

Movilidad social en restaurantes de especialidad en la Ciudad de México

María de las Mercedes Montalvo Cantú
Escuela de Administración de Instituciones,
ESDAI, Universidad Panamericana
0175506@up.edu.mx

RESUMEN

México es un país donde casi la mitad de la población vive en algún nivel de pobreza económica y son bajas las probabilidades de salir de ella; es decir, de lograr una movilidad social. El objetivo de este artículo es analizar si la industria restaurantera, por sus características específicas y la alta rotación que tiene permite una movilidad social de los trabajadores. Se realizó un estudio cuali-cuantitativo en cuatro restaurantes de especialidad en la Ciudad de México. Se encontró que los trabajadores de cocina pueden acceder en relativamente corto tiempo a puestos de trabajo más altos, con el consiguiente aumento de salarios y mejoras en las prestaciones.

Palabras clave: Movilidad social, restaurante, nivel educativo, nivel socioeconómico.

SOCIAL MOBILITY IN SPECIALTY RESTAURANTS IN MEXICO CITY

ABSTRACT

Mexico is a country where almost half of the population lives in some level of economic poverty and the chances of getting out of it are low; that is, of achieving social mobility. The objective of this article is to analyze whether the restaurant industry, due to its specific characteristics, allows for the social mobility of workers. Thanks to the application of quantitative and qualitative instruments in four specialty restaurants in Mexico City, it was found that kitchen workers can access higher jobs in a relatively short period of time, with the consequent increase in salaries and improvements in benefits.

Keywords: Social Mobility, Restaurant, Educational Level, Socio-Economic Level.

INTRODUCCIÓN

México es un país con una gran desigualdad económica. Según el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2018), en el 2018 41.9 % de la población vivía en pobreza. El Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY) registra que “al menos 7 de cada 10 mexicanos que nacen en el peldaño más bajo de la escalera socioeconómica del país, no logran superar la condición de pobreza durante su vida” (CEEY, 2019, pág. 9). Estos datos nos hablan de un grado muy bajo de movilidad social, la cual “(...) se refiere al movimiento de las personas de un nivel socioeconómico a otro. Se dice que una persona tiene movilidad cuando cambia su situación socioeconómica con relación a la del hogar en que nació” (Aliat, 2017. fundacionaliat.org).

Este artículo busca analizar cómo se manifiesta la movilidad social en cuatro restaurantes de la Ciudad de México. Se parte de la premisa de que esta industria por la alta rotación de su personal -cerca del 50% (Hernández, M., 2018)-, por los requisitos que solicitan para contratar nuevos trabajadores en los que no se exige un nivel de escolaridad, y cómo es que los trabajadores adquieren conocimientos en la práctica que acrecientan sus habilidades, permite alcanzar un nivel más alto de puesto y de salario en relativamente poco tiempo.

Así, la pregunta de investigación es: ¿cómo se manifiesta la movilidad social de los trabajadores en cuatro restaurantes de la Ciudad de México? Y se propone la hipótesis: los restaurantes, por su alta rotación, permiten que una persona con nivel educativo y nivel socioeconómico bajo puedan adquirir conocimientos gastronómicos que les permiten escalar en la estructura de puestos y por ende recibir un mejor salario y mejores prestaciones.

La información para comprobar la hipótesis se recopiló mediante una encuesta aplicada a los trabajadores de cocina de los restaurantes elegidos y entrevistas a profundidad a los responsables de recursos humanos y capacitación. Los instrumentos aplicados se basan en conceptos como: movilidad social, socialización, nivel educativo, nivel socioeconómico, entre otros.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Para poder comprender la movilidad social de un individuo es importante conocer primero la relación entre la persona y la sociedad en la que se desarrolla. Durante toda su vida el individuo se ve influenciado por la sociedad, y su forma de actuar y de pensar son modeladas por la interacción con otros individuos, este fenómeno se conoce como socialización.

Rocher (1990) define la socialización como:

El proceso por cuyo medio la persona humana aprende e interioriza, en el transcurso de su vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra a la estructura de su personalidad, bajo la influencia de experiencias y de agentes sociales significativos, y se adapta así al entorno social en cuyo seno debe vivir (Rocher, 1990, pág. 133).

La socialización es un proceso muy complejo donde la vida del individuo se ve influenciada completamente por la sociedad donde se desarrolla. Esta relación le permite tener una participación eficaz dentro de la sociedad y desempeñar un papel activo (León, et al., 1998).

Las primeras personas con las que socializa el individuo son los miembros de su familia, los cuales influyen en los valores por

los que se rige y en sus decisiones trascendentes, como puede ser la elección de educación académica o el tipo de trabajo al que dedicará su vida (Delval, 2001). Este punto es muy importante en el desarrollo del individuo, ya que la educación académica que reciba tendrá relevancia en su capacidad y oportunidad de participar dentro de la sociedad. La educación es condicional para el tipo de empleo al que tendrá acceso y su capacidad de conseguir una movilidad social en el futuro (Behrman y Gaviria, 2001).

Otro factor que tiene gran influencia en el desarrollo de la persona es el país y la sociedad donde se encuentra. Este trabajo se centra en trabajadores de restaurantes de la Ciudad de México.

El territorio donde se encuentra actualmente México fue la cuna de varias culturas mesoamericanas, desde aproximadamente 200 a. C. hasta la llegada de los españoles en 1492. Mesoamérica era un conjunto de muchas etnias distintas con sus diferentes territorios, lenguas, creencias, costumbres, vestimenta, cultura ancestral, etcétera (Schlarman, 1950, pág. 37).

Para cuando llegaron los españoles en 1492, y hasta la Conquista en 1521, prácticamente toda Mesoamérica estaba sojuzgada para pagar tributo a los aztecas o estaba libre para proveer guerreros para el sacrificio (Schlarman, 1950, pág. 22). Hernán Cortés decide aliarse con los habitantes del Valle de Puebla para vencer a los aztecas. Después de grandes batallas, se produce la caída de Tenochtitlan e inicia la Colonia (Herrera Pérez, E., 2015).

Durante los siguientes 300 años, la Colonia llamada Nueva España fue dando fundamento a lo que sería siglos después México, en la que los habitantes locales y los llegados de España pasaron por un proceso de integración, culturización, mestizaje racial, entre muchas otras cosas (Kelley, 1989, págs. 79-81).

Schalarman (1950) señala que para 1821, con la Independencia, se da el nacimiento de México como una nueva nación con idioma y religión predominante, un territorio común, un control político, una nueva sociedad formada por españoles, mestizos e indígenas, pero con composiciones poblacionales muy distintas.

En la zona sur donde se ubicaban las culturas mesoamericanas predominaron los indígenas, y en la zona norte predominaron los mestizos y criollos, además de que, durante las migraciones de europeos en distintas épocas, éstos generalmente se establecieron en las zonas más deshabitadas del norte. Esto se reflejó no sólo en las actividades económicas predominantes de cada región, sino en las condiciones socioeconómicas de los distintos grupos que las habitaban y que están fuertemente relacionadas con su apariencia y rasgos físicos, lo que ha configurado a los mexicanos como una sociedad con profundas desigualdades sociales y económicas.

