



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología

EL IMPACTO DEL GÉNERO EN LOS PATRONES DE MOVILIDAD OCUPACIONAL INTERGENERACIONAL EN CHILE

Memoria para optar al título profesional de Socióloga

PILAR COLIL RÍOS

Profesoras Guía: Emmanuelle Barozet
Virginia Guzmán

Santiago, Chile

2010

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a la profesora **Inés Reca** sin cuyo enorme apoyo esta tesis no hubiera sido posible. Muchas gracias por su compromiso con este cierre de mi proceso académico y por todo el tiempo que destinó en guiar mi trabajo.

En segundo lugar, quiero agradecer a los miembros del proyecto Anillo Soc 12 que junto con las profesoras Virginia Guzmán y Emmanuelle Barozet, dedicaron parte de su tiempo en asesorarme: Eduardo Candia, Javier Núñez y Vicente Espinoza.

En términos personales, agradecer a toda mi familia por su apoyo incondicional en mis años de formación.

Finalmente, a mis amigos y compañeros con quienes compartí estos importantes años de mi vida: Felipe, Helena, José Miguel, Luis Hernán y Miski.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS DEL ESTUDIO.....	7
I.1 Planteamiento del problema.....	7
I.2 Pregunta y relevancias.....	10
I.3 Objetivos de la investigación	13
I.3.1 Objetivo general	13
I.3.2 Objetivos Específicos.....	13
I.4 Hipótesis de investigación.....	14
I.4.1 Hipótesis General	14
I.4.2 Hipótesis Específicas.....	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	15
II.1 Género y Estratificación social	15
II.1.1 La apertura de un debate	15
II.1.2 En defensa del modelo convencional.....	23
II.1.3 Una renovación del modelo convencional: el enfoque de dominación.....	26
II.1.4 Hacia un modelo de clasificación conjunta.....	28
II.1.5 Análisis de clase y género.....	31
II.1.6 Un debate abierto	33
II.2 Movilidad Intergeneracional.....	35
II.2.1 Los primeros estudios de movilidad social	35
II.2.2 La movilidad intergeneracional como objeto de estudio	37
II.3 Movilidad Intergeneracional y Género	41
II.3.1 La primera incorporación de las mujeres en el análisis de la movilidad.....	41
II.3.2 La importancia de la ocupación de la madre.....	43
II.3.3 Movilidad ocupacional intergeneracional de hombres y mujeres: una comparación entre países.....	47
II.3.4 Tendencias generales	51
II.4 Hacia la incorporación de un Enfoque de Género	53

CAPÍTULO III: ESTRATEGIA METODOLÓGICA	56
III.1 Características de la Investigación	56
III.2 Decisiones Metodológicas para proceder al análisis de la Movilidad Ocupacional Intergeneracional	57
III.3 ¿Cómo medir y diferenciar ocupaciones? La construcción de un esquema ocupacional.....	61
III.4 Etapas y Procedimientos de Análisis de la Información	71
CAPÍTULO IV: ANTECEDENTES CONTEXTUALES.....	75
IV.1 Movilidad Intergeneracional en Chile.....	75
IV.2 Situación Educacional y Laboral de las mujeres en Chile	79
IV.2.1 Nivel educacional	79
IV.2.2 Participación laboral de las mujeres	83
IV.2.3 Segregación ocupacional	87
IV.2.4 La brecha de ingresos entre hombres y mujeres: Evidencia de discriminación salarial.....	93
CAPITULO V: ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD ABSOLUTA.....	96
V.1 Movilidad Intergeneracional Absoluta Padre–Hijo	96
V.2 Movilidad Intergeneracional Absoluta Padre–Hija	101
V.3 Movilidad Intergeneracional Absoluta Madre–Hijo.....	104
V.4 Movilidad Intergeneracional Absoluta Madre–Hija.....	109
V.5 Movilidad Intergeneracional Absoluta Madre–Hija incluyendo la categoría “No trabaja fuera del hogar”	112
CAPÍTULO VI: ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD RELATIVA	116
VI.1 Movilidad Intergeneracional Relativa Padre–Hijo.....	116
VI.2 Movilidad Intergeneracional Relativa Padre–Hija	120
VI.3 Movilidad Intergeneracional Relativa Madre–Hijo	123
VI.4 Movilidad Intergeneracional Relativa Madre–Hija.....	125
VI.5 Movilidad Intergeneracional Relativa Madre–Hija incluyendo la categoría “No trabaja/ba fuera del hogar”	128

CAPÍTULO VII: UNA EXPLORACIÓN SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS PATRONES DE MOVILIDAD.....	131
VII.1 Evolución de los Patrones de Movilidad de los hombres	132
VII.2 Evolución de los Patrones de Movilidad de las mujeres.....	136
CONCLUSIONES	140
BIBLIOGRAFÍA	147
ANEXOS	155

INTRODUCCIÓN

La equidad de género se erige actualmente como uno de los Objetivos del Milenio declarados por la ONU y se ha convertido, a partir de 1990, en uno de los enfoques de las políticas públicas llevadas a cabo en Chile.

La desigualdad de género, de larga data, es una de las desigualdades más importantes y extendidas en el mundo actual. La toma de conciencia sobre esta desigualdad comienza con las demandas de los movimientos de mujeres y crece gracias a una amplia producción de investigaciones teóricas y empíricas, tanto a nivel mundial, regional como en Chile, que han analizado diversos aspectos de esta problemática. A pesar de ello, la gran mayoría de los estudios de movilidad intergeneracional –que estudian la transmisión intergeneracional de la desigualdad– omiten la realidad de las mujeres, desestimando (implícita o explícitamente) al género como una importante dimensión estratificadora.

La presente investigación busca mostrar cómo el género media la localización de las personas en la estructura ocupacional chilena, a partir del análisis del impacto de éste en los patrones de movilidad ocupacional intergeneracional.

Esta tesis se enmarca en el Proyecto Anillo SOC 12 ("Procesos emergentes en la estratificación chilena: medición y debates en la comprensión de la estructura social"), y cuenta con el financiamiento de Conicyt. A partir de la encuesta de este proyecto –que opera como una fuente de información secundaria para esta investigación–, es posible analizar los procesos de movilidad de hombres y mujeres respecto al padre y la madre, incluyendo además el estrato “dueñas de casa” como una categoría de origen y destino en la estructura ocupacional de las mujeres.

Los resultados de esta investigación permiten una mejor comprensión de la estructura social chilena, mostrando que la estructura de oportunidades de movilidad de las mujeres es más fluida que la de los hombres, sobre todo cuando se considera como posición de origen la ocupación de la madre.

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS DEL ESTUDIO

I.1 Planteamiento del problema

El paradigma clásico de los estudios de estratificación ha utilizado a la familia y específicamente al hombre jefe de hogar como unidad de análisis. De este modo, la posición de las mujeres fue omitida durante años, siendo derivada de la posición social de sus cónyuges. La consideración del género como dimensión estructurante dentro del campo de la estratificación social trajo consigo un fuerte debate en Europa y Norteamérica, que develó el sesgo “masculinizante” de estos estudios. Las transformaciones dentro del campo de las relaciones de género, los cambios sufridos por la estructura familiar tradicional, y la creciente y diferencial participación laboral femenina, constituyeron el núcleo de la crítica a la invisibilización de la situación de las mujeres.

Dentro del área de la estratificación social, el estudio de la movilidad intergeneracional se ha consolidado como un objeto de análisis privilegiado y es considerado central para la comprensión de la estructura social. El análisis de los niveles y patrones de movilidad es hoy uno de los mejores procedimientos metodológicos para indagar en los niveles de reproducción social o en el grado en que las oportunidades individuales se encuentran condicionadas por el origen social de los individuos.

Una de las principales características adscritas de las personas es su sexo, sin embargo, siguiendo el paradigma clásico, la mayor parte de los estudios de movilidad han sido realizados considerando exclusivamente a los hombres. En efecto, a pesar de que el debate iniciado en los años 70 logró cuestionar la exclusión de las mujeres de los análisis, la investigación empírica en este campo no ha revertido totalmente la primacía otorgada a los hombres como objeto de estudio. Es así como aún en los 90, estudios que intentan incorporar la dimensión del género en sus análisis de movilidad, sustentan la relevancia de su investigación en esta situación:

“Prácticamente todos los estudios empíricos de clase han sido desarrollados en torno a la ocupación y se han preocupado casi exclusivamente de los hombres. Los estudios de movilidad social se han focalizado en los cambios observados durante la vida laboral del hombre o en la comparación de la ocupación de padres e hijos (...) De este modo, el estudio de la movilidad social ha sido el estudio de la movilidad de los hombres, reflejando la situación más amplia del campo de la estratificación social (Llewellyn, 1981; Acker, 1980; Steinmetz, 1974). No sólo hay una falta de investigación en este ámbito, más importante aún, la exclusión de las mujeres permaneció hasta hace poco como un tema indiscutible y como una práctica de investigación universalmente aceptada en el análisis de la estratificación social” (Hayes, 1990: 368)

El panorama descrito corresponde fundamentalmente a la situación de Europa y Norteamérica en torno al tema, encontrándose Latinoamérica en una situación aún más precaria. Si bien los procesos de movilidad de las mujeres han sido omitidos en parte importante de los estudios de movilidad en Europa y Norteamérica, es posible identificar una línea de estudios crítica enfocada en revertir esta situación (Chadwick y Solón, 2002; Hong Li y Singelmann, 1998; Western, 1994; Abbott y Payne, 1990; Hayes, 1987 y 1990; Portocarero 1985 y 1989; Stevens, 1986; Stevens y Boyd, 1980; Rosenfeld, 1978; Chase, 1975; Tyree y Treas, 1974).

Por el contrario, en los estudios de movilidad de las sociedades latinoamericanas prácticamente no existe información que permita distinguir las características de los procesos de movilidad de las mujeres¹ y menos aún un debate que haya posicionado como imperativa la consideración del género como una dimensión transversal a las clases o estratos sociales². Esta situación expresa el predominio de una limitada comprensión de los procesos de movilidad en la región, en tanto la exclusión de las mujeres del análisis no sólo

¹ Una excepción al respecto es el trabajo de Scalón (1999), Cortés y Escobar (2005) y, en menor medida, los desarrollado por Do Valle Silva (2004) y Boado (2008). Este último trabajo se ve limitado en sus análisis por el reducido tamaño muestral con el cual trabaja.

² En América Latina los estudios de estratificación y movilidad social perdieron relevancia a favor de los estudios enfocados sobre los problemas de pobreza y exclusión social. En este contexto, el género emerge como una dimensión asociada a la pobreza a partir del llamado “proceso de feminización de la pobreza”.

genera un profundo desconocimiento en torno a sus pautas de movilidad, al mismo tiempo produce una comprensión incompleta y posiblemente desvirtuada de los procesos de movilidad en un sentido general.

