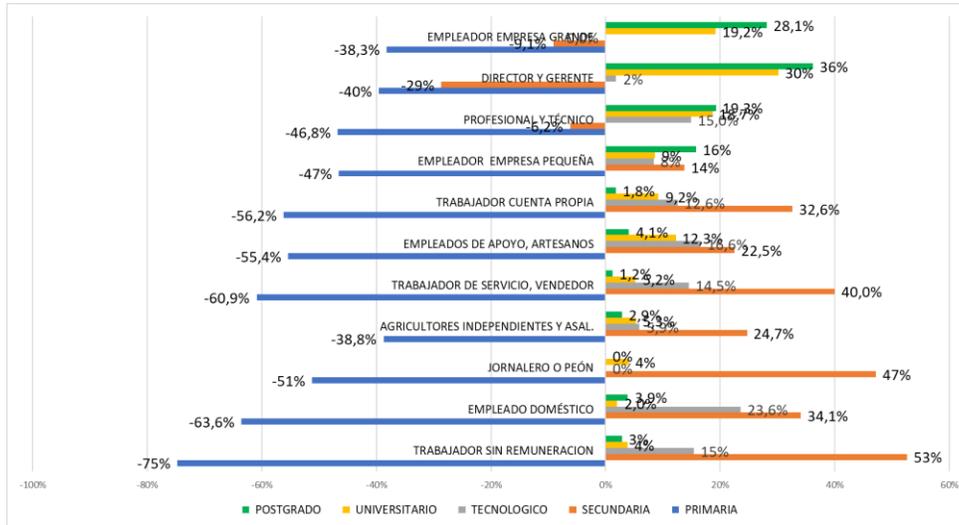


Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

En relación con las mujeres, en 2003, se mantienen las pérdidas educativas en el nivel de primaria respecto a los padres, pues ellas tienen una mayor participación en el nivel universitario. Se deben recalcar las tres ganancias más altas en participación de mujeres: las patronas de empresas grandes tienen una ganancia de participación del 67,9 % en nivel universitario, en las empleadas domésticas es del 55,5 % en secundaria y en las directoras y gerentes alcanza el 47 % en posgrado.

Gráfico 4.5

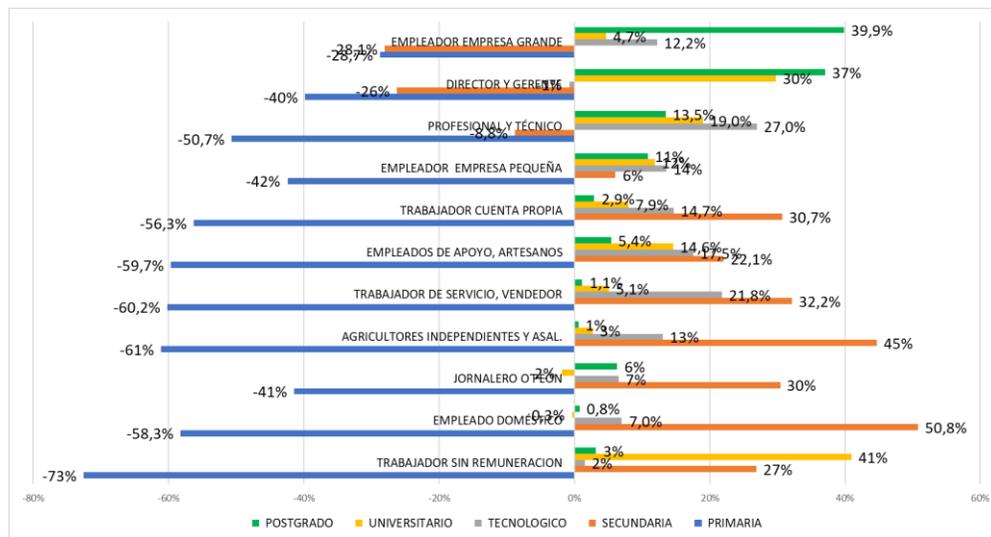
Balance intergeneracional por clase y género: hombres, Bogotá 2017



Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

Gráfico 4.6

Balance intergeneracional por clase y género: mujeres Bogotá 2017



Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En 2017, el balance para los hombres las reducciones con respecto a la educación de los padres son proporcionalmente a las ganancias educativas de los hijos, la diferencia está en que los estratos de la clase trabajadora con referencia a sus padres se dan equivalentemente en el nivel de

secundaria, desde 53% de los trabajadores sin remuneración de 53%, los jornaleros con 47%, y los del estrato de trabajadores de servicios personales y vendedores con aumento de 40%. Por otra parte, en el nivel de posgrado se dan las siguientes ganancias: en la clase superior, 36 % para el estrato de gerentes y 28,1 % para empleadores de grandes empresas; en la clase intermedia, 19,3 % para profesionales y técnicos y 16 % para empleadores pequeños.

Para las mujeres, en 2017, el balance de pérdidas y ganancias educativas es más alto que en 2003, lo que consolida un progreso educativo a través de los años y las generaciones. Sobresale las patronas de empresas grandes, con un avance de 39,9 % en posgrado, incluso superando al de los hombres que tuvieron un 28,1%. Le siguen las ganancias de las directoras o gerentes, con un porcentaje del 37 % en postgrado, que aventaja en un punto porcentual a lo obtenido por los hombres. Las profesionales y técnicas muestran un menor avance en el nivel universitario en comparación a los hombres, la cifra llega al 13,5 %. Por otro lado, en las mujeres de la clase trabajadora la mayor ganancia educativa la tienen en el estrato de las empleadas domésticas, quienes elevaron su participación en el nivel de secundaria al 50,8 %; a ellas le siguen las trabajadoras agrícolas con 45 %, las trabajadoras del comercio y vendedores con 32,2 % y las jornaleras con 30 %.

Con los gráficos presentados se mostró la magnitud del cambio educativo intergeneracional. Y desde el análisis comparativo, ya se puede vislumbrar el desempeño y logro educativo de las clases superiores e intermedias en acceder a estudios y títulos universitarios y de posgrado. Sin embargo, esto se requiere mirar en detalle. Entonces, es importante reflexionar sobre cómo se da la movilidad educativa para cada estrato en cada nivel educativo de los padres y cómo se distribuyen los hijos por nivel educativo.

4.3. ¿Qué características tiene la movilidad educativa intergeneracional de Bogotá por cada estrato de la clase social y género?

En la anterior parte se analizó comparativamente la información agregada de dos generaciones, a través de la participación del padre del jefe del hogar frente a la generación de los hijos. En esta parte vamos a desagregar la información de las matrices de transición, que muestran la relación entre la generación del padre del jefe del hogar con el hijo (hombre o mujer) que es el jefe hogar y puede haber alcanzado distintos niveles educativos (básica primaria, básica secundaria, técnico y tecnológico, universitaria y postgrado). Específicamente, la matriz “outflow” permite ver en detalle la distribución del nivel educativo que han logrado los hijos (hombre y mujer) según el origen social del padre. Esto permite aproximarse al grado de influencia del nivel educativo de la familia, representado en el padre, sobre el logro educativo de los hijos. Adicionalmente, las matrices

“outflow” permiten una perspectiva de análisis de la movilidad social en la relación de clase y género para Bogotá en los años 2003 y 2017.

Cuadro 4.11

Distribución del nivel educativo del hijo (jefe del hogar) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos empleador empresa grande y director y gerente por género. Bogotá 2003

		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
Jefes Hombres ECV 2003	Origen - Educación del padre (del jefe)	Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	Total
Estrato patrón o empleador	Básica primaria	0,0%	18,8%	1,8%	54,5%	24,9%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	32,3%	5,2%	23,1%	39,3%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato directores y gerentes	Básica primaria	0,0%	12,4%	10,0%	42,1%	35,5%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	5,2%	5,7%	42,0%	47,1%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	6,0%	2,8%	59,2%	32,0%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	1,9%	5,9%	37,6%	54,6%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
Jefes Mujeres ECV 2003	Origen - Educación del padre (del jefe)	Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	Total
Estrato patrón o empleador	Básica primaria	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
	Básica secundaria y media	50,4%	0,0%	0,0%	49,6%	0,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato directores y gerentes	Básica primaria	0,5%	10,4%	2,6%	45,5%	41,0%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	2,2%	6,3%	41,4%	50,1%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	2,6%	42,2%	55,2%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	3,5%	4,2%	39,7%	52,6%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

Se aprecia en la matriz de transición “outflow” de 2003 (Cuadro 4.11) que el origen del padre de los empleadores con nivel de básica primaria permite que sus hijos alcancen el nivel universitario en el 54,5 % de las ocasiones y se titulen con estudios posgraduales en el 24,9 % de las veces. En el mismo sentido, los hijos de los padres con secundaria y media, alcanzan en 23,1 % el nivel universitario y en 39,3 % el nivel posgradual. Solamente el 32,3 % se quedan en el mismo nivel de los padres que habían realizado secundaria.

Tomando como punto de partida el origen educativo del estrato de los directores y gerentes se deduce lo siguiente: cuando los padres tienen básica primaria, un 42,1 % de los hijos alcanza la

universidad y un 35,5 % el postgrado. Los descendientes de los padres con secundaria y bachillerato logran en el 47 % de los casos la titulación posgradual y el 42 % llegan a nivel universitario. De los que vienen de padre tecnólogo, el 59,2 % termina en nivel universitario. Ahora bien, cuando los padres tienen título universitario sus hijos consiguen el nivel educativo más alto en el 54,6 % de las ocasiones.

Desde el análisis de clase y género en 2003, se revela una tendencia en los estratos de las empleadoras y directoras y gerentes. El 49,6 % de las empleadoras llega al nivel universitario cuando sus padres tienen titulación de secundaria. Un logro sustancial de las directoras y gerentes, que siendo hijas de padres con nivel de primaria, logran en el 45,5 % de los casos llegar a graduación universitaria y en el 41 % a posgradual. Por otro lado, las hijas de padres con nivel de secundaria consiguen el nivel de posgrado el 50,1 % de las veces y el universitario en 41,4 %. Otro asunto a resaltar es que el 55,2 % de las mujeres con padres tecnólogos llegan al máximo nivel educativo. De hecho, si el padre tiene título universitario, la cifra es parecida, pues el 52,6 % de las mujeres alcanza el posgrado.

Cuadro 4.12

Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de empleador de empresa grande y director y gerente por género. Bogotá 2017

Jefes Hombres ECV 2017		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					Total
		Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	
Estrato patrón o empleador	Básica primaria	10,7%	28,0%	11,2%	27,7%	22,4%	100%
	Básica secundaria y media	2,0%	23,6%	3,3%	51,7%	19,4%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato directores y gerentes	Básica primaria	0,5%	4,8%	8,6%	55,0%	31,2%	100%
	Básica secundaria y media	0,2%	2,8%	8,9%	55,1%	33,1%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	7,9%	50,9%	41,3%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,6%	1,7%	49,8%	47,9%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
Jefes Mujeres ECV 2017	Origen - Educación del padre (del jefe)	Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	Total
Estrato patrón o empleador	Básica primaria	9,2%	4,1%	33,5%	19,8%	33,4%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	21,3%	0,0%	37,0%	41,8%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato directores y gerentes	Básica primaria	0,0%	1,4%	8,3%	58,8%	31,6%	100%
	Básica secundaria y media	0,1%	2,4%	4,5%	59,0%	34,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,6%	0,9%	9,5%	40,5%	48,5%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	1,9%	51,8%	46,3%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En la comparación entre 2003 y 2017 se manifiesta la misma tendencia progresiva, aunque con una moderada reducción en las proporciones. Los padres con primaria lograron que el 22,4 % de sus hijos empleadores llegaran al nivel de posgrado. En el mismo sentido, los padres con secundaria consiguieron que el 19,4 % de sus hijos llegaran a posgrado.

En 2017, partiendo del antecedente de padres con primaria, 33,4 % de las mujeres empleadoras llegan al nivel de posgrado, cifra que supera a los hombres. Lo mismo ocurre en las hijas de padres con secundaria, el 41,8% de ellas se sitúa en el nivel de posgrado, mientras que los hombres llegan solo al 19,4 %. En esa línea, las gerentes con nivel educativo posgradual pueden caracterizarse así: el 31,6 % tiene padres con primaria; el 34 % con secundaria; el 48,5 % con tecnólogo; y el 46,3 % tiene padres universitarios. Lo anterior muestra la superioridad del logro educativo de las mujeres frente a los hombres en todos los niveles del estrato directores y gerentes.

Cuadro 4.13

Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de profesional y técnico y empleador pequeño por género. Bogotá 2003.

		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
Jefes Hombres ECV 2003	Origen - Educación del padre (del jefe)	Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	Total
Estrato profesionales y técnicos	Básica primaria	7,8%	41,1%	13,3%	28,7%	9,1%	100%
	Básica secundaria y media	2,1%	17,1%	14,8%	46,6%	19,4%	100%
	Técnico , Tecnológico	4,2%	9,5%	34,3%	34,2%	17,9%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	7,1%	11,5%	55,2%	26,2%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato patrono o empleador medio	Básica primaria	24,9%	43,3%	6,4%	22,6%	2,8%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	35,9%	13,5%	40,7%	9,8%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	13,3%	66,1%	20,6%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	9,3%	3,7%	65,3%	21,8%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
Jefes Mujeres ECV 2003	Origen - Educación del padre (del jefe)	Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	Total
Estrato profesionales y técnicos	Básica primaria	1,9%	35,3%	20,6%	37,2%	5,0%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	19,9%	22,8%	42,2%	15,1%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	8,9%	48,3%	27,5%	15,3%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,1%	7,2%	16,0%	42,3%	34,3%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato patrono o empleador medio	Básica primaria	14,4%	53,0%	15,0%	17,7%	0,0%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	17,8%	5,2%	62,9%	14,1%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	72,5%	13,9%	13,6%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	7,9%	5,9%	74,3%	11,9%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

La matriz de transición “outflow” para los estratos de clase intermedia muestra la distribución del nivel educativo del hijo (jefe hombre o mujer) según origen social del padre. Los datos confirman que los antecedentes del padre son un determinante para los logros educativos de sus hijos en el nivel universitario y de postgrado. Un dato importante es que en 2003, los hijos de los padres del estrato de profesionales y técnicos lograron llegar a postgrado en una proporción del 26,2 %, siendo superados por las mujeres, quienes con padres universitarios llegaron en una proporción del 34,3 % al mencionado nivel educativo. Los hijos que persistieron en el mismo nivel de los padres fue mayor en los hombres, con 55,2 %, mientras las mujeres lo hicieron en un 42,3 % de los casos. En los estratos de empleadores pequeños se destaca que el nivel de posgrado se alcanzó el 21,8 % en los hombres y 11,9 % en las mujeres.

Cuadro 4.14

Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de profesional y técnico y empleador pequeño por género. Bogotá 2017

		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
Jefes Hombres ECV 2017	Origen - Educación del padre (del jefe)	Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	Total
Estrato profesionales y técnicos	Básica primaria	3,3%	34,2%	23,7%	29,1%	9,7%	100%
	Básica secundaria y media	0,6%	20,4%	21,4%	37,7%	19,8%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	5,0%	24,7%	51,3%	19,0%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	4,1%	5,5%	44,2%	46,2%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato patrono o empleador medio	Básica primaria	15,2%	50,9%	9,5%	18,9%	5,5%	100%
	Básica secundaria y media	0,7%	29,3%	17,4%	31,9%	20,7%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	12,0%	36,9%	35,0%	16,2%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	4,7%	7,1%	49,4%	38,9%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Jefes Mujeres ECV 2017	Origen - Educación del padre (del jefe)	Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					Total
		Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	
Estrato profesionales y técnicos	Básica primaria	1,1%	32,1%	34,8%	25,4%	6,7%	100%
	Básica secundaria y media	0,4%	13,2%	35,2%	37,6%	13,6%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	5,7%	36,3%	38,9%	19,1%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	2,2%	11,5%	50,2%	36,1%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato patrono o empleador medio	Básica primaria	15,9%	45,8%	17,1%	17,5%	3,7%	100%
	Básica secundaria y media	0,3%	29,3%	23,2%	39,0%	8,2%	100%
	Técnico , Tecnológico	7,6%	11,0%	17,7%	52,9%	10,9%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,4%	13,8%	52,7%	33,0%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En 2017 se mantienen los progresos en la movilidad educativa. En el estrato de los profesionales y técnicos, los hijos de padres con nivel universitario repiten dicha escolaridad en el 44,2 % de los casos, por su parte, las hijas llegan al 50,2%. En las mismas proporciones, en el estrato de la pequeña burguesía, los hijos persisten en el nivel universitario con 49,4 % y las hijas con el 52,7 %. Por el contrario, en el estrato de profesionales y técnicos la tendencia se invierte en favor de los hombres, quienes en un 46,2 % logran el posgrado, mientras que el 36,1 % de las mujeres llega a ese mismo nivel. En el estrato de pequeña burguesía, el 38,9 % de los hombres llegan a posgrado, frente al 33 % de las mujeres. Es de notar que ningunos de los padres tenía títulos de postrado en la clase intermedia.

En síntesis, el origen social y educativo de los padres potencia a que los hijos alcancen logros educativos elevados. Si los padres tienen nivel universitario, los hijos e hijas lograrán igualarlos y superarlos. En ese orden de ideas, es más difícil para los hijos de padres con menor escolaridad escalar hasta los niveles universitario y posgradual.

Cuadro 4.15

Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de trabajador de cuenta propia, trabajador de apoyo administrativo y trabajador de comercio y vendedores por género. Bogotá 2003

		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
Jefes Hombres ECV 2003	Origen - Educación del padre (del jefe)	Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	Total
Estrato trabajador independiente o por cuenta propia	Básica primaria	34,2%	48,7%	7,4%	9,2%	0,5%	100%
	Básica secundaria y media	5,3%	52,2%	14,0%	26,1%	2,4%	100%
	Técnico , Tecnológico	1,1%	37,9%	31,1%	18,9%	11,1%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	2,9%	15,7%	18,8%	53,2%	9,5%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato trabajadores de apoyo, artesanos y operadores	Básica primaria	24,1%	47,3%	14,5%	13,1%	1,0%	100%
	Básica secundaria y media	1,8%	47,3%	14,6%	35,5%	0,8%	100%
	Técnico , Tecnológico	1,4%	16,4%	15,7%	60,2%	6,3%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	18,7%	10,1%	51,9%	19,3%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato trabajadores de servicios y vendedores	Básica primaria	29,3%	61,0%	5,8%	3,4%	0,5%	100%
	Básica secundaria y media	6,4%	74,6%	8,9%	10,1%	0,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	13,9%	55,9%	20,5%	7,0%	2,7%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	5,1%	28,7%	10,1%	55,8%	0,3%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
Jefes Mujeres ECV 2003	Origen - Educación del padre (del jefe)	Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	Total
Estrato trabajador independiente o por cuenta propia	Básica primaria	34,7%	48,4%	10,1%	6,2%	0,6%	100%
	Básica secundaria y media	14,1%	45,5%	21,3%	19,1%	0,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	40,6%	15,7%	43,7%	0,0%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	31,7%	11,5%	44,7%	12,1%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato trabajadores de apoyo, artesanos y operadores	Básica primaria	18,4%	53,5%	17,1%	11,0%	0,1%	100%
	Básica secundaria y media	5,7%	51,1%	16,2%	25,6%	1,4%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	4,6%	56,2%	39,1%	0,0%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	6,5%	3,4%	47,3%	42,8%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato trabajadores de servicios y vendedores	Básica primaria	30,7%	57,1%	6,7%	4,2%	1,2%	100%
	Básica secundaria y media	8,6%	56,3%	33,3%	1,8%	0,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	25,9%	74,1%	0,0%	0,0%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	26,3%	68,5%	0,0%	5,2%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

La matriz de transición “outflow” para los estratos de la clase trabajadora muestra la distribución del nivel educativo de hijos (jefe hombre o mujer) según origen social del padre. Los datos de 2003 expresan que los estratos integrados por los trabajadores independientes, de apoyo o de servicios tienen la mayor participación porcentual en el nivel de bachillerato. En todos los estratos se evidencia este avance educativo en el rango del 15,7 al 74,6%. A nivel universitario hay un avance intergeneracional significativo.

Cuadro 4.16

Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de trabajador de cuenta propia, trabajador de apoyo administrativo y trabajador de comercio y vendedores por género. Bogotá 2017

Jefes Hombres ECV 2017	Origen - Educación del padre (del jefe)	Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					Total
		Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	
Estrato trabajador independiente o por cuenta propia	Básica primaria	24,3%	55,1%	11,9%	8,0%	0,8%	100%
	Básica secundaria y media	4,5%	52,8%	18,6%	21,2%	2,9%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	20,2%	42,6%	34,2%	3,0%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	1,8%	13,6%	18,0%	51,7%	14,8%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato trabajadores de apoyo, artesanos y operadores	Básica primaria	14,1%	54,6%	18,0%	11,8%	1,6%	100%
	Básica secundaria y media	2,2%	43,6%	25,0%	24,7%	4,5%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	13,2%	38,6%	38,4%	9,8%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	9,5%	10,0%	56,4%	24,1%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato trabajadores de servicios y vendedores	Básica primaria	16,5%	65,0%	12,5%	5,5%	0,6%	100%
	Básica secundaria y media	2,5%	59,8%	24,0%	11,9%	1,8%	100%
	Técnico , Tecnológico	2,5%	23,8%	51,9%	20,2%	1,6%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	1,6%	18,1%	27,8%	40,8%	11,7%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Jefes Mujeres ECV 2017	Origen - Educación del padre (del jefe)	Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					Total
		Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	
Estrato trabajador independiente o por cuenta propia	Básica primaria	22,9%	53,4%	15,1%	7,6%	1,0%	100%
	Básica secundaria y media	4,9%	49,4%	21,9%	19,1%	4,8%	100%
	Técnico , Tecnológico	2,3%	14,5%	38,4%	33,6%	11,3%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	2,9%	11,1%	19,8%	50,1%	16,1%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato trabajadores de apoyo, artesanos y operadores	Básica primaria	7,1%	57,0%	20,4%	13,9%	1,6%	100%
	Básica secundaria y media	0,8%	36,7%	25,1%	31,0%	6,4%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	14,7%	25,6%	45,0%	14,7%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	4,2%	8,2%	58,3%	29,4%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato trabajadores de servicios y vendedores	Básica primaria	18,1%	54,1%	22,3%	5,0%	0,5%	100%
	Básica secundaria y media	4,0%	50,3%	31,6%	12,4%	1,7%	100%
	Técnico , Tecnológico	1,4%	21,1%	52,9%	22,6%	2,0%	100%
	Universitaria (Completa o incompleta)	1,2%	20,7%	19,6%	47,1%	11,3%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

Cuando se analiza la matriz de transición de las hijas, tanto para el 2003 como para el 2017, se aprecia un logro sobresaliente y frecuente que tienen las mujeres de esta clase intermedia, aventajando a los logros educativos de los hombres. Por ejemplo, en el 2003, en el estrato de trabajadoras de apoyo administrativo, artesanas u operarias, el 42,8 % de mujeres con padres universitarios tiene estudios posgraduales, mientras que en el mismo índice los hombres solo llegan

al 19,3 %, es decir, hay una diferencia superior a 20 puntos porcentuales. En el 2017, con los mismos criterios de análisis, la tendencia se mantiene: 29,1 % de las mujeres se sitúa en el nivel posgradual y los hombres llegan al 24,1 %. En ese sentido, en el 2003, en el estrato de trabajador independiente y con padres de nivel universitario, 11,1 % de los hombres llega al nivel de posgrado, en contraste, las mujeres tienen un porcentaje del 12,1 %. Cuatro años después, teniendo en cuenta las mismas variables, 16,1 % de las mujeres alcanza el máximo nivel educativo, mientras que los hombres llegan al 14,8 %.

Por su parte, las hijas de la clase social intermedia lograron un buen desempeño en su movilidad educativa intergeneracional. Esto llama la atención, pues los padres hacen parte de una generación que no tiene estudios de postgrado, aspecto reflejado en los datos de 2003 y 2017.

Cuadro 4.17

Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de agricultor y jornalero por género. Bogotá 2003

Jefes Hombres ECV 2003		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
		Origen - Educación del padre (del jefe)	Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)
Estrato de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios	Básica primaria	26,6%	40,0%	0,0%	33,4%	0,0%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	75,6%	24,4%	0,0%	0,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato jornalero y peón	Básica primaria	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Básica secundaria y media	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Jefes Mujeres ECV 2003		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
		Origen - Educación del padre (del jefe)	Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)
Estrato de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios,	Básica primaria	29,8%	61,2%	9,0%	0,0%	0,0%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato jornalero y peón	Básica primaria	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Básica secundaria y media	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

En el estrato de los agricultores se puede apreciar que los movimientos se dan principalmente en los padres que tuvieron nivel educativo de primaria, sus hijos mantuvieron el mismo nivel educativo en 26,6 % en los hombres y 29,8% en las mujeres. En el mismo estrato, el 40 % de los hijos se graduaron de secundaria y 61,2% de las hijas, y tan solo 33,4% de los hombres llegan al nivel de títulos universitarios y 9 % de las mujeres a nivel tecnológico. Claramente las oportunidades de estudios universitarios están dadas para los hombres.

Cuadro 4.18

Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de agricultor y jornalero por género. Bogotá 2017

Jefes Hombres ECV 2017		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
		Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	Total
Estrato de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios,	Básica primaria	48,0%	36,5%	10,2%	5,3%	0,0%	100%
	Básica secundaria y media	0,4%	79,0%	5,3%	8,8%	6,6%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato jornalero y peón	Básica primaria	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Básica secundaria y media	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Jefes Mujeres ECV 2017		Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
		Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	Total
Estrato de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios,	Básica primaria	29,2%	52,6%	15,2%	2,4%	0,7%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	94,4%	0,0%	5,6%	0,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato jornalero y peón	Básica primaria	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Básica secundaria y media	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En el año 2017, se mantiene el panorama educativo del estrato de trabajadores agrícolas. Por ejemplo, el 48 % de hombres y el 29,2 % de mujeres con padres graduados de primaria repiten ese nivel educativo; el 36,5 % los hijos y el 52,6% las hijas ascienden a secundaria; 10,2 % de los hombres y 15,2 % las mujeres a nivel tecnológico; en el nivel más alto educativo 5,3 % lo alcanzan los hijos y

2,4 % las mujeres; y en postgrado solamente llegan las mujeres con 1 %. Cuando se trata de los padres con nivel de secundaria, se evidencian mejoras moderadas.