Las desigualdades de la población mexicana son expuestas por Altamirano y Trejo (2016) de la siguiente manera:

“(...) evidencia reciente por parte de la economía y otras ciencias sociales señala serias desventajas para individuos con determinadas características físicas; por ejemplo, individuos con tonos de piel oscuros tienen un nivel educativo inferior, trabajan en ocupaciones que requieren menos calificaciones, reciben salarios por hora menores, reportan estados de salud más precarios, tienen un acceso más restringido a servicios públicos y reciben menores ofertas de trabajo, en comparación con sus contrapartes de piel clara” (pág. 9).

Así, es evidente que el tono de piel está relacionado con la posición socioeconómica de los individuos. Entre más claro sea el tono de piel, existen mayores posibilidades de conseguir una

movilidad hacia un estrato más alto. Campos y Medina (2018) sostienen que las personas con piel más clara “(...) se mueven más fácilmente de las posiciones inferiores a las superiores en los estratos sociales y tienen más probabilidades de permanecer en las posiciones superiores” (pág.3).

Lo cual nos lleva a un concepto fundamental del presente artículo: la movilidad social. Ya que los estudios sobre movilidad social resultan de gran importancia para comprender las causas de la desigualdad y la pobreza y poder combatirlas.

“La movilidad social puede ser operacionalizada como una diferencia estadística entre origen y destino. Las matrices de transición son frecuentemente usadas para caracterizar la probabilidad de la gente de saltar de un estrato socioeconómico a otro” (Huerta Wong, 2012, pág. 67).

Por otro lado, se puede observar el grado de movilidad en la sociedad como una correlación entre padres e hijos en una “dimensión del estatus socioeconómico, (...) mientras más parecidas son las realizaciones socioeconómicas de los padres e hijos, menos movilidad se ha experimentado (CEEY, 2013, pág. 15).

Los estudios de movilidad social son recientes en el continente americano. En México, Torche (2010), en su estudio sobre movilidad educativa, encontró que 68% de los individuos entre 30 y 64 años tiene un nivel educativo superior al de sus padres; 27% tiene el mismo, y únicamente 5% tiene uno menor. Además de que en los estratos socioeconómicos más bajos se presentan más barreras a la movilidad educativa.

De acuerdo con el Informe de Movilidad Social en México (CEEY, 2013), existen tres aspiraciones que influyen en la movilidad social del individuo.

1. Movilidad educativa: La educación es de los motores más importantes para la movilidad. A mayor grado de educación, mayor posibilidad de ascenso social. En este caso no determina la educación de los padres; es más la oferta educativa que existe en el país y la posibilidad de que todos tengan las mismas oportunidades.
2. Movilidad ocupacional: La ocupación de una persona determina su ingreso de manera considerable y por otro lado, da poder y estatus social.
3. Movilidad de ingreso: Se centra en el bienestar material y la capacidad de adquirir nuevos activos (pág. 25).

México tiene altas tasas de movilidad social en los sectores medios. En la medida en que aumenta o disminuye el sector, la movilidad social disminuye. Esto quiere decir que mientras más bajo o alto sea el nivel social, más difícil es que la persona mejore o empeore su nivel social. Así los demuestran estudios como el de Escribá (2006); Hertel & Groh-Samberg (2014), entre otros.

De acuerdo con Shorrocks (1978), una sociedad con mayor movilidad social, es decir, aquella en la que no existe una dependencia entre la posición inicial de un individuo (sus padres) en la distribución del ingreso y su posición final, es percibida como una sociedad más justa y equitativa.

Pitrim Sorokin (1927) dedicó toda su vida al estudio de la estratificación social. En su trabajo define los dos procesos de movilidad social que existen, sus características y consecuencias. Dichos procesos son: la movilidad vertical y la movilidad horizontal. El primero se refiere a la transición de un individuo de una posición social a otra de diferente rango y el segundo a la transición de un individuo de una posición social a otra del mismo rango.

El proceso de movilidad vertical puede ser ascendente o descendente, el más estudiado es el ascendente por su importancia en las sociedades en desarrollo. Las consecuencias de los dos son igual de relevantes tanto para el individuo como para la sociedad.

Otros estudios sobresalientes sobre movilidad social fueron los de Glass (1949), el trabajo de Lipset & Zetterberg (1959) y el de Lipset & Bendix (1959).

Además de la movilidad referente a un mismo individuo -también llamada intrageneracional-, se considera la movilidad intergeneracional. "Este tipo de movilidad es la que caracteriza a los procesos de ascenso o descenso de los individuos con respecto a sus padres, es decir, aquellos procesos que se estudian longitudinalmente y que abarcan más de una generación" (Blejer, 1977, pág. 59).

En el caso de la movilidad intergeneracional, existe una correlación entre los logros sociales, económicos y educativos entre generaciones de la misma familia (Cueto, Rodríguez y Suárez, 2017). Y la educación se convierte en un indicador de las posibilidades que tiene un individuo de acceder a las oportunidades que le ofrece el entorno y que se relacionan con su bienestar material y personal. Así, la educación se considera un mecanismo que propicia la movilidad social, independientemente del origen social de cada persona (Gil Izquierdo, et al. 2010; Kraaykamp, et al. 2013; Moreno Mínguez, 2011).

Por otro lado, la llamada curva "Great Gatsby" sugiere que aquellas ciudades con una alta desigualdad en el ingreso entre diferentes sectores de la población muestra menos experiencias de movilidad intergeneracional (Corak, 2013); pero, al mismo tiempo, esta misma inequidad puede servir de estímulo a la movilidad social (Causa & Johansson, 2010).

Según el estudio de Solis (2012) la entrada a la vida laboral depende del nivel socioeconómico de origen, el nivel educativo del padre, los recursos económicos del hogar y los antecedentes migratorios. Y agrega que:

“La transición de la escuela-trabajo representa una etapa crucial para la transición intergeneracional de la desigualdad; difícilmente existe una etapa de la vida que comprima en un periodo tan corto tantos eventos fundamentales para el proceso de estratificación social” (Solis, 2012, pág.647).

Por su parte, Campos Vázquez y Medina Cortina (2018) han analizado el impacto que tiene el color de piel en las aspiraciones y esfuerzos dedicados de alumnos de secundaria de la Ciudad de México. Los resultados señalan que la identidad social y los estereotipos de color de piel afectan las aspiraciones y el desempeño de los jóvenes en México. Los alumnos que se identificaban con un tono de piel más oscuro demostraron un nivel inferior de aspiraciones para el futuro.

Si analizamos lo anterior a la luz de la Encuesta de Movilidad Social que realizó el Colegio de México 2017, podemos constatar que el 52% de la población considera que su color de piel está dentro del rango de tonos oscuros. Para complementar estos hallazgos, el INEGI realizó la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) en el mismo año y los resultados muestran que el 72% de las personas con tonos de piel oscura son trabajadores en servicios personales, actividades de apoyo, agropecuarios, industriales, de transporte y artesanos.