En Chile, los estudios de estratificación y movilidad social han centrado su análisis en jefes de hogar hombres o bien no han diferenciado sus resultados por sexo, produciendo así resultados sesgados en relación al género (Wormald y Torche, 2004; Espinoza, 2002; León y Martínez, 2001; Martínez y Tironi, 1985; Raczynski, 1974). El más reciente de estos trabajos fue llevado a cabo por Wormald y Torche (2004), a partir de una muestra de hombres jefes de hogar entre 25 y 69 años. Un avance respecto al reconocimiento del género como dimensión estructurante de la estratificación social, fue justamente asumir el sesgo masculinizante de esta muestra:

“Esta es una muestra sesgada que no representa al universo de mujeres chilenas de determinado grupo de edad. La reducción de la muestra a varones se decidió porque estudios en diversos países han demostrado que los patrones de movilidad de mujeres son significativamente diferentes a los de los hombres y, por lo tanto, se deben realizar análisis separados. Sin embargo, debido a lo reducido del tamaño muestral, separar la muestra entre hombres y mujeres conduciría inevitablemente a un insuficiente número de casos para el análisis cuantitativo tanto de unos como de las otras. La contracara es que se debe asumir que las conclusiones son válidas para el segmento de población considerado que, siendo el mayoritario, no representa el total del país. De hecho, según los datos del último censo, los hogares con jefatura femenina representaban el 31,5% del total de hogares del país.” (Wormald y Torche, 2005: 79)

La relación de las mujeres con el trabajo –mediada por sus responsabilidades en la esfera de la reproducción– es parte central del argumento que plantea la necesidad de diferenciar y comparar las pautas de movilidad de hombres y mujeres. Las mujeres se concentran predominantemente en ciertas profesiones y sectores de la economía (lo que se ha denominado segregación horizontal), y al mismo tiempo tienden a trabajar en puestos de menor jerarquía que los hombres (segregación vertical). Esta segregación sexual de las

ocupaciones –que se asocia claramente a diferencias tanto de condiciones de trabajo como de salario– está en la base de las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, y constituye hoy uno de sus rasgos globales. En Chile esta situación es clara (ver capítulo IV) y expresa las limitaciones de estudios realizados que, a pesar de observar y analizar una sociedad que ha incrementado las tasas de participación laboral femenina y manifiesta un fuerte crecimiento de la proporción de hogares encabezados por mujeres, omiten la realidad de éstas, igualándola a la de los hombres o ignorándola dentro de su análisis.

Con el fin de contribuir a posicionar al género como una variable mediadora en el acceso a oportunidades de vida, y a revertir el vacío teórico y empírico descrito, la presente investigación pretende analizar el impacto del género en los procesos de movilidad ocupacional intergeneracional en Chile.

I.2 Pregunta y relevancias

Frente al panorama descrito y ante la necesidad de realizar un estudio que, intentando superar las limitaciones señaladas, permita observar el impacto del género en la configuración de la estructura social chilena, la pregunta que guiará esta investigación es:

¿Cuál es el impacto del género en los patrones de movilidad ocupacional intergeneracional en Chile?

A partir de esta pregunta general se busca responder a preguntas más específicas tales como:

- ¿Cuáles son las diferencias en los patrones de movilidad de hombres y mujeres?
- ¿De qué modo la ocupación de padres y madres afecta la posición ocupacional de sus hijos e hijas?
- ¿Cómo esta relación varía a través de los diferentes estratos sociales?

Para dar respuesta a estas preguntas es necesario adoptar un enfoque de género que opere como marco analítico capaz de captar las peculiaridades de la ubicación de las mujeres en la estructura ocupacional y sus efectos sobre las pautas de movilidad observadas. En efecto, este enfoque permite comprender las bases que sustentan desigual vinculación con la esfera productiva de hombres y mujeres, situación que moldea y da sentido a las pautas de movilidad ocupacional intergeneracional de ambos sexos.

Esta investigación es parte del Proyecto Anillo SOC 12, "Procesos emergentes en la estratificación chilena: medición y debates en la comprensión de la estructura social", y se realizará a partir de los datos de la encuesta del proyecto. Gracias a las características de esta encuesta³, será posible realizar el primer análisis de movilidad ocupacional diferenciado por género de la sociedad chilena.

En esta tesis se privilegia la perspectiva ocupacional en el análisis de la movilidad, sobre la base de que el desempeño de los individuos dentro del mercado del trabajo es un importante determinante de su posición en la estructura social⁴; en tanto la posición en el mercado del trabajo repercute en el bienestar material y con ello en las condiciones de vida de los individuos. La movilidad ocupacional se interpreta como un indicador tanto de las transformaciones en la estructura ocupacional, como de las oportunidades que una sociedad brinda a las personas que la componen. "Las variaciones en la composición y distribución de la estructura ocupacional modifican el conjunto de 'posiciones disponibles' a las que los individuos pueden optar (...) Partiendo del supuesto de que la ocupación constituye el principal eje de generación y transmisión de desigualdades sociales (Giddens, 1973) es posible interpretar estos cambios en términos de modificación de las 'oportunidades vitales' de los individuos" (Salido, 1996: 16)

³ Esta encuesta incorpora a hombres y mujeres independiente de su estado civil y de su posición en la estructura familiar (no se limita a encuestar jefes de hogar).

⁴ De este supuesto se deriva la tendencia de muchos estudios a homologar el concepto de movilidad social con el de movilidad ocupacional.

La comparación de los patrones de movilidad de hombres y mujeres permitirá observar cómo el género puede mediar el proceso de localización en la estructura ocupacional, influyendo en las oportunidades de vida abiertas para hombres y mujeres. Si bien el incremento en el nivel de participación laboral femenina es una de las transformaciones que ha tenido y tiene mayor impacto en las oportunidades vitales de las mujeres, no es posible desprender de ello que se observe una mayor “apertura” del sistema de movilidad social. Es decir, el hecho de que más mujeres trabajen y alcancen posiciones altas, no permite realizar afirmaciones respecto a las condiciones y barreras que enfrentan para alcanzarlas (Cortés y Escobar, 2005). En este sentido, el análisis del impacto del género en los patrones de movilidad permitirá evaluar la evolución de la desigualdad en el acceso a mejores ocupaciones de mujeres de diferentes orígenes sociales, comparándola con las oportunidades de los hombres.

Una investigación como la propuesta rompe con la tradición metodológica, y en muchos sentidos teórica, históricamente asumida por los especialistas en el tema. Con ello se apuesta a revertir el importante desconocimiento existente en la región respecto a los procesos de movilidad de las mujeres. En esta misma línea, la diferenciación de los procesos de movilidad de hombres y mujeres entrega una mejor y más profunda comprensión de la estructura social chilena.

En un nivel teórico, el análisis propuesto permitirá observar los clivajes o fracturas sociales que emergen al considerar al género como una variable saliente, es decir, como una dimensión que opera en los procesos de estratificación. Con ello será posible iluminar la aún oscura zona del género en el análisis de los procesos y estructuras de la estratificación social.

Finalmente, los resultados de esta investigación pueden ser considerados insumos para la evaluación de la situación de las mujeres en nuestra sociedad. En efecto, el análisis de la evolución de los patrones de movilidad diferenciados por género entrega información valiosa respecto al posible impacto de las políticas de gobierno orientadas a una mayor

equidad de género, así como acerca de la profundidad de los cambios culturales experimentados por la sociedad chilena en las relaciones entre hombres y mujeres.

I.3 Objetivos de la investigación

I.3.1 Objetivo general

Analizar el impacto del género en los patrones de movilidad ocupacional intergeneracional en Chile.

I.3.2 Objetivos Específicos

Analizar la movilidad ocupacional de hombres y mujeres considerando como posición de origen la ocupación de su padre.

Analizar la movilidad ocupacional de hombres y mujeres considerando como posición de origen la ocupación de su madre.

Analizar la evolución de los patrones de movilidad ocupacional intergeneracional diferenciados por género.

I.4 Hipótesis de investigación

I.4.1 Hipótesis General

Las diferencias de género en los patrones de movilidad ocupacional intergeneracional se relacionan estrechamente con la inserción diferencial de hombres y mujeres en el mercado laboral chileno. Es por ello que se espera observar diferencias más marcadas en cuanto a la movilidad estructural de hombres y mujeres.

Dado que el análisis de la movilidad relativa controla la diferencial distribución de mujeres y hombres en la estructura ocupacional, se espera que las diferencias según género sean menos marcadas en dichos patrones de movilidad.

I.4.2 Hipótesis Específicas

Los hombres heredarán en mayor medida que las mujeres la posición ocupacional del padre.

Las mujeres heredarán en mayor medida que los hombres la posición ocupacional de la madre.

La evolución de los patrones de movilidad ocupacional intergeneracional, en el período analizado, se mostrará más estable en los hombres que en las mujeres.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

El marco teórico de esta tesis se desarrolla sobre la base de cuatro pilares los cuales son expuestos de acuerdo a su nivel de generalidad: En primer lugar, se realiza una descripción y análisis respecto al debate sobre la consideración del género dentro del campo de la estratificación social. A través de este apartado se plantea la discusión teórica general en la cual se sitúa el problema de esta investigación, entregando los elementos teóricos centrales para la comprensión de los amplios alcances y problemáticas que plantea la consideración del género como un clivaje central en la estratificación social. En segundo lugar, se presenta el campo del estudio de la movilidad intergeneracional, contextualizando su historia, principales componentes y determinantes. En un tercer lugar, se plantea el modo en que el género ha sido incorporado dentro de los estudios de movilidad intergeneracional, dando cuenta de los principales resultados obtenidos en los estudios internacionales⁵. Finalmente, se realiza una mirada crítica respecto a la incorporación del género en los estudios empíricos dentro del campo de la estratificación social, planteando elementos teóricos centrales para la adopción de un enfoque de género.

II.1 Género y Estratificación social

II.1.1 La apertura de un debate

El surgimiento de la segunda ola del movimiento feminista en la década de los 60 abre el camino a un fuerte debate en torno al análisis de la posición de la mujer en la estructura social. La evidencia empírica sobre la condición “desventajosa” en cuanto a la distribución de recursos (materiales y simbólicos) de las mujeres, lleva al inminente cuestionamiento de

⁵ En la descripción de los principales resultados obtenidos a partir de la incorporación de las mujeres en el análisis de las pautas de movilidad ocupacional intergeneracional, se deja de lado la descripción de las metodologías utilizadas. De este modo, se privilegia la claridad en la exposición de los resultados, antes que la precisión respecto a las metodologías de procesamiento de la información.

una teoría de la estratificación social que, mirada desde la actualidad, podemos calificar como sesgada en relación al género.