Otros datos por resaltar son: En hombres, casi el 1 % de los hijos se quedan con el nivel de primaria; 79 % repiten el nivel de secundaria de los padres, en esta misma franja el porcentaje de las mujeres llega al 94,4 %; 5,3 % de hombres llega al nivel tecnológico y el 8,8 % al universitario. En contraste, solo el 5,6 % de mujeres llega al pregrado universitario. Al posgrado logra llegar el 6,6 % de los hombres y ninguna mujer. En general, se puede decir que los ocupados del estrato de agricultores de Bogotá que persisten con su actividad reflejan las condiciones sociales de las zonas rurales que rodean la capital. Los padres tienen predominantemente una escolaridad de primaria y secundaria, que limita las oportunidades a sus hijos. Además, la dotación educativa en zonas rurales es escasa. También es un hallazgo de la investigación la falta de información sobre los jornaleros y peones, esto ocurre por la poca representatividad que tienen las zonas rurales de Bogotá en las encuestas. En consecuencia, es necesario ampliar la muestra de las encuestas multipropósito de Bogotá.

Cuadro 4.19

Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos de empleado doméstico y trabajador sin remuneración por género. Bogotá 2003

Jefes Hombres ECV 2003	Origen - Educación del padre (del jefe)	Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					Total
		Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	
Estrato empleado doméstico	Básica primaria	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
	Básica secundaria y media	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato trabajador sin remuneración	Básica primaria	21,6%	36,3%	3,3%	38,9%	0,0%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	54,9%	0,0%	38,9%	6,2%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Jefes Mujeres ECV 2003	Origen - Educación del padre (del jefe)	Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					Total
		Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	
Estrato empleado doméstico	Básica primaria	37,4%	59,7%	2,9%	0,0%	0,0%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	64,2%	35,8%	0,0%	0,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato trabajador sin remuneración	Básica primaria	61,4%	25,3%	11,0%	2,3%	0,0%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	86,0%	0,0%	14,0%	0,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	32,5%	67,5%	0,0%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

En la matriz de transición de los estratos más bajos de la clase trabajadora se evidencia la desigualdad educativa en Bogotá, específicamente, en el estrato de empleado doméstico, en el que la mayoría son mujeres. Llama mucho la atención por sus indicadores, a saber: En 2003, padres con nivel de primaria tienen descendientes que logran acceder a la secundaria en el 100 % de los casos si son hombres y en el 59,7 % de los casos si son mujeres. Por otro lado, cuando los padres tienen secundaria, 64,2 % de ellos se mantienen en ese nivel y 35,8 % escala hasta nivel tecnológico. En las mujeres todas se quedaron en el nivel de secundaria, no pudieron escalar educativamente.

En el estrato de trabajadores y familiares sin remuneración de padres con primaria, 38,9 % de los hijos llegaron a la universidad; de los padres con secundaria, el 38,9 % de sus hijos llegan también a la universidad; en el caso de las hijas de padres con primaria solo el 2,3 % llega a la universidad y de padres con secundaria el 14 % de las hijas ingresa a la universidad.

Cuadro 4.20

Distribución del nivel educativo del hijo (jefe) según origen social del padre (del jefe del hogar), matriz de transición “outflow”. Estratos empleado doméstico y trabajador sin remuneración por género. Bogotá 2017

Jefes Hombres ECV 2017	Origen - Educación del padre (del jefe)	Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					Total
		Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	
Estrato empleado doméstico	Básica primaria	18,0%	45,9%	28,0%	8,1%	0,0%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	59,1%	0,0%	24,5%	16,3%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato trabajador sin remuneración	Básica primaria	0,0%	75,6%	20,6%	0,0%	3,8%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	78,8%	0,0%	21,2%	0,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	11,7%	0,0%	88,3%	0,0%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Jefes Mujeres ECV 2017	Origen - Educación del padre (del jefe)	Destino - Educación del hijo (jefe del hogar)					
		Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)	Total
Estrato empleado doméstico	Básica primaria	29,5%	64,1%	5,9%	0,4%	0,1%	100%
	Básica secundaria y media	10,8%	62,2%	20,2%	5,0%	1,7%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Estrato trabajador sin remuneración	Básica primaria	5,7%	48,2%	1,3%	44,9%	0,0%	100%
	Básica secundaria y media	0,0%	0,0%	41,4%	58,6%	0,0%	100%
	Técnico , Tecnológico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
	Universitaria (Completa o incompleta)	0,0%	60,1%	0,0%	0,0%	39,9%	100%
	Posgrado (Completo o incompleto)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En 2017 la tendencia en el estrato de empleados domésticos, los padres con nivel de primaria tienen descendientes en secundaria: así, los hijos en el 45,9 % y las hijas en el 64,1%. Si el padre ya tiene secundaria contribuye para que sus hijos hombres lleguen en un porcentaje del 62,2 % al bachillerato y en 20,2 % al nivel tecnológico. En las mujeres llama la atención que aquellas que tienen padres con nivel de secundaria, las hijas empleadas repiten ese nivel en un 59,1 %, pero 24,5 % llega a la universidad y el 16,3 % a estudios posgraduales. Los hombres, en las mismas condiciones, están muy por debajo: 5 % de ellos llega a la universidad y 1,7 % al posgrado.

A modo de resumen, se observa desigualdad intra e inter estratos socio ocupacionales. Es decir, en un escenario hipotético de igualdad educativa no debe importar el origen social de los padres y de la familia para que los hijos lleguen a logros educativos altos, sin embargo, se observa que en Bogotá existe una estratificación con desigualdad educativa, causada por la influencia del nivel educativo del padre que determina el logro educativo de hijos e hijas. Se evidencia la desigualdad educativa en los logros alcanzados por los hijos de los diferentes estratos socio ocupacionales, particularmente, en el acceso a estudios universitarios (de pre y posgrado) donde las clases de servicio o superior tienen más posibilidades de ingresar. La clase intermedia tiene logros moderados en acceso a universidad y residual en postgrado, pero consolida el nivel de bachillerato y tecnológico. Los estratos de la clase trabajadora, que incluye a los trabajadores por cuenta propia, superaron a sus padres, llegando en mayor proporción a bachillerato, con algunos porcentajes bajos en el nivel técnico y universitario. La desigualdad educativa intra estrato se evidencia cuando el origen de la educación del padre dentro de un estrato determina diferentes resultados de logro educativo en sus hijos. Todo lo anterior está evidenciando la influencia de la educación de la familia en los logros educativos de sus hijos, lo que contrasta con un caso hipotético, donde sin importar el origen familiar, los hijos podrían alcanzar niveles educativos post bachillerato como tecnólogos y universidad, como es el caso en Alemania, Cuba y Canadá.

4.4. ¿Cómo es la herencia educativa, la movilidad ascendente y descendente en la matriz de transición de educación intergeneracional de Bogotá en 2003 y 2017?

En esta parte se sintetizará la información de la matriz de transición “outflow” de cada estrato socio ocupacional a través de indicadores de movilidad educativa. Lo que permitirá hacer comparación entre estratos y derivar en tendencia por clase y género en Bogotá para el periodo de análisis.

El primer indicador es la diagonal (en color naranja en las matrices “outflow” de cada estrato), que muestra la proporción de hijos que tienen el mismo nivel educativo que sus padres, en otras palabras, se puede observar el porcentaje de hijos que igualan a sus padres en el nivel educativo. Un dato relevante, que se observa en la información de la diagonal de las matrices de las mujeres de 2003 y 2017, es que no hay padres con nivel de postgrado. Una de las razones es que en dicho año la muestra maestra de la encuesta de hogares del DANE no captó este grupo, dado su reducido tamaño.

Cuadro 4.21

Comparación de la diagonal o herencia educativa de la matriz de transición por clase y género, 2003

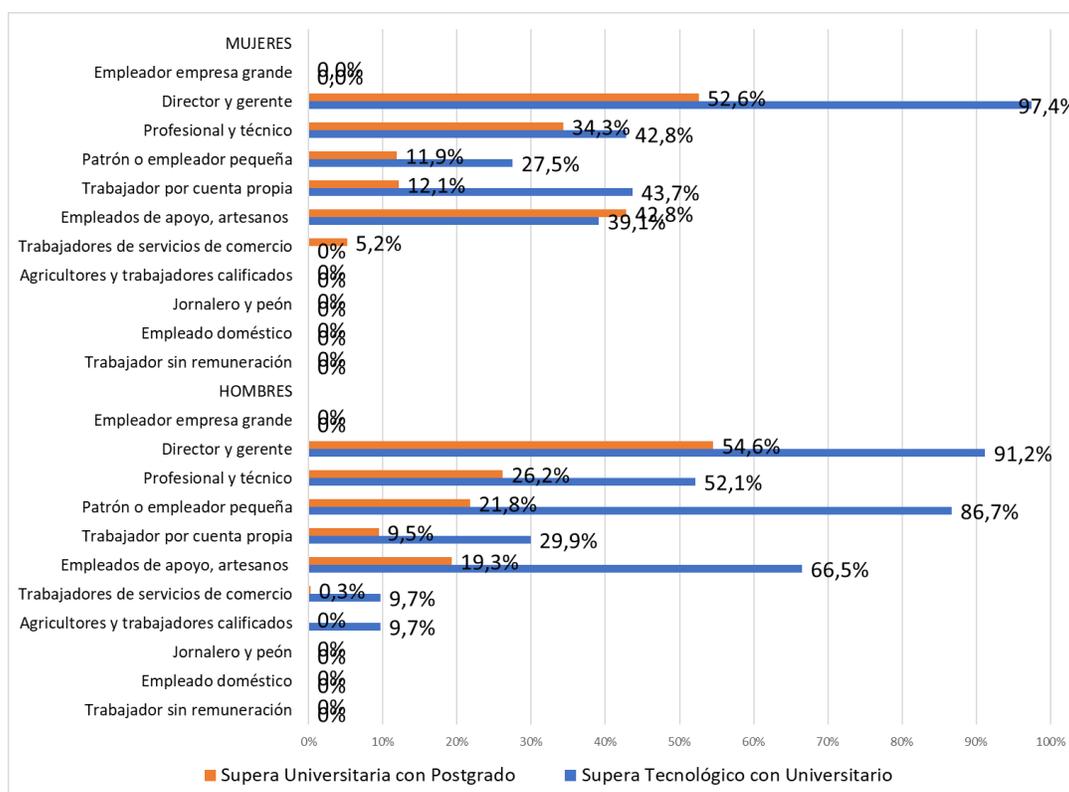
Estratos socio ocupacionales Jefes Mujeres 2003	Diagonal de la matriz de transición por nivel educativo				
	Primaria	Secundaria	Tecnológico	Universitaria	Postgrado
Clase de servicio o superior					
Patrón empresa grande	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Directores y gerentes	0,5%	2,2%	2,6%	39,7%	0%
Clase intermedia					
Profesionales y técnicos	1,9%	19,9%	48,3%	42,3%	0%
Patrón o empleador pequeña	14,4%	17,8%	72,5%	74,3%	0%
Clase trabajadora					
Trabajador por cuenta propia	34,7%	45,5%	15,7%	44,7%	0%
Empleados de apoyo, artesanos	18,4%	51,1%	56,2%	47,3%	0%
Trabajadores de servicios de comercio	30,7%	56,3%	74,1%	0,0%	0%
Agricultores y trabajadores calificados	29,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Empleado doméstico	37,4%	64,2%	0,0%	0,0%	0%
Trabajador sin remuneración	61,4%	86,0%	0,0%	67,5%	0%

Estratos socio ocupacionales Jefes Hombres 2003	Diagonal de la matriz de transición por nivel educativo				
	Primaria	Secundaria	Tecnológico	Universitaria	Postgrado
Clase de servicio o superior					
Patrón empresa grande	0,0%	32,3%	0,0%	0,0%	0%
Directores y gerentes	0,0%	5,2%	2,8%	37,6%	0%
Clase intermedia					
Profesionales y técnicos	7,8%	17,1%	34,3%	55,2%	0%
Patrón o empleador pequeña	24,9%	35,9%	13,3%	65,3%	0%
Clase trabajadora					
Trabajador por cuenta propia	34,2%	52,2%	31,1%	53,2%	0%
Empleados de apoyo, artesanos	24,1%	47,3%	15,7%	51,9%	0%
Trabajadores de servicios de comercio	29,3%	74,6%	20,5%	55,8%	0%
Agricultores y trabajadores calificados	26,6%	75,6%	0,0%	0,0%	0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Empleado doméstico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Trabajador sin remuneración	21,6%	54,9%	0,0%	100,0%	0%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

Gráfico 4.7

Movilidad ascendente por clase y género nivel universitario y postgrado 2003



Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

La movilidad ascendente es la situación donde los hijos superan la herencia o el nivel educativo de los padres, lo que muestra la capacidad de agencia de los hijos de alcanzar sus expectativas educacionales, más allá de la influencia relativa de familia. La suma del triángulo superior a la derecha de la diagonal en la matriz de transición (color amarillo) es el indicador que sintetiza la movilidad ascendente. Esta información es compilada para la comparación entre estratos, con el fin de mostrar el porcentaje de superación en cada nivel educativo (se estimaron en sumas horizontales a la derecha de la diagonal).

Cuadro 4.22

Comparación de la movilidad educativa ascendente (triángulo superior a diagonal) de la matriz de transición por clase y género, 2003

	Supera primaria	Supera Secundaria	Supera Tecnológico	Supera Universitaria
Estratos socio ocupacionales Jefes Mujeres 2003	con Sec+Tec+Univ+Post	con Tec+Univ+Post	con Universitario + Postgrado	con Postgrado
Clase de servicio o superior				
Empleador empresa grande	100,0%	49,6%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes	99,5%	97,8%	97,4%	52,6%
Clase intermedia				
Profesionales y técnicos	98,1%	80,1%	42,8%	34,3%
Patrón o empleador pequeña	85,6%	82,2%	27,5%	11,9%
Clase trabajadora				
Trabajador por cuenta propia	65,3%	40,4%	43,7%	12,1%
Empleados de apoyo, artesanos	81,6%	43,2%	39,1%	42,8%
Trabajadores de servicios de comercio	69,3%	35,1%	0,0%	5,2%
Agricultores y trabajadores calificados	70,2%	100,0%	0,0%	0,0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Empleado doméstico	62,6%	35,8%	0,0%	0,0%
Trabajador sin remuneración	38,6%	14,0%	0,0%	0,0%

	Supera Primaria	Supera Secundaria	Supera Tecnológico	Supera Universitaria
Estratos socio ocupacionales Jefes Hombres 2003	con Sec+Tec+Univ+Post	con Tec+Univ+Post	con Universitario + Postgrado	con Postgrado
Clase de servicio o superior				
Empleador empresa grande	100,0%	67,7%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes	100,0%	94,8%	91,2%	54,6%
Clase intermedia				
Profesionales y técnicos	92,2%	80,8%	52,1%	26,2%
Patrón o empleador pequeña	75,1%	64,1%	86,7%	21,8%
Clase trabajadora				
Trabajador por cuenta propia	65,8%	42,5%	29,9%	9,5%
Empleados de apoyo, artesanos	75,9%	50,9%	66,5%	19,3%
Trabajadores de servicios de comercio	70,7%	19,0%	9,7%	0,3%
Agricultores y trabajadores calificados	73,4%	24,4%	9,7%	0,0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Empleado doméstico	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajador sin remuneración	78,4%	45,1%	0,0%	0,0%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

Los datos del cuadro de la movilidad descendente de hijos e hijas que no superan el nivel de los padres se muestran en el triángulo inferior de la diagonal (color azul). En estos datos se destaca que para los herederos de la clase trabajadora es más difícil superar el nivel académico de sus padres, lo que contrasta con las cifras de los hijos de la clase de servicios o superior y la clase intermedia. Para estos últimos, el porcentaje de herencia educativa de sus padres es mucho menor que para la clase trabajadora, a pesar de estar en niveles superiores de educación. Esto puede estar asociado a las condiciones socioeconómicas del origen familiar y también al acceso a las oportunidades educativas del entorno de dotación de oferta educativa, como tener instituciones públicas y privadas que permitan la asistencia escolar a los diferentes niveles educativos.

En los cuadros de la “diagonal de la matriz” para el año 2003 y 2017 se aprecia la misma estructura en los hombres y mujeres, los padres con nivel universitario de la clase de servicio e intermedia incluyendo una parte de la clase trabajadora (estrato de trabajadores por cuenta propia, empleados de apoyo y trabajadores de servicio) posicionan a sus hijos en el mismo nivel educativo en el rango de 37,6 a 65 % en 2003 y un porcentaje significativo alto también en 2017 en el rango de 40,8 a 56,4 %. En ese mismo sentido, benefician a las hijas en el intervalo que va desde 39,7 a 74,3 % en 2003 y de 47,15 a 58,3% en 2017. Es decir, los padres con niveles educativos superiores garantizan que sus hijos e hijas hereden la misma condición educativa superior.

Cuadro 4.23

Comparación de la movilidad educativa descendente (triángulo inferior a diagonal) de la matriz de transición por clase y género, 2003

Estratos socio ocupacionales Jefes Mujeres 2003	No supera Secundaria	No supera Tecnológico	No supera Universitaria	No supera Postgrado
Clase de servicio o superior				
Empleador empresa grande	50,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%
Clase intermedia				
Profesionales y técnicos	0,0%	8,9%	23,3%	0,0%
Patrón o empleador pequeña	0,0%	0,0%	13,8%	0,0%
Clase trabajadora				
Trabajador por cuenta propia	14,1%	40,6%	43,2%	0,0%
Empleados de apoyo, artesanos	5,7%	4,6%	9,9%	0,0%
Trabajadores de servicios de comercio	8,6%	25,9%	94,8%	0,0%
Agricultores y trabajadores calificados	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Empleado doméstico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajador sin remuneración	0,0%	0,0%	32,5%	0,0%

Estratos socio ocupacionales Jefes Hombres 2003	No supera Secundaria	No supera Tecnológico	No supera Universitaria	No supera Postgrado
Clase de servicio o superior				
Empleador empresa grande	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes	0,0%	6,0%	7,8%	0,0%
Clase intermedia				
Profesionales y técnicos	2,1%	13,6%	18,6%	0,0%
Patrón o empleador pequeña	0,0%	0,0%	12,9%	0,0%
Clase trabajadora				
Trabajador por cuenta propia	5,3%	39,0%	37,3%	0,0%
Empleados de apoyo, artesanos	1,8%	17,8%	28,8%	0,0%
Trabajadores de servicios de comercio	6,4%	69,7%	43,9%	0,0%
Agricultores y trabajadores calificados	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Empleado doméstico	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajador sin remuneración	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

En el año 2017, las hijas de padres con nivel universitario tienen mayor proporción de participación en nivel universitario que los hombres. Aquí no solo se observa herencia educacional sino también esfuerzo personal y mejor desempeño en las mujeres. Adicionalmente, se confirma que los padres universitarios crean condiciones de clima educacional en su hogar y familia que influye en los hijos. Asimismo, se encontró que, si hombres y mujeres tienen padres con altos niveles educativos, ellas conseguirán mayores logros educativos que ellos. En los mismos cuadros de la “diagonal de la matriz” 2003 y 2017 para la clase trabajadora, especialmente trabajadores de servicios de comercio y vendedores, agricultores y empleados doméstico, la mayor proporción de hijos e hijas repiten el nivel

educativo de sus padres y máximo terminan solamente la secundaria, no tienen participación alguna en educación universitaria

Cuadro 4.24

Comparación de la diagonal o herencia educativa de la matriz de transición por clase y género, 2017

Estratos socio ocupacionales Jefes Mujeres 2017	Diagonal de la matriz de transición por nivel educativo				
	Primaria	Secundaria	Tecnológico	Universitaria	Postgrado
Clase de servicio o superior					
Empleador empresa grande	9,2%	21,3%	0,0%	0,0%	0%
Directores y gerentes	0,0%	2,4%	9,5%	51,8%	0%
Clase intermedia					
Profesionales y técnicos	1,1%	13,2%	36,3%	50,2%	0%
Patrón o empleador pequeña	15,9%	29,3%	17,7%	52,7%	0%
Clase trabajadora					
Trabajador por cuenta propia	22,9%	49,4%	38,4%	50,1%	0%
Empleados de apoyo, artesanos	7,1%	36,7%	25,6%	58,3%	0%
Trabajadores de servicios de comercio	18,1%	50,3%	52,9%	47,1%	0%
Agricultores y trabajadores calificados	29,2%	94,4%	0,0%	0,0%	0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Empleado doméstico	29,5%	62,2%	0,0%	0,0%	0%
Trabajador sin remuneración	5,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0%

Estratos socio ocupacionales Jefes Hombres 2017	Diagonal de la matriz de transición por nivel educativo				
	Primaria	Secundaria	Tecnológico	Universitaria	Postgrado
Clase de servicio o superior					
Empleador empresa grande	10,7%	23,6%	0,0%	0,0%	0%
Directores y gerentes	0,5%	2,8%	7,9%	49,8%	0%
Clase intermedia					
Profesionales y técnicos	3,3%	20,4%	24,7%	44,2%	0%
Patrón o empleador pequeña	15,2%	29,3%	36,9%	49,4%	0%
Clase trabajadora					
Trabajador por cuenta propia	24,3%	52,8%	42,6%	51,7%	0%
Empleados de apoyo, artesanos	14,1%	43,6%	38,6%	56,4%	0%
Trabajadores de servicios de comercio	16,5%	59,8%	51,9%	40,8%	0%
Agricultores y trabajadores calificados	48,0%	79,0%	0,0%	0,0%	0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Empleado doméstico	18,0%	59,1%	0,0%	0,0%	0%
Trabajador sin remuneración	0,0%	78,8%	0,0%	88,3%	0%

Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

La movilidad ascendente de 2017 tiene características similares a la de 2003, a saber: los hijos de los estratos de clase superior y media superan el nivel educativo de sus padres y llegan al logro educativo de títulos de posgrado con mayor proporción que el resto de los hijos de los diferentes estratos socio ocupacionales. Los que superan el nivel tecnológico con estudios universitarios no solo pertenecen a las clases superior e intermedia, también están presentes personas del estrato de empleados de apoyo administrativo, artesanos y operadores y la clase trabajadora (sobre todo

mujeres). En el nivel de quienes superan la secundaria con estudios tecnológicos, nuevamente los hijos de la clase superior e intermedia obtienen los mejores resultados. No obstante, en la clase trabajadora se destacan los esfuerzos de los ocupados de los estratos de empleados de apoyo administrativo, de trabajadores por cuenta propia y trabajadores de servicios de comercio. Finalmente, un dato significativo es el logro educativo del estrato de empleados domésticos, donde el 40,9 % de hombres y el 27 % de mujeres tienen estudios de posbachillerato.

Cuadro 4.25

Comparación de la movilidad educativa ascendente (triángulo superior a diagonal) de la matriz de transición por clase y género, 2017

	Supera Primaria	Supera Secundaria	Supera Tecnológico	Supera Universitaria
Estratos socio ocupacionales Jefes Mujeres 2017	con Sec+Tec+Univ+Post	con Tec+Univ+Post	con Universitario + Postgrado	con Postgrado
Clase de servicio o superior				
Empleador empresa grande	90,8%	78,7%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes	100,0%	97,6%	89,0%	46,3%
Clase intermedia				
Profesionales y técnicos	98,9%	86,4%	58,0%	36,1%
Patrón o empleador pequeña	84,1%	70,4%	63,8%	33,0%
Clase trabajadora				
Trabajador por cuenta propia	77,1%	45,7%	44,9%	16,1%
Empleados de apoyo, artesanos	92,9%	62,5%	59,7%	29,4%
Trabajadores de servicios de comercio	81,9%	45,7%	24,6%	11,3%
Agricultores y trabajadores calificados	70,8%	5,6%	24,6%	0,0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Empleado doméstico	70,5%	27,0%	0,0%	0,0%
Trabajador sin remuneración	94,3%	100,0%	0,0%	39,9%

	Supera Primaria	Supera Secundaria	Supera Tecnológico	Supera Universitaria
Estratos socio ocupacionales Jefes Hombres 2017	con Sec+Tec+Univ+Post	con Tec+Univ+Post	con Universitario + Postgrado	con Postgrado
Clase de servicio o superior				
Empleador empresa grande	89,3%	74,4%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes	99,5%	97,0%	92,1%	47,9%
Clase intermedia				
Profesionales y técnicos	96,7%	79,0%	70,3%	46,2%
Patrón o empleador pequeña	84,8%	70,0%	51,1%	38,9%
Clase trabajadora				
Trabajador por cuenta propia	75,7%	42,6%	37,2%	14,8%
Empleados de apoyo, artesanos	85,9%	54,2%	48,2%	24,1%
Trabajadores de servicios de comercio	83,5%	37,8%	21,8%	11,7%
Agricultores y trabajadores calificados	52,0%	20,6%	21,8%	0,0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Empleado doméstico	82,0%	40,9%	0,0%	0,0%
Trabajador sin remuneración	100,0%	21,2%	0,0%	0,0%

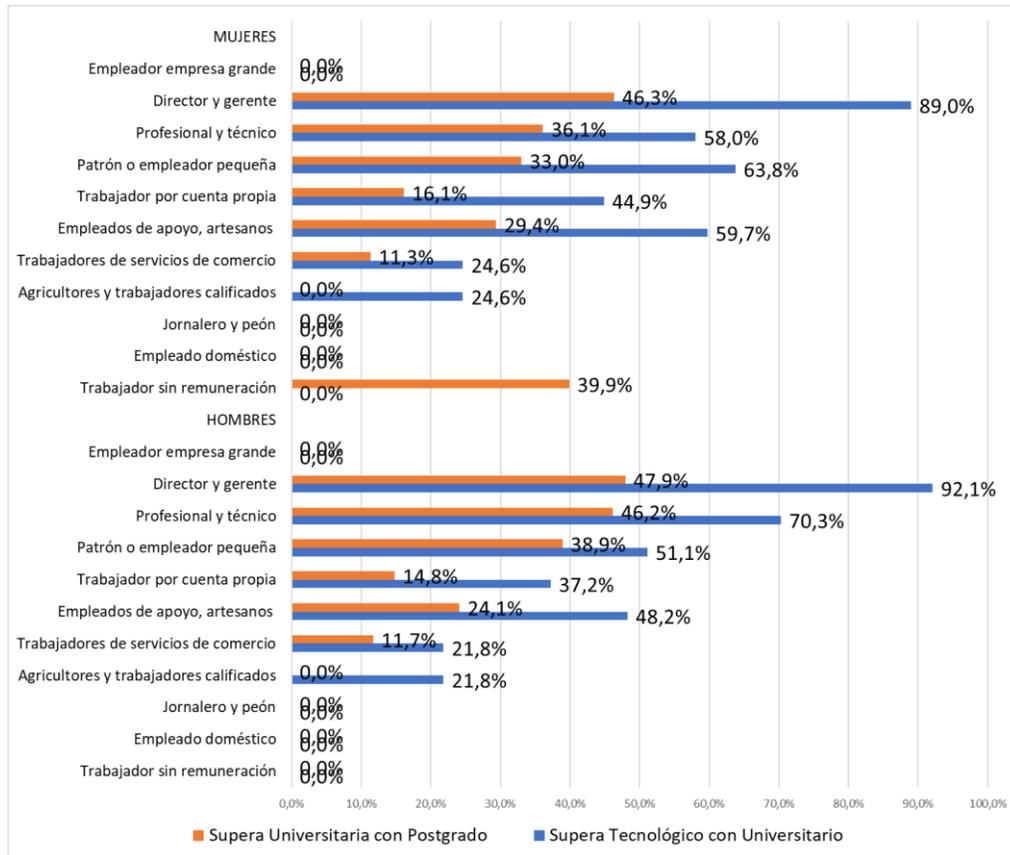
Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En los cuadros de “movilidad ascendente” de los años 2003 y 2017 para hombres y mujeres, se visualiza el mejor desempeño de los hijos e hijas del estrato de directores y gerentes de la clase de servicio. En 2003, los hijos superan a sus padres en un 97 % con sus estudios universitarios y 52 % con nivel de postgrado y las hijas aventajan a sus padres en 91,2 % de los casos con estudios universitarios y 54,6 % con postgrado. La misma tendencia en 2017: el 92,1 % de los hijos de directores y gerentes ingresan a la universidad y 47,9 % a un postgrado, mientras las hijas vencen a sus padres en un 89 % con estudios universitarios y 46,3 % con posgrado. Se repite el mismo patrón de movilidad ascendente con movilidad educativa en 2017 de los padres en el estrato de profesionales y técnicos de la clase intermedia, donde el 70,3 % de los hijos exceden a sus padres con nivel de universidad y 46,2 % postgrado, mientras que las hijas superan a sus padres en el 58,0 % de los casos con universidad y 36,1 % con postgrados. Estos datos confirman que los estratos y clases mencionados se benefician con el desempeño individual de los hijos a partir de condiciones iniciales favorables para cumplir las expectativas familiares y personales que se construyen en el hogar.