Por otro lado, en México la medición del nivel socioeconómico es:

(...) esta segmentación que clasifica a los hogares, y por lo tanto a todos sus integrantes, de acuerdo con su bienestar económico y social, en el sentido de qué tan satisfechas es-

tán sus necesidades de espacio, salud e higiene, comodidad y practicidad, conectividad, entretenimiento dentro del hogar, planeación y futuro” (AMAI, 2018, nse.amai.org).

La Regla de Niveles Socioeconómicos 2018 los clasifica en 7 niveles: A/B, C+, C, C-, D+, D, E. Según el AMAI, el 30% de los mexicanos se encuentran en el nivel socioeconómico D, es decir, los jefes de familia tienen un nivel educativo máximo de primaria y poco de su ingreso es destinado a educación. El 15% en el nivel D+ y el 11% en el E.

Con esta información podemos comprobar que la gran mayoría de la población mexicana se encuentra en los niveles socioeconómicos más bajos, es decir, viven algún grado de pobreza.

Haughton & Khandker (2009) definen la pobreza como “la falta de acceso a capacidades básicas para funcionar en la sociedad y de un ingreso adecuado para enfrentar necesidades de educación, salud, seguridad, empoderamiento y derechos básicos” (pág. 1).

La pobreza es un tema que influye en toda la vida del individuo y la sociedad, ya que de ésta depende la educación, la salud, las actividades recreativas, etcétera. Si una persona es pobre, va a tener posibilidades limitadas para acceder a una educación que le permita un ingreso mayor y en consecuencia salir de la pobreza.

Según el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2018), el índice de pobreza en México en el 2018 era de 41.9%, es decir, 53.4 millones de personas en todo el país. Podemos ver que casi la mitad de la población vive en pobreza.

El nivel socioeconómico puede ser una limitante en la educación del individuo. El objetivo de la educación es el perfeccio-

namiento de la persona; es darle las herramientas necesarias, tanto materiales como intelectuales, para que se pueda desarrollar dentro de la sociedad y encontrar un sentido de vida (Durkheim, 1911, pág. 60).

Muchas veces se cree que la educación sólo se recibe en un ambiente escolar y esto es incorrecto, la educación se puede dar de distintas maneras. La educación no se limita sólo a los conocimientos adquiridos en materia académica dentro de una escuela, las personas pueden aprender dentro de sus familias, con sus amigos, por cuenta propia, esto es conocido como aprendizaje informal.

En 1977, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) reveló que el aprendizaje informal representa dos tercios del total de aprendizaje de los adultos, y en 2011 el experto Jay Cross afirmó que “(...) el 80% de todo el aprendizaje de un empleado proviene por su experiencia en el lugar de trabajo y el intercambio con sus colegas” (Cross, 2011, pág.16).

Una persona puede adquirir conocimiento de manera formal e informal; en el caso de los restaurantes, la mayoría de sus colaboradores ha adquirido el conocimiento necesario para trabajar ahí de manera informal.

El estudio de Boccia: Restaurants as Learning Organizations: A Multiple-Site Case Study of U.S. Non-Chain Restaurants (2016), llegó a tres conclusiones muy importantes en materia de aprendizaje. La primera es que las prácticas de aprendizaje colaborativo e informal son estrategias de aprendizaje bien pronunciadas en los restaurantes. La segunda es que los líderes que fomentan el desarrollo de nuevos productos (por ejemplo, bebidas y alimentos) facilitan el aprendizaje y la experimentación en los restaurantes, y la última es que en los restaurantes existe un clima de prácticas y procedimientos de aprendizaje coherentes.

En cuanto a la educación formal en México:“(...) los habitantes de 15 años en adelante tienen 9.1 grados de escolaridad en promedio, lo que significa un poco más de la secundaria concluida” (INEGI Encuesta Intercensal, 2015). Es complicado que una persona con ese nivel de escolaridad logre conseguir un buen trabajo y bien remunerado, pues la gran mayoría de los trabajos piden como mínimo certificado de preparatoria.

Un estudio sobre la relación de trabajo digno y educación afirma que:

La estabilidad y la remuneración en el empleo se asocian de manera directa con el nivel educativo que se alcanza. En 2015, 31.7 % de los trabajadores entre 20 y 24 años con educación básica contaba con un contrato escrito por tiempo indefinido, el porcentaje para aquellos con educación superior era 48.3 %. El salario por hora para mujeres y hombres entre 15 y 29 años con educación básica era 20.4 y 21.9 pesos, respectivamente; para quienes cuentan con educación superior, la remuneración se elevaba a 44.2 pesos, tanto para hombres como para mujeres” (Becerra et al., 2018, pág 12).

RESTAURANTES

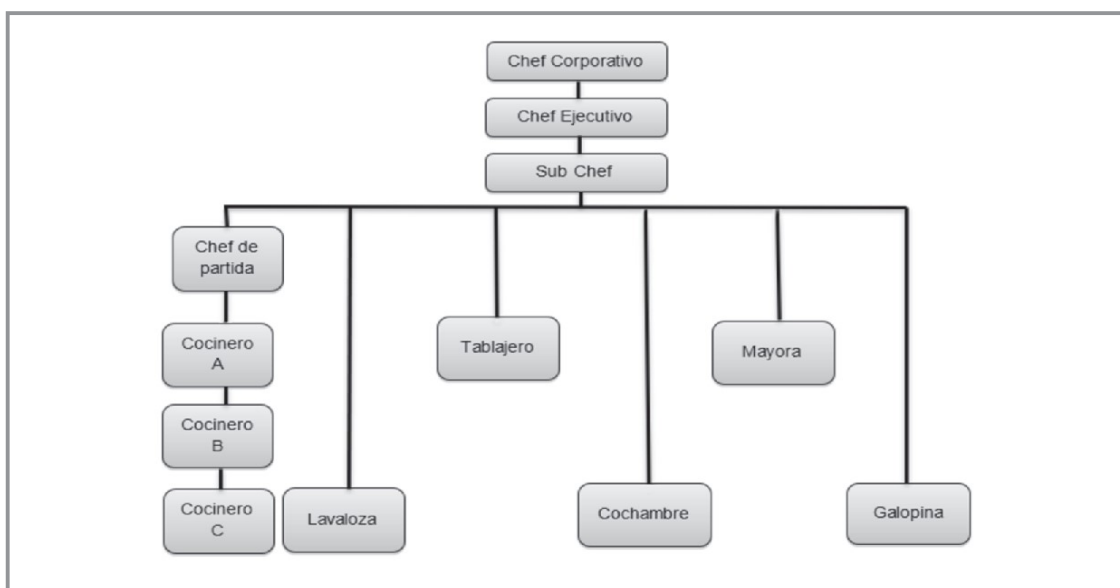
Los restaurantes de especialidad tienen una gran división del trabajo y requieren de una cantidad mayor de mano de obra. “Para los puestos operativos no se exige ningún tipo de educación formal; toda la capacitación que se necesita se da en la práctica” (Bueno, 1988, pág.28).