Joan Acker (1973), es la primera en plantear una profunda crítica acerca de la forma en que los estudios de estratificación social han considerado a las mujeres, calificándola como “un caso de sexismo intelectual”; la autora señala que, a pesar de que las desigualdades sociales son el principal objeto de análisis de los estudios de estratificación, pocos de los trabajos sobre la posición de las mujeres han sido hechos en el campo de la estratificación social:

"(...) El sexo rara vez se ha analizado como un factor en los procesos y estructuras de estratificación, aunque probablemente es uno de los criterios más obvios de diferenciación social y una de las más evidentes bases de desigualdad económica, política, y social. Muy pocos sociólogos han reconocido que tenemos, con excepción del estudio de la familia, una sociología que tiende a considerar sólo a la mitad masculina de la humanidad" (Acker, 1973: 171)

Este desconocimiento de la mitad de la población y del sexo como una dimensión central para el estudio de la sociedad, conduce a una limitada comprensión de los procesos y estructuras sociales. Acker reconoce que este estado de la teoría sobre estratificación es resultado de la formulación de seis hipótesis (explícitas e implícitas) sobre de la posición social de la mujer:

- “1. La familia es la unidad de análisis en el sistema de estratificación social.
2. La posición social de la familia es determinada por el estatus del hombre jefe de hogar.
3. Las mujeres viven en familias, por lo tanto su estatus es determinado por el estatus de los hombres con quienes están relacionadas.
4. El estatus de las mujeres es igual al de su cónyuge, al menos en términos de su posición en la estructura de clase, porque la familia es una unidad de evaluación equivalente. (Watson and Barth 1964).
5. Las mujeres determinan su propio estatus sólo cuando ellas no están vinculadas a un hombre.

6. Las mujeres no son iguales a los hombres en muchos aspectos, y son evaluadas de manera diferencial en base al sexo, pero esto es irrelevante para la estructura de los sistemas de estratificación.” (Acker, 1973: 172)

La primera hipótesis, que asume a la familia como unidad del sistema de estratificación, se encuentra en la base de las otras cinco. Detrás de ella se encontraría la creencia de que todas las personas viven en familia. Esta idea es obviamente falsa y se derrumba analizando datos de 1970 para la sociedad americana.

Respecto a la segunda hipótesis, resulta claro que la posición de la familia no puede ser determinada por el hombre jefe de hogar cuando éste no existe. Esta situación se manifiesta en dos quintos de los hogares de Estados Unidos según el censo de 1960, los hogares compuestos sólo por mujeres, aquellos en que el jefe de hogar es mujer, el esposo está jubilado, desempleado, o sólo trabaja a tiempo parcial.

La derivación del estatus de la mujer del estatus de su cónyuge (tercera hipótesis), implica asumir que ésta no posee los recursos para la determinación de su propio estatus. Sin embargo, en una sociedad en la cual las mujeres, al igual que los hombres, tienen recursos de educación, ocupación e ingreso, es claramente falso que las mujeres no tengan bases para determinar su propio estatus. Si las mujeres tienen tales recursos, ¿por qué asumimos que ellos son inoperantes cuando están casadas? Si estos recursos son utilizados para determinar el estatus de las mujeres solteras, se estaría suponiendo que estos factores dejarían de ser importantes para determinar su posición social a penas éstas contraen matrimonio.

Una vez debilitada esta hipótesis se cuestiona la equivalencia del estatus de los cónyuges (cuarta hipótesis). Efectivamente, esposo y esposa podrían tener el mismo estatus, sin embargo, no es posible afirmar esta equivalencia antes de evaluarla. Si se analiza el caso de las madres dueñas de casa, se observa que mientras la ocupación es utilizada comúnmente como indicador de la posición social de los hombres, la actividad a tiempo completo de muchas mujeres que son dueñas de casa y madres, nunca ha sido considerada como criterio

de clasificación. Sobre este punto Acker plantea la necesidad de mayor investigación, destacando que existe evidencia que señala que dueñas de casa cuyos maridos poseen una ocupación determinada, tienen un menor prestigio que aquellas mujeres que son ellas mismas empleadas en esa ocupación.

La hipótesis que plantea que las mujeres solteras determinan su propio estatus (quinta hipótesis) es señalada como una manera de hacer frente al “inconveniente” de que algunas mujeres no están casadas. Finalmente, la sexta hipótesis es implícita y se obtiene a partir del análisis de la escasa atención prestada a la situación de la mujeres en la literatura sobre estratificación, a pesar de la existencia simultánea de amplia evidencia que demuestra que éstas son excluidas de las posiciones altas de poder, que tienen salarios inferiores que los hombres y que representan sólo una muy pequeña proporción en las ocupaciones de mayor prestigio.

En suma, Acker considera inadecuado asumir que las mujeres no tienen un papel relevante en los procesos de estratificación con independencia de sus roles familiares y de sus vínculos con hombres; planteando la necesidad de una reconsideración del sexo en la estratificación social. Cuando el sexo es considerado como una variable saliente o relevante dentro de la estratificación, una serie de asuntos conceptuales se plantean. Uno de ellos es la utilización del individuo en lugar de la familia como unidad de análisis, lo que haría posible integrar el sexo dentro de los análisis de estratificación en al menos dos formas: 1) como una dimensión en la estratificación que cruza a través de las líneas de clase y produce dos jerarquías interrelacionadas de posiciones o personas, o 2) como una base de evaluación que afecta la ubicación de los individuos en jerarquías.

Un problema conceptual importante surge al incorporar a la mujer como sujeto independiente en los estudios de estratificación, ¿cómo definimos el estatus social de aquellas mujeres que no trabajan remuneradamente, y que por lo tanto no pueden ser clasificadas sobre la base de su propio ingreso?, ¿puede ser otorgado un valor al trabajo productivo realizado por muchas mujeres que no reciben a cambio una retribución económica? La posición de las esposas no empleadas podría ser determinada según Acker

por una combinación del ranking de “dueña de casa” (el valor otorgado al prestigio de la categoría “dueña de casa” en la jerarquía de ocupaciones), un estatus confederado y la consideración de la situación prematrimonial de la mujer.

Como podemos ver, Joan Acker plantea la importancia de una discusión teórica en torno a la necesidad y a las repercusiones de la incorporación de la mujer en los estudios de estratificación, junto al desarrollo de investigaciones que iluminen la hasta entonces oscura zona del género en el análisis de los procesos y estructuras de estratificación social.

Tras esta incitación al debate, durante la década del 70 se desarrolló un amplio número de trabajos empíricos orientados a evaluar la importancia del sexo en algunos ámbitos de la estratificación. Estos trabajos se desarrollaron con fuerza básicamente dos líneas de investigación: La primera de ellas tiene como eje central el análisis del impacto de las características de hombres y mujeres sobre la identificación de clase de la esposa. La segunda, indaga en los procesos de logro de estatus (“status attainment”) de las mujeres.

La identificación de clase es un aspecto importante dentro de los estudios de estratificación, ya que la percepción subjetiva de las personas sobre su estatus social es un medio para su localización en la estructura social y la orientación de sus actitudes y comportamiento hacia los demás (Van Velsor y Beeghley, 1979). Esta primera línea de estudios, indaga en la validez de distintos modelos explicativos de la dependencia de las mujeres casadas respecto a los hombres (esposo y padre) para la adquisición de su estatus social. De esta manera, se contrasta la validez de un modelo de estatus derivado (status-borrowing), uno de estatus independiente (independent-status) y uno de estatus compartido (status-sharing model). Mientras el apoyo empírico a un modelo de estatus derivado da sustento al enfoque convencional descrito por Acker, el modelo de estatus independiente daría soporte a la perspectiva individual. Una situación distinta plantea el respaldo a un modelo de clasificación conjunta, ya que, si bien mantiene a la familia como unidad de análisis, implica el desarrollo de un modelo capaz de combinar los atributos de ambos cónyuges (en el caso de las familias tradicionales) para la determinación de su clase o estatus.

Felson y Knoke (1974) al analizar el peso que las mujeres otorgan a sus propias características en su identificación de clase versus el dado a las de su esposo y padre, encuentran gran similitud en la forma en que hombres y mujeres relacionan las características objetivas de estratificación para la propia evaluación de su posición social. Si bien no llegan a una decisión concluyente entre los modelos confrontados, la varianza explicada indica que ambos cónyuges confían más fuertemente en las características del estatus del hombre y en los ingresos de la familia, para la construcción subjetiva de las imágenes de su lugar en el sistema de estratificación. En este caso la participación laboral femenina sólo tiene un efecto marginal e indirecto sobre su identificación de clase a través de su impacto en el ingreso familiar.

En oposición a estas conclusiones, los resultados de la investigación desarrollada por Ritter y Hargens (1975) se oponen a la hipótesis de asimetría (que sostiene que la mujer deriva su posición e identidad de la posición ocupacional de su esposo). Sus resultados apoyan el hecho de que las mujeres trabajadoras evalúan su participación en la fuerza de trabajo como un elemento significativo en su localización en la estructura social. En efecto, el estatus ocupacional de las esposas trabajadoras influye en su identidad de clase de manera similar al estatus de sus esposos. Por consiguiente, no es posible afirmar que la posición profesional de uno de los cónyuges es irrelevante para determinar su posición en el sistema de estratificación.

A través de una replicación del trabajo de Felson y Knoke, Van Velsor y Beeghley (1979) constatan que mientras una mujer casada desempleada adquiere el estatus de su marido, una mujer casada empleada usa una combinación de sus propias características, las de su esposo y de su padre. Contrariamente a los resultados de Felson y Knoke, los autores muestran que un modelo de estatus compartido es el más apropiado para las mujeres que trabajan remuneradamente.

En general, es posible señalar que las investigaciones desarrolladas en esta línea no ofrecen resultados definitivos. No obstante, estos resultados si bien contradictorios ponen en duda la otrora natural e incuestionada práctica de derivación del estatus de la mujer del estatus de

su esposo. Proveen apoyo al argumento que sostiene que la posición social de la mujer no puede ser igualada a la evaluación de la posición social del hombre. Esto al menos en el caso de las mujeres casadas que participan de la fuerza de trabajo, población cuyo crecimiento fortalecería un cambio en las actitudes acerca del rol o comportamiento apropiado de mujeres y hombres.

La segunda línea de investigaciones mencionada se centra en el análisis de los procesos de logro de estatus, en los que se comparan los niveles de educación, el prestigio ocupacional y los ingresos obtenidos por hombres y mujeres, junto a la manera específica en que estos elementos se interrelacionan en cada caso.

Un ejemplo de este tipo de estudios es la investigación de Treiman y Terrell (1975). Los resultados obtenidos por estos autores muestran que hombres y mujeres que trabajan, presentan niveles semejantes de educación y sus logros educacionales son similarmente influenciados por sus padres. Los resultados apoyarían débilmente la hipótesis que plantea la mayor influencia de la educación del padre del mismo sexo sobre el logro educacional del hijo o la hija. Con respecto al logro ocupacional, es bien sabido que los hombres y las mujeres hacen trabajos diferentes y que el trabajo de las mujeres tiende a ser peor remunerado que el de los hombres. Sin embargo, Treiman y Terrell plantean que cuando se considera el prestigio de los puestos de trabajo –teniendo en cuenta que el prestigio está estrechamente relacionado con una combinación lineal de educación e ingresos–, tanto la media y la varianza del estatus ocupacional son muy similares para hombres y mujeres. Junto con ello, observaron que para hombres y mujeres el estatus ocupacional depende en gran medida del nivel de instrucción y sólo un poco de sus orígenes sociales. En relación al ingreso, se evidencia que las mujeres ganan claramente mucho menos que los hombres con comparables características. Las esposas ganan alrededor de la mitad que sus maridos, siendo menos de la mitad de esta diferencia atribuible al hecho de que las mujeres trabajan menos y han trabajado sólo una parte de su vida adulta. La diferencia restante es atribuida a una combinación de una discriminación directa contra las mujeres en el mercado de trabajo, los arreglos institucionales que limitan las oportunidades de las mujeres casadas y las normas que permiten (o exigen) a las mujeres casadas no considerar los atributos de ingreso

de los puestos de trabajo. Por último, los resultados revelan marcadas diferencias en los patrones de trabajo e ingresos de las mujeres que nunca se han casado, las que antes estaban casadas, las que están actualmente casadas y, dentro de estos grupos, aquellas con y sin hijos.