Los hijos e hijas de la clase trabajadora (trabajadores por cuenta propia, empleados de apoyo y trabajadores de servicio y vendedores) superan a sus padres con porcentajes menores a la clase de servicios e intermedia. Sin embargo, las hijas tienen mejor desempeño individual que los hombres en 2017. En el estrato de trabajadores por cuenta propias, las hijas que exceden al padre llegando a estudios universitarios en el 44,9 % de los casos frente al 37,2 % de los hombres. En el estrato de empleados de apoyo las mujeres ingresan a la universidad en un 59,7 % frente a al 48,2% de los hombres; y en los trabajadores de servicio y vendedores, el 24,6 % de las mujeres tienen una participación en estudios universitarios y los hombres una del 21,8 %. También es destacable que el 39,9 % de las mujeres de la clase de trabajadores sin remuneración lograron estudios de postgrado. En general, estas mujeres de la clase trabajadoras padecen doble desigualdad, una socioeconómica por las condiciones de sus padres y la otra cultural, pues en su estrato y clase social no se privilegia la educación de las mujeres.

Gráfico 4.8

Movilidad ascendente por clase y género. Nivel universitario y postgrado. 2017



Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En los datos de movilidad descendente de 2003 y 2017, que en la matriz de transición es el triángulo inferior a la izquierda de la diagonal, se observa que los porcentajes más altos lo tiene los hijos e hijas de la clase trabajadora que no superan los niveles educativos de sus padres, es más alto cuanto más escolaridad tiene el padre. Estos datos estarían mostrando las dificultades individuales o desempeño personal para alcanzar el nivel educativo de sus padres, también es posible considerar barreras al acceso educativo que sus padres no tuvieron.

Cuadro 4.26

Comparación de la movilidad educativa descendente (triángulo inferior a diagonal) de la matriz de transición por clase y género, 2017

Estratos socio ocupacionales Jefes Mujeres 2017	No supera Secundaria	No supera Tecnológico	No supera Universitaria	No supera Postgrado
Clase de servicio o superior				
Empleador empresa grande	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes	0,1%	1,5%	1,9%	0,0%
Clase intermedia				
Profesionales y técnicos	0,4%	5,7%	13,7%	0,0%
Patrón o empleador pequeña	0,3%	18,6%	14,2%	0,0%
Clase trabajadora				
Trabajador por cuenta propia	4,9%	16,8%	33,8%	0,0%
Empleados de apoyo, artesanos	0,8%	14,7%	12,4%	0,0%
Trabajadores de servicios de comercio	4,0%	22,5%	41,6%	0,0%
Agricultores y trabajadores calificados	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Empleado doméstico	10,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajador sin remuneración	0,0%	0,0%	60,1%	0,0%

Estratos socio ocupacionales Jefes Hombres 2017	No supera Secundaria	No supera Tecnológico	No supera Universitaria	No supera Postgrado
Clase de servicio o superior				
Empleador empresa grande	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes	0,2%	0,0%	2,2%	0,0%
Clase intermedia				
Profesionales y técnicos	0,6%	5,0%	9,7%	0,0%
Patrón o empleador pequeña	0,7%	12,0%	11,7%	0,0%
Clase trabajadora				
Trabajador por cuenta propia	4,5%	20,2%	33,5%	0,0%
Empleados de apoyo, artesanos	2,2%	13,2%	19,5%	0,0%
Trabajadores de servicios de comercio	2,5%	26,3%	47,5%	0,0%
Agricultores y trabajadores calificados	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Jornalero y peón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Empleado doméstico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajador sin remuneración	0,0%	0,0%	11,7%	0,0%

Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

4.5 Índice de movilidad de Shorocks por clase y género 2003 y 2017

El índice de movilidad que se aplica a la información de las matrices de transición “outflow” es el índice de Shorocks (1978). Este indicador es muy utilizado en estudios de movilidad social (Nina y Grillo, 2000; Fachelli y López, 2013; Yañez y García-Correa, 2013). El índice de movilidad se mide en el rango de 0 y 1, cuando hay movilidad perfecta es igual a 1 y 0 cuando se trata de inmovilidad perfecta. Observado el cuadro, se puede concluir que la clase intermedia, específicamente los estratos de profesionales y técnicos, alcanza el valor más cercano a la movilidad perfecta; de hecho, en el 2017, las mujeres de este estrato alcanzaron la movilidad perfecta, es decir, el desempeño de las

mujeres va más allá de la influencia del origen familiar del padre, es resultado también del esfuerzo de las hijas.

Cuadro 4.27

Índice de movilidad educativa comparativa por clase y género, 2003 y 2017

Estratos socio ocupacionales 2003 y 2017	Índice de movilidad en la matriz de transición			
	Mujeres 2003	Hombres 2003	Mujeres 2017	Hombres 2017
Clase de servicio o superior				
Empleador empresa grande	1,25	1,17	1,17	1,16
Directores y gerentes	1,14	1,14	1,09	1,10
Clase intermedia				
Profesionales y técnicos	0,97	0,96	1,00	1,02
Patrón o empleador pequeña	0,80	0,90	0,96	0,92
Clase trabajadora				
Trabajador por cuenta propia	0,90	0,82	0,85	0,82
Empleados de apoyo, artesanos	0,82	0,90	0,93	0,87
Trabajadores de servicios de comercio	0,85	0,80	0,83	0,83
Agricultores y trabajadores calificados	1,18	0,99	0,94	0,93
Jornalero y peón	1,25	1,25	1,25	1,25
Empleado doméstico	1,00	1,25	1,02	1,06
Trabajador sin remuneración	0,71	0,81	1,24	0,83

Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 y EMB 2017 del DANE

Se observa que el índice de movilidad de la clase intermedia está en el rango de 0,8 a 1; en los estratos de la clase superior tiene un valor ligeramente por encima de 1; y en la clase trabajadora el índice de movilidad rodea el 1. Por tanto, se concluye que, a pesar de la desigualdad educativa, y la influencia del origen familiar en el logro educativo de los hijos, los individuos encuentran en la ciudad de Bogotá un nicho de condiciones socioeconómicas que permiten la movilidad educativa de acuerdo a cada estrato. Las dotaciones de infraestructura educativa y laboral de la ciudad capital permiten la movilidad ascendente, es decir, hay oportunidades para mejorar el nivel educativo y, consecuentemente, lograr una mejor inserción laboral. Sin embargo, cabe la pregunta: ¿Bogotá es una sociedad cerrada o abierta y de flujo dinámico?

4.6 ¿Cómo influyen la educación del padre o de la madre en el logro educativo de los hijos?

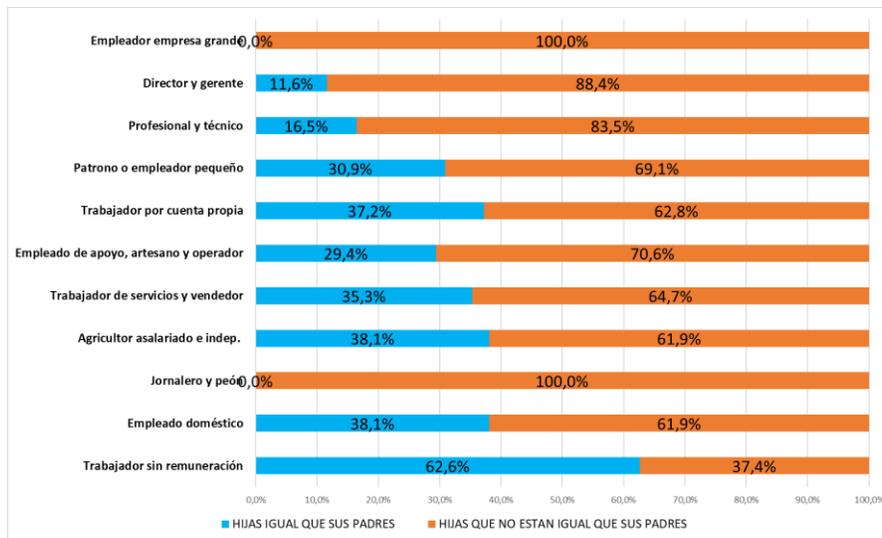
Para responder la pregunta planteada se tomará la herramienta estadística de las tablas de contingencia para el análisis de la correlación entre dos variables en la matriz de transición: la

comparación de los niveles educativos del padre y el logro educativo de los hijos e hijas. Cada una de las celdas se puede leer como una probabilidad de estar en un estado determinado. (Ver Anexo A)

En la tabla de contingencia se puede tomar el valor de la diagonal como la herencia educativa por estrato y género. Este indicador de herencia educativa es tomado de la matriz de transición, donde cada celda o estado está en proporción al número total de cada estrato, lo que permite obtener dos indicadores globales: el porcentaje de hijos que están en el mismo nivel educativo que sus padres — lo que se puede denominar reproducción educativa— y su complemento, el porcentaje de hijos que no están igual que sus padres porque los superaron en logro educativo. Estas son dos caras de la misma moneda que se pueden apreciar en los siguientes gráficos que representan las estimaciones de las tablas de contingencia.

Gráfico 4.9

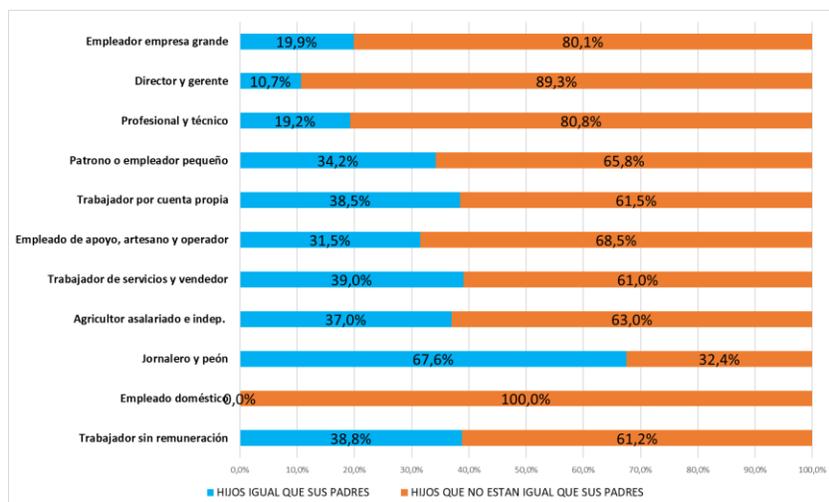
Comparación de las hijas que igualan y no igualan la educación del padre, por estrato y género. Bogotá 2003



Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

Gráfico 4.10

Comparación de los hijos que igualan y no igualan la educación del padre, por estrato y género. Bogotá 2003

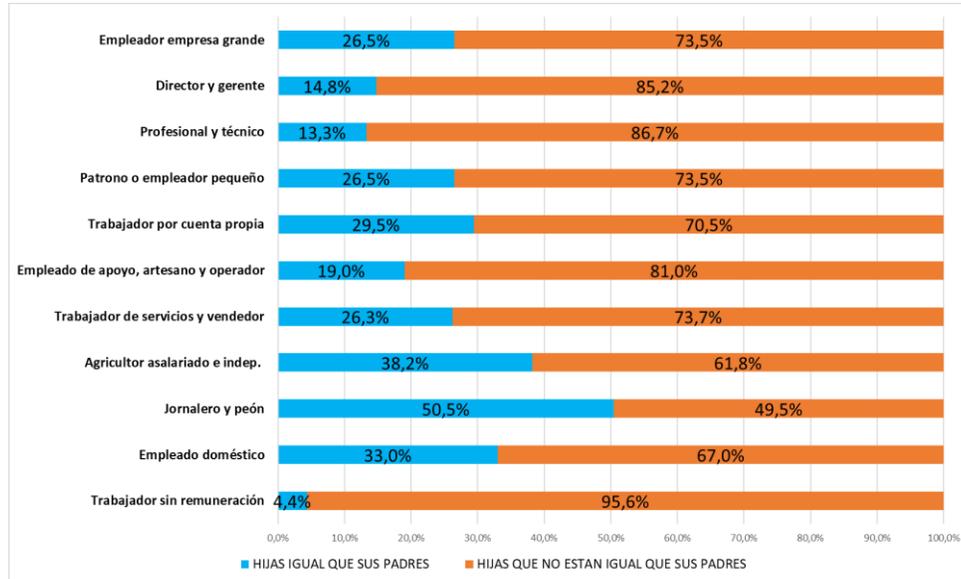


Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

Observando los dos gráficos del 2003, para hombres y mujeres, se tiene el siguiente panorama: los estratos jornalero y peón y trabajadores sin remuneración muestran los porcentajes más altos en herencia educativa, es decir, en igualar la educación de sus padres. Por otra parte, cabe resaltar que, respecto a la reproducción o herencia educativa, los hombres tienen una mayor proporción que las mujeres, por ejemplo: en el estrato de profesionales y técnicos, el 16,5 % de ellas tienen el mismo nivel educativo que sus padres, mientras que el 19,2 % de los hombres está en esa situación. En el estrato de patrón pequeño pasa algo similar: las mujeres tienen un promedio de 30,9 % y los hombres de 34,2 %. En trabajador por cuenta propia las mujeres llegan al 36,1 % frente al 38 % de los hombres. En empleados de apoyo administrativo las mujeres alcanzan un promedio del 29,4 % y los hombres del 31,5 %. Por último, en los trabajadores de servicios personales y vendedores, la reproducción educativa llega al 35,3 % en las mujeres y al 39 % en hombres. En palabras concretas, en 2003, las mujeres de la clase superior y clase intermedia tuvieron menos posibilidades de repetir o igualar la educación de sus padres, en efecto, si se compara entre hombres y mujeres, estas últimas fueron las que tuvieron más posibilidades de superar el nivel educativo de sus padres.

Gráfico 4.11

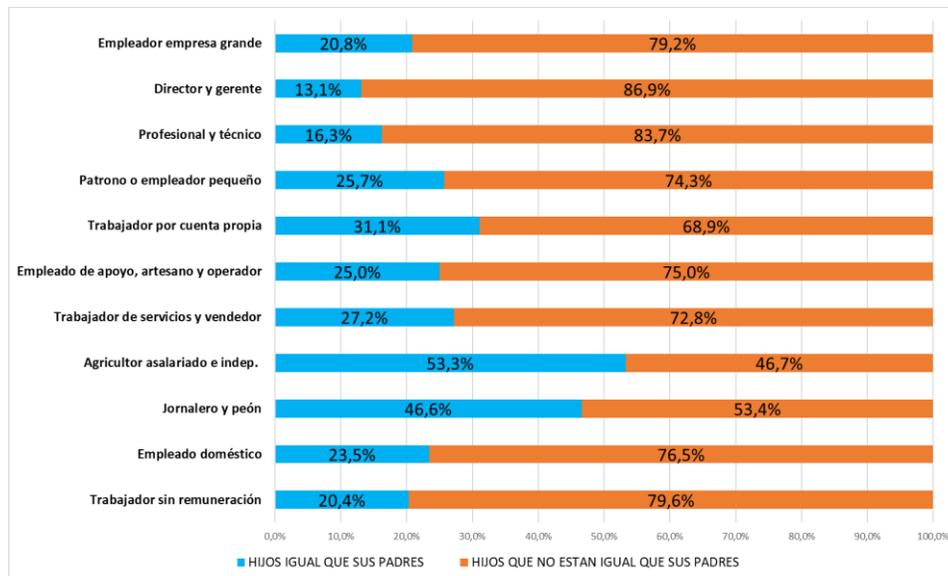
Comparación de las hijas que igualan y no igualan la educación del padre, por estrato y género. Bogotá 2017



Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

Gráfico 4.12

Comparación de los hijos que igualan y no igualan la educación del padre, por estrato y género. Bogotá 2017



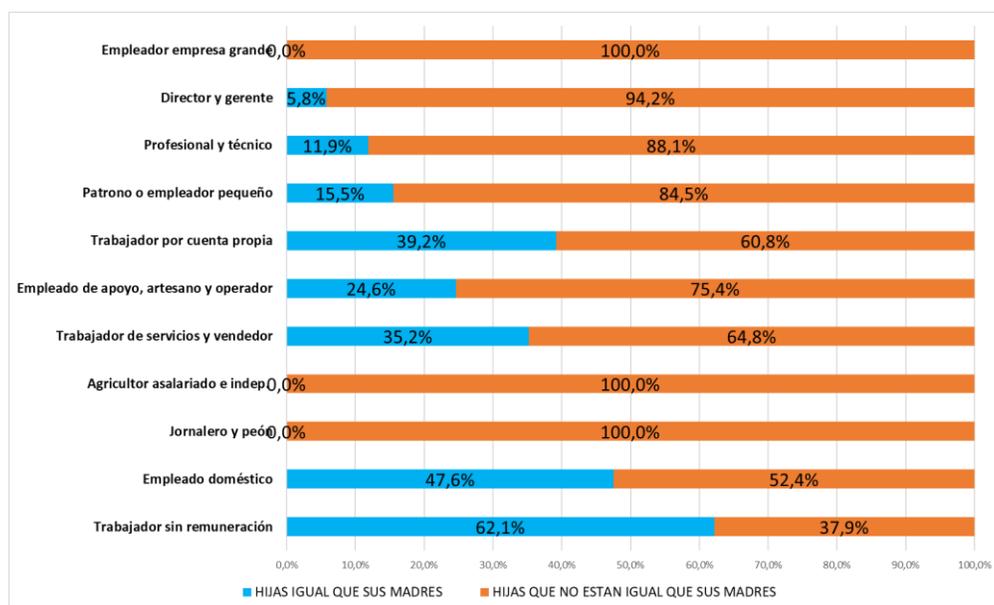
Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En el año 2017, la herencia educativa disminuye para hijos e hijas. Sin embargo, las mujeres siguen ganando espacio en el logro educativo, al superar la educación de sus padres. Comparando el estrato de profesionales y técnicos, las mujeres igualan a sus padres en un 13,3 %, mientras que en hombres el porcentaje asciende a 16,3 %. Lo mismo en el estrato de trabajador por cuenta propia, las mujeres se quedan con 29 % y los hombres con 30 %. En los empleados de apoyo administrativo, las mujeres tienen un porcentaje del 19 % y los hombres del 25 %. En los trabajadores de servicios personales y vendedores, las cifras son de 26,3 % para mujeres y de 27,2 % para hombres. En el estrato de agricultores, 38,2 % de las mujeres y 53,9 % de los hombres tienen el mismo nivel educativo que sus padres.

Analizando el efecto que tiene la educación de la madre sobre el logro educativo de sus hijos en Bogotá, para el año 2003, se tienen los siguientes gráficos.

Gráfico 4.13

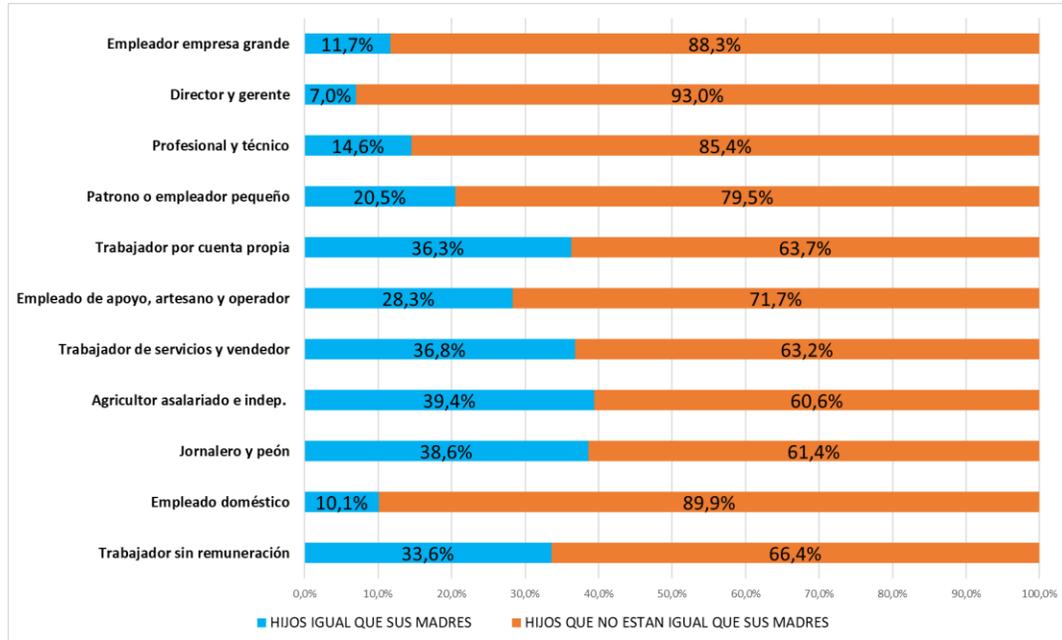
Comparación de las hijas que igualan y no igualan la educación de la madre, por estrato y género. Bogotá 2003



Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

Gráfico 4.14

Comparación de los hijos que igualan y no igualan la educación de la madre, por estrato y género.
Bogotá 2003

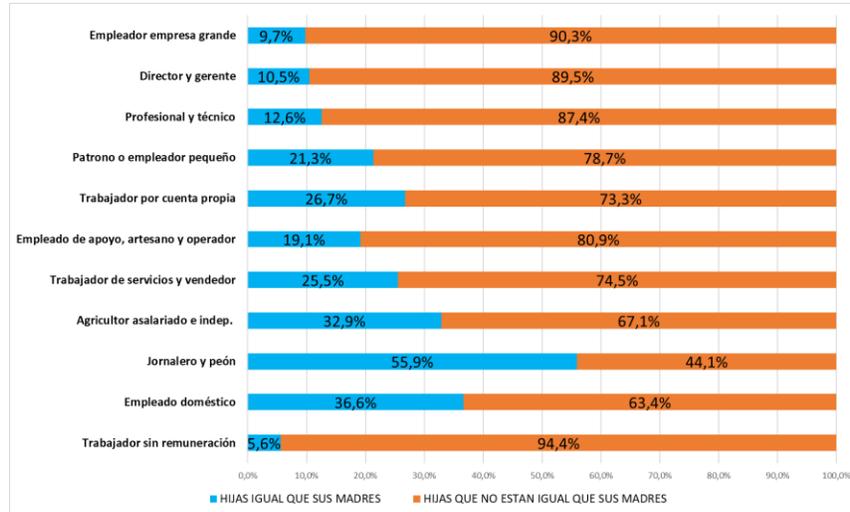


Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 del DANE

En el año 2003 hay una gran influencia de las madres en la reproducción educativa de sus descendientes, específicamente en la clase trabajadora, a saber: en el estrato de trabajador por cuenta propia, el 39,2 % de las hijas y el 36,3 % de los hijos repiten el nivel académico de sus madres. En el estrato de empleados de apoyo administrativo, las cifras son de 24,6 % para mujeres y 28,3 % para hombres. En el estrato de trabajadores servicios de comercio y vendedores, las mujeres llegan al 35,2 % y los hombres al 36,8 %. El dato que más llama la atención está en el estrato más bajo de la clase trabajadora, pues el 62,1 % de las empleadas domésticas tienden a repetir el nivel educativo de sus madres.