El personal de cocina adquiere una gran variedad de conocimiento en estos establecimientos. Bueno (1988) comenta que el

cocinero C tiene que conocer sobre cortes de hortalizas, temperaturas de cocción y el adecuado manejo de los alimentos. El cocinero B deberá conocer sobre tipos de salsas, sopas clásicas, las bases de la gastronomía para poder corregir errores o plantear soluciones, y el cocinero A, además de conocer todo lo anterior para poder guiar a los demás, debe conocer el cuidado y la preparación de la proteína. La galopina, por su parte, conoce la preparación de distintos tipos de huevo y quesadillas, mientras que la mayora debe conocer con profundidad la cocina mexicana. En fin, el personal de cocina posee competencias y conocimientos similares a los adquiridos en la licenciatura en gastronomía.

Por lo que se refiere a la estructura de puestos de un restaurante, en la Fig. 1 se presenta un organigrama de la cocina. Este organigrama nos muestra que en la cocina los puestos se dividen en dos actividades: lo que manejan los alimentos y los encargados de limpieza. El chef de partida tiene bajo su responsabilidad a los cocineros, mientras que el tablaiero, mayora y galopina dependen del sub-chef, al igual que los lavalozas y cochambre.

Figura 1. *Organigrama de la cocina*



Fuente: Bueno, C. (1988).

En la industria restaurantera no se solicita un nivel educativo mínimo, y esa es la gran diferencia que se tiene respecto a otros sectores; por otro lado, en los niveles más bajos de los puestos de la cocina a veces no es necesario que los aspirantes sepan leer o escribir.

De acuerdo con datos del INEGI, en el 2018 el 12.19% de la población económicamente activa trabajaba en restaurantes y hoteles.

Si tomamos en cuenta que la población económicamente activa de México en el año 2018 era aproximadamente 54 millones, podemos decir que el número de personas que trabajaban en restaurantes y hoteles era de más de 7 millones. Por eso es de suma importancia conocer cómo esa industria puede ayudar a tantas personas del país a mejorar su movilidad social y, por lo tanto, su calidad de vida.

Si nos remitimos a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH 2016), resulta que el “ingreso promedio por persona en uno de los 33 millones de hogares en México, compuesto por 2.5 personas, fue de 6 mil pesos mensuales en 2016. Esto significa que en promedio cada hogar tendría una percepción de 15 mil pesos al mes” (Castañeda, 2017).

Cuando alguien entra a la cocina el sueldo promedio es poco más de \$200.00 al día y seguramente trabajará como ayudante de cocina. Para convertirse en chefs reconocidos, los profesionales deben iniciar sus contratos en restaurantes como ayudantes de cocina o cocineros. En esta etapa pueden cobrar de \$7,000.00 pesos (\$365.00 USD) a \$10,000.00 pesos (\$523.00 USD) al mes (Aspic, 2017. fundacionaliat.org). Como podemos ver, el sueldo que gana el personal de cocina es mayor que el promedio, y con el paso de los años puede aumentar. Un lavalozza o ayudante de cocina

puede ir adquiriendo conocimientos y habilidades, acceder a otro puesto y aumentar su salario.

Un aspecto importante para tomar en cuenta es que dentro de los restaurantes se vive una alta rotación del personal, cerca del 50% (Hernández, M., 2018). Esta alta rotación permite la movilidad de los empleados en la estructura, ya que si los puestos quedan libres constantemente, los empleados de puestos inferiores pueden ascender a otros más altos con mayor facilidad.

La rotación de personal o movilidad horizontal entre restaurantes es muy común y de gran importancia para los empleados; así los trabajadores manifiestan “(...) que el ir rotando les da más experiencia al conocer distintos sistemas de trabajo, pues en la práctica es donde realmente aprenden” (Bueno, 1988, pág. 28).

Los restaurantes de especialidad generalmente no tienen restricciones en el nivel educativo de los trabajadores, ya que pueden adquirir los conocimientos dentro de la cocina con las actividades diarias. Permite que personas con nivel educativo bajo puedan crecer dentro del organigrama de la cocina y reciban un sueldo mayor al que podrían conseguir en otra industria.

METODOLOGÍA

Para el estudio de la movilidad social en los empleados de cocina en restaurantes de especialidad se utilizó un enfoque cuali-cuantitativo.

Se aplicó una encuesta mediante un cuestionario a empleados de cuatro restaurantes de especialidad ubicados en la Ciudad de México, y se realizaron entrevistas a profundidad a los responsables del área de recursos humanos de tres de los restaurantes seleccionados para conocer su percepción sobre la movilidad de los trabajadores y si tienen un plan definido de promoción para éstos.

Tabla 1. *Ficha técnica de los métodos aplicados a la investigación*

Rubro	Método cuantitativo	Método cualitativo
Unidades de análisis	Educación/ Ocupación/ Tipo de puesto	Percepción sobre movilidad/ Promoción de empleados
Técnicas	Encuesta	Entrevista semiestructurada
Instrumento	Cuestionario	Guion de la entrevista
Muestreo	Aleatorio	1 persona de RH por cada restaurante
Número de participantes	108 empleados	3

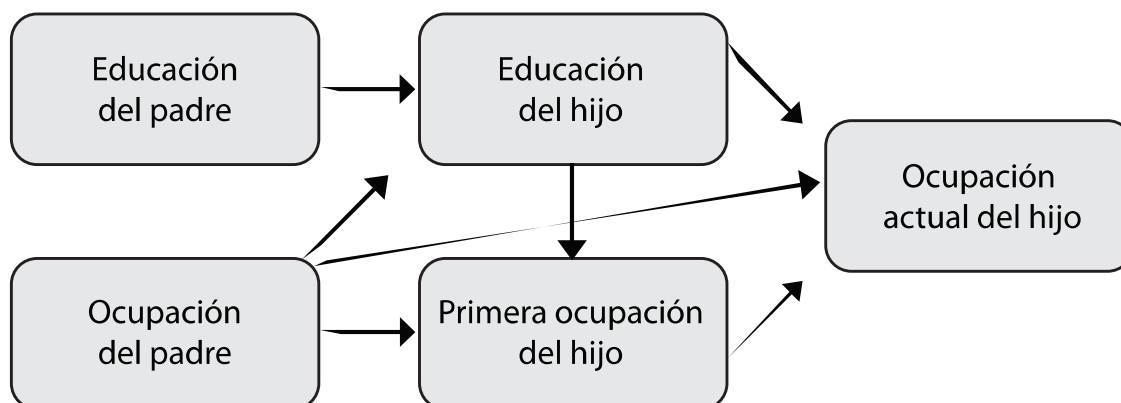
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados fueron analizados bajo tres perspectivas, ya que cada instrumento utilizado brinda información específica relevante para la investigación.

Primera. Los resultados de la encuesta muestran la movilidad social intergeneracional del encuestado comparando su desempeño y el del padre en dos rubros: nivel educativo y empleo. Esto, bajo el modelo de Blau y *Duncan Status Attainment Model* (1967), en el que por medio de un diagrama se analiza la situación del padre y la del encuestado, dando como resultado su situación actual.

A continuación, se muestra el diagrama del modelo (Fig. 2).

Figura 2. *Status Attainment Model*



Fuente: (Blau & Duncan, 1967, pág. 170).