La investigación de Mckee y McClendon (1976) respalda la similitud de los procesos de logro de estatus ocupacional de hombres y mujeres, aunque muestra que los hombres presentan una mayor concentración en las ocupaciones de estatus más altos y bajos. Se respalda también la gran importancia atribuida a la educación como determinante del estatus de cada sexo, en contraste a la pequeña influencia de los antecedentes familiares sobre éste. Contrariamente a Treiman y Terrell, desestiman por completo la mayor influencia de la educación del padre del mismo sexo sobre el logro educacional de su hijo, y también la influencia del número de hijos sobre el estatus ocupacional de la mujer casada.

Esta línea de investigación se propone conocer y contrastar la situación de las mujeres en cuanto a las variables más influyentes sobre la posición social. En general, el trabajo empírico parece encontrar más semejanza que diferencia en la operación de estas variables en la localización de hombres y mujeres en la estructura social. Sin embargo, este sorprendente resultado, emerge tras controlar el principal elemento diferenciador de hombre y mujeres: su nivel de participación y segregación en el mercado del trabajo. En palabras de Acker (1980):

“El resultado más consistente y sorprendente es que los patrones de movilidad ocupacional y matrimonial de las mujeres no son muy diferentes a los de los hombres, lo que significa que el estatus de las mujeres y sus procesos de logro socioeconómico son prácticamente los mismos que los de los hombres (Treiman an Terrell 1975; Featherman and Hauser, 1976; McClendon, 1976). Sin embargo, estas conclusiones no deben tomarse como prueba de la igualdad entre los sexos. Por ejemplo, Featherman y Hauser (1977) (...) llegan a concluir la similitud de los procesos de movilidad de hombres y mujeres, luego de eliminar los efectos de las diferencias de sexo en la probabilidad de participación en la fuerza laboral y en la distribución de ocupaciones (...) No es de extrañar que pocas diferencias permanezcan

cuando las mayores fuentes de diferencia han sido removidas del análisis. El hallazgo de la igualdad del promedio de estatus ocupacional es también engañoso, si bien la igualdad de estatus podría existir en un momento dado, en este caso es un artificio de la distribución de las personas en los puestos de trabajo” (Acker, 1980: 27-28).

En esta misma línea, Acker evidencia que las investigaciones acerca del logro de estatus muestran simultáneamente paridad de prestigio ocupacional y desigualdad de ingresos entre los sexos. El problema es que mujeres y hombres con similar puntaje de prestigio ocupacional no tienen similares ingresos o similar autoridad en su lugar de trabajo. Ante ello, es posible cuestionar qué es lo medido por las escalas de prestigio.

En suma, podemos ver cómo la incitación planteada por Acker da pie a un amplio debate que demuestra la dificultad y el desafío que significa develar la posición de las mujeres en la estructura social. La inclusión de las mujeres en el estudio de la estratificación social implica un desarrollo teórico y metodológico que permita superar enfoques teóricos y metodológicos pensados y formulados exclusivamente sobre una realidad masculina.

II.1.2 En defensa del modelo convencional

Tras las críticas que calificaron de “sexismo intelectual” a las teorías e investigaciones en el campo de la estratificación social, el artículo de John Goldthorpe “Women and Class Analysis: In Defence of the Conventional View” (1983) se transformó en la exposición mejor argumentada y respaldada de la perspectiva convencional (Bonney, 1988). Con ello Goldthorpe se convierte en el principal exponente de este enfoque, generando un importante debate que se articula en torno a críticas y respaldos a su defensa.

El enfoque convencional tiene sus raíces teóricas en Parsons. Para este autor la forma preferente de estratificación en las modernas sociedades industriales tiene lugar en términos de estatus social. Se trata de una estratificación que procede de la evaluación diferencial que la comunidad hace del estándar y estilo de vida de las distintas unidades familiares. La

familia es la unidad de análisis de estratificación básicamente por dos razones (Goldthorpe, 1983):

1. Es necesaria una igualdad de estatus entre todos los miembros de la familia con el fin de mantener la solidaridad entre sus componentes. Si marido y mujer compiten en el mercado de trabajo por un estatus superior, la estabilidad de la familia puede verse socavada, afectando su principal función: la socialización de los hijos.

2. Al nivel de la comunidad local se requiere una misma valoración del estatus de la familia, de modo que su estatus se defina claramente con respecto al resto de las familias. De ello se desprende que todos los miembros de una familia pertenecen indistintamente a una misma clase social.

La mejor manera de determinar la ubicación de clase de una familia es por medio de la posición ocupada por el jefe de hogar, definida ésta como la posición de aquel miembro que presente la mayor implicación en el mercado del trabajo. La derivación del estatus o clase de la familia a partir de la posición del hombre jefe de hogar, es defendida por Goldthorpe sobre la base del mínimo rol de la esposa en la localización de la familia en la estructura de clase. De acuerdo a Goldthorpe, en la amplia mayoría de los casos es un hombre el jefe de familia, debido a que la participación laboral de las mujeres está coartada por las responsabilidades domésticas. El hombre (que representa la figura de marido-padre) presenta una mayor implicación en el trabajo, tanto en términos de jornada semanal como de continuidad ininterrumpida hasta la jubilación. Por el contrario, las mujeres tienen menos experiencia en el mercado del trabajo que sus esposos, tienden a retirarse durante los períodos de crianza de niños, y si retornan al mercado laboral lo hacen de manera intermitente y en jornadas part-time. De ello se desprende que las posiciones de los hombres dentro de la estructura de clases están “determinadas directamente”, mientras las mujeres –en virtud de su acceso desigual a posiciones del mercado y por las características de su participación laboral– ocupan generalmente posiciones de clase “derivadas”.

El alcance de este enfoque respecto al análisis de clase es, tal como señala Goldthorpe, que las “líneas de la división de clase y de conflicto potencial corren entre, y no a través, de familias” (Goldthorpe, 1983: 469). Es decir, todos los integrantes de una familia compartirían intereses de clase comunes y, probablemente, identidades de clase similares. El hecho que la familia sea la mayor unidad de retribución y destino de clase implica que sus miembros compartirían intereses de clase similares, los que atravesarían los intereses de género divergentes.

Dentro del esquema de Goldthorpe, los procesos de movilidad social son centrales en la identificación de la clase social, ya que “permitirían establecer el cierre o ‘clausura’ de una suerte de espacio social en torno a situaciones de clase específicas, de modo que a mayor grado de clausura, mayor sería la claridad de la identificación de las clases sociales implicadas” (Atria, 2004:27). De acuerdo a Goldthorpe, la incorporación de las mujeres dentro del esquema de clase implicaría la creación de una movilidad artificial; debido a que la contribución de los ingresos de las mujeres podría aumentar temporalmente los recursos familiares en determinadas fases del ciclo de vida, sin afectar fundamentalmente la posición de clase de la familia.

En relación a la situación laboral de las mujeres distinguida por clase, identifica que sólo en el caso de las esposas de aquellos que pertenecen a la clase I (la clase de servicio alta) se observa un mayor compromiso en el trabajo en términos de permanencia en el mismo. Así, en el caso de familias en las que el marido pertenece de manera estable a la clase I (sin experimentar procesos de movilidad social), la mayor parte de las mujeres rara vez han abandonado el mercado de trabajo. Para llevar a cabo este análisis toma en cuenta dos variables: los años de matrimonio (a más años, mayores son las posibilidades de dejar de trabajar) y el hecho de haber experimentado movilidad social o ser estable. Los resultados muestran que, de las mujeres que llevan casadas menos de diez años y cuyos maridos son estables en la clase I, el 55% de ellas nunca ha abandonado el trabajo, lo que sólo ocurre en el 18% de las mujeres cuyos maridos pertenecen de manera estable a las clases VI (trabajadores manuales calificados) y VII (trabajadores manuales semi-calificados y no calificados).

En suma, Goldthorpe valida el enfoque convencional a partir del propio reconocimiento de las desigualdades entre los sexos. La particular vinculación de la mujer con el trabajo remunerado es la que sustentaría la posición predominante del hombre en la determinación de la clase de la unidad familiar. Como expresará posteriormente Crompton “Lejos de ser un caso de sexismo intelectual, su enfoque reconoce de facto la discriminación que sufren las mujeres” (1994: 126)

II.1.3 Una renovación del modelo convencional: el enfoque de dominación

A partir de las críticas realizadas al enfoque convencional, Robert Erikson (1984), habitual colaborador de Goldthorpe, refina el planteamiento proponiendo la noción de “situación de dominio”. La situación de dominio consiste básicamente en la determinación de la posición de clase de la familia a partir de la situación de clase del cónyuge que posea el trabajo más decisivo respecto a la configuración de los intereses, conciencia, etc. El análisis de la relevancia de factores como la jornada de trabajo o la propiedad sobre los medios de producción en la determinación los intereses, nivel de vida y conciencia de los cónyuges, permitiría establecer cuál es el trabajo de mayor importancia.

Utilizando el trabajo de Lockwood, Erikson propone dos conceptos de clase, el primero de ellos guarda relación con la situación de trabajo y es denominado “posición de trabajo”, mientras que el segundo se asocia más bien a la situación de mercado y será denominado “posición de clase”. El problema se produce cuando ambos cónyuges trabajan y no comparten la misma posición de trabajo, ya que seguirían compartiendo la misma posición de clase. Ante esta situación el autor plantea varias soluciones. La primera posibilidad planteada es establecer un orden de dominación. Esta propuesta parte del supuesto de que la posición de clase de una familia, en el caso de que sus cónyuges posean posiciones de trabajo diferentes, depende en mayor medida de una de estas posiciones. Una segunda solución, asumiendo completamente el enfoque convencional, es considerar la posición de clase de la familia como derivada de la situación de mercado del marido. Finalmente, la tercera propuesta plantea considerar la situación de mercado de ambos cónyuges de modo

conjunto, ya que la posición de clase de un hombre será diferente si convive con alguien de igual, mayor o menor posición de mercado.

Para conseguir medir el grado de influencia que posee el trabajo de los cónyuges sobre la posición de clase de la familia, Erikson elabora un listado de dominación. Este listado busca determinar qué tipo de situaciones laborales ejercen mayor influencia sobre la ideología, actitudes, comportamiento y pautas de consumo de la familia. Dentro de esta jerarquía, las categorías de elevada cualificación dominan a las de baja, y los autoempleados dominan a los empleados. El orden de dominación de menor a mayor sería:

- Estudiantes.
- Trabajadores manuales no cualificados.
- Trabajadores no manuales de rutina, nivel bajo.
- Trabajadores manuales cualificados.
- Trabajadores no manuales de rutina, nivel alto.
- Clase intermedia no manual.
- Autoempleados sin asalariados.
- Pequeños propietarios.
- Grandes propietarios.
- Profesionales asalariados.
- Profesionales autoempleados.