Gráfico 4.15

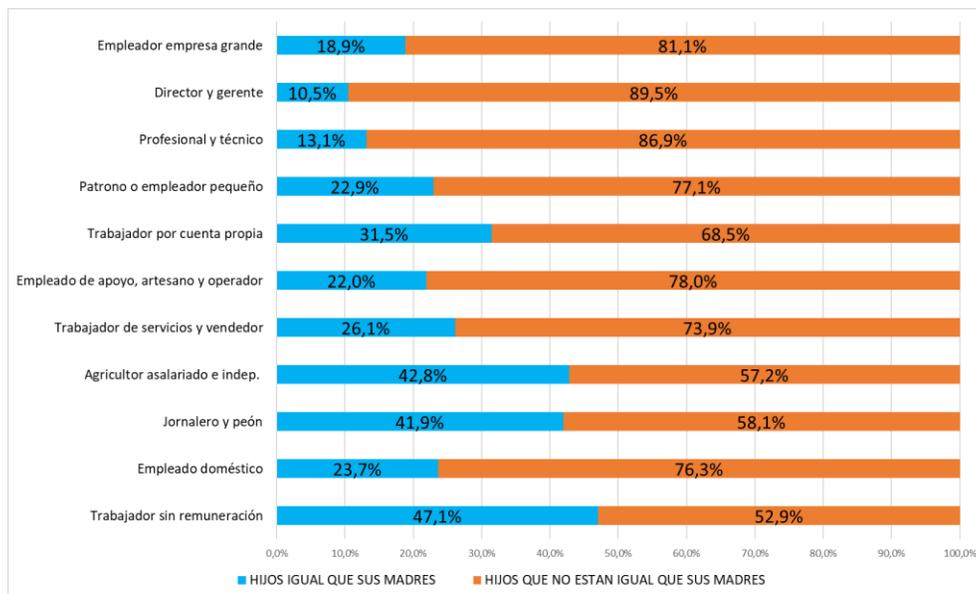
Comparación de las hijas que igualan y no igualan la educación de la madre, por estrato y género.
Bogotá 2017



Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

Gráfico 4.16

Comparación de los hijos que igualan y no igualan la educación de la madre, por estrato y género.
Bogotá 2017



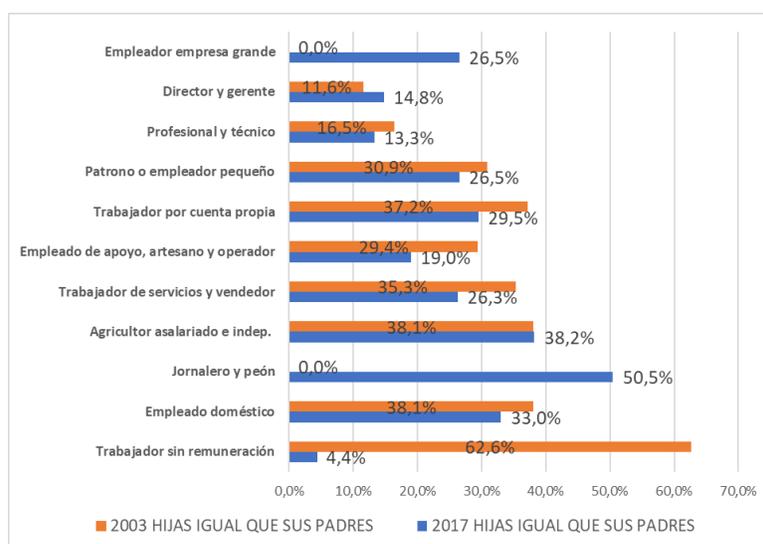
Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En el año 2017, se observa, de manera similar al 2003, la escolaridad de las madres de las clases de servicios o superior y clase intermedia tiene menor influencia sobre la escolaridad final de sus hijas, en cambio, en la clase trabajadora, hay mayores probabilidades de la que las hijas repitan o tengan igual educación que sus madres. En el estrato de trabajador por cuenta propia, las hijas tienen una probabilidad de 26,7 % de igualar a su madre en el nivel educativo y los hombres de un 31,5 %. En el estrato de empleados administrativos y artesanos, las mujeres alcanzan un promedio del 19,1 % y los hombres llegan al 22 %. En los trabajadores de servicios de comercio y vendedores, 25,5 % de las mujeres y 26,1 % de los hombres son los que están el mismo nivel que sus madres. El estrato más bajo de la clase trabajadora, jornalero y peón, tiene la más alta probabilidad de quedarse con el nivel educativo de la madre, en las mujeres la cifra asciende a 55,9 % y en los hombres a 41,9 %.

En la comparación inter-temporal 2003 y 2017 (Gráfico 4.17), si bien la influencia de la educación del padre es notable sobre las hijas, en el periodo analizado, esa influencia va disminuyendo. Claramente, en la clase intermedia, en los estratos de profesional y técnico, cada vez es menor la influencia de la escolaridad del padre sobre la escolaridad de las hijas: de 16,5 % en 2003 a 13,3 % en 2017. En el empleador pequeño pasa lo mismo, en 2003 era de 30,9 % y baja al 26,5 % en 2017. En los empleados de apoyo administrativo, las mujeres pasan de 29,4 % a 19 %. También las mujeres del estrato de trabajadoras de servicios personales y vendedoras bajan de 35,3 a 26,3 %. Un dato relevante es que las empleadas domésticas reducen la influencia de sus padres de 38,1 a 33%.

Gráfico 4.17

Comparación entre 2003 y 2017 de las hijas que igualan la educación del padre, por estrato y género



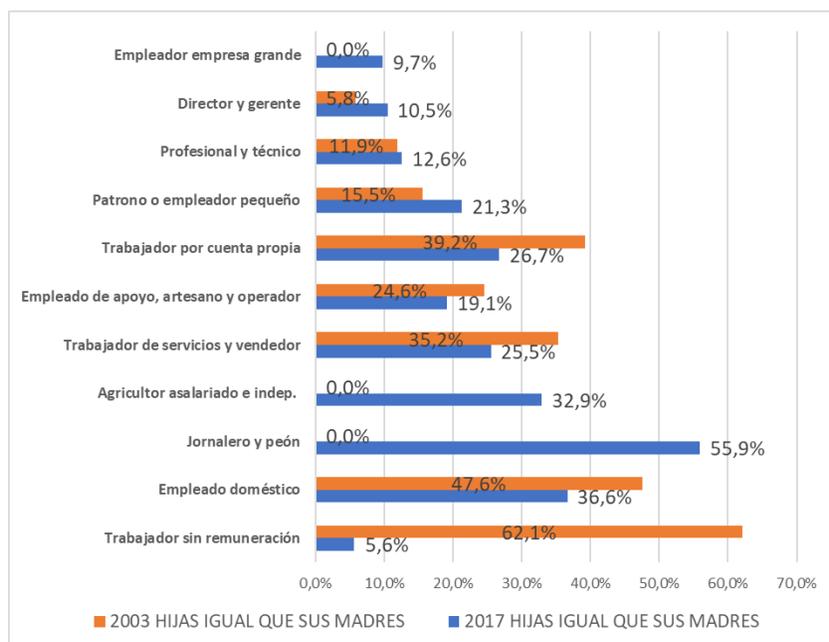
Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

Las influencia de la educación de la madres sobre la educación de la hijas es menor que la de los padres, por tanto las hijas no igualan la educación de la madre en porcentajes altos. Igualmente, es necesario anotar que la influencia materna disminuye en el año 2017 en comparación con el 2003. Así pues, parece que la expectativa de las mujeres ocupadas de Bogotá de todos los estratos sociales, en especial de la clase superior e intermedia, no es repetir la historia educativa de sus madres, ni padres. También se aprecia avances de las mujeres de la clase trabajadora, como el estrato de las empleadas domésticas y las trabajadoras sin remuneración.

Las tablas de contingencia que representan la relación de la educación de los padres y madres y el logro educativo de sus hijos confirman el índice de movilidad que mostraba que los hijos de las clases intermedia y de servicios tenían una mayor probabilidad de superar a sus padres y madres. La menor probabilidad de movilidad ascendente la tienen los descendientes de la clase trabajadora, al mismo tiempo, estos tienen una mayor probabilidad de reproducir la educación de sus padres y madres.

Gráfico 4.18

Comparación entre 2003 y 2017 de las hijas que igualan la educación de la madre, por estrato y género, en Bogotá



Fuente: Cálculos propios con base en ENCV 2003 y EMB 2017 del DANE

En síntesis, cuando las mujeres no reproducen el nivel educativo de sus progenitores, simultáneamente, suben sus progresos de logro educativo. Sin embargo, es importante decir que este flujo educativo es diferenciado por clases sociales: la clase superior e intermedia fluyen a niveles de títulos universitarios y de postgrados; la trabajadora fluye al nivel de secundaria y tecnólogo. Y surge la pregunta: ¿Estamos ante una nueva generación de mujeres en Bogotá?

Solo desde un análisis de la categoría de género se pueden percibir las mejoras de las mujeres en la inserción laboral y el estatus asociado, observando la heterogeneidad de la tendencia de la movilidad de las mujeres, según la clase social.

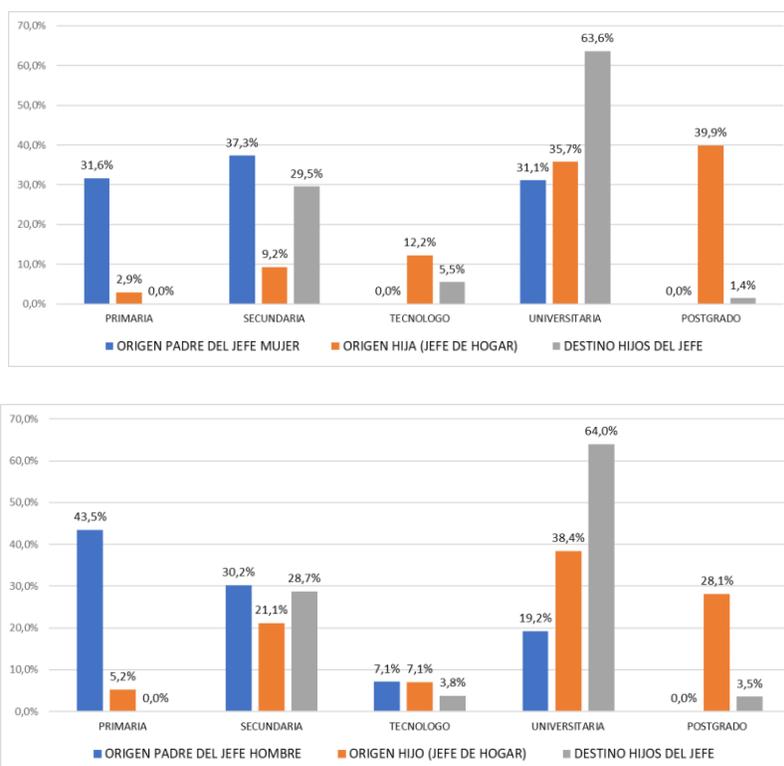
4.7 ¿Cómo será el desempeño educativo en la siguiente generación de hijos e hijas jóvenes?

Ya hemos observado y analizado la relación entre la educación del padre y la madre como origen social del logro educativo de los hijos e hijas, quienes son jefes de hogar (hombres o mujer) en la situación de ocupados pertenecientes a los diferentes estratos socio ocupacionales y clases sociales. En esta parte se adicionará información de los hijos del jefe del hogar, para realizar una comparación de la movilidad y logro educativo de tres generaciones en Bogotá: los padres del jefe, el jefe del hogar y los hijos del jefe del hogar. Entonces, la pregunta a resolver es ¿cómo será el desempeño educativo de los hijos de la generación contemporánea en Bogotá?

En esta parte se presentará una perspectiva de largo plazo a partir del análisis de movilidad educativa intergeneracional de tres generaciones para cada estrato y género, que confirmará los hallazgos de una movilidad educativa ascendente en los estratos socio ocupacionales. Las tres generaciones son: el nivel de estudios de la generación del padre del jefe del hogar (abuelos), el jefe de hogar (padre) y los hijos que viven en el hogar. En este análisis no se presentarán las estimaciones del año 2003, porque es más pertinente trabajar con los datos más recientes, que son los de la Encuesta Multipropósito de 2017.

Gráfico 4.19

Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de patrón o empleador



Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

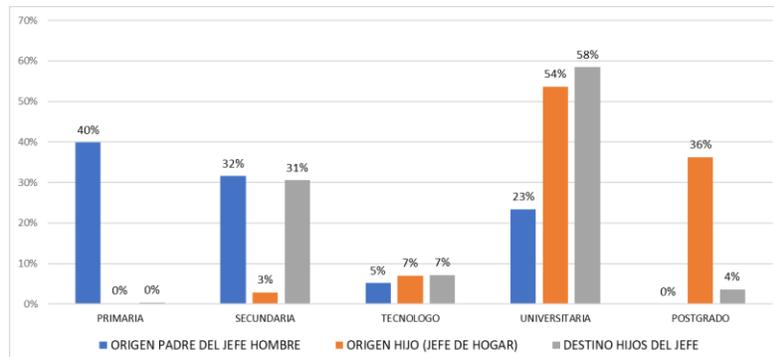
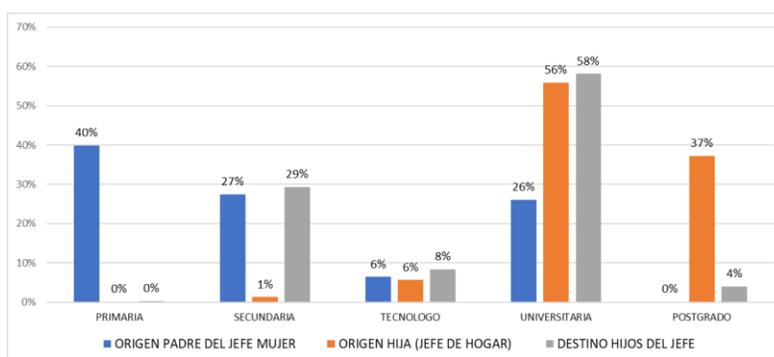
Los patrones o empleadores muestran para hombres y mujeres un avance significativo en la movilidad educacional de tres generaciones. Los padres de jefes hombres se sitúan, regularmente, en el nivel de primaria, de hecho, 43,5 % de los padres de jefes de hogar tienen ese nivel y solo el 19,2 % alcanzaron titulación universitaria; en el caso de las mujeres, el nivel preponderante es el de secundaria, con un promedio del 37,3 %, además, un mayor porcentaje de mujeres tiene estudios universitarios, la cifra llega al 31,1 %. En la generación de los jefes hombres, el 38,4 % logra estudios universitarios y sus hijos los superan con un promedio del 64 %. En el mismo sentido, 35,7 % de las mujeres jefas de hogar alcanza la universidad, mientras que el 63,6 % de sus hijos logran el mismo nivel. En ambos casos hay movilidad educativa intergeneracional.

El estrato de los directores muestra que los padres de los jefes de hogar se situaban predominantemente, en primaria y secundaria, 40 % y 32 % respectivamente, y solamente 23 % tenían estudios de universidad. Los hijos de ellos logran mejorar sus niveles educativos, 54 % de ellos tiene titulación universitaria y el 36 % posgradual. Ahora bien, 58 % de la nueva generación ya tiene

estudios universitarios, esto es una evidencia contundente de la movilidad educativa ascendente en tres generaciones de este estrato socio ocupacional.

Gráfico 4.20

Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de director y gerente

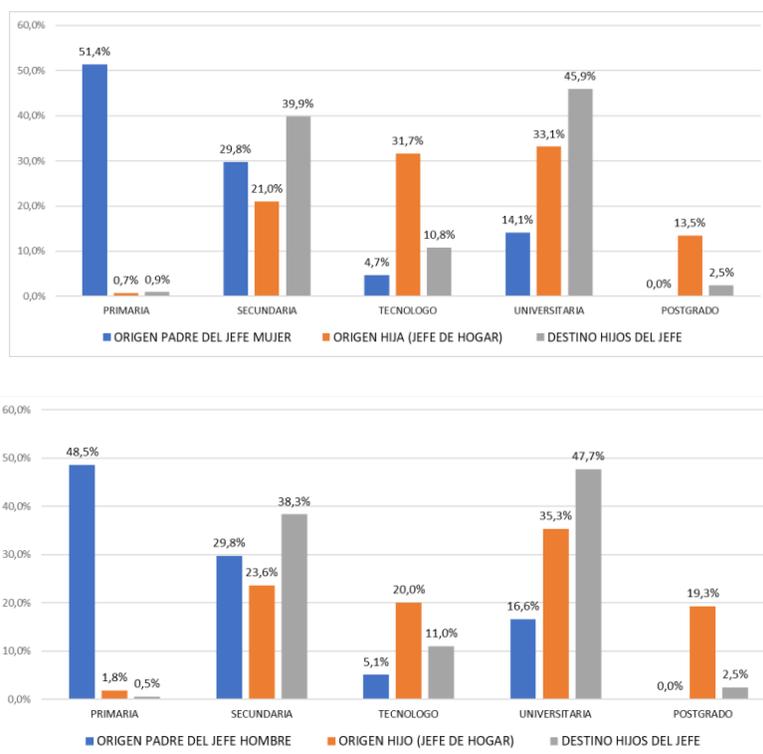


Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

Desde la perspectiva de clase y género, se deduce que para el estrato de gerentes existe la misma tendencia: 26 % de los padres de las jefas de hogar tienen estudios universitarios, 56 % de sus hijas alcanzó el mismo nivel y 58 % de los hijos de estas mujeres ya lograron situarse en ese nivel educativo. Se debe anotar que las mujeres, además de superar a los hombres, están motivando más a sus hijos a alcanzar mayores niveles educativos.

Gráfico 4.21

Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de profesional y técnico



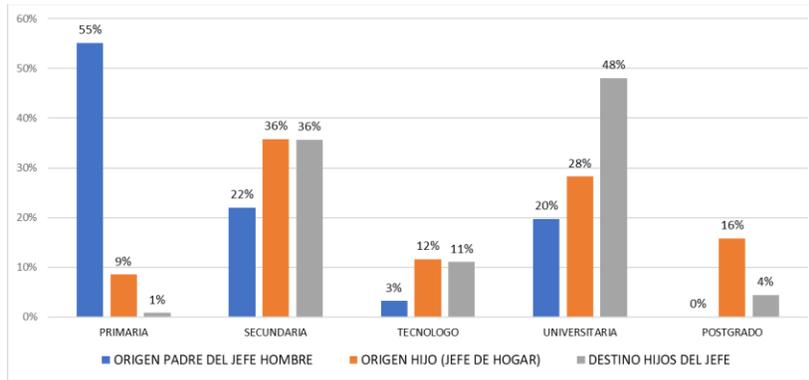
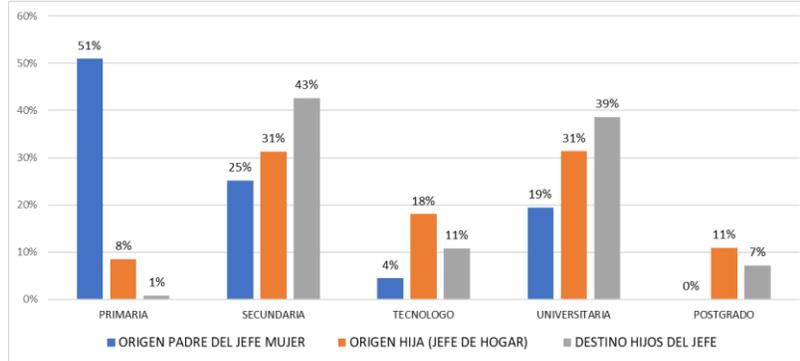
Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En el estrato de los profesionales y técnicos, el logro educativo en educación universitaria también es ascendente: 14,1 % de los padres de jefas de hogar tienen estudios universitarios, 33,1 % de sus hijas llegan al mismo nivel educativo y 45,9 % de sus nietos alcanzan este logro académico. Por otra parte, los hombres tienen padres con títulos universitarios en un porcentaje del 16,6 %, ellos suben el promedio al 35,5 % y 47,7 % de sus hijos alcanzan estudios universitarios.

En el estrato de empleador pequeño, 19 % de los padres de las jefas de hogar tienen estudios universitarios, sus hijas llegan a ese nivel en una proporción del 31 % y sus nietos en un porcentaje del 39 %. En los hombres, tomando las mismas categorías, los promedios ascienden respectivamente así: 20 %, 28 % y 48%.

Gráfico 4.22

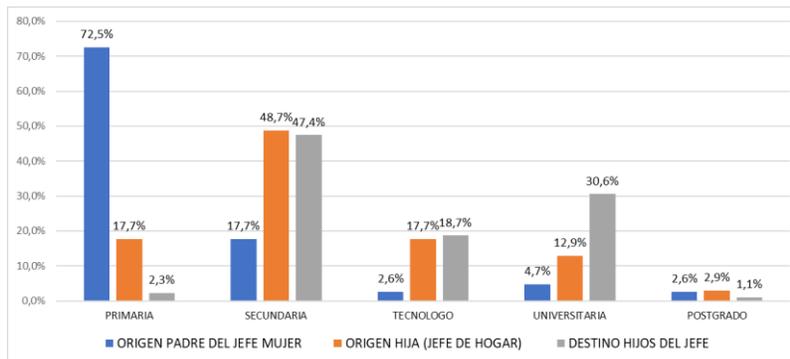
Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de empleador pequeño

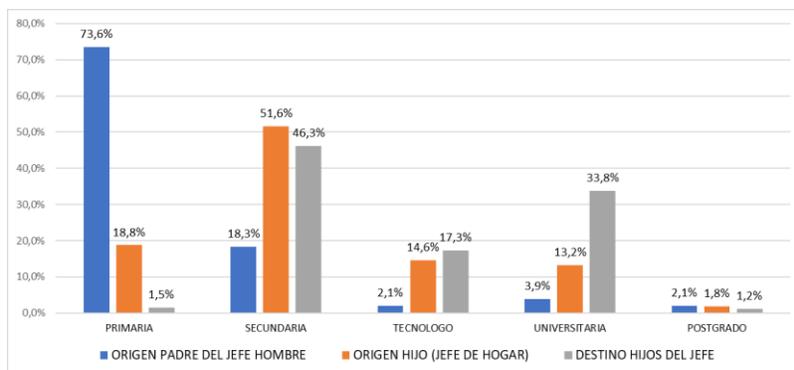


Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

Gráfico 4.23

Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de trabajador por cuenta propia



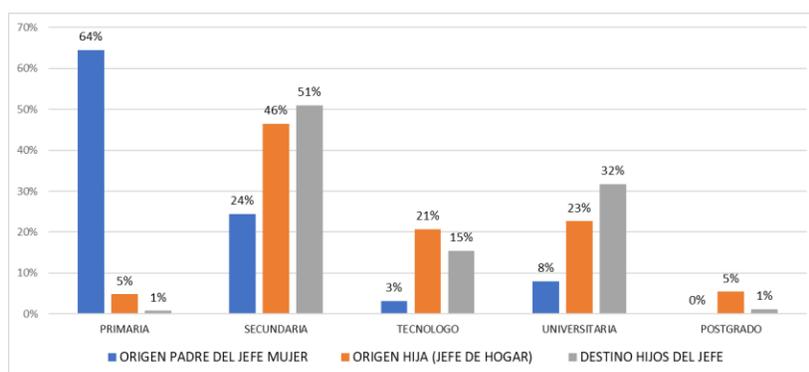


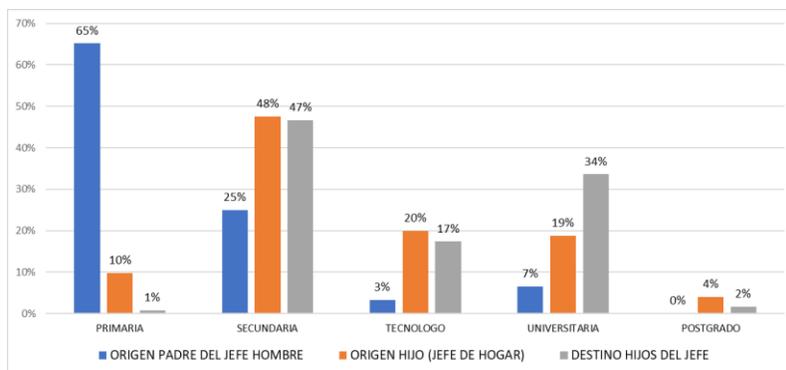
Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

El panorama educativo de la clase trabajadora muestra la desigualdad educativa, pues las mujeres del estrato de trabajador por cuenta propia tienen padres universitarios en un promedio de tan solo del 4,7 %, 12,9 % de ellas alcanza ese nivel y el 30,6 % de la tercera generación se sitúa en estudios universitarios. Una gran diferencia con las clases intermedia y superior.

Gráfico 4.24

Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de trabajador de apoyo administrativo, artesano y operario



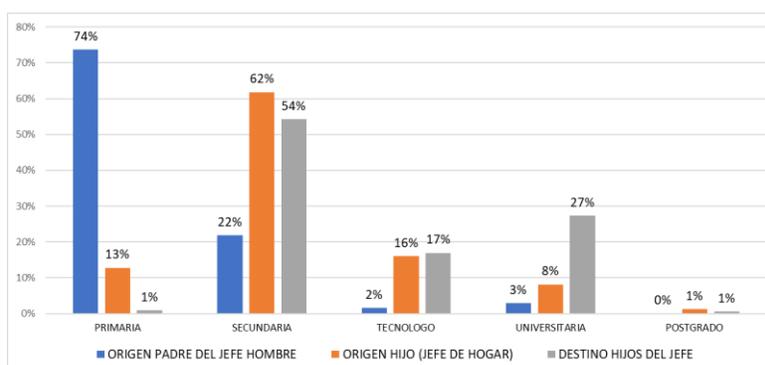
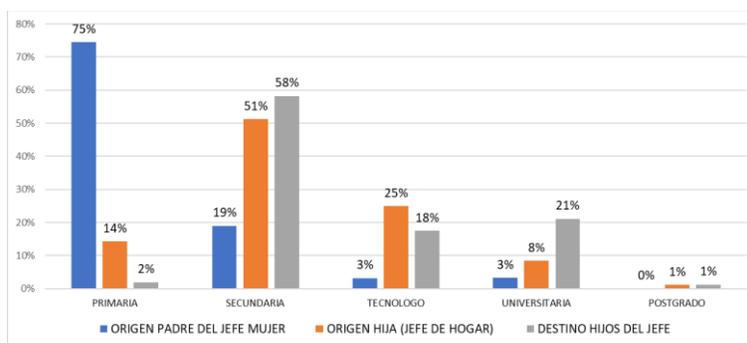


Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En el estrato de trabajadores de apoyo administrativo, artesanos y operarios, las mujeres logran que sus hijos lleguen a la universidad en un 32 % de las veces, mientras que los jefes hombres en un 34 %. En este caso se avanza con una movilidad y logro educativo moderado.