Segunda. Para examinar los resultados de la encuesta que muestran la movilidad social ascendente del encuestado dentro de la cocina, se utilizó un plano cartesiano dividido en pasado, presente y futuro. A cada puesto dentro de la cocina se le aplica un número de manera ascendente, es decir, lavaloza se define con el #1, mientras que chef con #5. De este modo se puede graficar el primer puesto, el actual y el máximo al que puede aspirar el encuestado. Si se dio la movilidad ascendente, la gráfica debe de tener una tendencia positiva o ascendente; mientras que, si no hubo movilidad, la tendencia será negativa, descendente o estable.

Para la tercera parte del análisis, se utilizaron cuadros comparativos entre las respuestas de los empleados encuestados y las respuestas de los responsables de contratación y capacitación en las entrevistas a profundidad, en tres de los restaurantes seleccionados. Finalmente, se busca relacionar las medidas aplicadas y la movilidad del empleado, para identificar alguna dependencia entre los dos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se analizan los resultados de la encuesta y las entrevistas, con el propósito de conocer si en los restaurantes elegidos, debido a su alta rotación, es posible que una persona con nivel educativo y nivel socioeconómico bajo puedan adquirir conocimientos gastronómicos que les permiten escalar en la estructura de puestos y por ende recibir un mejor salario y mejores prestaciones.

En las Tablas 2, 3 y 4 se reportan los resultados obtenidos en la encuesta: la información general del encuestado, la información educativa y laboral del padre y del encuestado.

Tabla 2. *Condiciones de vida de los individuos en estudio*

Información General del Encuestado			
Variable	Opciones	Número de Respuestas	%
Género	Masculino	35	32
	Femenino	73	68
Edad	15-20	10	9
	21-25	27	25
	26-30	20	19
	31-40	17	16
	Más 40	34	31
Nivel socioeconómico	Bajo	0	0
	Medio-Bajo	55	51
	Medio	47	44
	Medio-Alto	6	6
	Alto	0	0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Información educativa/ laboral de los padres

Información Educativa/ Laboral de los Padres			
Variable	Opciones	Número de Respuestas	%
Nivel educativo de los padres	Sin Instrucción	3	3
	Preescolar	0	0
	Primaria Incompleta	3	3
	Primaria Completa	35	32
	Secundaria Incompleta	6	6
	Secundaria Completa	16	15
	Preparatoria Incompleta	6	6
	Preparatoria Completa	22	20
	Licenciatura Incompleta	6	6
	Licenciatura Completa	6	6
	Posgrado	3	3
Empleo de los padres	Ocupación No Manual	26	24
	Ocupación Manual	82	76
Comparación situación económica	Sí	70	65
	No	38	35

Fuente: Elaboración propia

Las Tablas 2, 3 y 4 permiten conocer aspectos relevantes para la investigación. La Tabla 2 nos muestra que el 68% de los encuestados son mujeres, el 66% se encuentra entre los 26 y 40 años y la gran mayoría considera que se encuentra en un nivel socioeconómico mayor al de sus padres, es decir, medio o medio bajo.

En cuanto al nivel educativo, se muestra que los hijos tienen un nivel educativo mayor al de los padres, ya que la mayoría de los padres cuenta con primaria o secundaria, mientras que la mayor parte de los encuestados cuenta con preparatoria o licenciatura.

Tabla 4. *Información educativa/laboral del encuestado*

Información Educativa/Laboral del Encuestado			
Variable	Opciones	Número de Respuestas	%
Nivel educativo del encuestado	Sin Instrucción	0	0
	Preescolar	0	0
	Primaria Incompleta	0	0
	Primaria Completa	0	0
	Secundaria Incompleta	0	0
	Secundaria Completa	33	31
	Preparatoria Incompleta	31	29
	Preparatoria Completa	20	19
	Licenciatura Incompleta	7	6
	Licenciatura Completa	17	16
	Posgrado	0	0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. *Trayectoria del encuestado en la industria*

Variable	Opciones	Número de Respuestas	%
Pasado			
Edad Comienzo del encuestado	15-20	62	57
	21-25	29	27
	26-30	12	11
	31-35	5	5
	Más 40	0	0
Puesto Inicio	Lavalozza	61	56
	Cocinero C	33	31
	Cocinero B	9	8
	Cocinero A	5	5
	Chef	0	0
	Ninguno	4	4

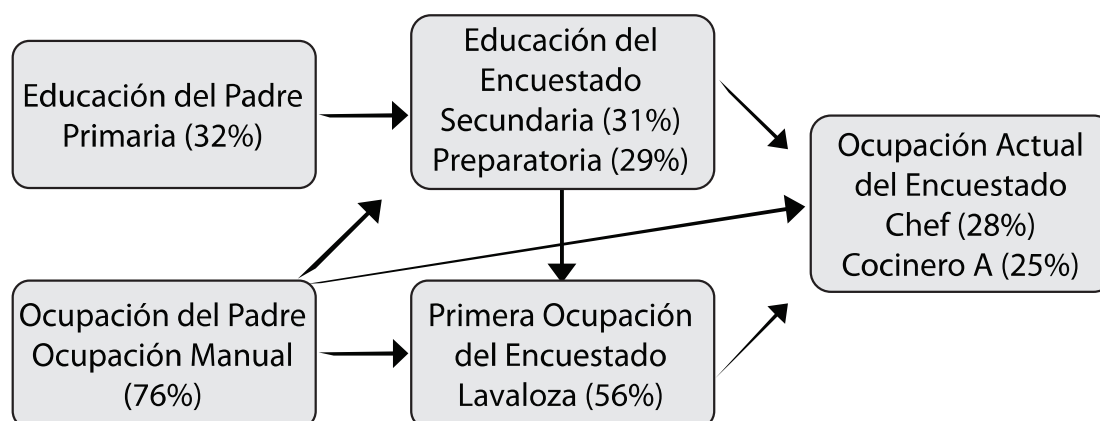
Continuación...Tabla 5. Trayectoria del encuestado en la industria

Variable	Opciones	Número de Respuestas	%
Pasado			
Restaurantes donde ha trabajado anteriormente	1 a 3	60	56
	3 o más	44	41
Presente			
Puesto Actual	Lavalozza	12	11
	Cocinero C	16	15
	Cocinero B	23	21
	Cocinero A	27	25
	Chef	30	28
Cómo llegó a ocuparlo	Crecimiento dentro de la cocina	90	83
	Preparación Académica	18	17
Futuro			
Puede ascender de puesto fácilmente	Sí	70	65
	No	38	35
Cuál puesto podrías ocupar dentro de 3 años	Lavalozza	0	0
	Cocinero C	9	8
	Cocinero B	12	11
	Cocinero A	33	31
	Chef	54	50
Puesto máximo acceder	Lavalozza	0	0
	Cocinero C	0	0
	Cocinero B	9	8
	Cocinero A	24	22
	Chef	75	69
En cuánto tiempo crees poder alcanzarlo	1-3 años	71	66
	3-5 años	20	19
	más 5 años	17	16

Fuente: Elaboración propia.