A este listado de dominación (índice de “dominio”), Erikson añade el índice de “tiempo de trabajo”, que implica básicamente el tipo de jornada laboral ejercida por los cónyuges (a tiempo parcial o completo). Incluye también un índice de “contraste”, resultado de la combinatoria reducida de parejas con distintos empleo, y otros dos índices denominados “hombre” y “mujer”. Ambos índices hacen derivar la posición de clase de la familia del trabajo del hombre o la mujer. Por último, utiliza el índice llamado “individual”, en el que se establece que cada cónyuge deriva su conciencia de clase del propio empleo.

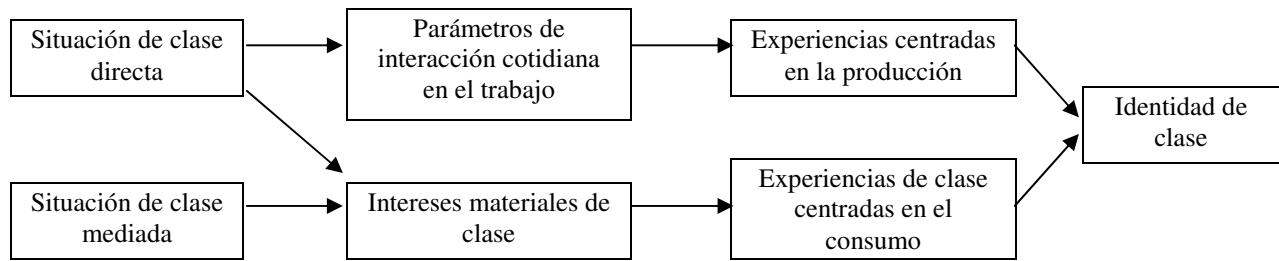
Al examinar la varianza de los ítems en cada uno de los índices, Erikson establece que “dominio” y “tiempo de trabajo” son los que poseen mayor capacidad explicativa. De este modo, al ser las mujeres las que suelen poseer jornadas parciales y de menor dominio, la investigación de Erikson parece respaldar la escasa relevancia de la situación de trabajo de las mujeres para explicar la posición de clase de las familias. De esta manera, la situación de clase de la familia derivaría regularmente de la situación de clase del marido.

II.1.4 Hacia un modelo de clasificación conjunta

El modelo de clasificación conjunta se caracteriza por mantener a la familia como unidad de análisis, considerando –a diferencia del enfoque convencional– tanto las características del hombre como de la mujer al momento de asignar una situación de clase a la familia.

Siguiendo la clasificación de Feito (1995), sería posible situar a Wright dentro de este modelo (1989). Este autor se hace cargo de la posición de la mujer dentro de la estructura social a través de un análisis que explora la relación entre identidad subjetiva y posición de clase. Utilizando datos de Suecia y Estados Unidos Wright muestra que, contrastando una tipología ocupacional de tres categorías (autoempleado, clase media y clase obrera), sólo un 18% de los hogares en Estados Unidos poseen una composición de clase heterogénea, ascendiendo a un 26% en Suecia. Sin embargo, al considerar sólo aquellos hogares en los que confluyen dos sustentadores las cifras aumentan a un 45% y 43,2% respectivamente.

Para explicar la influencia que la propia situación de clase y la del cónyuge tienen sobre la conciencia de clase, Wright realiza una distinción entre “situación de clase directa” (derivada del involucramiento individual en el trabajo o la propiedad privada de recursos productivos), y “situación de clase mediada” (mediada por otras relaciones sociales dentro de las que se incluyen las relaciones entre los propios miembros de la familia). El esquema explicativo se grafica a continuación (Feito, 1995):



Para Wright, las ubicaciones de clase directas y mediadas son asociadas a diferentes elementos causales, los que afectan las identidades de clase. Las ubicaciones de clase directas afectan la identidad de clase tanto porque la ocupación de una persona afecta una amplia gama de experiencias de clase dentro del trabajo, como porque las ubicaciones de clase directas moldean intereses materiales. Por otro lado, las ubicaciones de clase mediadas afectan la identidad de clase sólo a través de los intereses materiales. El peso relativo de las ubicaciones de clase directas o mediatizadas sobre la identidad de clase dependerá en consecuencia de dos tipos de factores: 1) el peso relativo de las ubicaciones de clase directas e indirectas sobre los intereses materiales y 2) la importancia en la formación de la identidad de clase de las experiencias de clase forjadas alrededor de la producción y de las experiencias de clase forjadas alrededor del consumo.

En base a los datos de su proyecto internacional, Wright compara la importancia de las situaciones de clase directas y mediadas a partir de la fuerza de su asociación con la clase subjetiva en Suecia y Estados Unidos. Los resultados muestran que en Suecia la posición de clase directa de las mujeres casadas tiene un mayor poder predictivo que en los Estados Unidos, es decir, que la ubicación de clase directa tiene un efecto mucho mayor en la identidad de clase de las mujeres en Suecia que en los Estados Unidos. De ello se desprende que si bien la utilización de un enfoque convencional podría funcionar apreciablemente bien en el caso de los Estados Unidos, llevaría a grandes errores en el caso sueco. Por ende, resulta fundamental considerar el contexto en el que se desarrollan las relaciones directas y mediadas para determinar su influencia en la constitución de la conciencia de clase de los sujetos. Para Wright, “el problema pasa a ser la determinación de la importancia relativa de la relaciones de clase directas y mediadas para diferentes grupos

de personas en relación a diferentes efectos de las clases sociales” (Wright, 1989, referenciado en Feito, 1995).

Otra respuesta conciliadora respecto a la incorporación de la mujer dentro del análisis de clase o estatus, es la planteada por Jean Baxter. Baxter (1992), haciendo uso de los datos provenientes del Proyecto Comparativo sobre Estructura de Clase y Conciencia de Clase de Wright, desarrolla un análisis comparativo entre Estados Unidos, Suecia, Noruega, Canadá, Australia y Reino Unido, siguiendo el modelo de validación empírica comúnmente utilizado, es decir, contrasta la posición de clase de las mujeres con su identidad de clase.

En términos generales, se devela la existencia de un número significativo de familias de clase heterogénea en cada uno de los países considerados (entre el 42,9 y el 48,4% de los hogares con dos perceptores de ingreso), lo que sugeriría la necesidad de cuestionar la validez de un enfoque que no considera las consecuencias del empleo femenino para el análisis de clase. Respecto al contraste entre países, los resultados muestran que “mientras que hay una variación en el nivel de identidad de clase de las mujeres a través de países, no varía el patrón de relación entre la clase de los maridos, la clase de las mujeres, y la identificación de clase. Por lo tanto, los contextos nacionales específicos y los patrones culturales de los diferentes países no parecen intervenir sobre los procesos de clase considerados, aunque sí afectan a la intensidad de la identificación con la clase trabajadora de las mujeres.” (1992: 95)

Los principales resultados en torno a la explicación de la identidad de clase de las mujeres apoyan tanto el enfoque convencional como el individual. Los datos analizados señalarían que para explicar de manera adecuada el nivel de identificación de las mujeres con la clase trabajadora, se deben considerar tanto la propia ubicación de clase de las mujeres como la de sus esposos. Si bien esto implica que los análisis de clase que se centran solamente en el jefe de familia constituyen modelos insuficientemente especificados, también muestran que, al menos para las mujeres, es también incorrecto enfocarse únicamente sobre el individuo. Es decir, “en términos de explicar la identidad de clase, los resultados dan apoyo

a un enfoque de clase de familia, que toma en cuenta la ubicación de clase de los maridos y las esposas” (1992: 95).

De este modo, en función del objetivo o temática de la investigación que se va a realizar (comportamiento electoral, conciencia de clase, pautas de consumo, etc.) se deberá optar por un enfoque de clase individual o familiar y, de elegirse este último, será necesario optar entre la definición de la situación de clase a partir de uno o de ambos cónyuges. Esta afirmación, sigue la línea de la solución planteada por Marshall, Rose, Newby y Vogle (1988), quienes haciendo uso de los datos del proyecto British Class, concluyeron que si bien se presenta un importante apoyo al enfoque de Goldthorpe en relación a la intención de voto de las mujeres, las variaciones entre hombres y mujeres en los modelos de movilidad social y en las situaciones de mercado y trabajo, indicarían que el sexo afecta claramente la distribución de las posibilidades de vida, la formación de clase, y las acciones de clase. Por consiguiente, la unidad más apropiada para el análisis de clase dependerá en cierto modo del tema de investigación: “Las clases sociales no se componen ni de familias ni de individuos, sino de individuos en familias. Es esta la razón, por lo tanto, por la que el estudio de clase se realiza adecuadamente a diferentes niveles de análisis. De esta manera pueden ser explicados los efectos colectivos del acceso limitado de las mujeres al poder económico y político sobre la reproducción de posiciones dentro de la estructura, así como la determinación compleja de posibilidades de vida que les surgen a los individuos en las unidades conyugales” (Marshall, Rose, Newby y Vogles, 1988:84, citado en Crompton, 1989:574)

II.1.5 Análisis de clase y género

Bajo el contexto del debate hasta ahora expuesto, Rosemary Crompton (1989) examina el impacto de la incorporación del género en el análisis de clase. De este modo, va un paso más allá respecto al nivel de análisis y observa las teorías de clase a la luz de la develada posición de las mujeres.

Según Crompton, a pesar de las considerables diferencias entre las teorías de clase marxista y weberiana, ambas caracterizan o definen a las sociedades industriales por la emergencia de colectividades estructuradas por relaciones económicas o de producción, las cuales tienen el potencial de generar considerable conflictos y podrían ser la causa de cambios de largo alcance. En el nivel de estas colectividades abstractas, la teoría de clase es ciega respecto al género. Para Crompton esta ceguera no es “fatal” para teorías de clase como la marxista o weberiana. Sin embargo, este no es el caso de los esquemas de clase empíricos derivados de estas teorías. Para ejemplificar esta situación, analiza el esquema neomarxista de clases desarrollado por Wright y la clasificación neoweberiana de clase ocupacional desarrollada por Goldthorpe. Las categorías de clase de Wright y Goldthorpe son ciegas respecto al género, por lo que dentro de este tipo de esquemas “es la posición de una ocupación dentro de una jerarquía de autoridad la que es decisiva para el estatus y no el sexo de la persona” (Crompton, 1989:571).

El punto de partida de estos esquemas de clase es la división del trabajo. Sin embargo, la segregación sexual de las ocupaciones es un rasgo estructurante del mercado laboral, lo que manifiesta que la división sexual es probablemente la forma más universal de división del trabajo. De ello se desprende que las categorías de clase ocupacional son deficientes o insuficientes en lo que respecta al empleo femenino. Por lo que, “en el caso de Wright y Goldthorpe, los problemas planteados por la teoría de género y clase, ponen de manifiesto las insuficiencias de los intentos de medir 'la clase', en un sentido teórico, a través de la división ocupacional del trabajo” (Crompton, 1989: 584). Efectivamente, al analizar estos esquemas de clase bajo la consideración del género, se revela su sesgo masculinizante, ya que al desarrollarse en referencia a la estructura del empleo masculino, pierden su carácter neutral y global.