Gráfico 4.25

Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de trabajador de servicios de comercio y vendedores

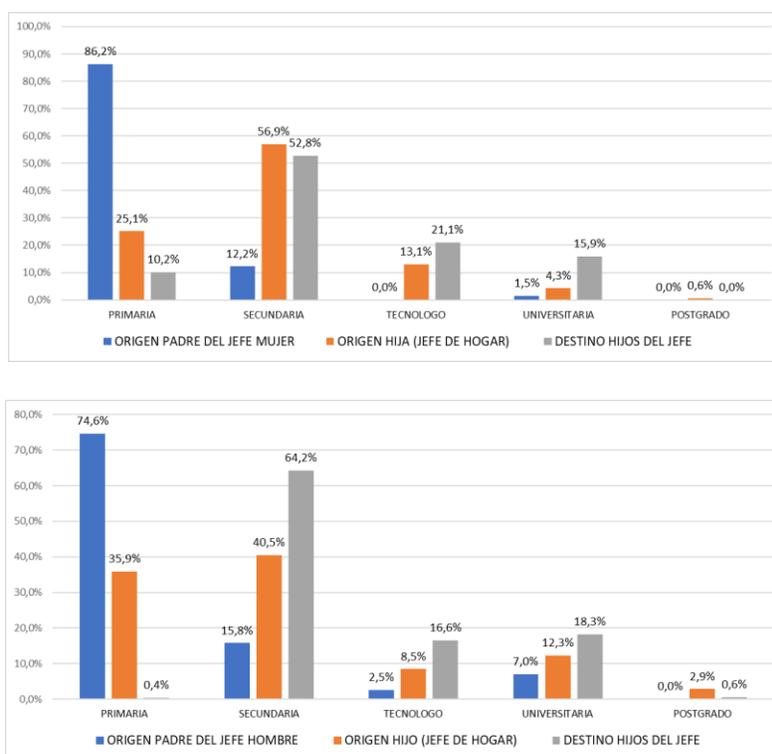


Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En el estrato de trabajadores de servicios de comercio y vendedores, también hay un avance en el nivel universitario, aunque en menor proporción, a saber: el 21 % de los hijos de jefas de hogar llega a la universidad y el 27 % de los hijos de jefes de hogar alcanza ese nivel educativo.

Gráfico 4.26

Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de trabajador agrícola y trabajador de su propia finca

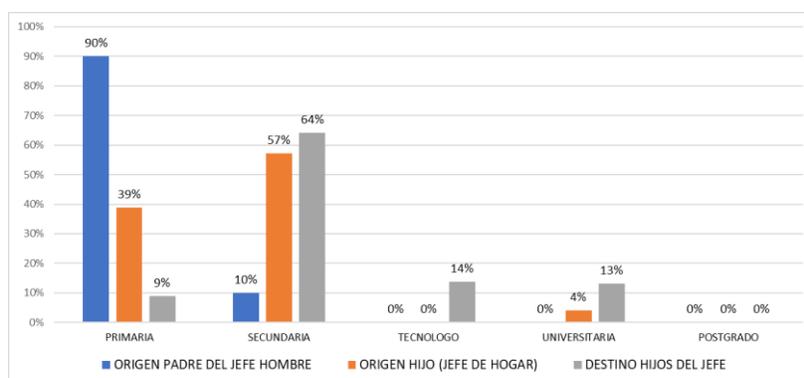
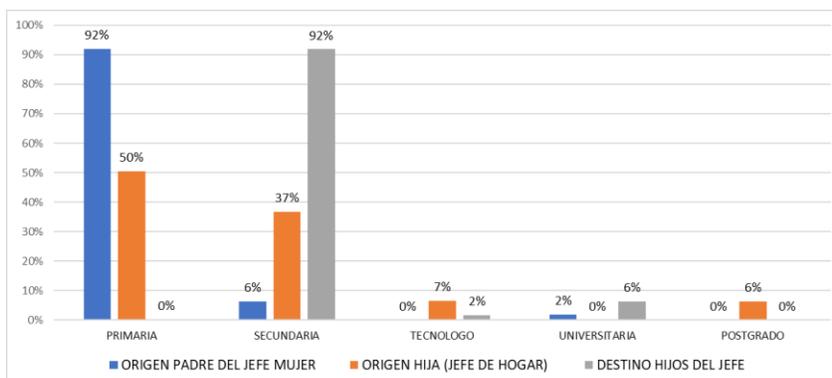


Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

Los estratos de trabajador agrícola y trabajador de su propia finca logran que sus hijos lleguen al nivel universitario en un promedio del 15,9 %, cuando la jefatura es femenina, y en un 18,3 %, cuando es masculina. Como se ve, la participación es pequeña.

Gráfico 4.27

Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de jornalero

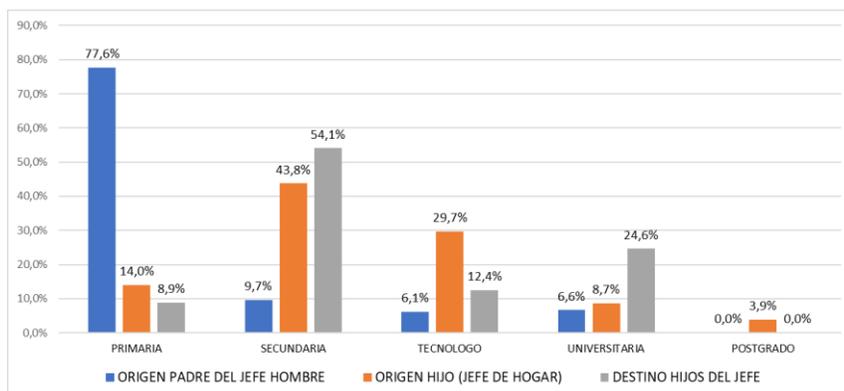
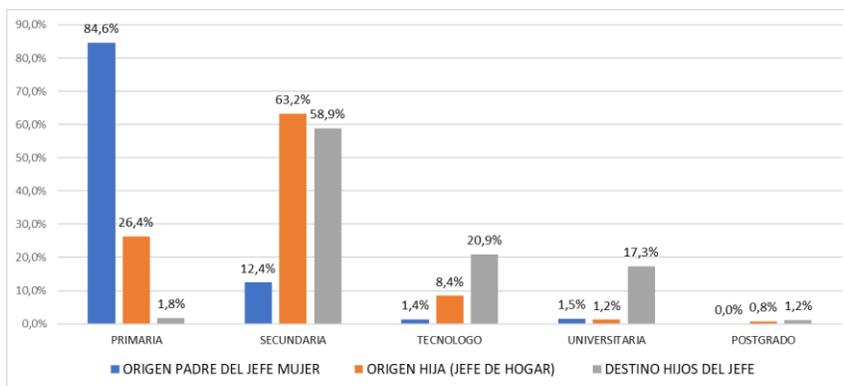


Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

El estrato de jornaleros tiene la más baja participación de hijos en estudios universitarios. En el hogar con jefa mujer, la cifra llega al 6 % y con jefe hombre al 13 %.

Gráfico 4.28

Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de empleado doméstico

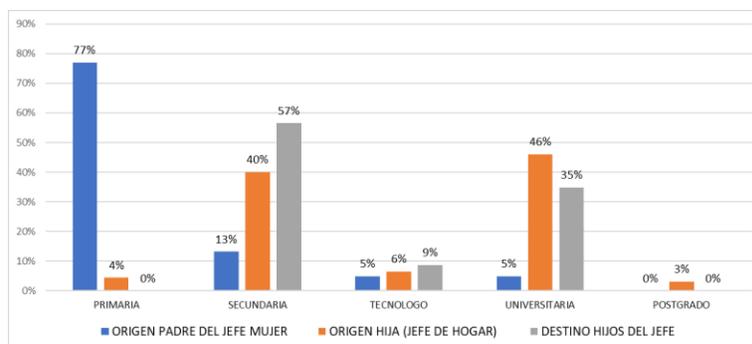


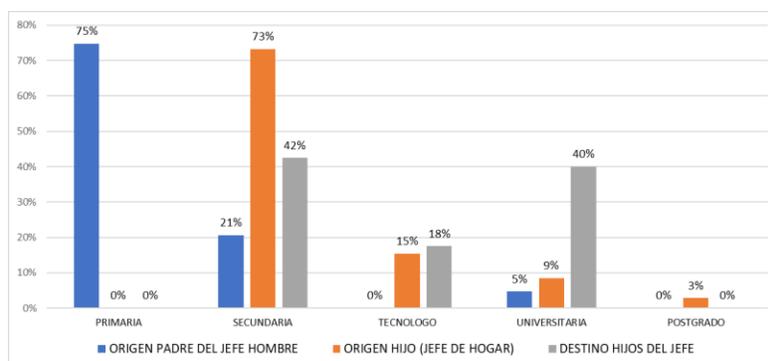
Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

El estrato de trabajadores domésticos, a pesar de sus antecedentes de bajos niveles de educación, logra, con mucho esfuerzo, que 17,1 % de los hijos de jefas de hogar lleguen a la universidad y que el 24,6 % de los hijos de jefes de hogar consiga el mismo nivel.

Gráfico 4.29

Movilidad, por género, de tres generaciones del estrato de trabajador sin remuneración





Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

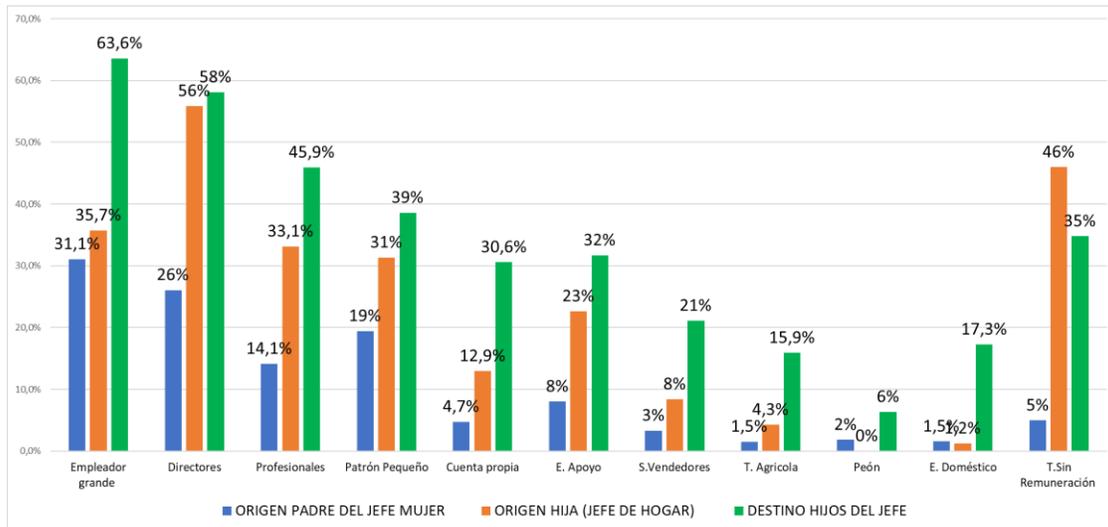
Por último, el estrato de trabajadores sin remuneración monetaria logra un significativo porcentaje de participación en el nivel de estudios universitarios: 35 % en hogares de jefatura femenina y 40 % de jefatura masculina.

La clase social de servicio o superior, de los estratos de patrón de empresa grande y de director y gerente, muestra una movilidad ascendente más alta en el logro educativo universitario, consolidando la participación de sus hijos en ese nivel educativo —con 63 % si es jefatura de hombres y de 64 % con jefatura femenina— lo que configura la reproducción social de una élite educativa de profesionales. En cambio, la clase social intermedia, de los estratos de profesionales y técnicos y de empleadores de pequeña empresa, muestra una movilidad social educativa de tipo alto moderado en los estudios universitarios. Los hijos de los profesionales y técnicos, de jefatura masculina, alcanzan estudios universitarios en un promedio del 47,7 %, mientras que en casos de jefatura femenina el porcentaje llega al 45,9%.

En general, puede observarse movilidad educativa en todos los estratos, sin embargo, esa movilidad educativa cambia dependiendo del nivel de escolaridad al que responda su herencia educativa. Es decir, no es igual la movilidad ascendente de primaria a secundaria, a la movilidad de secundaria a estudios universitarios. En ese sentido la pregunta que surge es ¿dónde arranca la movilidad educativa de cada estrato socio ocupacional? Un subgrupo de los estratos de patronos y directores generales arrancan de un origen social de padres con nivel de básica primaria, en 46,5 y 41 % respectivamente; en la jefatura femenina 31,6% y 40%. El otro subgrupo restante parte de condiciones favorables de padres con nivel universitario, 22,6 y 24% respectivamente. En el caso de las mujeres jefe sus padres tienen nivel universitario 31,1% y 26%, en empleadores y gerentes. Por tanto, en una generación lograron acumular un capital cultural más alto que será el piso de mejores condiciones para las siguientes generaciones.

Gráfico 4.30

Movilidad educativa de tres generaciones en el nivel universitario por clase y género, jefe mujer, Bogotá 2017

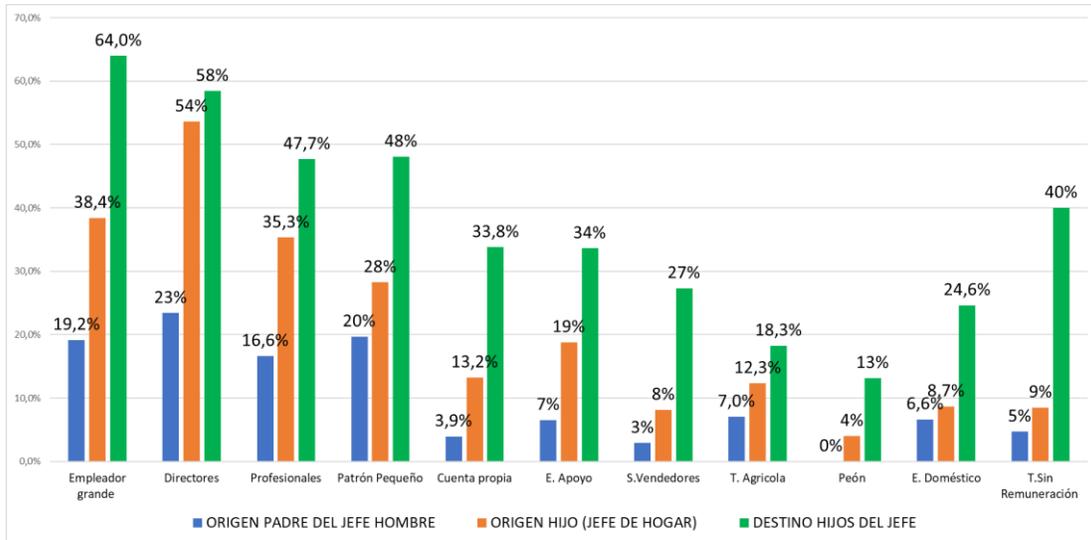


Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

En resumen, los estratos socio ocupacionales de la clase de servicios o clase superior — empleadores propietarios de capital y de los directores y gerentes asalariados poseedores de cargos de jerarquía, dirección y control sobre trabajadores— logran una movilidad educativa intergeneracional ascendente significativa, que se transmite de generación en generación, mejorando las probabilidades de los nietos de alcanzar estudios universitarios. Asimismo, desde el análisis de la categoría de género, se aprecia el desempeño significativo de las hijas mujeres, quienes aprovechan más que los hombres las oportunidades educativas de su origen social paterno.

Gráfico 4.31

Movilidad educativa de tres generaciones en el nivel universitario por clase y género, jefe hombre, Bogotá 2017



Fuente: Cálculos propios con base en EMB 2017 del DANE

Las dos gráficas anteriores muestran la trayectoria educativa de tres generaciones en el nivel de estudios y título universitario para todos los estratos o clases sociales por género. En ellas se puede concluir, claramente, que, en un futuro cercano, en la sociedad de Bogotá, persistirá la desigualdad educativa, donde los mejores logros académicos los tendrán los hijos de las clases sociales superior e intermedia, mientras los resultados moderados y bajos pertenecerán a la clase trabajadora. En segundo lugar, el rendimiento educativo de los hijos de hogares con jefatura masculina que el de los hijos de hogares con jefatura femenina.

Una conclusión y hallazgo de la investigación es que se evidencia, con las estimaciones comparativas, que hay movilidad educativa ascendente de la generación de los padres hacia la de los hijos, sin embargo, se mantiene la desigualdad educativa entre estratos o clases sociales. Los padres de la clase de servicios o superior y clase intermedia garantizan mantener niveles educativos altos como universitario y postgrado, mientras que la clase trabajadora está mejorando lenta y parcialmente cuando sus hijos acceden al nivel tecnológico y universitario.

Es importante tener en cuenta que los logros educativos dependen también de la existencia o no de barreras de acceso a la educación en sus distintos niveles (primaria, secundaria, tecnológico, universitario y posgradual). La clase trabajadora, por el bajo nivel de ingresos, no tiene acceso a colegios con buena calidad educativa, ni tampoco altas posibilidades de ingreso a universidades privadas o públicas. Por tanto, en Bogotá, las condiciones socioeconómicas de los estratos socio ocupacionales y de las clases sociales limitan el acceso a la educación de calidad. También, el logro educativo depende de la estructura de oportunidades educativas en el distrito capital, con la oferta de centros educativos públicos y privados.

La brecha de género en educación se comporta diferenciada según el estrato socio ocupacional y de clases: en los estratos de la clase de servicios o superior se constata que la participación de las mujeres con nivel de estudios universitarios no solo iguala, sino que supera a la de los hombres ocupados, es decir, se da una igualdad de género relativa, aunque persiste la brecha de ingresos salariales. En la clase intermedia también la brecha de género es moderada. Sin embargo, en la clase trabajadora, la brecha de género es significativa, lo que demuestra que en esos estratos persiste una cultura machista en la actividad laboral y hay barreras de acceso a la educación de calidad.

4.8. Análisis e interpretación de resultados: contraste entre percepción subjetiva y estimaciones sobre la desigualdad y estratificación social

En esta parte final del capítulo se presentará un contraste entre los resultados de las estimaciones de la estratificación socio ocupacional y la movilidad educativa intergeneracional con la percepción subjetiva sobre la desigualdad obtenida de dos encuestas de percepción ciudadana.

Para complementar la interpretación de la desigualdad social desde las clases sociales y estratos socio ocupacionales estimadas en las encuestas con indicadores objetivos, en esta parte de la investigación, se incluye información de la percepción que tienen los propios ocupados de sus condiciones de vida, bienestar, pobreza, desigualdad y riqueza. La importancia de esta estrategia radica en que el enfoque subjetivo valida o contrasta las estimaciones objetivas sobre la estratificación social y la desigualdad.

La percepción sobre los ingresos mensuales de los ocupados en el año 2017 muestra otra dimensión de los grupos beneficiados y no privilegiados de la estructura social de Bogotá. Los estratos de la clase de servicio o superior son los únicos que manifiestan que sus ingresos cubren más que los gastos mínimos, los jefes hombres en una proporción de 67,6% para el estrato de empleador de empresa grandes y de 52,8% para el estrato de directores y gerentes, para las jefas mujeres la

proporción es levemente menor, 62,7% para las empleadoras grandes y de 47,1% para las directoras y gerentes. La clase intermedia tiene participación en el grupo que sus ingresos cubren más que los gastos, se evidencia que la proporción de ocupados que dicen que sólo alcanzan para cubrir los gastos mínimos es de 58,8% para el estrato de las profesionales y técnicas y de 56,4% para el estrato de empleadoras pequeñas, le siguen el 52% de jefes hombres profesionales y técnicos y 51,3% de pequeño empleador. La clase trabajadora tiene una percepción generalizada en todos sus estratos que sus ingresos no alcanzan a cubrir los gastos mínimos, tanto para jefes mujer y hombre, con una proporción mayor a 60%.

Cuadro 4.28

Percepción si los ingresos cubren los gastos mínimos por clase y género, 2017

Estratos socio ocupacionales	Mujeres			Hombres		
	No alcanzan para cubrir los gastos mínimos	Sólo alcanzan para cubrir los gastos mínimos	Cubren más que los gastos mínimos	No alcanzan para cubrir los gastos mínimos	Sólo alcanzan para cubrir los gastos mínimos	Cubren más que los gastos mínimos
Clase de servicio o superior						
Empleador empresa grande	0,1%	37,2%	62,7%	3,8%	28,6%	67,6%
Directores y gerentes	6,8%	46,0%	47,1%	4,2%	43,0%	52,8%
Clase intermedia						
Profesionales y técnicos	9,9%	58,8%	31,3%	7,3%	52,4%	40,3%
Patrono o empleador pequeña	5,5%	56,4%	38,1%	6,3%	51,3%	42,4%
Clase trabajadora						
Trabajador por cuenta propia	21,0%	65,9%	13,0%	16,0%	65,8%	18,2%
Empleado de apoyo, artesanos	13,3%	67,5%	19,2%	12,6%	64,5%	22,9%
Trabajadores de servicios y vend.	21,7%	66,6%	11,8%	13,9%	68,6%	17,6%
Agricultores calificados	22,4%	76,8%	0,8%	17,3%	64,4%	18,3%
Jornalero y peón	36,1%	63,0%	0,9%	34,7%	61,1%	4,2%
Empleado doméstico	31,0%	61,1%	7,9%	17,0%	76,0%	7,0%
Trabajador sin remuneración	12,9%	73,6%	13,4%	12,0%	49,6%	38,4%

Fuente: Cálculos propios, EMB 2017

También se preguntó en 2017 sobre su autopercepción sobre si se considera pobre o no. Los datos de la visión subjetiva muestra que las clases sociales de servicio o superior y la clase intermedia perciben contundentemente que no son pobres, el estrato de empleador de empresa grande con más de 98,2% de las jefas mujeres y de 96,3% os hombres, y en el estrato de director y gerente en 94,8% en las mujeres y de 95,4% los jefes hombres. También coinciden en dicha percepción los estratos de profesionales y técnicos con 91,0% de mujeres y 92,7% de hombres, y el grupo de los pequeños empleadores con 94,0% y 91,0% respectivamente. En la otra cara de la moneda, la clase trabajadora se concibe a sí misma en situación de pobreza en una proporción importante, en el rango de 11,6% a 25,9% en la jefatura femenina, y de 14,2% a 39,1% en los hombres.

Cuadro 4.29

Percepción si se considera pobre por clase y género, 2017

Estratos socio ocupacionales 2017	Mujeres		Hombres	
	¿Se considera pobre?		¿Se considera pobre?	
	Sí	No	Sí	No
Clase de servicio o superior				
Empleador empresa grande	1,8%	98,2%	3,7%	96,3%
Directores y gerentes	5,2%	94,8%	4,6%	95,4%
Clase intermedia				
Profesionales y técnicos	9,0%	91,0%	7,3%	92,7%
Patrono o empleador pequeña	6,0%	94,0%	9,0%	91,0%
Clase trabajadora				
Trabajador por cuenta propia	19,4%	80,6%	18,4%	81,6%
Empleado de apoyo, artesanos	14,2%	85,8%	14,2%	85,8%
Trabajadores de servicios y vend.	21,1%	78,9%	16,9%	83,1%
Agricultores calificados	25,9%	74,1%	29,0%	71,0%
Jornalero y peón	22,6%	77,4%	39,1%	60,9%
Empleado doméstico	28,9%	71,1%	17,1%	82,9%
Trabajador sin remuneración	11,6%	88,4%	5,2%	94,8%

Fuente: Cálculos propios, EMB 2017

Esta información de la percepción si los ingresos son suficientes y si se consideran pobres permite entender el perfil de las expectativas de la clase trabajadora, que siente que la sociedad bogotana, las intervenciones gubernamentales y el mercado laboral no les han dado una alternativa de igualdad de oportunidades ni los medios para la satisfacción de sus necesidades de acceso al ingreso mínimo digno, a los bienes y servicios básicas.

También se indagó sobre los medios utilizados para conseguir el empleo o trabajo actual, y los ocupados según estratos socio ocupacionales y género manifestaron la importancia de las redes sociales afines a los familiares, amigos y colegas como el medio con mayor importancia en 2017, tanto para las jefes mujeres con una proporción de 56,1% y como para los hombres con 52,5%. Los estratos de la clase de servicio y clase intermedia, directores y gerentes y profesional y técnico destacan con una participación de 36,3% y 48,8% respectivamente para las jefas mujeres y de 35,8% y 46,4% en la jefatura masculina, estos datos son indicios de las redes sociales y de contactos de estas clases sociales como facilitadoras o mediadoras para acceder a las altas posiciones laborales, ocupaciones prestigiosas y de estatus. Las convocatorias asociadas al mérito tienen una su importancia moderada en el rango de 10% a 30%.