Para el análisis de los datos anteriores, se aplicó el Modelo de Blau & Duncan (1967) de estratificación social mediante el siguiente diagrama (Fig. 3), donde se muestra de forma longitudinal la relación entre la situación del padre, como punto de partida, y la del encuestado en la situación actual. Se utilizaron los datos con mayor porcentaje de participación ya que se busca tener una idea general y no particular sobre los empleados de cocina.

Figura 3.



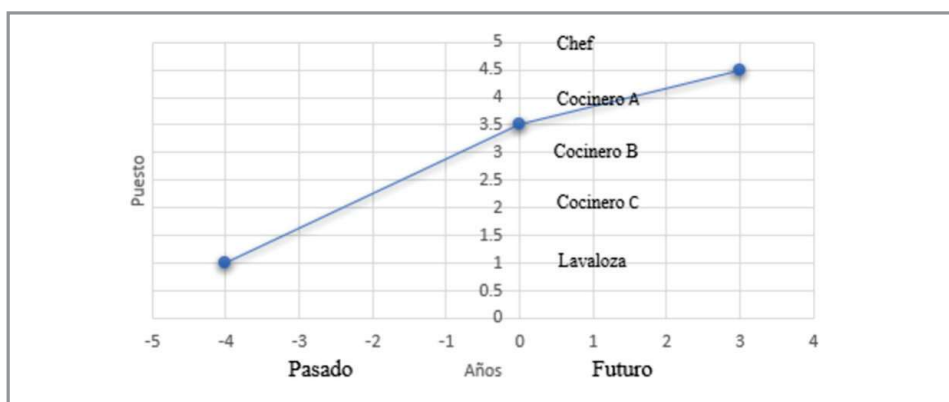
Fuente: Elaboración propia.

Este modelo expresa, en términos generales, que los padres de los encuestados provienen de un nivel educativo de primaria y con una ocupación manual, es decir, que no requería estudios formales. En cuanto a los trabajadores encuestados, tienen un nivel educativo de secundaria o preparatoria; su primer puesto fue lavalozza, pero actualmente es chef o cocinero A. Esto nos muestra que los trabajadores encuestados tienen un nivel educativo mayor al de los padres, pero su primer trabajo fue de lavalozza, lo cual sigue siendo un trabajo manual. Lo interesante es que el encuestado no se quedó en ese nivel; con el paso de los años se convirtió en chef o cocinero A, los cuales son puestos de trabajo para los que sí se requiere educación formal.

Asimismo, este modelo nos permite observar que sí hay una movilidad intergeneracional en los cocineros de restaurantes de especialidad y se percibe una movilidad ascendente dentro de la empresa, ya que pasan de Lavalozza, el puesto más bajo, a chefs, el puesto más alto.

Por otro lado, en el plano cartesiano (Fig. 4) cada puesto de la cocina está identificado en el vertical y el tiempo en el horizontal. Se busca identificar si la tendencia es ascendente y descendente para definir el tipo de movilidad que viven los encuestados.

Figura 4. *Movilidad a través de los años en plano cartesiano*



Fuente: Elaboración propia.

Se tomó en cuenta que el primer puesto de los encuestados fue lavalozza con un 56%; actualmente, un 46% es cocinero B o cocinero C, y 69% cree poder acceder a chef en los próximos tres años. Al unir estos tres puntos, la movilidad es ascendente, los primeros años de manera más drástica y estabilizándose en los últimos años.

En resumen, se puede observar que los empleados de cocina de restaurantes de especialidad viven una movilidad ascendente a lo largo de su carrera. El cambio drástico entre el pasado y el presente se debe a que es mucho más sencillo moverse de lavalozza

a cocinero C y B y se compone de tres puestos, mientras que de cocinero A a chef sólo es un puesto y requiere más esfuerzo. Esto se debe a que las responsabilidades y actividades diarias del chef requieren de una mayor preparación y conocimiento de la cocina.

Finalmente, en la tercera parte del análisis se busca determinar si la dirección del restaurante tiene un papel activo en el proceso de movilidad de los empleados, mediante un análisis comparativo de las respuestas de las entrevistas a los encargados de RH (Tabla 5), y si coincide con la información proporcionada por los empleados de cocina en la encuesta aplicada (Tabla 6).

Tabla 5. *Entrevista a tres encargados de contratación de personal*

	Restaurante 1	Restaurante 2	Restaurante 3
Tipo Restaurante	Cocina Mexicana Moderna	Cocina Libanesa e Internacional	Cocina Mexicana
#Empleados	21	40	27
NSE Empleado	Medio o Bajo	Medio bajo o bajo	Bajo
Nivel Educativo	Secundaria o Preparatoria	Secundaria	Secundaria o Preparatoria
Requisito	No	No	No
Capacitación Constante	Sí	Al inicio	Entre compañeros se ayudan
Proceso Promoción	Cada uno crece y decide en qué área quedar	Se encarga de cierto trabajo y dependiendo de su desempeño se toma la decisión	Al inicio muy rápido, entre la valoja y cocinero. Después es más lento
Conocimiento Importancia Movilidad Social	Sí, muy importante	Sí, les ayudamos a superarse	Sí, pero es complicado aumentar sueldos
Planes Crecimiento	Plan personalizado dependiendo de necesidades específicas	Se intenta aumentar sueldo y puesto	No plan formal, depende de la persona y sus habilidades

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Encuesta a empleados de cocina (de los tres restaurantes)

	Empleados Restaurante 1	Empleados Restaurante 2	Empleados Restaurante 3
Cómo llegó a ocuparlo	Crecimiento dentro de la cocina (83%) Preparación Académica (17%)	Crecimiento dentro de la cocina (100%)	Crecimiento dentro de la cocina (90%) Preparación Académica (10%)
¿Puedes ascender de puesto fácilmente?	Sí (100%)	Sí (99%)	Sí (80%) No (20%)
Puesto máximo al que puedes llegar	Chef (100%)	Chef (99%)	Chef (80%) Cocinero (20%)

Fuente: Elaboración propia.

El análisis aplicado a estos resultados consiste en determinar el grado de compromiso del restaurante con la movilidad social de sus empleados y compararlos entre sí.

El directivo del Restaurante 1: Comprende que la movilidad del empleado no depende únicamente de su actuar en el trabajo, también necesita más herramientas para la vida, por lo que los apoyan a seguir con sus estudios, les enseñan el uso de tecnologías, entre otras cosas. Estas acciones realizadas por la empresa requieren recursos económicos y humanos extras. Ellos consideran que cada persona debe tener un plan de crecimiento personalizado, de acuerdo con sus necesidades dentro y fuera del trabajo, para que en el futuro puedan decidir el área en donde mejor se desenvuelvan.

El directivo del Restaurante 2: comprende la importancia de la movilidad social, ya que enfatizan en que buscan aumentar los sueldos y el crecimiento dentro de la empresa. Cuando entra un nuevo empleado lo capacitan en los temas generales, pero el res-

to lo aprende con la práctica dentro de la cocina. Su plan de crecimiento depende del desempeño del empleado frente a una tarea establecida.

El directivo del Restaurante 3: conoce la importancia de la movilidad social, pero refutan que es complicado aumentar los sueldos del personal. Considera que los conocimientos se adquieren con la experiencia y no ofrecen capacitación a los empleados para complementar su formación. El crecimiento de una persona dentro de este restaurante depende de sus habilidades y esfuerzo. No hay gran apoyo por parte de la empresa.