De este modo, todos los autores expuestos, es probablemente Crompton quien –en un nivel mucho más teórico– muestra el profundo cuestionamiento que la consideración del género produce en el análisis de clase.

II.1.6 Un debate abierto

Tras exponer los principales lineamientos de la discusión respecto al “problema de la mujer” dentro del campo de los estudios de la estratificación social, la conclusión es clara: más que un asunto zanjado el debate sigue abierto.

Como se pudo apreciar, la manera adoptada por la mayoría de los autores para resolver el debate consiste fundamentalmente en la exploración de las consecuencias empíricas de adoptar una perspectiva en lugar de otra. De este modo, los análisis se enfocaron en evaluar el poder explicativo respecto a la formación de clase que se pierde al considerar a la familia en lugar del individuo como unidad de análisis y viceversa.

Los resultados de las investigaciones no son muy claros o tajantes, independiente del período o país analizado, existe respaldo para sostener tanto la perspectiva convencional como alguna otra alternativa. Es posible que la dificultad para llegar a un punto de consenso se encuentre en la misma comprensión del problema, así como en la diversidad de datos, métodos y técnicas de procesamiento de la información.

No obstante lo poco concluyente de los resultados reseñados, a través de este debate se reconoce la deficiencia de un análisis sobre la realidad social ciego respecto al género. Lo que, en un sentido general, muestra que las situaciones de discriminación/desvaloración que enfrentan las mujeres en la sociedad y la invisibilización de la mujer en el análisis social, parecen compartir la misma genealogía.

Clase y género son ejes de inequidad social esenciales para la comprensión de la estructura social. Como criterios de diferenciación, aún cuando “la pertenencia a una clase social puede alcanzar una gran continuidad vía la reproducción intergeneracional, se trata –al menos en las sociedades modernas– de una condición modificable a lo largo de la vida en virtud de acciones o procesos sociales de índole esencialmente económica. El género, por el contrario, como la etnia o la edad, constituye una situación de adscripción a la que el individuo se adhiere o es incorporado por la posesión de determinados rasgos físicos y

sociales, reconocidos por él y los demás, y que tienden a ser naturalizados ideológicamente.” (Aranda, 2008: 41). No obstante lo cual, las relaciones de género deben ser comprendidas como relaciones históricas, modificables y de poder, que dependen en parte del empoderamiento de los sujetos.

Como ejes de desigualdad, el género y la clase constituyen dos dimensiones no excluyentes, que permiten un análisis social más complejo y completo que el brindado por cada uno de ellos por separado. De ello se desprende la importancia de analizar el modo en que el cruce de ambas categorías profundiza o disminuye la magnitud de la desigualdad. “Uno de los problemas metodológicos que enfrenta el estudio de las relaciones entre ambos ejes de inequidad es delimitar el alcance de sus implicaciones ¿Dónde empieza y dónde termina el radio de acción de clase y/o género?; ¿qué sucede cuando ambos ejes se entrecruzan?; ¿cómo afecta a las asimetrías de género la pertenencia a una determinada clase social?; ¿cuál es el efecto de la clase sobre la adscripción de género? (Aranda, 2008: 42) Respuestas a preguntas como éstas son hoy un desafío, que demandan una mejor comprensión del sistema de estratificación y de los alcances de dos de los más importantes clivajes sociales.

El debate expuesto pierde intensidad y densidad en los años 90 y más marcadamente en el 2000. Parte de su debilitamiento podría ser atribuido justamente a la consolidación de la inclusión del género como categoría diferenciadora en el campo de estratificación. A partir de los 90, gran parte de los estudios internacionales, principalmente en el mundo anglosajón, recogen datos sobre hombres y mujeres. Este avance, sin embargo, ha repercutido en la pérdida de la línea de investigación que apuntaba a un análisis específico del impacto del género en el sistema de estratificación.

II.2 Movilidad Intergeneracional

II.2.1 Los primeros estudios de movilidad social

El estudio de la movilidad social es uno de los pilares de la teoría de estratificación social y de la teoría sociológica en un sentido general. Desde sus orígenes, el análisis de la movilidad social se encuentra fuertemente ligado al interés por el análisis del cambio y el orden social, así como a la preocupación por las circunstancias y las causas de la desigualdad social.

Sorokin (1927) es el primer autor en incorporar el análisis de la movilidad como parte importante de una sociología de la sociedad industrial, definiéndola como cualquier cambio en el estatus ocupacional, económico o político de los individuos, que conduce a un cambio en sus posiciones sociales. Ahora bien, “es en el contexto de la teoría funcionalista de la estratificación social y, más concretamente, en sus desarrollos dentro de la sociología americana de post-guerra (Parsons, 1976; Davis y Moore, 1945), donde hay que buscar el origen de la movilidad social como disciplina tal y como nos ha llegado hasta nuestros días (Cachón, 1989). En palabras de Cachón, la ‘sociología de la movilidad social echa sus raíces en la incesante, interminable polémica sobre la igualdad’, que se sitúa en el marco de la sociología funcionalista y del ideal liberal de la igualdad de oportunidades” (Salido, 1996: 12)

Los primeros estudios sobre movilidad social emergen en Estados Unidos y Gran Bretaña, extendiéndose posteriormente al resto del mundo industrial de occidente y oriente, y se articulan en torno a la naturaleza del vínculo entre sistemas de movilidad social y sistemas económicos. Investigaciones desarrolladas a partir la década del 50 y 60 analizan los cambios globales de la sociedad industrial, que incentivan la movilidad social ascendente y el desbloqueo de factores adscriptivos. En este contexto surge una línea de investigación centrada en el contraste del grado de apertura de distintas sociedades, buscando identificar los factores que hacen a unas sociedades más “meritocráticas” o abiertas que otras. Las

hipótesis que explican la variación o la similitud comparativa entre países son de dos tipos, las hipótesis de convergencia y las hipótesis de divergencia (Franco, León y Atria, 2007).

Las hipótesis de convergencia plantean que a través del tiempo se produciría una confluencia de los patrones y niveles de movilidad producto de la similitud en las principales estructuras institucionales. La creciente competitividad económica incitaría la contratación de personas sustentada en sus méritos, con lo que las ventajas de clase, género o etnia declinarían como vías de movilidad ascendente.

Por su parte, las hipótesis de divergencia destacan la existencia de diferencias persistentes entre los países en cuanto a sus estructuras de clase y patrones de movilidad social, las cuales se sustentan en distintos rasgos históricos, culturales, políticos e institucionales de los países.

Respecto a la existencia de una tendencia al aumento de la fluidez social y al desbloqueo de factores adscriptivos asociada a la industrialización, John Goldthorpe y sus colaboradores plantean que: “a) la desigualdad de oportunidades relativas de acceso a los estratos o clases más altos de la jerarquía social persiste en las sociedades avanzadas; y b) si existen cambios en las tasas de movilidad relativa a través del tiempo éstos se asemejan más a una pura fluctuación (trendless fluctuation) que a una tendencia definida asociada al proceso de industrialización” (Salido, 1996: 15). Dentro del trabajo de Goldthorpe, la movilidad social se convierte en un elemento central para los procesos de formación de clases como colectivos estables y con identidad sociopolítica propia, jugando un papel crucial en el proceso de mediación entre la estructura de la división social del trabajo y los patrones de acción colectiva.

A modo general, la movilidad social ha sido analizada como movilidad de clase o como movilidad ocupacional. En una perspectiva clasista, la posición social está anclada a la estructura ocupacional, sin embargo esta estructura es comprendida en forma relacional y no de manera gradacional, actuando en ella dimensiones como la propiedad, el poder, las cualificaciones, etc., las que variarán entre autores y enfoques teóricos.

La perspectiva de la movilidad ocupacional parte del supuesto de la centralidad del trabajo como fundamento de la vida social y del acceso a recursos. En el marco de una sociedad de mercado, el mercado del trabajo se transforma en la puerta de acceso a otros mercados y al bienestar material. El trabajo es el principal recurso que tienen y movilizan los hogares para acceder a ingresos, definiendo oportunidades de vida para la gran mayoría de la población. Fuera de la esfera doméstica, la ocupación es uno de los roles más importantes para los adultos, incidiendo en la identidad individual, estilo de vida, y orientaciones culturales y políticas de los individuos. Junto con ello, la ocupación es reconocida como un “proxy” relativamente adecuado del acceso de las personas a la educación y el ingreso, dimensiones fundamentales que subyacen y configuran el sistema de estratificación social (Wormald y Torche, 2004). Finalmente, la movilidad ocupacional es utilizada como un indicador de los cambios en la estructura ocupacional que condicionan la configuración del sistema de oportunidades de una sociedad.

II.2.2 La movilidad intergeneracional como objeto de estudio

Los procesos de movilidad social han sido analíticamente descompuestos en procesos de movilidad intrageneracional y movilidad intergeneracional. Mientras la movilidad intrageneracional refiere a cambios en la posición social de los individuos a lo largo de su ciclo de vida, la movilidad intergeneracional alude a cambios en la posición social de los individuos considerando como origen la posición de los padres y como destino la posición del sujeto. Es decir, tal como sus nombres lo señalan, mientras la movilidad intrageneracional analiza los procesos de cambio –o ausencia de ellos– en una misma generación, la movilidad intergeneracional los analiza a través de la comparación entre dos o más generaciones.

El estudio de la movilidad intergeneracional ha sido la forma privilegiada de observar los procesos de reproducción de la desigualdad dentro de una sociedad. Su análisis constituye hoy la principal herramienta para el examen de la estructura de oportunidades que ofrece

una sociedad a las personas que la componen, permitiendo apreciar los cambios en la situación individual antes que en términos agregados (Espinoza, 2002).

Una sociedad con bajos niveles de movilidad intergeneracional es concebida como una sociedad rígida, en la que el peso de la herencia social es determinante en las oportunidades de vida de su población. En oposición, en una “sociedad móvil” el logro individual es el principal determinante de la posición social de los individuos, de manera independiente de los recursos o posición social de los padres. En este sentido, los niveles de movilidad manifestarían la primacía de la adscripción o el logro en la estructuración de las posiciones sociales.

En términos analíticos y considerando los procedimientos utilizados para medir la movilidad intergeneracional, se han distinguido dos tipos distintos de movilidad: la movilidad estructural o absoluta y la movilidad individual o relativa. La movilidad estructural refiere a la cantidad y a las tasas de movimiento entre diferentes posiciones sociales. A través de ella es posible analizar las transformaciones en la composición de las ocupaciones o clases, de modo que su análisis puede dar cuenta de cambios globales en la estructura social. Mientras más cambia la estructura ocupacional intergeneracionalmente, será mayor la movilidad requerida en virtud de la transformación de las distribuciones de origen y destino. Pero esto no significa que las personas de diferentes orígenes tengan oportunidades más igualitarias de acceder a diferentes destinos, sino que el cambio estructural vuelve necesario que un porcentaje de personas se mueva hacia ocupaciones o clases diferentes.