Cuadro 4.30

Percepción sobre los medios para conseguir empleo por estrato y género, 2017

¿Por qué medio principal, consiguió su empleo o trabajo actual?							
Jefes Mujeres. EMB 2017	Pidió ayuda a familiares, amigos o colegas	Visitó, llevó o envió hojas de vida a empresas o empleadores	Visitó, llevó o envió hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios	Puso o consulto avisos clasificados	Se presentó a convocatorias	Buscó en Internet	Utilizó el servicio público de empleo del SENA
Empleador empresa grande	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Director y gerente	36,3%	21,6%	5,8%	1,8%	29,8%	3,4%	1,2%
Profesional y técnico	48,8%	25,1%	8,5%	2,1%	10,4%	3,9%	1,2%
Patrón pequeño	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajador por cuenta propia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Empleado apoyo, artesanos	60,0%	22,3%	8,4%	1,9%	3,9%	2,9%	0,5%
Trabajadores de servicios y vend.	59,9%	24,8%	7,3%	2,1%	3,7%	1,8%	0,4%
Agricultores calificados	73,1%	16,4%	9,1%	1,3%	0,1%	0,0%	0,1%
Jornalero y peón	88,6%	7,2%	0,6%	0,0%	2,7%	0,0%	0,9%
Empleado doméstico	91,1%	4,8%	1,8%	1,6%	0,0%	0,6%	0,0%
Trabajador sin remuneración	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	56,1%	22,3%	7,1%	2,0%	9,8%	2,7%	0,8%

¿Por qué medio principal, consiguió su empleo o trabajo actual?							
Jefes Hombres. EMB 2017	Pidió ayuda a familiares, amigos o colegas	Visitó, llevó o envió hojas de vida a empresas o empleadores	Visitó, llevó o envió hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios	Se presentó a convocatorias	Puso o consulto avisos clasificados	Buscó en Internet	Utilizó el servicio público de empleo del SENA
Empleador empresa grande	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Director y gerente	35,8%	21,2%	5,8%	30,2%	1,9%	4,4%	0,8%
Profesional y técnico	46,4%	24,8%	8,8%	11,8%	2,1%	5,4%	0,9%
Patrón pequeño	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajador por cuenta propia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Empleado apoyo, artesanos	58,4%	25,4%	7,4%	3,2%	1,5%	3,6%	0,6%
Trabajadores de servicios y vend.	55,7%	24,9%	7,6%	8,0%	1,6%	2,0%	0,3%
Agricultores calificados	75,9%	19,1%	1,2%	2,3%	0,8%	0,7%	0,0%
Jornalero y peón	89,2%	4,1%	1,9%	1,8%	0,2%	2,7%	0,0%
Empleado doméstico	66,0%	23,5%	2,3%	5,0%	0,0%	3,2%	0,0%
Trabajador sin remuneración	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	52,5%	24,5%	7,5%	10,4%	1,7%	3,4%	0,5%

Fuente: Cálculos propios, EMB 2017

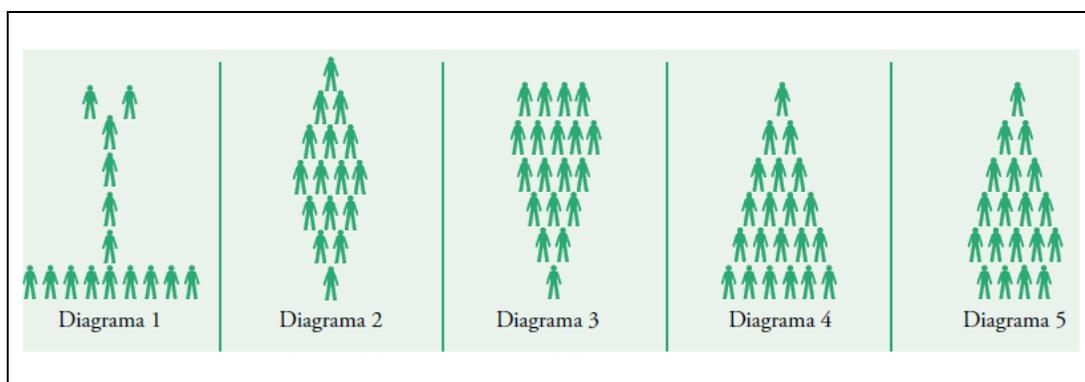
En el mismo sentido, las redes sociales y conexiones de la clase trabajadora parece ser el medio más importante para acceder a oportunidades laborales de asalariados semicualificados y empleos manuales. Una evidencia es la alta participación de las redes de familiares, amigos y colegas en la clase trabajadora para conseguir empleo, desde 56,1% a 91,1% en las jefas mujeres, y en el rango de 52,55 a 89,2% en la jefatura de hombres. Le sigue en importancia llevar la hoja de vida

directamente a las empresas o empleadores. Los datos son consistentes porque muestran que los empleadores de empresas grandes y pequeñas así como los trabajadores cuenta propia y trabajadores sin remuneración no tiene necesidad de enviar hojas de vida porque ellos son los empleadores.

La ciudad de Bogotá participó en la Encuesta de Percepción sobre la Desigualdad Urbana en Ciudades Latinoamericanas (2012), en ella se les preguntó a los ciudadanos de diez ciudades de América Latina, cuál de los siguientes diagramas representaba mejor la estructura social de su ciudad y cuál sería el ejemplo de una sociedad ideal. El primer diagrama mostraba una sociedad con un grupo pequeño hasta arriba, poca gente en el medio y muchísima gente hasta abajo. El siguiente presentaba a una mayoría de gente en el medio. El tercer diagrama propone a mucha gente hacia arriba y solo pocos abajo. El cuarto diagrama dibujaba a una sociedad como pirámide, pero con poca gente abajo.

Gráfico 4.32

Diagramas que describen la estructura social de Bogotá 2012



Fuente: Encuesta de Percepción sobre la Desigualdad Urbana en Ciudades Latinoamericanas ONU-Hábitat y CAF (2012)

Con respecto a los resultados de Bogotá para el año 2012, siete de cada diez encuestados consideraron que la desigualdad en la ciudad era alta o muy alta, y un 46,5% describieron que el diagrama 1 era el que mejor describía a Bogotá. Y cuando se les preguntó a los bogotanos el tipo de sociedad ideal, alrededor de cuatro de cada diez encuestados (36,8%) dijeron preferir una estructura social con mucha gente arriba, no tanta al medio y muy poca abajo, similar al diagrama 3. El informe de ONU-Hábitat y CAF (2012) donde participó la organización de la sociedad civil “Bogotá Cómo vamos”, afirman que de una u otra forma, el modelo de sociedad desigual se continúa replicando en el imaginario de los bogotanos, con una mayoría de altos ingresos y una minoría de bajos ingresos.

En la misma encuesta, también se indagó sobre qué describe mejor la desigualdad. Los bogotanos contestaron entre las opciones, un 29,5% dijo que las grandes diferencias en la calidad

entre la educación pública y privada; 26,8% en tener influencias (palanca) para conseguir trabajo; 18,0% que existan ricos y pobres y 13,2% que existen buenos servicios de salud para los ricos y malos para los pobres, entre otras respuestas. También se preguntó sobre las razones por las cuales en Bogotá no hay igualdad en los ingresos, y cuál sería la que más le afecta, los bogotanos respondieron así: 32% por no tener suficiente educación; 22% por no tener conexiones; 15% por ser pobre; 11% por ser viejo; 4% por ser mujer; y 2% por ser joven. Sobre la segregación espacial, en la pregunta sobre qué creen que genera más desigualdad en Bogotá, los encuestados respondieron que: 45% los barrios pobres; 35% los barrios privados o cerramientos particulares; 11% centros comerciales; y 5% los centros de negocios. Y en cuanto a la pregunta, que tan desigual es el acceso al empleo bien remunerado, el 87% bogotanos respondieron que consideran que es muy desigual; acceso a salud es muy desigual un 80,3%; acceso educación de calidad es muy desigual 78,7%; y transporte público de calidad un 59,0%, entre otras respuestas.

Este panorama de la percepción sobre las causas u consecuencias de la desigualdad urbana en Bogotá contrasta y confirma el hallazgo en la estimación de la desigualdad en la estratificación socio ocupacional que refleja una estructura social desigual en Bogotá, que se manifiesta en la desigual distribución de bienes y servicios, de oportunidades gubernamentales y del mercado laboral y del prestigio y estatus social derivado de la posición laboral.

Otra fuente valiosa de la percepción sobre la desigualdad es la Encuesta de percepción. La desigualdad en diez ciudades latinoamericanas 2012 – EPDDCL (PNUD, 2021, p.15) que tuvo el objetivo de conocer las opiniones y sensaciones de los ciudadanos mayores de edad en torno a la desigualdad urbana imperante en sus respectivas ciudades. Este estudio se llevó a cabo en diez ciudades de la región latinoamericana ubicadas en diez países en 2021. Con insumos de dicha encuesta el PNUD (2021, p.122) afirmaron que la gente está preocupada por la transmisión de la desigualdad entre generaciones, que les impiden avanzar, y también por estas brechas que podrían impedir que la próxima generación alcance niveles de bienestar superior a los de sus padres. En la encuesta del PNUD y Latinobarómetro 2020 se preguntó a las personas sobre sus expectativas respecto al futuro de sus hijos. Específicamente la pregunta decía: en qué lugar de la distribución del ingreso esperan que estén sus descendientes. Afirma el informe, a nivel latinoamericano que incluye a Colombia, la mayoría de las personas más pobres cree que sus descendientes seguirán siendo tan pobres como ellos. La esperanza de movilidad es mayor para los grupos de ingreso altos y luego disminuye con el ingreso percibido. Los datos de encuesta de Latinobarómetro muestra también que, entre los que se perciben a sí mismo en el 20 % más bajo, solo el 35 % espera que sus hijos tengan una movilidad ascendente y salgan de ese quintil.

Esta percepción subjetiva de la desigualdad en la movilidad intergeneracional y movilidad social limitada coinciden con los resultados y hallazgos de la movilidad educativa intergeneracional diferenciada y diversa por estratos socio ocupacionales y clases sociales. La clase trabajadora tiene una expectativa de garantizar para sus hijos el nivel de bachillerato y estudios del nivel de tecnólogo, en cambio las clase intermedia y clases superior tienen una expectativa con alta probabilidad de que sus hijos logren acceder a los estudios y las titulaciones universitarias y de postgrado. Tanto las medidas objetivas como la percepción subjetiva señalan que la expectativa de un futuro mejor seguirá siendo inalcanzable para muchos estratos socio ocupaciones de Bogotá.

Por último, se resalta la importancia de tener en cuenta las expectativas de las personas en una sociedad con desigualdad de manera persistente, Según PNUD (2021, p.123), las bajas expectativas de movilidad social intergeneracional no son solo el reflejo de un sistema desigual, sino también pueden contribuir a reproducir esa misma desigualdad en el futuro. Las aspiraciones son un canal a través del cual esto ocurre. Pueden tener un rol poderoso en moldear la capacidad de la gente de perseguir una vida que pueda valorar y son, por esa razón, un eslabón crítico en la transmisión de la desigualdad en el tiempo (Sen, 1995, 2002; PNUD 2010). Las aspiraciones se construyen en torno al universo de futuros posibles que concebimos y el subconjunto de los que creemos factibles. Por lo tanto, las aspiraciones toman su forma a partir de las desigualdades reveladas tanto por medidas objetivas (en particular, el grado de estratificación o polarización de la sociedad) como por las percepciones (especialmente, si estas están informadas por perspectivas limitadas de movilidad ascendente o sistemas injustos de progreso) (PNUD, 2021, p.123).

CONCLUSIONES

Esta investigación tuvo como propósito responder la pregunta ¿quién se beneficia – clases sociales, estratos y género- de la estratificación socio ocupacional y de la movilidad educativa intergeneracional?, que, a su vez, lleva implícito otro cuestionamiento, a saber: ¿qué clase social o estrato socio ocupacional se beneficia? Para responder estos interrogantes se partió de una fundamentación teórica, de la aproximación empírica más adecuada y de la construcción del esquema de estratificación socio ocupacional para la ciudad de Bogotá. Después del análisis e interpretación de resultados es posible afirmar que la estratificación socio ocupacional de Bogotá es el reflejo de la estructura social de la ciudad, que se caracteriza por la desigualdad social. Se evidencian tres dimensiones de la desigualdad en los once diferentes estratos socio ocupacionales y las tres clases sociales. Desigualdad económica en el acceso y distribución de bienes y servicios y de los ingresos, rentas o salarios; desigualdad socio cultural en las diferencias de estatus y prestigio social en el acceso a logros educativos, credenciales o títulos académicos y ubicación ocupacional; y desigualdad territorial en el acceso y segregación en el espacio urbano. Además, dichas desigualdades son persistentes en el tiempo, como se demostró al estudiar un rango temporal de catorce años, entre 2003 y 2017.

La clase de servicio o superior y clase intermedia han conseguido acumular una cantidad importante de poder económico, social y territorial. Es decir, estas clases sociales han configurado un *cierre social*, en términos de Parkin (1971), donde han cooptado y tienen el control exclusivo de muchos de los recursos y las oportunidades del mercado y el Estado, al mismo tiempo, han creado barreras de acceso de otras clases o estratos a estas oportunidades con el fin de mantener sus privilegios de generación en generación. Estas dinámicas de reproducción social de la desigualdad social son espacios grises que quedan fuera del control e intervención de las políticas públicas del gobierno nacional y distrital. Entonces, queda demostrado que la estructura social y la estratificación socio ocupacional de Bogotá es desigual, en tanto que privilegia y beneficia a los herederos de la clase superior e intermedia, quienes usan eficazmente el sistema educativo en función de reproducir sus beneficios económicos, sociales, culturales y territoriales de generación en generación.

La clase social de servicio, clase alta o superior, compuesta por los estratos de los patrones o empleadores de grandes empresas y el de directores y gerentes, representan una minoría de la población bogotana, pero concentran las mayores y mejores oportunidades sociales del mercado y del Estado. Tienen las mejores fuentes de ingreso, como rentas y salarios del mercado laboral, son dueños de los medios de producción y la propiedad de activos de capital, tienen el control financiero y de los trabajadores, lo cual está asociado a que tienen el mayor bienestar social, como acceso a servicios de salud de calidad, cotizan al sistema general de pensiones con ingresos altos, sus hijos acceden a centros educativos privados, son propietarios de al menos una vivienda, apartamento o casa en las localidades ubicadas en el nororiente y noroccidente de la ciudad y en sectores exclusivos como son los estratos 4,5 y 6, donde están los inmuebles con más alta valorización de los precios del mercado. Esta clase social ha creado una estructura de oportunidades desigual que los beneficia en todo sentido: la base de esta ventaja es el poder económico que se traduce en ventajas sociales, de capital cultural y de ocupación del espacio urbano. En otras palabras, esta clase reproduce un círculo virtuoso de la clase superior sustentado en el poder material económico que genera sinergias con las oportunidades sociales, de capital cultural y políticas.

La clase social intermedia, compuesta por los estratos de profesionales y técnicos y el de patrón o empleador de pequeñas empresas, se configura como una clase emergente en Bogotá, que no está clasificada como clase capitalista ni como clase trabajadora. La clase intermedia es una clase de asalariados calificados e independientes pequeños, su principal factor de posicionamiento es el capital cultural acumulado mediante la escolarización que se ha transmitido de generación en generación y les ha permitido insertarse en el mercado laboral en mejores posiciones ocupacionales, diferentes al trabajo manual. Su nivel educativo medio alto, con estudios y títulos en nivel universitario y posgrado, les ha permitido acceder a oportunidades laborales e insertarse al mercado laboral con salarios altos, proporcionales a su cualificación; además, han logrado acceder a puestos con estabilidad laboral para cumplir el requisito de la experiencia laboral. Los integrantes de esta clase han sido capaces de leer la lógica del mercado laboral, que da incentivos a la cualificación y experiencia, por tanto, han construido o desarrollado un círculo virtuoso, motivado por el incentivo de que a una mayor educación y especialización corresponden mayores salarios e ingresos de las empresas pequeñas o emprendimientos innovadores de pequeña escala. En el sector público esta clase

no manual o de burocracia administrativa ha logrado acceder a puestos laborales con acceso a ascenso a cargos intermedios y contratos laborales estables con prestaciones sociales, como seguridad social en salud, pensional, vacaciones, primas y créditos en fondos de empleados de vivienda, etc.

Un hallazgo de la investigación fue evidenciar que una característica fundamental de esta clase emergente bogotana es la feminización de los estratos intermedios, como resultado de la expansión de la cobertura educativa, pero principalmente empoderamiento de las mujeres asalariadas calificadas, profesionales independientes y emprendedoras. La feminización de los estratos intermedios está rompiendo el “techo de cristal” de las barreras invisibles que marginaban a las mujeres de las mejores posiciones ocupacionales, rompiendo costumbres patriarcales como los imaginarios sobre la feminización de la pobreza o la tercerización del empleo femenino en actividades netamente manuales, comerciales y de ventas. Sin embargo, a pesar de este logro de movilidad social se mantiene la brecha salarial debido a las diferencias de género.

La clase trabajadora, que es la mayoría de la población bogotana, no recibe generosos beneficios de la estructura social desigual sino cargas, representadas en exclusión, dominación, explotación y segregación. Esta clase trabajadora está compuesta por los estratos de trabajadores independientes o por cuenta propia; de empleados de apoyo administrativo, artesano y operarios; de trabajadores de servicios en el comercio, servicios personales y vendedores y trabajadores agrícolas de su propia finca (a diferencia de Europa, los agricultores colombianos tienen bajos ingresos y ventas); de jornaleros; de empleados domésticos; y el de trabajadores y familiares sin remuneración. Estos estratos, representados por la clase proletaria, padecen las consecuencias de la estructura social desigualdad al tener un acceso restringido o enfrentar barreras económicas, sociales y de capital cultural para recibir las oportunidades del mercado laboral y del Estado. Si bien en el periodo analizado, 2003 y 2017, han mejorado sus ingresos levemente, es persistente la situación de salarios bajos, equivalentes a un salario mínimo legal que no es suficiente para garantizar una vida digna. También padecen la desigualdad económica del mercado laboral, compuesta por una gran oferta de desempleados que incide en la disminución de los salarios; sus contratos generalmente son por prestación de servicios, o incluso de tipo verbal, con una cobertura de

la seguridad social y sistema pensional parcial o incompleta. Los servicios de salud son cubiertos por de las empresas prestadoras de salud del régimen contributivo o de las administradoras del del régimen subsidiado. Sus hijos asisten a instituciones educativas oficiales o públicas, que tienen en promedio menores puntajes frente a colegios privados en el examen de calidad educativa de bachillerato (Según el examen de Estado ICFES, para el año 2017, el puntaje general de las Pruebas Saber 11 de los colegios públicos fue de 255, mientras el de los colegios privados fue de 286) o exámenes de admisión a universidades públicas, por lo cual en su mayoría no logran acceder a la educación superior y en los casos en que lo hacen no logran ingresar a los programas de pregrado más apetecidos en el mercado laboral, como son las carreras de medicina e ingeniería. Adicionalmente, no solo padecen la desigualdad educativa por su bajo capital cultural sino por la segregación espacial, al habitar en zonas de estratos 1, 2 y 3 de la ciudad y en las localidades del suroriente y suroccidente del territorio de Bogotá. Esta segregación en el territorio urbano afecta el presupuesto familiar porque implica costos adicionales y elevados para su transporte desde el lugar donde residen hasta su lugar de trabajo, frecuentemente ubicado al norte de la ciudad. En suma, clase trabajadora está expuesta al círculo vicioso de la reproducción intergeneracional de la pobreza, donde los orígenes sociales de los padres, el bajo nivel educativo y capital cultural, los bajos salarios o carencia de ingresos, se transmite a la siguiente generación de hijos, repitiendo la historia de bajos niveles educativos y bajos salarios o ingresos. Políticamente, la clase trabajadora con bajos ingresos es la población objetivo de los gobiernos de turno para la focalización de los programas gubernamentales asistenciales de transferencias condicionadas (como Familias en Acción, Jóvenes en Acción, Ingreso Solidario, etc.) en los cuales reciben exiguas transferencias monetarias para la subsistencia alimentaria.

Con respecto al interrogante sobre quién se beneficia de la movilidad educativa intergeneracional, los hallazgos arrojaron cuatro afirmaciones concluyentes: primero, que existen una correlación, evidenciada en las matrices de transición, entre el origen social de los padres y el destino o logro educativo del hijos e hijas; segundo, el nivel educativo decide sobre la posición social en el mercado laboral, la distribución por estratos de los beneficios y el estatus social; tercero, que la educación es un medio ambivalente para la movilidad intergeneracional o para la reproducción social de las desigualdades en la población

bogotana; y cuarto, que los estratos y la clase social combinado con el género son dimensiones claves de la reproducción de la desigualdad social.

La investigación cuantitativa muestra cómo la reproducción de los estratos socio ocupacionales es desigual y persisten los beneficios o privaciones de las clases sociales a través de la estimación de la movilidad educativa intergeneracional que puede ser ascendente, descendente o de inmovilidad. Las matrices de transición que correlacionan el origen social de la generación de los padres y el destino social de las hijas e hijos, han demostrado que para la relación clases sociales y género la educación es el factor clave y mediador de la movilidad social.

Sobre cada una de las clases sociales debemos hacer algunas precisiones particulares sobre la pregunta ¿quién recibe qué y por qué? La clase social de servicio o superior ha logrado en Bogotá, a través de una sola generación, una gran movilidad educativa. Partiendo de un origen social predominante con escolaridad primaria y secundaria han logrado garantizar que el destino social de sus hijos tenga el logro educativo de estudios y títulos universitarios, mostrando un alto grado de movilidad ascendente, similar a los países desarrollados o industrializados, donde, independientemente del origen social los hijos logran el nivel educativo universitario. El otro subgrupo de la clase alta son los padres con escolaridad de estudios universitarios, quienes garantizaron con su capital cultural que sus herederos mantuvieran, mínimo, el mismo nivel e incluso lograron aumentar el nivel de escolaridad de sus hijos, quienes tuvieron acceso a estudios de posgrado.

La clase intermedia es la otra clase beneficiada de la movilidad educacional porque lograron la misma dinámica de la clase superior, al usar la educación como medio o puente de la movilidad social. Así como en los países desarrollados, independientemente del origen social, padres con escolaridad primaria lograron que sus hijos e hijas accedieran a la educación universitaria y a los respectivos títulos que posibilitaron no solo su cualificación sino su estatus social. Otro subgrupo, de padres con escolaridad secundaria, lograron que sus descendientes accedieran a estudios en tecnólogos. Cabe destacar que las hijas de la clase intermedia fueron las grandes beneficiarias de la ampliación de la cobertura educativa en secundaria, lo que se tradujo en mayores capacidades y posibilidades de ingresar a estudios universitarios y a posiciones ocupacionales calificadas no manuales. La clase intermedia,

como grupo emergente, potencia las oportunidades educativas para cualificarse y acceder a empleos de calidad y mejor remunerados, incluso ascendiendo a cargos directivos y gerenciales, rompiendo los techos de cristal de la desigualdad de género.

En la movilidad educativa, la clase trabajadora es la que tiene logros exigüos y mejoramiento muy lento. Se puede afirmar que esta es la manifestación de una clase adscriptiva y de bajo capital cultural, en la que el origen social de padres con los mínimos niveles de escolaridad y salarios bajos, condiciona a la generación de sus hijos a una alta probabilidad de herencia educativa; es decir, de repetir la historia de sus padres, baja escolaridad y pocos ingresos. Las hijas mujeres se benefician marginalmente de la expansión de la cobertura educativa y con mucho esfuerzo algunas logran acceder a estudios universitarios en universidades privadas de bajo costo o carreras de formación manual en las universidades públicas.

Estas dinámicas de movilidad educativa coexisten con trampas de pobreza que padece la clase trabajadora, donde la pobreza y desigualdad social se perpetúan de generación en generación. La clase trabajadora se encuentra expuesta a una mayor desregulación del mercado laboral y pensional, salarios bajos, con menores prestaciones sociales, inestabilidad, empleos sin condiciones decentes. Todo lo anterior tiene afectaciones en las oportunidades limitadas y capital cultural que el origen social de los padres de la clase trabajadora puede ofrecer a sus hijos, transmitiendo la falta de libertad y desarrollo de sus capacidades en la persistencia de la pobreza y desigualdad.

Por último, esta investigación confirmó la necesidad de una perspectiva multidimensional para estudiar las causas y efectos de la desigualdad social, más allá de la dimensión económica de ingresos, frecuentemente medida por el coeficiente de Gini. Enfoque multidimensional para comprender la estructura y dinámica de la desigualdad social de las ciudades, donde se entrelazan e interconectan la estratificación social, la movilidad intergeneracional, la segregación espacial urbana, el género y las percepciones o expectativas de la ciudadanía. También se ratificó que la desigual social es un problema multidimensional por tanto requiere un enfoque interdisciplinario el cual permitirá comprender e interpretar mejor este fenómeno social relevante para las ciencias sociales.

En este contexto de desigualdad social en la estratificación socio ocupacional, se presenta la propuesta de un sistema de seguridad social o protección social de tipo universal, integral, de acceso incondicional a oportunidades de condiciones de vida y bienestar independiente de su actividad laboral formal e informal. En concreto se trata de acceso a una renta básica universal o un salario mínimo constitucional que garantice el derecho fundamental a un ingreso mínimo vital y digno de los ciudadanos y ciudadanas. Esta propuesta tendría una incidencia en la reducción de la desigualdad social, posibilitando la verdadera igualdad de oportunidades económicas o piso mínimo de ingreso vital. La clase trabajadora se beneficiaría con el salario mínimo constitucional en el mercado laboral equivalente a un ingreso mínimo vital que garantizaría la reposición de las energías, la vida digna del trabajador y su familia. Por otro lado, los estratos de trabajadores por cuenta propia informales, trabajadores sin remuneración como los cuidadores de personas con discapacidad y toda la población desempleada y en situación de pobreza serían beneficiados con un subsidio incondicional equivalente a una renta básica universal, como derecho a un mínimo vital que garantizaría el acceso a una canasta básica de alimentos y no alimentos representados en la canasta de bienes y servicios básicos, lo que a su vez contribuye a llevar una vida digna. Este ingreso mínimo vital incondicional sería financiado por una reforma tributaria progresiva y redistributiva del gasto público social.

La clase intermedia también se beneficiaría con un salario mínimo constitucional o renta básica porque beneficiaría a todas las amas de casa de los estratos intermedios que no reciben remuneración alguna por sus oficios en el hogar. Adicionalmente, la clase trabajadora e intermedia serían beneficiarios con una pensión de vejez equivalente a un salario mínimo constitucional como un piso mínimo de una pensión digna. Por último, la clase de servicios o superior se beneficiaría con el salario mínimo constitucional porque la demanda agregada interna del país aumentaría de manera proporcional al salario mínimo constitucional y a su capacidad de consumo, lo cual necesariamente redundaría en aumento de la demanda agregada y producción de bienes y servicios de la industria y comercio nacional.

En segundo lugar, para la mayor acumulación de capital cultural de la clase trabajadora y clase intermedia se propone una reforma del sistema educativo hacia el derecho de una educación superior de calidad, universal y gratuita. Lo anterior implica, profundizar

la implementación de la política nacional de jornada única escolar a nivel distrital en la educación preescolar, básica y media, y su expansión a todos los colegios oficiales de Bogotá para disminuir la desigualdad educativa que los hijos de la clase trabajadora enfrentan en su trayectoria educativa de acumulación de capital cultural e inserción laboral. Al mismo tiempo, aumentar el presupuesto del sector educativo para la expansión de la cobertura educativa en media y educación superior en el distrito capital, dado que según la Secretaría de Educación de Bogotá para 2018, la matrícula total de estudiantes era de 1.171.975 estudiantes, que correspondía a un 14% de la matrícula total de Colombia. De ellos, el 60% de los estudiantes estaba inscrito a establecimientos educativos oficiales o públicos, mientras el restante 40% de los estudiantes pertenecía al sector no oficial o privado, lo que remite al indicador de la tasa de absorción a la educación superior del año 2017, que mostró que el 54% de los estudiantes matriculados en grado once del Distrito lograron acceder a la educación superior, mientras al comparar el sector oficial tiene un 46% de absorción y el privado un 66%, una brecha de 20 puntos porcentuales.