Se pudo observar que cada restaurante es distinto y la percepción hacia la movilidad cambia de un entrevistado a otro. No depende del tipo de cocina o número de empleados que tiene, ya que al comparar el restaurante 1 y 3, los cuales son de comida mexicana y con un número similar de empleados, se puede observar que son distintos en el apoyo brindado al empleado para su crecimiento y movilidad.

Ahora presentaremos un análisis comparativo de las respuestas de los empleados con las de los encargados de capacitación y contratación, para buscar puntos de contraste y coincidencia. El análisis se centrará en tres aspectos fundamentales, la manera en la que creció el encuestado dentro de la cocina, ya sea con preparación académica o su aprendizaje diario en las actividades, la percepción de facilidad con la que pueden ascender de puesto y el puesto máximo al que pueden llegar.

En cuanto a las habilidades para llegar a ocupar los puestos, en los tres restaurantes más del 80% considera que su crecimiento en la cocina fue producto del esfuerzo, es decir, como resultado del aprendizaje diario en las actividades. En el restaurante 1, el 17% considera que sí se requiere preparación académica.

En cuanto a la facilidad para ascender de puesto en la cocina, en los restaurantes 1 y 2 casi el 100% dijo que sí; mientras que en el restaurante 3 un 20% considera que no.

Por lo que se refiere al puesto máximo que se puede ocupar, en los restaurantes 1 y 2 el 100% afirmó que el de chef; mientras que en el restaurante 3 un 20% dijo que no podía llegar más lejos que cocinero.

Estos resultados nos muestran que la gestión del restaurante influye en la movilidad social del empleado, siempre y cuando se le den las herramientas para que se forme, capacite y pueda ascender a una mejor posición en la estructura. No hay duda de que los conocimientos se adquieren en el día a día, pero la capacitación y el apoyo de la dirección pueden facilitar el crecimiento de la persona dentro de la empresa. No es condicionante para el empleado el apoyo de la empresa, pero sí facilita el proceso.

CONSIDERACIONES FINALES

Con base en la investigación realizada y en los resultados obtenidos, se concluye que las personas que trabajan en cocina provienen generalmente de una familia ubicada en un nivel socioeconómico y educativo bajo, lo cual repercute en su trabajo actual. Los restaurantes de especialidad analizados brindan la oportunidad de lograr un cambio, pues no es necesario contar con cierto nivel educativo, pero deben comenzar en los puestos inferiores en la cocina, es decir como lavalozas, con la posibilidad de ascender de puesto e iniciar una carrera como cocinero.

Los conocimientos necesarios para trabajar en la cocina se adquieren de manera práctica, es por lo que un lavalozas puede con-

vertirse en cocinero rápidamente, lo cual conlleva un aumento en su salario y sus prestaciones.

Los resultados obtenidos confirman que en la cocina se puede dar una movilidad social vertical u horizontal, generalmente es vertical, ya que pasan de ser lavalozas a cocineros C, y sucesivamente hasta cocineros A o chefs. Esta movilidad se ve reflejada en el organigrama del restaurante y en el sueldo que los trabajadores perciben.

Con las entrevistas aplicadas a responsables de contratación y capacitación, se concluye que el apoyo que brinda la empresa a su personal de cocina no es determinante para lograr su movilidad social, pero sí puede favorecerla. Debido a la forma de trabajo dentro de una cocina de un restaurante de especialidad, siempre es necesario tener apoyo en todas las áreas, ya que el conocimiento se adquiere de manera práctica, el conocimiento se comparte entre los cocineros y lavalozas, de manera que todos tienen oportunidad de superarse. Resulta claro que si la empresa tiene un plan de capacitación y desarrollo para sus empleados, éstos pueden tener una movilidad social más efectiva.

Con los resultados anteriores se comprueba nuestra hipótesis: Los restaurantes de especialidad logran la movilidad de sus trabajadores de cocina como resultado de las características propias del sector, es decir, la contratación no se condiciona a un determinado nivel de estudios, permiten que el conocimiento técnico o manual sea compartido entre los empleados de diferentes puestos, y tienen una alta rotación de personal. Así, los empleados comienzan en el restaurante como lavalozas, provenientes de un nivel socioeconómico y educativo bajo, y con el paso del tiempo y de la práctica, se vuelven cocineros A, B, C y aumentan su nivel socioeconómico a nivel medio. Pasan de tener conocimientos de

preparatoria a un conocimiento muy amplio en gastronomía. Si la empresa lleva un plan definido de capacitación y desarrollo de su personal, pueden conseguir diplomas que acrediten a los trabajadores de cocina con conocimientos de gastronomía.

En cuanto a las recomendaciones, este trabajo de investigación es útil para los siguientes sectores:

- Las personas que buscan trabajo y no cuentan con un nivel educativo de preparatoria o licenciatura, pueden considerar trabajar en una cocina de un restaurante de especialidad. Pueden iniciar como lavalozas y con la práctica adquirir los conocimientos necesarios para ascender de puesto, lo cual conlleva un aumento en el sueldo.
- Los directivos de restaurantes de especialidad y personas encargadas de la capacitación del personal pueden comprender la importancia de la industria en la vida de las personas. Pueden implementar planes de capacitación y desarrollo de sus empleados de cocina para ayudarlos a tener un mejor nivel de vida y lograr su desarrollo integral. El restaurante tendría personal altamente capacitado al mismo tiempo que trabaja por un cambio social.
- El gobierno conoce el impacto que generan los restaurantes en la sociedad y puede llevar a cabo distintas acciones para favorecerlo.

Para futuras investigaciones sería conveniente estudiar la manera en que el color de piel influye en la movilidad social del trabajador de cocina, el papel de la psicología tanto de la persona encargada de contratación como del empleado y las causas de la alta rotación de personal.

REFERENCIAS

- Aliat. (2017). ¿Qué es movilidad social? 31 oct. 2018, de Fundación Aliat
Sitio web: <https://fundacionaliat.org/quienes-somos>
- Altamirano, M. y Trejo, G. (2016), "The Mexican Color Hierarchy: How Race and Skin Tone Still Define Life Chances 200 Years after Independence", disponible en <http://www.politicalsciencenow.com/the-mexican-color-hierarchy-how-race-and-skin-tone-still-define-life-chances-200-years-after-independence/>
- AMAI (2018). Nivel Socioeconómico AMAI. 2018. Sitio Web: nse.amai.org/nse/
- Aspic. (2018). Cuánto gana un cocinero profesional. 12 marzo 2019, de Aspic Sitio web: <https://www.aspic.edu.mx/cuanto-gana-un-chef-profesional/>
- Becerra, M., Delajara, M., De la Torre, R. y Graña, D. (2018) "Educación y trabajo digno. Un camino hacia la movilidad social". México, Centro de Estudios Espinosa Yglesias. P. 12
- Behrman Jere, R. y Gaviria, A. (2001). "Intergenerational Mobility in Latin America", *Inter-American Development Bank*, 1-44.
- Blau, P. & Duncan, O. (1967). *The American Occupational Structure*, Nueva York, The Free Press
- Blejer, J. (1977).. *Clase y estratificación social*. México: Edicol.
- Boccia, M. (2016). *Restaurants as Learning Organizations: A Multiple-Site Case Study of U.S. Non-Chain Restaurants*. The George Washington University, Ed. D. Dissertation.
- Bueno, C. (1988). *La Bonne Cuisine*. In Preparación y venta de comida fuera del hogar: Un estudio cualitativo de la Ciudad de México (pp. 25-38). México, D.F.: Colegio de México. doi:10.2307/j.ctv8bt37f.4
- Campos Vázquez, R. y Medina Cortina, E. (2018). Identidad social y estereotipos por color de piel. Aspiraciones y desempeño en jóvenes mexicanos. *Trimestre Económico*, Vol. 85, N° 337, 53-79
- Castañeda, J. (2017). El ingreso de los mexicanos 2008-2017. 2018, de El Financiero Sitio web: <http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/jorge-g-castaneda/el-ingreso-de-los-mexicanos-2008-2017>