La movilidad individual o relativa refiere a las oportunidades de individuos de distintos orígenes de acceder a determinados destinos, una vez controlada la movilidad estructural. De este modo, la movilidad relativa evalúa fundamentalmente el grado de apertura de una sociedad, siendo un indicador importante de lo que se ha llamado el grado de "permeabilidad" o "fluidez" de la estructura social. Cuanto más rígido o estamental es un sistema estratificado, menor es la probabilidad de que exista movilidad individual y en consecuencia, menor es también la probabilidad de que las posiciones ocupacionales sean

ocupadas de acuerdo a calificaciones y capacidad de desempeño. Así, el análisis de esta movilidad permite apreciar el grado en que el destino de una persona está determinado desde su nacimiento.

De lo antes señalado, se podría deducir que desigualdad y movilidad se encuentran íntimamente relacionadas, sin embargo, esta relación es también un ámbito de discusión. Mientras para autores como Friedman, desigualdad y movilidad no se relacionan –pudiendo existir sociedades con alta desigualdad pero muy móviles–, otros investigadores han planteado que estas dos dimensiones se encuentran estrechamente enlazadas. El grado de vinculación entre desigualdad y movilidad es una pregunta cuya respuesta requiere de la investigación empírica. Este vínculo depende de factores tales como las provisiones de bienestar que entrega el Estado, el rol del sistema educacional para proveer educación de calidad para todos, el sistema de impuestos y redistribución, y otros arreglos institucionales (Torche, 2007a).

El análisis de esta relación es importante para la cohesión social. En sociedades como las latinoamericanas, en las que se evidencian potentes niveles de desigualdad económica, un alto nivel de movilidad intergeneracional podría promover más altos niveles de integración y cohesión si las personas perciben que las oportunidades no están determinadas por lo que Torche (2007a) denomina “accidentes de la cuna”. En contraste, la existencia de limitadas oportunidades de movilidad intergeneracional puede afectar negativamente la cohesión social, en cuanto “las barreras entre distintos estratos socioeconómicos se refuerzan intergeneracionalmente, constituyendo grupos segregados que no se reconocen como iguales. Adicionalmente, si la desigualdad transversal refleja ausencia de movilidad y persistencia de las ventajas a través de generaciones, la sociedad puede ser considerada injusta, lo que afecta la legitimidad de las instituciones sociales básicas” (Torche, 2007a:3).

En relación a los procesos que impactan en la movilidad a partir de su efecto en la estructura de oportunidades, los estudios de estratificación han destacado a los procesos productivos, demográficos y migratorios (Filgueira, 2001). Dentro del campo de la demografía, elevados diferenciales de fecundidad entre estratos sociales han demostrado

generar condiciones favorables para procesos de movilidad ascendente, en particular cuando los estratos superiores reducen su tasa de fecundidad más o antes que el resto de los estratos, se genera un vacío que abre oportunidades para estos. La movilidad geográfica afecta la estructura de oportunidades en las sociedades que reciben población migrante así como en aquellas que son fuente de emigración. Las características de este impacto varían en virtud de las características de la población en cuestión. Así por ejemplo, inmigrantes de bajo nivel social presionan la estructura de oportunidades de sectores bajos consolidados. En el caso de “migración compuesta predominantemente por individuos de clase media, [ocurre lo mismo] reduciendo las chances de ascenso de los sectores bajos (...). La inmigración no tiene (...) efectos unívocos. Depende de la combinación de factores y procesos sociales y económicos que confluyen en determinado momento en un resultado particular: por una parte, las características de los individuos que componen los flujos de inmigrantes, y por otro, las condiciones estructurales de los lugares de origen y destino de los inmigrantes” (Filgueira, 2001: 20).

Otros mecanismos que según Filgueira afectan la estructura de oportunidades y que no han sido satisfactoriamente considerados en los estudios de estratificación, son el capital social (así como otras formas de capital) y las políticas de gobierno. En efecto, “la inserción en redes con elevado grado de capital social y la mayor disponibilidad de activos que circulan en las mismas (confianza, apoyo mutuo, información, influencia) mejoran las chances de desempeño de los individuos en el sistema de estratificación” (2001: 21).

Respecto a las políticas de gobierno, si bien este elemento no ha sido muy incorporado en los análisis de la sociedad latinoamericana, sí lo ha sido en el caso de estudios sobre Norteamérica y Europa, siendo objeto de análisis de autores como Esping-Andersen. Muchos de los proyectos comparativos entre estas naciones se realizan bajo el fundamento de que las formas en que los países protegen a su población ante riesgos y contingencias, inciden diferencialmente en la configuración de los sistemas de estratificación y sobre las oportunidades de movilidad social de sus integrantes⁶.

⁶ Un ejemplo de ello es el trabajo de Western (1994), quien compara la estructura de clase y la movilidad en Estados Unidos, Suecia, Noruega, Canadá y Australia señalando que los cinco países se diferencian en la

II.3 Movilidad Intergeneracional y Género

II.3.1 La primera incorporación de las mujeres en el análisis de la movilidad

Tomando en cuenta la importancia del análisis de las pautas de movilidad intergeneracional para la comprensión de las oportunidades vitales de quienes componen una sociedad determinada, *¿de qué modo el análisis de la movilidad social ha incorporado el género?*

Históricamente, el análisis de la movilidad ha desestimado los procesos de movilidad femenina homologándolos a los masculinos, o bien los ha considerado irrelevantes para caracterizar la apertura de una sociedad o para el análisis de los procesos de formación de clase. Sin embargo, el cuestionamiento respecto a la exclusión de las mujeres en el estudio de la estratificación social, repercute en el campo de la movilidad intergeneracional, a partir de la producción de un conjunto de investigaciones empíricas que apuntan a revertir este desconocimiento.

DeJong, Brawer y Robin (1971), cuestionando la limitación de los análisis de movilidad basados exclusivamente en hombres, efectúan uno de los primeros estudios que compara los patrones de movilidad ocupacional de hombres y mujeres en Estados Unidos. En virtud

naturaleza de sus regímenes de bienestar social: “Suecia y Noruega han sido distinguido por fuertes estados de bienestar social demócrata cuya política social universalista se orientó hacia el mantenimiento de los ingresos, la prestación pública de servicios sociales, atención de salud y educación, junto a esfuerzos por equilibrar la distribución de bienes e ingresos (Korpi y Esping-Andersen 1984). Estados Unidos, Canadá y Australia se distinguen por más modestos regímenes de bienestar, basados en necesidades básicas, que se enfocan en complementar, en lugar de reemplazar, al mercado (Esping-Andersen 1990). Al concebir y establecer los derechos sociales como parte de la ciudadanía en lugar de estar asociados a la participación en el mercado laboral, la democracia social es una política concertada para intentar romper la conexión entre las relaciones de mercado y el bienestar material” (Western, 1994: 111). De acuerdo a este autor, las iniciativas políticas destinadas a mejorar los efectos de la clase tienen impacto sobre la reestructuración de las posibilidades de movilidad de las familias, ya que individuos expuestos totalmente a las fuerzas del mercado versus individuos insertos en sociedades con fuertes mecanismos de protección social, presentan diferentes chances de movilidad.

de la particular participación laboral de las mujeres (que expresa la oposición entre la esfera familiar y económica) se esperan divergencias en sus patrones de movilidad. En particular, se hipotetiza que en relación a los hombres las mujeres exhiben: 1) menor herencia ocupacional, 2) menor movilidad ascendente, y 3) menor movilidad ascendente de larga distancia. Sin embargo, los resultados de este trabajo no muestran mayores diferencias en los patrones de movilidad de hombres y mujeres. Contrario a todas las predicciones y explicaciones derivadas de la teoría y la observación empírica, los resultados permiten afirmar que las generalizaciones sobre la movilidad ocupacional hechas respecto a los hombres son aplicables a las mujeres.

Tyree y Treas (1974) replican este estudio, incorporando un nuevo elemento: la movilidad matrimonial femenina (definida como la movilidad desde la ocupación del padre a la del marido). Sus resultados evidencian que la movilidad matrimonial de las mujeres es más similar a las pautas de movilidad masculinas, que a los patrones de movilidad ocupacional de las mujeres. Mientras los orígenes de hombres y mujeres en la fuerza laboral son similares, sus destinos no lo son, es decir, hombres y mujeres que proceden de la misma categoría de origen no comparten las mismas categorías ocupacionales de destino. De este modo, una mujer obtendría una posición socioeconómica similar a la de su hermano a través del matrimonio y no a través de su incorporación a la fuerza de trabajo. Solo las hijas de profesionales encuentran destinos similares a los de sus hermanos tanto a través del matrimonio como de su propio trabajo. De ello se desprende que las mujeres trabajadoras tienen más probabilidades que los hombres de tener estatus ocupacionales incompatibles con su origen social. Luego, Tyree y Treas concluyen que a pesar de su similitud, la movilidad ocupacional de las mujeres no seguiría las pautas de los hombres tan estrechamente, como DeJong, Brawer y Robin plantearon en su primer artículo.

Como se planteo en la exposición del debate respecto a la incorporación de las mujeres en el estudio de la estratificación social, Joan Acker (1980) critica este tipo de resultados en la medida que la aludida semejanza entre las pautas de movilidad de hombres y mujeres, emerge tras controlar la segregación sexual de las ocupaciones, justamente, la principal fuente de diferencias entre hombres y mujeres al respecto. El estudio de Tyree y Treas – al

igual que el de DeJong et al.– ignora la estructura de oportunidades disponibles para los trabajadores dependiendo de su sexo, concluyendo que “existen discrepancias que proveen un argumento persuasivo en contra del uso de las principales categorías ocupacionales para la comparación de la movilidad de hombres y mujeres. Cualquiera que sea el método usado para manipular los datos –coeficientes de movilidad, ajuste de marginales, matrices de transición– se asume que las principales categorías incluyen la misma distribución de ocupaciones para las dos poblaciones.” (Tyree y Treas, 1974: 302)

II.3.2 La importancia de la ocupación de la madre

Estos primeros trabajos definen la movilidad intergeneracional de las mujeres en la misma forma que usualmente se define la de los hombres, es decir, como el movimiento desde la posición del padre a la posición de la persona que responde. De este modo, algunas de las diferencias por sexo registradas en estos estudios, podrían ser resultado del hecho que para hombres, el origen es expresado en términos de la ocupación del padre del mismo sexo, mientras que para las mujeres es definida por la ocupación del padre del sexo opuesto. La mayor similitud de la movilidad ocupacional de los hombres a la movilidad marital de las mujeres que a la movilidad ocupacional de éstas⁷, sugiere esta idea. A partir de este argumento Rosenfeld (1978) se propuso estudiar la movilidad ocupacional de las mujeres estadounidenses considerando la ocupación de la madre como posición de origen, y contrastando así la contribución de la ocupación de la madre y del padre al destino ocupacional de su hija.