En tercer lugar, propiciar políticas afirmativas para las mujeres de las clases trabajadora e intermedia con becas o créditos condonables para acceder educación tecnológica, universitaria y de posgrado (especialización, maestrías y doctorado), dado que la principal barrera de acceso a la educación superior en Bogotá es el financiamiento de la matrícula y el mantenimiento del estudiante; y el acompañamiento a través de redes de apoyo de capital cultural para las estudiantes beneficiarias. Dichas políticas de discriminación positiva deben ser monitoreadas con indicadores de acceso progresivo de hijas e hijos de las clases trabajadora e intermedia en el nivel educativo posbachillerato, tecnológico, universitario y de posgrado para medir el grado de equidad del sistema educativo y cerrar la desigualdad de género en el mercado laboral.

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar, O. et. Al. (2016 diciembre), “Intersección entre la clase y el género y su efecto sobre la calidad del empleo en Chile”, en Revista de la CEPAL, Núm. 120
- Arango, R. y Lemaitre J. (2002), *Jurisprudencia Constitucional sobre el Derecho al Mínimo Vital*, Bogotá, Uniandes.
- Atria, R. (2004 octubre), “Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales”, en Serie Política Social CEPAL, Núm. 96, Pp.1-51.
- Azevedo, J. , Gaviria, A. Angulo, R. y Paez, N. (2012) “Social Mobility in Colombia” Documento mimeografiado, Banco Mundial, Washington, D.C.
- Baudelot, Ch. Y Establet, R. (1975), *La escuela capitalista en Francia*, Madrid, Siglo XXI
- Becker, G. y Nigel, T. (1979) “An Equilibrium Theory of the Distribution of Income and Intergenerational Mobility” *Journal of Political Economy* 87 (6): 1153-89
- Becker, Gary y Nigel Tomes (1979): “An Equilibrium Theory of the Distribution of Income and Intergenerational Mobility”, *Journal of Political Economy*, Núm.87, pp. 1153-89.
- Becker, G. (1983), *El Capital humano*, Madrid, Alianza Universidad.
- Behrman, J., Gaviria, A. y Székely, M. (2001) “Intergenerational Mobility in Latin América. “*Journal of the Latin América and Caribbean Economic Association* 2 (1): 1-44
- Bénabou, R. y OK, E. (2001) “Social Mobility and the Demand for Redistribution: The Poup Hypothesis.” *The Quarterly Journal of Economics* 116 (2): 447-87
- Bendix, R. (1974) “Inequality and social structure: a comparison of Marx and Weber”. *American Sociological Review*, 39, 2, 1974.
- Berstein, B. (1989), *Clases, códigos y control*. Madrid, Akal.
- Blau, P. y Duncan, O. (1967), *The American Occupational Structure*, New York, John Wiley y Sons.
- Boado Martinez, M (2008), *La movilidad social en el Uruguay contemporáneo*. Montevideo: IUPERJ, Universidad Candido Mendes, Universidad de la República.

- Boado Martinez, M. (2011), *Re-visión de análisis de tablas e introducción a modelos loglineales*. Montevideo: Universidad de la República. Mimeo
- Bogotá Cómo vamos? (2012), *Encuesta de Percepción Ciudadana sobre Desigualdad Urbana en Bogotá 2012*. Bogotá,
- Bonilla, L. (2011), *Movilidad intergeneracional en educación en las ciudades y regiones de Colombia*. Banco de la República. Revista Cuadernos de economía. Universidad del Rosario. Vol 13.No 2. Bogotá.
- Boudon, R. (1973) *L'inegalité de chances: La mobilité sociale dans les sociétés industrialles*, Paris, Colin.
- Boudon, R. (1974), *Education, Opportunity and Social Inequality*, New York: Wiley.
- Boudon, R. (1978), “Educación e igualdad”, en DD.AA. Política, igualdad social y educación. Madrid, MEC, pp.55-77
- Boudon, R. (1980), *Efectos perversos y orden social*, México, Premia.
- Boudon, R. (1983), “Educación y movilidad social: un modelo estructural”, en Educación y Sociedad, Vol, 2, pp. 173-185
- Boudon, R. (1983), *La desigualdad de oportunidades*. Barcelona, Laia.
- Bourdieu, P. (1970 noviembre), “Los tres estados del capital cultural”, en Actes de la Recherche en Sciences Sociales L'institution scolaire, Vol.2, Núm. 5, pp. 3-6. Landesmann, M. (trad.)
- Bourdieu, P. (1977), “Cultural Reproduction and Social Reproduction”, en Jerome Karabel and A. H. Halsey (eds.) *Power and Ideology in Education*. New York: Oxford University Press. pp. 487-511
- Bourdieu (1991), *El sentido práctico*, Madrid, Taurus.
- Bourdieu, P. (1997a), *Capital cultural, escuela y espacio social*, México, Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao, España, Editorial Desclée de Brouwer, S.A.
- Bourdieu, P. (2002): “Condición de clase y posición de clase”, en Revista Colombiana de Sociología, Vol. VII, núm. 1, pp. 119-141
- Bourdieu, P. (2008), *Homo Academicus*, Buenos Aires, Siglo XXI.

- Bourdieu, P. (2011). *Las estrategias de la reproducción social*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bourdieu, P. y Passeron, J. (2001), *La Reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*, Madrid, Editorial Popular.
- Bourdieu, P. y Passeron J. (2003). *Los Herederos. Los estudiantes y la cultura*. Argentina: Siglo XXI Editores.
- Bowles, S. y Gintis, H. (1976), *La meritocracia y 'el coeficiente de inteligencia: una nueva falacia del capitalismo. El I.Q. en la estructura de clases de los Estados Unidos*, Barcelona, Anagrama.
- Braverman, H (1980), *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México, Nuestro Tiempo.
- Breen, R. (2004), *Social Mobility in Europe*. New York: Oxford University Press.
- Breen, R. y Goldthorpe, J. (1997 agosto), "Explaining educational differentials: towards a formal rational action theory", en *Rationality and Society*, vol.9, issue 3, pp. 275-305
- Breen, R.; Jonsson, J. O. (2000): "Analyzing Educational Careers: A Multinomial Transition Model", en *American Sociological Review*, 65(5), pp. 754-772.
- Breen, R.; Jonsson, J. O (2005), "Inequality of Opportunity in comparative perspective", en *Annual Review of Sociology*, 31, pp. 223-243.
- Burtless, G. and Jencks, C. (2003), "American inequality and its consequences", en *Agenda for the Nation* (Eds) H. Aaron, J. M. Lindsay, and P. S. Nivola, Brookings, Washington DC, pp. 61-108
- Cachón Rodríguez, L. (1989), *¿Movilidad social o trayectorias de clase?* Madrid: Centro investigaciones Sociológicas.
- Carabaña, J. (1990) "El proceso de logro de estatus en España en perspectiva histórica. Un intento de contrastar la hipótesis de la industrialización con datos de cohortes", en: exposición concurso de cátedra, inédito.
- Carabaña, J. (1990), "El proceso de logro de status en España en perspectiva histórica. Un intento de contrastar la hipótesis de la industrialización con datos de cohortes", expuesto en concurso a cátedra.
- Carabaña, J. (1991): "El Gasto Público en enseñanza y sus justificaciones", en VV.AA., *Sociedad, cultura y educación*, (pp. 33-78). Madrid, CIDE/UCM.

- Carabaña, J. (1999), *Dos estudios sobre movilidad intergeneracional*, Madrid, Fundación Argenteria-Visor.
- Carabaña, J. (2001), “De por qué la didáctica no puede reducir la desigualdad social de resultados escolares”, en *Tempora*, 4 pp. 37-62.
- Carabaña, J. (2004): “Educación y movilidad social”, en V. Navarro (dir.), *El Estado de Bienestar*. Madrid, Tecnos-Pompeu Fabra.
- Carabaña, J. y de Francisco, A. (1995), *Teorías contemporáneas de las clases sociales*, Madrid, Pablo Iglesias.
- Carchedi, G. (1977), *On the economic identification of social classes*, London, Routledge & Kegan Paul Books.
- Carmona Cuenca, E. (2017), *El derecho a un mínimo vital y el derecho a la renta básica*. Anuario de Derechos Humanos, Núm. 13, p.p. 199-209
- Caro, B. (2000), “Factores asociados al logro académico de los alumnos de 3 y 5 de primaria de Bogotá” en *Revista Coyuntura Social*, Núm. 27. Bogotá, Misión Social-DNP, Fedesarrollo.
- Cartagena, K. (2003). “Educación y movilidad intergeneracional en Colombia 1929–1996”, *Estudios Económicos de Desarrollo Internacional*, vol. 3, No. 2, pp. 27–66.
- Castón, P. (1996), “La sociología de Pierre Bourdieu” en *Revista española de investigaciones sociológicas*, Núm. 76, pp.75-97.
- CEPAL (2011), *Panorama Social de América Latina 2010*, Santiago de Chile, CEPAL
- Coleman, J. (1988), “Social Capital in the Creation of Human Capital”, en *The American Journal of Sociology*, Vol.94, pp.95-120
- Collins, R. (1984), “Introduction.” *Sociological Theory*, en American Sociological Association, Wiley, Sage Publications, Inc., Vol.2, pp. xvii–xxi, <http://www.jstor.org/stable/223341>.
- Colorado, A. (2009 septiembre) “El capital cultural y otros tipos de capital en la definición de las trayectorias escolares universitarias” [Ponencia], X Congreso Nacional de Investigación Educativa, Veracruz.
- Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993), *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE)*, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993).

- Congreso de la República (Colombia). *Constitución Política*. 1991
- Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia C.252 de 1995*
- Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T 307 de 1998*
- Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia C.185 de 1999*
- Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T 926 de 1999*
- Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T 686 de 2012*
- Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T 280 de 2015*
- Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T 404 de 2018*
- Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T 426 de 2004*
- Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T 920 de 2009*
- Corte Constitucional de Colombia. *SU 995 de 1999*
- Crompton, R. y Jones, G. (1984), *White-collar proletariat: deskilling and Gender in Clerical Work*, Philadelphia, Macmillan.
- Crompton, R. y Mann, M. (eds.) (1986), *Gender and Stratification*, Cambridge, Polity Press.
- Crompton, R. (1989) "Class theory and gender" en *British Journal of Sociology*, Núm. 40.
- Crompton, R. (1994), *Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales*. Madrid, Tecnos
- Crompton R. (1997), *Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales*, Madrid, Tecnos.Reimpresión.
- Crompton, R. (1999), *Classi social e stratificazione*. Bologna. Mulino.
- Dalton, H. (1920), "The mesaure of the inequality in income", en *Economic Journal*, Vol.30.
- Darendorf, R. (1959), *Class and Class Conflict in Industrial Society*, California, Stanford University Press
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2003), *Encuesta de Calidad de Vida 1997*, Bogotá, DANE

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2003), *Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2003*, Bogotá, DANE
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2017), *Encuesta Multipropósito de Bogotá 2017*, Bogotá, DANE
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2019), *Gran Encuesta Integrada de Hogares 2019*, Bogotá, DANE
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2021), *Anexo de Empleo Noviembre 2021*, Bogotá, DANE
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2021), *Visor Nacional de Ocupados 2021*, Bogotá, DANE
- Duek, C. y Inda, G. (2006), “La teoría de la estratificación social de Weber: un análisis crítico”, en *Revista Austral de Ciencias Sociales*, núm.11, pp. 5-24.
- Duncan, O. y Duncan, B. (1955 a), “A methodological analysis of segregation indexes”, en *American Sociological Review*, vol. 41, p. p. 210-217.
- Duncan, O. y Duncan, B. (1955 b), “Residential distribution and occupational stratification”, en *American Journal of Sociology*, Vol. 60, p.p. 493-503
- Duque, S.; Duque, M.; González, P. (2019), “Sobre el derecho fundamental al mínimo vital o a la subsistencia: análisis jurisprudencial”, en revista *Encuentros*, Universidad Autónoma del Caribe. Vol. 17- núm. 01 enero-junio.
- Durlauf, S. (1996), “A theory of persistent income inequality”, en *Journal of Economic Growth*, núm. 1, pp. 75–93.
- Echeverría, J. (1999), *La movilidad social en España (1940 y 1991)*, Madrid, Ed Itsmo.
- ONU Hábitat y CAF (2014) y Bogotá Cómo vamos. *Encuesta de Percepción sobre la Desigualdad Urbana en Ciudades Latinoamericanas 2012*. Nairobi. ONU
- Erikson, R.; Goldthorpe, J. y Portocarrero, L. (1979 Diciembre), “Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden”, en *The British Journal of Sociology*, Vol. 30, núm.4, pp.415-441.

Erikson, R.; Goldthorpe, J. y Portocarrero, L. (1983 Septiembre), “Intergenerational Class Mobility and the Convergence Thesis: England, France and Sweden”, en *The British Journal of Sociology*, Vol. 34, núm.3, pp.303-343.

Erikson, R. y Goldthorpe, J. (1993), *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Clarendon Press.

Fachelli, S. y López-Roldán, P. (2013), “Análisis de movilidad social” [en línea], disponible en: <http://ddd.uab.cat/record/88747?ln=es> , recuperado: 20 de enero 2022.

Feito, R. (1995), *Estructura social contemporánea: las clases sociales en los países industrializados*, Madrid, Siglo XXI.

Ferreira, F. y Gignoux, J. (2011) “The Measurement of Educational Inequality: Achievement and Opportunity” Documento de trabajo sobre investigaciones relativas a políticas 5873. Banco Mundial, Washington, DC.

Ferreira, F., et al. (2013), *La movilidad económica y el crecimiento de la clase media en América Latina*, Washington, DC, World Bank.

Filgueira, C. (2001 agosto), “La actualidad de viejas temáticas: sobre los estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina”, en *Serie Políticas Sociales CEPAL*, Núm. 51, pp.1-55

Forquin, J. (1985), “El enfoque sociológico del éxito y el fracaso escolares: desigualdades de éxito escolar y origen social”, en *Educación y Sociedad*, Núm. 3, pp.177-224.

Franco, R. ; León, A. y Atria, R. (coord.) (2007), *Estratificación y movilidad social en América Latina. Transformaciones estructurales de un cuarto de siglo*, Santiago de Chile, Lom. GTZ y CEPAL.

Fresneda, O. (2016), *Regímenes de acumulación, estructura de clases sociales y desigualdad en Colombia 1810-2010* [tesis de doctorado], Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, Doctorado en Ciencias Económicas.

Gambeta, (1987), *They push or they jump?* Oxford: Oxford University Press.

Gaviria, A. (2002). *Los que suben y los que bajan, educación y movilidad social en Colombia*. Bogotá: Fedesarrollo y Alfaomega Editores.

- Germani, G. (1969), "La movilidad social en Argentina" en *Movilidad Social en la Sociedad Industrial*, Buenos Aires, Universitaria.
- Giddens, A. (2000), *Sociología*. Madrid, Alianza.
- Giddens, Anthony et al. (2016), *Introduction to sociology*, New York, London, W. W. Norton y Company, Inc.
- Goldberger, A. (1989), "Economic and Mechanical Models of Intergenerational Transmission", en *American Economic Review* 79, Núm. 3, p.p.504-513.
- Goldthorpe y Hope (eds) (1974), *The Social Grading of Occupations: A New Approach and Scale*, Oxford, Clarendon Press.
- Goldthorpe, J. (1980), *Social Mobility and Class Structure*, Oxford, Clarendon Press.
- Goldthorpe, J. H. (1995), "Sobre la clase de servicio, su formación y futuro", en J. Carabaña y A. de Francisco (Comp.) *Teorías contemporáneas de las clases sociales*. Madrid: Pablo Iglesias, 3ª ed., 229-263.
- Goldthorpe, J. (2000): *On Sociology*. Oxford, Oxford University Press.
- Goldthorpe, J. (2007), *On Sociology*, 2 vols. Stanford, Stanford University Press.
- Goldthorpe J. H (2010 a), *De la sociología. Números, narrativas e integración de la investigación y la teoría*, Madrid, CIS.
- Goldthorpe John H, (2010b), "El progreso de la sociología: el caso de la investigación sobre movilidad social", en Noguera José Antonio (Ed.), *Teoría sociológica analítica*. Madrid: CIS, p.p.265-290.
- Goldthorpe, J. (2012 enero-marzo) "De vuelta a la clase y el estatus: por qué debe reivindicarse una perspectiva sociológica de la desigualdad social", en *Reis*, Núm. 137, pp.43-58
- Goldthorpe, Llewellyn y Payne (1987), *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford, Clarendon, Press.
- González J. J.(1991), *Clases sociales: estudio comparativo de España y la Comunidad de Madrid*, Madrid, Consejería de economía de la Comunidad de Madrid.
- González, J. et al. (2007), *Segregación socioeconómica en el espacio urbano de Bogotá*, Bogotá, Alcaldía Mayor de Bogotá y Departamento de Estadística, Universidad Nacional de Colombia.

- Grusky, D. (1994), "The Contours of Social Stratification", en *Social Stratification in Sociological Perspective*, Ed por David Grusky, Westview Press, USA.
- Hauser, R. and J. Warren. 1997. "Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update and Critique" en A. Raftery ed. *Sociological Methodology* Vol. 27. San Francisco, Jossey-Bass.
- Hauser, R., J.R. Warren, M. H. Huang, and W. Carter. 2000. "Occupational Status, Education, and Social Mobility in the Meritocracy." en *Meritocracy and Economic Inequality*, edited by K. Arrow, S. Bowles, and S. Durlauf. Princeton: Princeton University Press.
- Hauser, R. 2010. "Intergenerational Economic Mobility in the United States: Measures, Differentials, and Trends", en Working Paper 98-12 University of Wisconsin-Madison Center for Demography and Ecology.
- Haveman, R. y Wolfe, B. (1995) "The Determinants of Children's Attainments: A Review of Methods and Finding", en *Journal of Economics Literature* 33 (4): 1829-78
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2014) *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Jaramillo, J. (2011 junio), "Bourdieu y Giddens. La superación de los dualismos y la ontología relacional de las prácticas sociales", en CS, Núm. 7
- Jimena Quesada, L. (1997). *La Europa social y democrática de Derecho*. Madrid: Dykinson.
- Kerbo, H. (2003), *Estratificación Social y Desigualdad. El conflicto de clase en perspectiva histórica, comparada y global*, Madrid,, Mc Graw Hill.
- León, M., (2001), "El empoderamiento de las mujeres: Encuentro del primer y tercer mundos en los estudios de género", en *La Ventana*, Núm. 13, pp.94-106.
- Lipset, S. y Bendix, R. (1959), *Movilidad Social en la Sociedad Industrial*, Buenos Aires, Universitaria.
- Marín (2004, cap.2) de la *Diplomatura de Estadística de la Universidad Carlos III de Madrid*, disponible en: <http://halweb.uc3m.es/esp/Personal/personas/jmmarin/esp/Categor/Tema2Cate.pdf>, recuperado: 20 de enero 2022
- Marinho, M. y Quiroz, V. (2018), *Estratificación social: una propuesta metodológica multidimensional para la subregión norte de América Latina y el Caribe*, México, CEPAL.
- Martínez G, J. S. (1994): *Determinantes de la demanda de BUP y COU. Un análisis empírico con datos de la EPF de 1991*. Carlos III, Madrid.

- Martínez G, J. S (2002): *¿Habitus o calculus?* Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.
- Martínez G, J. S (2003): “Capital y clase social. Una crítica analítica”, en J. Noya (dir.), *Cultura, reflexividad y desigualdad. La sociología de Pierre Bourdieu*. Madrid, Ediciones La Catarata.
- Martínez G, J. S (2004): “Tipos de elección racional”, en *Revista Internacional de Sociología*, 37.
- Martínez, J. S. (2007a): “Clase social, género y desigualdad de oportunidades educativas” en *Revista de Educación*, núm. 342, pp.287-306.
- Martínez, J.S. (2007b): “Fracaso escolar, clase social y política educativa” en *Viejo Topo*, Núm. 238, p.p. 45-49.
- Martori, J. y Hoberg, K. (2004), “Indicadores cuantitativos de segregación residencial. El caso de la población migrante en Barcelona”, en *Revista electrónica de geografía y ciencias sociales de la Universidad de Barcelona*, Vol.VIII, Núm.169.
- Mincer, J. (1958) “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution” en *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, New York: National
- Ministerio de Educación (2022), *Clasificación Internacional de Actividades Económicas (CIIU), revisión 3 adaptada para Colombia*, disponible en: https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articulos-380413_recurso_1.pdf, recuperado: 20 de enero 2022
- Ministerio de Protección Social y Salud (2022). *Sistema de Protección Social*. Bogotá
- Ministerio de Trabajo (2022), *Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC)*, disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61040102/20201223+Clasificacion+CUOC.pdf/48d6bd59-20fc-4f68-d829-c74ce2e90f80?t=1609861773720>, recuperado: 20 de enero 2022
- Misión Social - Departamento Nacional de Planeación (2000), *Informe de Desarrollo Humano para Colombia 1999*, Bogotá, Tercer Mundo.
- Naciones Unidas. (1948), *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Nueva York
- Naciones Unidas. (2022), *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. New York

- Nina, E. y Grillo, S. (2000 a). "Educación, movilidad social y trampa de pobreza", en Coyuntura Social Fedesarrollo, Núm. 22, p.p. 101-119.
- Nina, E. y Grillo, S. (2000b). "Transmisión Intergeneracional del Capital Humano y Movilidad Social", en, Informe de Desarrollo Humano para Colombia, Misión Social del Departamento Nacional de Planeación (2000), Bogotá, Tercer Mundo.
- Nina, E., Grillo, S., y Alonso, C. (2003 septiembre), "Movilidad social y transmisión de la pobreza en Bogotá", en: Economía y Desarrollo. Vol. 2, Núm. 2, p.p. 119-154
- Nussbaum, M. (2012), *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*, Barcelona, Paidós.
- ONU Hábitat y CAF (2014), *Construcción de ciudades más equitativas. Políticas públicas para la inclusión en América Latina*. Nairobi, Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1962) C117 - *Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos)*, 1962 (núm. 117)
- Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2022), *Clasificación Internacional de Ocupaciones y la Clasificación Internacional de Situación de Empleo*, disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/classification-occupation/>, recuperado: 20 de enero 2022.
- Parkin, F. (1971), *Orden político y desigualdades de clase*, Madrid, Debate.
- Parkin, F. (1984), *Marxismo y Teoría de Clases*, Madrid, Espasa
- Parsons, T. (1954), "Analytical approach to the theory of social stratification", en *Essay in Sociology Theory*. Glencoe. The free Press.
- Parson, T. (1964) "Social Classes and Class Conflict in the Light of Recent Sociological Theory", en *Essays in Sociological Theory*, New York, Free Press, pp.323-335.
- Phelan, J. , Link, B., Stueve, A., Moore, R., (1995), "Education, Social Liberalism, and Economic Conservatism: Attitudes Toward Homeless People" en *American Sociological Review*, Vol.60, pp. 126-140
- Pigou, A. (1912), *Wealth and Welfare*, Londres, Macmillan.
- Portes, A. y Hoffman, K. (2003 mayo), "Las estructuras de clase en América Latina: composición y cambios durante la época neoliberal" en *Serie Política Social CEPAL Núm.68*, pp.1-51.

- Poulantzas, N. (2007), *Poder político y clases sociales en el estado capitalista*. Siglo XXI
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD, (2010), *Informe regional de Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2010*, New York, Naciones Unidas.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD, (2021), *Informe regional de Desarrollo Humano 2021. Atrapados: alta desigualdad y bajo crecimiento en América Latina y el Caribe*, New York, Naciones Unidas.
- Reardon, S. y Bischoff, K. (2012), “Income Inequality and Income Segregation”. Disponible en: <https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/Income%20Inequality%20and%20Income%20Segregation.pdf>, recuperado: 20 de enero 2022
- Roemer, J. (1989 a), *Teoría general de la explotación y las clases*, Madrid, Siglo XXI.
- Roemer, J. (1989 b), *Valor, explotación y clase*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Rogoff, N. (1953), “Recent Trends in Occupational Mobility”, en Bendix, R. y Lipset, s. (eds.), *Class, Status, and Power*, New York, Free Press.
- Sarmiento, A., Becerra, L. y González, J.I. (1999), “La incidencia del plantel en el logro educativo del alumno y su relación con el nivel socioeconómico” en *Coyuntura Social*. 22. Bogotá: Fedesarrollo.
- Sarmiento, A. (2006), *Una estrategia para aumentar la retención de los estudiantes*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional y Departamento Nacional de Planeación. Junio.
- Schultz, T. W. (1960 diciembre). “Capital formation by education”, en *The journal of political economy*, Vol. 68, Núm. 6, p.p. 571-583
- Schultz, T.W. (1961) “Investment in Human Capital”, en *American Economic Review*, Núm. 51, p.p.1-17.
- Schultz, T. W. (1985). *Investing in people. The economics of population quality*. Madrid, Ariel
- Sembler, C. (2006 diciembre), “Estratificación social y clases sociales. Una revisión analítica de los sectores medios”, en *Serie Política Social CEPAL*, Núm. 125, pp. 1-78.
- Sen, A. (1995), *Nuevo examen de la Desigualdad*. Madrid. Alianza.
- Sen, A. y Foster, J. (1997), *La desigualdad económica*. Fondo de Cultura Económica.
- Sen, A. (2012), *Desarrollo y libertad*, Bogotá, Planeta.