- Causa, O. & Johansson, Á. (2010). Intergenerational social mobility in OECD countries. *OECD Journal: Economic Studies*, Issue 1, 1-44
- CEEY. (2013). "Informe MOVILIDAD SOCIAL en México 2013", México: CEEY.P.15,25
- CEEY. (2019). INFORME MOVILIDAD SOCIAL EN MÉXICO 2019, Hacia La Igualdad Regional De Oportunidades. [online] CDMX: CEEY Editorial. Available at: <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/Informe-Movilidad-Social-en-M%C3%A9xico-2019..pdf>
- COLEGIO DE MÉXICO (2017). <https://movilidadsocial.colmex.mx/index.php/encuesta>
- CONEVAL. (2018). Pobreza en México. 2018, de Coneval Sitio web: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezalInicio.aspx>
- Corak, M. (2013). Income inequality, equality of opportunity, and intergenerational mobility. *The Journal of Economic Perspectives*, 7520, 79-102
- Cross, J (2011). *Informal Learning: Rediscovering the Natural Pathways That Inspire Innovation and Performance*, USA, John Wiley & Son
- Cueto, B., Rodríguez, V. y Suárez, P. (2017). ¿Influye la pobreza en la juventud en la pobreza en la etapa adulta? Un análisis para España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. N° 160, 39-60
- Delval, J. (2001). *Descubrir el Pensamiento en los Niños*. Argentina: Paidós
- Durkheim, E. (1911). *Educación y Sociología*. Barcelona, Ediciones Península.
- Encuesta de Movilidad Social. (2017). "Quintil actual (percepción) de la población entre 25 y 64 años por color de piel". Recuperado de: <https://colordepiel.colmex.mx/vida/>
- Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). 2016 Nueva Serie <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2016/>
- Escribá, A. (2006). Estructura familiar, estatus ocupacional y movilidad social intrageneracional en España. *Revista Internacional de Sociología*. Vol. LXIV, N° 45, 145-170
- Gil Izquierdo, M., Pablos Escobar, L. de y Martínez Torres, M. (2010). Los determinantes socioeconómicos de la demanda de educación superior en España y la movilidad educativa intergeneracional. *Hacienda Pública Española*, 193(2), 75-108.

- Glass, D. V. (1949). *Social Mobility in Britain*. London, Routledge.
- Haughton, J. & Khandker, S. (2009). *Handbook Poverty + Inequality*. Washington: The World Bank.
- Hernández, M. (2018). Restaurantes y hoteles registran alta rotación de personal: Canirac. 2020, de El Economista Sitio web: <https://www.eleconomista.com.mx/estados/Restaurantes-y-hoteles-registran-alta-rotacion-de-personal-Canirac-20180809-0139.html>
- Herrera Pérez, E. (2015). LA CONQUISTA DE MÉXICO. [online] Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Available at: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa4/n4/r1.html#:~:text=El%2013%20de%20agosto%20de,siglos%20de%201521%20a%201821>
- Hertel, Florian R. & Groh-Samberg, O. (2014). Class mobility across three generations in the U.S. and Germany. *Research in social stratification and mobility*, 35-52
- Huerta Wong, J. E. (2012). El rol de la educación en la movilidad social de México y Chile: ¿La desigualdad por otras vías? RMIE, vol.17 no.52.
- INEGI (2014). La industria restaurantera en México. Censos Económicos 2014 Sitio web: Censos Económicos 2014 (inegi.org.mx)
- INEGI Encuesta intercensal 2015. Sitio web: Encuesta Intercensal 2015 (inegi.org.mx)
- INEGI Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS), 2017 <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>
- INEGI (2018). "ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA DE LOS PREPARADORES DE COMIDA RÁPIDA (31 DE MARZO)" INEGI sitio web: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/CmadRapida2018_Nal.pdf
- Kelley, F. (1989). *Blood-Drenched Altars: A Catholic Commentary on the History of Mexico*, USA, Tan Books
- Kraaykamp, G., Tolsma, J. y Wolbers, Maarten H. J. (2013). Educational Expansion and Field of Study: Trends in the Intergenerational Transmission of Educational Inequality in the Netherlands. *British Journal of Sociology of Education*, 34(5-6), 888-906. doi:10.1080/01425692.2013.816622.

- León, R., Barriga, J., Gómez, D. y González, G. (1998). *Psicología Social, Orientaciones Teóricas y Ejercicios Prácticos*. España: McGraw Hill Interamericana.
- Lipset, S. R. y Bendix, R. (1959). Lipset, S. M. y Zetterberg, H. L. (1959). Social mobility in industrial societies, en Lipset y Bendix (1959). *Social mobility in industrial society*. Berkeley. University of California Pres.
- Lipset, S. R. y Bendix, R. (1959). *Social mobility in industrial society*. Berkeley. University of California Pres
- Moreno Mínguez, A. (2011). La reproducción intergeneracional de las desigualdades educativas: límites y oportunidades de la democracia. *Revista de Educación, número extraordinario*, 183-206.
- Osorio Rojas, R. A. (2001). *El Cuestionario*. De Nodo 50 Sitio web: <https://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>
- Rocher, G. (1990). *Introducción a la Sociología general*. Barcelona: Herder.
- Schlarman, J. (1950). *México Tierra de Vólcans*. México, Editorial Porrúa.
- Shorrocks, A. (1978). The measurement of mobility. *Econometrica*, 46, N° 5
- Solis, P. (2012). Desigualdad social y transición de la escuela al trabajo en la Ciudad de México. *Estudios Sociológicos*, XXX: 90.
- Soronkin, P. (1927). *Social Mobility*. New York: Harper and Brothers.
- Torche, F. (2010). "Cambio y persistencia de la movilidad intergeneracional en México", en Serrano, Julio y Florencia Torche (eds.), *Estudios de movilidad social en México*, Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Torruco, M & Ramírez, M. (1987). *Servicios Turísticos: La oferta turística y sus principales componentes*. México. Editorial: Diana.
- Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. 2020, de Scielo. Sitio Web: La entrevista, recurso flexible y dinámico (scielo.org.mx)