- Sharp, R. y Green, A. (1988), *Conocimiento, ideología y política educativa*, Madrid, Akal.
- Shavit, Y. y Blossfeld, H. (1993), *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*, (Oxford: Westview)
- Shorrocks, A. (1978), “The measurement of Mobility”, en *Econometría*, Vol. 46 Núm.5, pp.
- Solon, G. (2004) “A model of intergenerational Mobility Variation over Time and Place”, en *Generational Income Mobility in North America and Europe*, Ed. M. Corak, 38-47. Cambridge, UK. Cambridge University Press.
- Stanworth, M. (1984 november), “Women and class analysis: A reply to the replies” en *Sociology*, Vol. 18, Núm. 4, 1984
- Tenjo, J. y Bernal, O. L. (2004). *Educación y movilidad social en Colombia*. Bogotá: Departamento de Economía. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Pontificia Universidad Javeriana.
- Thurow, L. (1983), “Educación e igualdad económica” en *Educación y sociedad*, Vol. 2, pp. 159-171.
- Torche, F. (2000) “Educational Expansion, educational Reform and Persistent Berriers in Chile” en Working Paper Series ISERP NY Columbia University
- Torche, F. y Wormald (2004 octubre), “Estratificación y movilidad social en Chile: entre la descripción y el logro”, en *Serie Política Social CEPAL*, Núm. 98, pp. 1-85.
- Torche, F. (2005) “Unequal but Fluid: Social Mobility in Chile in Comparative Perspective” en *American Sociological Review* Núm. 70, p.p. 422-450
- Torche, F. (2010) “Social Status and Public Cultural Consumption: Chile in Comparative Perspective”, en *Social Status and Cultural Consumption*, ed. Chan , T. y Goldthorpe, J. 109-38. Cambridge, R.U.: Cambridge University Press.
- Torche, F. (2013), *How do we characteristically measure and analyze intergenerational mobility?*, The Stanford Center on Poverty and Inequality
- Treiman, D. (1970) “Industrialization and social stratification”, en Lauman (edit.), *Social Stratification: Research and Theory for the 1970s*, Indianapolis, Bobbs Merril.
- Tumin, M. (1974), *Estratificación social: formas y funciones de la desigualdad*. México: Trillas.

- Tyree, A y Hodge, R. (1978), "Editorial Foreword: Five Empirical Landmarks, Social Forces", Núm. 56, pp.761-769
- Uribe Mallarino, C. (2005), "Ascensos y descensos en la reproducción social", en *Universitas Humanística*, xxxi, Núm 59, p.p. 37-51.
- Uribe-Mallarino, C. y Pardo, C. (2006) "La ciudad vivida: movilidad espacial y representaciones sobre la estratificación social en Bogotá" en *Universitas Humanística* Núm. 62, pp. 169-203
- Uribe-Mallarino, C.; Vásquez, S., Pardo, C. (2006) "Subsidiar y Segregar: la política de Estratificación y sus efectos sobre la movilidad social en Bogotá", en *Papel Político* Vol.11, Núm.1, pp.69-93
- Uribe-Mallarino, C. (2008 enero-junio), "Estratificación social en Bogotá: de la política pública a la dinámica de la segregación social", en *Universitas Humanística* Núm.65, pp.139-171
- Uribe Mallarino, C. y Ramírez Moreno, J. (2019), "Clase media y movilidad social", en *Colombia. Revista Colombiana de Sociología*, Vol. 42, Núm. 2, p.p.229-255.
- Viáfara, C. (2017 julio), "Movilidad social intergeneracional de acuerdo al color de la piel en Colombia", en *Sociedad y Economía*.
- Weber, M. (2002), *Sociedad y Economía*, Madrid, Fondo de Cultura Económica.
- Wright E. (1979), *Class Structure and Income Determination*, New York, Academic Press Inc.
- Wright, E. (1989) (coord.) *The debate on Class*, Londres, Verso.
- Wright E. O (2004b), "Foundations of a Neo-Marxist Class Analysis", en Wright E. O. (ed.), *If Class is the Question, What is the Answer? Six approaches to class analysis*. Cambridge: Cambridge University Press, 1-26.
- Wright E. O (2004c). "Introduction", en Wright Erik Olin (ed.), 2004, 1-3.
- Wright E. (1995 a), "Reflexionando, una vez más sobre el concepto de estructura de clases", en J. Carabaña y A. de Francisco. (Comps.) *Teorías contemporáneas de las clases sociales*. Madrid: Pablo Iglesias.
- Wright E. (ed.) (2004 a). *If Class is the Question, What is the Answer? Six approaches to class analysis*. Cambridge: Cambridge University Press. Traducción al castellano: (2015) *Modelos de análisis de clases*. Valencia: Tirant Humanidades.

Wright, E. (2010), *Preguntas a la desigualdad. Ensayos sobre análisis de clase, socialismo y marxismo*. Universidad del Rosario. Colección textos de Ciencias Humanas. Bogotá.

Wright, E. (2015), *Clases*, Madrid, Siglo XXI.

Wright, E. y Singleman, J. (1982), “Proletarianization in the changing American class structure”, en *American Journal of Sociology*, Vol.88, Supplement, pp.177-209

Wright, E. y Martin, B. (1987 julio) “The transformation of the American Class Structure, 1960-1980”, en *American Journal of Sociology*, vol. 93, Núm.1, pp. 1-29.

Yañez-Contreras y García (2013, julio), “Métodos para la medición de la movilidad intergeneracional educativa en América Latina y Colombia. Análisis y perspectivas”, en *Entramado*, Vol.9, Núm.2

Zimmerman, D.(1992), “Regression toward Mediocrity in Economic Stature” en *American Economic Review*, Núm. 82, p.p. 409–429.

ANEXO A. MATRICES DE TRANSICION DE LA EDUCACION DEL PADRE Y MADRE DEL JEFE DEL HOGAR (ORIGEN) Y EL LOGRO EDUCATIVO DEL ENCUESTADO, BOGOTA 2003 y 2017

Jefes Hombres. ECV 2003	educ_padre_jefe	educ_jefe				
		Preescolar , Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitaria (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)
Patronos o empleador	Preescolar , Básica primaria	-	621	60	1.803	826
	Básica secundaria y media	-	646	105	462	787
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	201	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	75	333	768	436
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Directores y gerentes	Preescolar , Básica primaria	-	3.594	2.908	12.201	10.273
	Básica secundaria y media	-	1.019	1.130	8.283	9.299
	Técnico , Tecnológico	-	270	124	2.659	1.435
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	324	995	6.324	9.177
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Profesionales y técnicos	Preescolar , Básica primaria	3.505	18.524	6.008	12.903	4.088
	Básica secundaria y media	506	4.120	3.563	11.223	4.682
	Técnico , Tecnológico	133	303	1.096	1.095	573
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	1.023	1.665	7.983	3.785
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Patrón o empleador medio	Preescolar , Básica primaria	5.511	9.588	1.417	5.005	621
	Básica secundaria y media	-	3.687	1.389	4.177	1.003
	Técnico , Tecnológico	-	-	101	501	156
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	613	242	4.321	1.439
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador independiente o por cuenta propia	Preescolar , Básica primaria	54.911	78.124	11.933	14.722	782
	Básica secundaria y media	2.223	22.078	5.914	11.054	1.025
	Técnico , Tecnológico	39	1.363	1.119	678	398
	Universitaria (Completa o incompleta)	261	1.422	1.701	4.825	861
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Apoyo- Artesanos y operadores	Preescolar , Básica primaria	17.938	35.192	10.772	9.742	748
	Básica secundaria y media	488	12.885	3.968	9.658	231
	Técnico , Tecnológico	34	397	381	1.459	153
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	1.432	777	3.984	1.480
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajadores de servicios y vendedores	Preescolar , Básica primaria	30.579	63.814	6.022	3.558	557
	Básica secundaria y media	1.716	20.075	2.407	2.704	-
	Técnico , Tecnológico	260	1.045	384	131	51
	Universitaria (Completa o incompleta)	301	1.682	595	3.278	15
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Agricultores y trabajadores calificados agropecuari	Preescolar , Básica primaria	966	1.453	-	1.215	-
	Básica secundaria y media	-	264	85	-	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	397	16
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Jornalero y peón	Preescolar , Básica primaria	381	255	-	-	-
	Básica secundaria y media	-	149	-	-	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Empleado doméstico	Preescolar , Básica primaria	-	372	-	-	-
	Básica secundaria y media	166	-	-	-	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador sin remuneración	Preescolar , Básica primaria	373	627	57	672	-
	Básica secundaria y media	-	572	-	405	65
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	214	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-

		educ_jefe				
Jefes Hombres. ECV 2003	educ_madre_jefe	Preescolar ,	Básica	Técnico ,	Universitari	Posgrado
		Básica primaria	secundaria y media	Tecnológico	a (Completa o incompleta)	(Completo o incompleto)
Patronos o empleador	Preescolar , Básica primaria	-	621	60	1.845	545
	Básica secundaria y media	-	721	105	1.205	1.235
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	187
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	333	89	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Directores y gerentes	Preescolar , Básica primaria	-	3.640	2.512	15.021	11.249
	Básica secundaria y media	-	1.052	2.198	9.972	13.508
	Técnico , Tecnológico	-	-	352	965	1.367
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	198	122	3.461	4.122
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Profesionales y técnicos	Preescolar , Básica primaria	3.359	20.828	7.549	14.079	4.366
	Básica secundaria y media	254	5.146	4.548	13.332	6.364
	Técnico , Tecnológico	-	798	540	1.140	713
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	399	143	3.964	1.806
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Patrono o empleador medio	Preescolar , Básica primaria	4.053	10.732	2.418	4.866	864
	Básica secundaria y media	561	2.598	1.461	6.508	1.566
	Técnico , Tecnológico	-	-	86	795	590
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	594	-	1.288	208
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador independiente o por cuenta propia	Preescolar , Básica primaria	56.179	84.566	13.654	17.715	1.204
	Básica secundaria y media	1.890	20.660	5.742	10.627	1.206
	Técnico , Tecnológico	172	1.036	1.116	1.732	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	44	438	177	2.316	655
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	63	-
Apoyo- Artesanos y operadores	Preescolar , Básica primaria	18.284	42.354	11.677	9.789	500
	Básica secundaria y media	658	12.240	3.934	11.836	1.290
	Técnico , Tecnológico	34	648	550	1.009	393
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	393	285	2.536	429
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajadores de servicios y vendedores	Preescolar , Básica primaria	32.355	67.880	6.341	4.430	557
	Básica secundaria y media	3.133	19.445	3.114	3.839	-
	Técnico , Tecnológico	-	1.550	-	179	66
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	501	-	1.424	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Agricultores y trabajadores calificados agropecuari	Preescolar , Básica primaria	1.902	1.598	-	1.048	-
	Básica secundaria y media	215	392	85	563	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	16
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Jornalero y peón	Preescolar , Básica primaria	381	722	-	-	-
	Básica secundaria y media	-	73	-	-	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Empleado doméstico	Preescolar , Básica primaria	70	457	-	-	-
	Básica secundaria y media	166	-	-	-	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador sin remuneración	Preescolar , Básica primaria	444	614	57	477	-
	Básica secundaria y media	111	585	-	710	65
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-

		educ_jefe				
Jefes Mujeres. ECV 2003	educ_padre_jefe	Preescolar , Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitari a (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)
		Patronos o empleador	Preescolar , Básica primaria	-	-	60
Básica secundaria y media	50		-	-	49	-
Técnico , Tecnológico	-		-	-	182	-
Universitaria (Completa o incompleta)	-		-	-	-	-
Posgrado (Completo o incompleto)	-		-	-	-	-
Directores y gerentes	Preescolar , Básica primaria	77	1.511	381	6.613	5.968
	Básica secundaria y media	-	185	526	3.472	4.201
	Técnico , Tecnológico	-	-	40	659	862
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	313	383	3.584	4.749
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Profesional es y técnicos	Preescolar , Básica primaria	409	7.515	4.381	7.928	1.055
	Básica secundaria y media	-	2.199	2.516	4.646	1.661
	Técnico , Tecnológico	-	194	1.056	602	335
	Universitaria (Completa o incompleta)	10	562	1.248	3.301	2.675
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Patrono o empleador medio	Preescolar , Básica primaria	387	1.427	404	475	-
	Básica secundaria y media	-	271	79	956	214
	Técnico , Tecnológico	-	-	321	62	60
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	83	63	786	126
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador independie nte o por cuenta propia	Preescolar , Básica primaria	15.564	21.697	4.545	2.776	287
	Básica secundaria y media	2.137	6.895	3.229	2.899	-
	Técnico , Tecnológico	-	822	318	884	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	1.279	463	1.802	488
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Apoyo- Artesanos y operadores	Preescolar , Básica primaria	3.926	11.427	3.645	2.358	13
	Básica secundaria y media	315	2.832	895	1.416	79
	Técnico , Tecnológico	-	63	766	533	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	288	152	2.098	1.901
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajadore s de servicios y vendedores	Preescolar , Básica primaria	8.088	15.035	1.768	1.108	326
	Básica secundaria y media	513	3.361	1.987	105	-
	Técnico , Tecnológico	-	113	323	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	164	426	-	32
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Agricultores y trabajadore s calificados agropecuari	Preescolar , Básica primaria	387	795	116	-	-
	Básica secundaria y media	-	-	273	-	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	342	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Jornalero y peón	Preescolar , Básica primaria	-	-	-	-	-
	Básica secundaria y media	-	-	-	-	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Empleado doméstico	Preescolar , Básica primaria	4.644	7.415	355	-	-
	Básica secundaria y media	-	379	211	-	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	69	107	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador sin remuneraci ón	Preescolar , Básica primaria	1.527	628	273	57	-
	Básica secundaria y media	-	71	-	12	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	65	135	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-

		educ_jefe				
Jefes Mujeres. ECV 2003	educ_madre_jefe	Preescolar , Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitari a (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)
		Patronos o empleador	Preescolar , Básica primaria	-	-	60
	Básica secundaria y media	50	-	-	182	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Directores y gerentes	Preescolar , Básica primaria	77	1.592	838	7.101	5.480
	Básica secundaria y media	-	546	911	5.322	6.649
	Técnico , Tecnológico	-	-	11	958	1.255
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	78	99	1.366	2.224
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Profesionales y técnicos	Preescolar , Básica primaria	444	8.838	4.929	8.445	980
	Básica secundaria y media	127	3.192	3.510	6.146	3.744
	Técnico , Tecnológico	-	-	607	871	58
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	49	315	1.008	1.011
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Patrono o empleador medio	Preescolar , Básica primaria	359	1.677	1.165	475	60
	Básica secundaria y media	-	345	-	1.538	272
	Técnico , Tecnológico	-	83	84	209	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	79	245	68
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador independiente o por cuenta propia	Preescolar , Básica primaria	17.577	24.432	4.979	3.869	-
	Básica secundaria y media	1.170	9.037	2.710	4.219	466
	Técnico , Tecnológico	32	303	924	1.175	101
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	34	73	555	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Apoyo- Artesanos y operadores	Preescolar , Básica primaria	4.598	13.565	4.060	2.443	-
	Básica secundaria y media	528	3.203	1.617	2.327	1.618
	Técnico , Tecnológico	-	288	62	403	314
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	169	184	1.129	62
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajadores de servicios y vendedores	Preescolar , Básica primaria	8.481	16.706	1.395	965	326
	Básica secundaria y media	721	3.450	2.110	372	-
	Técnico , Tecnológico	-	142	462	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	111	52	32
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Agricultores y trabajadores calificados agropecuario	Preescolar , Básica primaria	-	878	-	-	-
	Básica secundaria y media	-	-	273	342	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Jornalero y peón	Preescolar , Básica primaria	88	-	-	-	-
	Básica secundaria y media	-	-	-	-	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Empleado doméstico	Preescolar , Básica primaria	6.908	6.795	566	-	-
	Básica secundaria y media	271	354	-	-	-
	Técnico , Tecnológico	-	378	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador sin remuneración	Preescolar , Básica primaria	1.527	431	273	124	-
	Básica secundaria y media	-	71	65	80	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-

Jefes Hombres. ECV 2017	educ_padre_jefe	educ_jefe				
		Preescolar , Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitari a (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)
Patrones o empleador	Preescolar , Básica primaria	308	811	324	800	648
	Básica secundaria y media	40	474	67	1.037	390
	Técnico , Tecnológico	-	119	51	163	139
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	29	552	692
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Directores y gerentes	Preescolar , Básica primaria	193	2.051	3.667	23.554	13.333
	Básica secundaria y media	77	949	3.008	18.680	11.218
	Técnico , Tecnológico	-	-	437	2.819	2.288
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	146	417	12.517	12.035
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Profesionales y técnicos	Preescolar , Básica primaria	2.077	21.472	14.861	18.285	6.119
	Básica secundaria y media	234	7.868	8.234	14.538	7.642
	Técnico , Tecnológico	-	325	1.620	3.357	1.247
	Universitaria (Completa o incompleta)	9	884	1.188	9.494	9.924
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	9
Patrón o empleador medio	Preescolar , Básica primaria	1.802	6.037	1.121	2.235	656
	Básica secundaria y media	32	1.388	825	1.510	983
	Técnico , Tecnológico	-	82	254	240	111
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	197	300	2.089	1.647
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador independiente o por cuenta propia	Preescolar , Básica primaria	45.288	102.828	22.127	14.930	1.426
	Básica secundaria y media	2.103	24.570	8.630	9.862	1.327
	Técnico , Tecnológico	-	1.055	2.230	1.788	158
	Universitaria (Completa o incompleta)	182	1.365	1.806	5.178	1.477
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	15	-
Apoyo- Artesanos y operadores	Preescolar , Básica primaria	13.196	51.153	16.839	11.030	1.495
	Básica secundaria y media	780	15.679	9.002	8.866	1.611
	Técnico , Tecnológico	-	628	1.838	1.831	467
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	896	936	5.299	2.263
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajadores de servicios y vendedores	Preescolar , Básica primaria	25.538	100.485	19.326	8.468	872
	Básica secundaria y media	1.123	27.385	11.009	5.450	829
	Técnico , Tecnológico	81	781	1.704	662	54
	Universitaria (Completa o incompleta)	99	1.104	1.692	2.485	712
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Agricultores y trabajadores calificados agropecuari	Preescolar , Básica primaria	1.260	958	269	139	-
	Básica secundaria y media	2	438	29	49	37
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	69	21
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	28	-	177	43
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Jornalero y peón	Preescolar , Básica primaria	783	996	-	52	-
	Básica secundaria y media	7	165	-	30	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Empleado doméstico	Preescolar , Básica primaria	184	471	287	83	-
	Básica secundaria y media	-	76	-	31	21
	Técnico , Tecnológico	-	-	50	-	31
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	32	56	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador sin remuneración	Preescolar , Básica primaria	-	103	28	-	5
	Básica secundaria y media	-	30	-	8	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	1	-	8	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-

Jefes Hombres. ECV 2017	educ_madre_jefe	educ_jefe				
		Preescolar , Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitari a (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)
Patronos o empleador	Preescolar , Básica primaria	212	757	232	1.017	682
	Básica secundaria y media	-	540	184	960	928
	Técnico , Tecnológico	-	-	77	314	73
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	25	-	454	349
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Directores y gerentes	Preescolar , Básica primaria	152	1.550	4.059	25.005	13.791
	Básica secundaria y media	88	1.518	3.076	21.395	13.649
	Técnico , Tecnológico	-	82	484	3.975	3.106
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	236	229	9.293	8.690
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	39	136
Profesional es y técnicos	Preescolar , Básica primaria	2.033	23.775	15.017	17.362	6.464
	Básica secundaria y media	475	7.845	9.637	19.477	9.903
	Técnico , Tecnológico	-	454	1.673	3.382	2.111
	Universitaria (Completa o incompleta)	58	374	778	6.009	6.924
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	9
Patrón o empleador medio	Preescolar , Básica primaria	1.780	6.164	1.257	1.978	675
	Básica secundaria y media	89	1.657	939	2.445	1.082
	Técnico , Tecnológico	-	53	198	313	423
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	80	187	1.404	1.235
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador independie nte o por cuenta propia	Preescolar , Básica primaria	48.067	106.815	22.706	14.825	1.352
	Básica secundaria y media	2.807	29.296	10.380	12.262	1.837
	Técnico , Tecnológico	-	1.290	1.539	1.552	195
	Universitaria (Completa o incompleta)	130	954	1.583	3.692	1.005
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	22	-	-	-
Apoyo- Artesanos y operadores	Preescolar , Básica primaria	12.620	54.948	17.679	11.375	1.635
	Básica secundaria y media	1.091	15.280	10.256	11.101	2.529
	Técnico , Tecnológico	83	935	1.469	1.785	460
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	596	840	3.480	1.359
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	130	-
Trabajadore s de servicios y vendedores	Preescolar , Básica primaria	27.128	109.864	22.618	8.948	912
	Básica secundaria y media	1.899	28.574	10.857	6.012	950
	Técnico , Tecnológico	-	981	1.402	972	143
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	957	941	1.833	562
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Agricultores y trabajadore s calificados agropecuari	Preescolar , Básica primaria	1.129	1.102	271	61	-
	Básica secundaria y media	2	234	1	328	100
	Técnico , Tecnológico	-	29	-	1	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	28	-	79	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Jornalero y peón	Preescolar , Básica primaria	856	1.231	-	75	-
	Básica secundaria y media	56	148	-	6	-
	Técnico , Tecnológico	1	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	22
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Empleado doméstico	Preescolar , Básica primaria	136	468	164	107	-
	Básica secundaria y media	-	120	92	52	21
	Técnico , Tecnológico	-	-	50	-	31
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	56	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador sin remuneraci ón	Preescolar , Básica primaria	92	103	5	8	-
	Básica secundaria y media	-	30	23	-	5
	Técnico , Tecnológico	-	1	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	8	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-

Jefes Mujeres. ECV 2017	educ_padre_jefe	educ_jefe				
		Preescolar , Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitari a (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)
Patronos o empleador	Preescolar , Básica primaria	38	17	139	82	139
	Básica secundaria y media	-	104	-	181	204
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	22	206	180
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Directores y gerentes	Preescolar , Básica primaria	-	380	2.291	16.321	8.772
	Básica secundaria y media	10	453	863	11.298	6.510
	Técnico , Tecnológico	28	39	423	1.807	2.164
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	344	9.399	8.400
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	49	28
Profesionales y técnicos	Preescolar , Básica primaria	442	13.201	14.279	10.414	2.744
	Básica secundaria y media	103	3.143	8.388	8.951	3.243
	Técnico , Tecnológico	-	216	1.366	1.465	721
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	254	1.294	5.670	4.080
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Patrón o empleador medio	Preescolar , Básica primaria	667	1.925	719	735	157
	Básica secundaria y media	6	610	483	812	171
	Técnico , Tecnológico	28	40	65	194	40
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	6	222	846	530
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador independiente o por cuenta propia	Preescolar , Básica primaria	15.742	36.687	10.346	5.191	689
	Básica secundaria y media	823	8.258	3.655	3.188	802
	Técnico , Tecnológico	55	352	932	816	273
	Universitaria (Completa o incompleta)	132	497	889	2.251	724
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Apoyo- Artesanos y operadores	Preescolar , Básica primaria	2.693	21.547	7.706	5.262	595
	Básica secundaria y media	114	5.248	3.587	4.433	919
	Técnico , Tecnológico	-	273	477	838	274
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	195	385	2.739	1.379
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajadores de servicios y vendedores	Preescolar , Básica primaria	9.796	29.284	12.093	2.732	267
	Básica secundaria y media	549	6.950	4.370	1.714	235
	Técnico , Tecnológico	33	488	1.221	522	46
	Universitaria (Completa o incompleta)	30	499	472	1.136	272
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Agricultores y trabajadores calificados agropecuari	Preescolar , Básica primaria	316	570	164	26	7
	Básica secundaria y media	-	145	-	9	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	19	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Jornalero y peón	Preescolar , Básica primaria	260	189	24	-	-
	Básica secundaria y media	-	-	-	-	32
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	9	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Empleado doméstico	Preescolar , Básica primaria	4.126	8.968	819	59	9
	Básica secundaria y media	222	1.276	415	103	35
	Técnico , Tecnológico	-	136	57	41	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	7	66	99	-	83
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador sin remuneración	Preescolar , Básica primaria	26	221	6	205	-
	Básica secundaria y media	-	-	33	46	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	22	7
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	18	-	-	12
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-

Jefes Mujeres. ECV 2017	educ_madre_jefe	educ_jefe				
		Preescolar , Básica primaria	Básica secundaria y media	Técnico , Tecnológico	Universitari a (Completa o incompleta)	Posgrado (Completo o incompleto)
Patrones o empleador	Preescolar , Básica primaria	19	160	144	41	186
	Básica secundaria y media	-	15	22	291	285
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	31	44
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	100	43
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Directores y gerentes	Preescolar , Básica primaria	54	514	2.683	15.886	9.391
	Básica secundaria y media	39	427	1.039	15.184	8.196
	Técnico , Tecnológico	-	39	369	2.735	2.700
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	131	6.618	5.962
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	80
Profesionales y técnicos	Preescolar , Básica primaria	593	13.618	17.007	10.885	2.711
	Básica secundaria y media	60	4.477	7.364	10.148	4.022
	Técnico , Tecnológico	-	208	1.658	2.412	1.069
	Universitaria (Completa o incompleta)	30	153	671	3.844	3.258
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Patrón o empleador medio	Preescolar , Básica primaria	571	2.436	710	798	161
	Básica secundaria y media	103	622	568	967	294
	Técnico , Tecnológico	-	-	126	310	214
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	6	51	537	236
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador independie nte o por cuenta propia	Preescolar , Básica primaria	15.936	40.740	11.031	4.766	719
	Básica secundaria y media	1.024	7.735	4.442	4.473	871
	Técnico , Tecnológico	86	635	740	920	500
	Universitaria (Completa o incompleta)	79	281	590	1.686	442
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	15
Apoyo- Artesanos y operadores	Preescolar , Básica primaria	2.794	23.074	8.255	5.236	710
	Básica secundaria y media	247	5.843	4.084	5.140	1.197
	Técnico , Tecnológico	-	274	764	939	407
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	73	250	2.635	976
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajadore s de servicios y vendedores	Preescolar , Básica primaria	10.445	32.498	12.670	3.028	371
	Básica secundaria y media	526	7.818	5.654	2.241	308
	Técnico , Tecnológico	-	242	1.331	554	11
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	320	430	628	154
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Agricultores y trabajadore s calificados agropecuari	Preescolar , Básica primaria	358	646	101	33	7
	Básica secundaria y media	-	69	64	21	-
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Jornalero y peón	Preescolar , Básica primaria	300	231	-	-	-
	Básica secundaria y media	-	-	-	-	32
	Técnico , Tecnológico	-	-	34	-	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	-	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Empleado doméstico	Preescolar , Básica primaria	4.729	9.348	830	7	-
	Básica secundaria y media	174	1.750	473	155	127
	Técnico , Tecnológico	-	19	-	41	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	33	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-
Trabajador sin remuneraci ón	Preescolar , Básica primaria	26	89	24	205	7
	Básica secundaria y media	-	-	14	46	12
	Técnico , Tecnológico	-	-	-	22	-
	Universitaria (Completa o incompleta)	-	18	-	-	-
	Posgrado (Completo o incompleto)	-	-	-	-	-