Rosenfeld plantea que existen al menos tres argumentos para incluir la ocupación de la madre en el estudio de la movilidad ocupacional: 1) Primero, la inclusión de esta variable provee una mejor medida del estatus socioeconómico familiar. Aunque la distancia de

⁷ Se recuerda que la movilidad marital de las mujeres considera como posición de origen la ocupación del padre y como posición de destino la ocupación del marido. La movilidad ocupacional de las mujeres considera como posición de origen la ocupación del padre y como posición de destino la propia ocupación de la mujer.

estatus entre mujeres trabajadoras y sus maridos no es usualmente grande, la ocupación de la madre y el padre podría ser usada como indicador del estilo de vida de la familia y de los recursos disponibles para la próxima generación; 2) Segundo, la ocupación de la madre representa un modelo adulto de trabajo, que puede afectar la decisión ocupacional de sus hijos: “Las madres también pueden proporcionar importantes modelos del trabajo adulto, especialmente para sus hijas. Las investigaciones han demostrado que cuando la madre se ha empleado, es más probable que la hija esté empleada en un momento determinado, se emplee más continuamente, y elija en menor medida ocupaciones típicamente femeninas (Alquimist y Angrist, 1970; Astin et al., 1971; Baruch, 1974; Hoffman, 1974; Holmstrom, 1973: 199-202; Rapoport y Rapoport, 1971; Siegel y Curtis, 1963; Tangri, 1974).” (1978:37); 3) Por último, una estructura ocupacional altamente diferenciada por sexo sugiere una tercera razón para incluir la ocupación de la madre en un estudio de movilidad intergeneracional femenina. Algunas ocupaciones tienen más probabilidades de atraer a mujeres; las mujeres tienen mayor probabilidad que los hombres de estar concentradas en ocupaciones semiprofesionales y de oficina, que requieren relativamente altos niveles de educación, reciben relativamente altos niveles de prestigio o estatus, pero cuyos salarios son más bien bajos. Esta mayor probabilidad para las hijas de ingresar a ocupaciones de cuello blanco de nivel bajo, probablemente refleja las diferencias en las oportunidades ocupacionales abiertas y buscadas por hombres y mujeres.

Tras la investigación desarrollada por Rosenfeld, se puso en evidencia que la ocupación de la madre es una dimensión significativa en la movilidad intergeneracional de las mujeres. Independiente de que la madre trabaje o no fuera del hogar y de la ocupación que haya tenido, ésta afecta la localización de su hija en la estructura social. Cuando se considera sólo a las madres que estaban empleadas cuando su hija tenía 15 años, el efecto de la ocupación de la madre es relativamente más importante que el de la ocupación del padre en la predicción del destino ocupacional de su hija. Así, se sugiere una mayor “herencia” de la hija respecto de la ocupación de la madre, especialmente de ocupaciones de oficina/ventas y agrícolas.

Siguiendo la línea de investigación de Rosenfeld, Stevens y Boyd (1980) analizan la importancia de la ocupación de la madre en la movilidad intergeneracional de las mujeres canadienses. Según sus resultados, la actividad ocupacional de las mujeres está fuertemente influenciada por la ocupación de su madre, aún considerando a la categoría dueña de casa como una ocupación. Sorprendentemente, no puede decirse lo mismo sobre la ocupación del padre tras controlar la asociación entre la ocupación de madre e hija. Si se conoce la ocupación de la madre, el conocimiento de la ocupación del padre resulta superfluo para la predicción de la ocupación de la hija. Estos resultados difieren a los de Rosenfeld, pues en su análisis la asociación entre las ocupaciones del padre e hija era un componente necesario en el modelo predictivo del destino ocupacional de la mujer. La discrepancia podría reflejar diferencias en la estrategia de análisis y/o diferencias nacionales en los factores que afectan la movilidad de las mujeres.

Respecto a la relación positiva entre el estatus ocupacional de madre e hija, se observa que una mujer cuya madre trabajó remuneradamente tiene aproximadamente una y un tercio veces más posibilidades de participar en la fuerza de trabajo que aquellas mujeres cuya madre era dueña de casa. La influencia de la participación laboral de la madre afecta también la ocupación de las mujeres en la fuerza de trabajo: hijas de mujeres que trabajaban remuneradamente tienen más probabilidades de participar en ocupaciones de cuello blanco que hijas de mujeres que eran dueñas de casa. Ni la introducción de la relación entre la ocupación de padre e hija modifica esta conclusión. Las mujeres que participan en la fuerza de trabajo tienen además mayores probabilidades de tener una ocupación similar a la de su madre; una mujer con dos padres que trabajan remuneradamente es más propensa a desempeñar una ocupación parecida a la de su madre que a la de su padre.

En cuanto a la situación de las mujeres en Irlanda (1987) y Australia (1990), Bernadette Hayes ratifica las tendencias señaladas para Estados Unidos y Norteamérica. En República de Irlanda e Irlanda del Norte el estatus de la ocupación de la madre emerge como un decisivo factor explicativo del estatus ocupacional de su hija. En Irlanda del Norte las hijas “heredan” significativamente la situación profesional de sus madres, siendo la categoría de inspección/supervisión la única excepción. A un resultado casi idéntico se arriba en la

República de Irlanda, agregando como excepción el trabajo manual calificado. Esta “herencia” de pautas ocupacionales maternas permanece constante a través de distintos rangos de edad y diferente afiliación religiosa. Así, “independiente de la sociedad investigada, la adscripción ocupacional materna, incluso en el caso de las dueñas de casa, sigue siendo una fuerza primaria en la determinación de las experiencias de movilidad ocupacional de las mujeres irlandesas casadas. Este resultado de generalizada inmovilidad o adscripción ocupacional materna, resultó ser incluso más pronunciado que la comparación entre el logro ocupacional de padre e hija” (1987:75).

En la investigación de Hayes sobre mujeres australianas (1990) los resultados muestran que, en el caso de las mujeres que participan en la fuerza de trabajo, el destino laboral de una hija se ve afectado por la posición de clase de su madre. Con la excepción de las trabajadoras manuales de rutina, las madres ejercen un importante efecto sobre la posición de clase de sus hijas. Este resultado es independiente del período en que éstas ingresaron a la fuerza de trabajo (antes de 1955, entre 1955 y 1965, y desde 1966).

Al incorporar a las dueñas de casa en el análisis, la reproducción de clase es notablemente más débil. De las seis clases de origen consideradas, sólo entre las clases I (profesionales, administradores, gerentes, propietarios de grandes empresas y supervisores de trabajadores no manuales), III (trabajadores manuales calificados, capataces y técnicos, así como los agricultores y todos los propietarios/empresarios de pequeñas empresas) y IV (trabajadores semi-calificados y no calificados) las hijas muestran significativas probabilidades de mantener la posición de clase de sus madres. De este modo, la fluidez social es más común al incorporar como una categoría ocupacional a las dueñas de casa. Esta vez, contrario a previas investigaciones en Norteamérica e Irlanda, la posición de “dueña de casa” no es un importante destino heredado por las mujeres australianas.

II.3.3 Movilidad ocupacional intergeneracional de hombres y mujeres: una comparación entre países

Las investigaciones presentadas hasta aquí desarrollan una débil comparación entre las pautas de movilidad de hombres y mujeres, centrándose básicamente en el análisis exclusivo de los determinantes de la posición de las mujeres. Dejando de lado esta línea de trabajo, se desarrollan en diversos países una serie de investigaciones que respaldan la necesidad de considerar de manera diferenciada las pautas de movilidad de hombres y mujeres. A continuación se presentan cronológicamente los resultados obtenidos en algunas de ellas.

El trabajo de Portocarero (1985) es un intento de incluir a las mujeres en un estudio comparativo de la movilidad intergeneracional en Francia y Suecia, dos sociedades muy diferentes en su historia política y en el peso de la participación laboral femenina. Portocarero contrasta los patrones de movilidad de las mujeres a través del matrimonio, con la movilidad de los hombres a través de sus carreras profesionales, y con la movilidad de las mujeres a partir de su propia ocupación.

Al analizar en mujeres casadas la asociación entre el origen social (posición ocupacional del padre), la posición alcanzada a través del matrimonio y la posición lograda a través de la ocupación, la asociación más fuerte en ambas sociedades se da entre la posición alcanzada mediante la ocupación y el matrimonio, es decir, entre la clase ocupacional de esposo y esposa. En Francia, país con una menor proporción de mujeres en la fuerza laboral (50% versus el 75% de Suecia), la asociación segunda en importancia es aquella entre el origen social y posición alcanzada por matrimonio. En el caso de Suecia, lo es la asociación entre origen social y posición ocupacional, junto con la asociación entre origen social y posición a través del matrimonio. Cuando el análisis se restringe sólo a las mujeres que trabajan remuneradamente, el orden de importancia es el mismo en Francia y Suecia. En ambos casos, la asociación entre posición alcanzada mediante la ocupación y mediante el matrimonio es mucho mayor que la evidenciada por otras relaciones, demostrando el importante peso de la homogamia en estas sociedades.

Western (1994) incorpora el género en un estudio clásico de movilidad que contrasta la situación de Estados Unidos, Suecia, Noruega, Canadá y Australia. Teniendo como foco los patrones de movilidad de clase, compara el impacto del género y la nación como variables explicativas que definen, en este caso, diez subpoblaciones a través de las cuales los patrones de movilidad podrían variar. Dado que los patrones de movilidad reflejan las estrategias de los padres con respecto a la distribución de sus bienes productivos – propiedad, cualificaciones y recursos de organización, siguiendo el esquema de Wright–, si los padres tratan a sus hijos e hijas de forma diferente, los regímenes de movilidad de hombres y mujeres podrían diferir.

Los resultados de esta investigación muestran que de todos los bienes considerados, sólo el efecto de la propiedad varía dependiendo de la nación y el género. Los recursos de organización tienen un efecto insignificante sobre la reproducción de clase y las cualificaciones tienen un comportamiento constante, aunque significativo a través de las distintas subpoblaciones. Y ello, a pesar de los distintos sistemas educativos y de las diferencias de género en la socialización primaria dentro de las familias. En este trabajo, el estudio de la movilidad de las mujeres revela diferencias entre naciones que no se evidencian en los estudios previos realizados sobre la movilidad de los hombres. Cuando se examinan las variaciones en las diferencias de género entre naciones, Canadá y Estados Unidos, y en una menor medida, Australia y Estados Unidos difieren el uno del otro. El contraste entre Estados Unidos y Canadá es sugerente, en tanto una previa comparación entre ambos países no mostró diferencias importantes en sus patrones de movilidad. Las mayores diferencias entre estos países son resultado de la existencia de diferencias de género en Canadá, las cuales no están presentes en Estados Unidos. De todo esto se desprende “[tal como señala Wong (1990,1992)] que las diferencias de género en los procesos de movilidad son una importante causa de variación entre naciones. La inclusión de datos sobre mujeres en el análisis de movilidad aumenta las posibilidades de encontrar diferencias entre naciones, debido a que las diferencias de género dentro de los países ofrecen una forma adicional para que los regímenes de movilidad varíen entre países. Como resultado, es poco probable que análisis que excluyen a las mujeres resuelvan

completamente desacuerdos acerca de la invariabilidad en la movilidad entre naciones” (Wersten, 1994: 128).

En esta misma línea de trabajo, Hong Li y Singelmann (1998) examinan las diferencias de género en la movilidad de clase en Estados Unidos, Suecia y Alemania Occidental. Los resultados de su investigación muestran que, con respecto a la movilidad absoluta o estructural, las mujeres que participan de la fuerza laboral experimentan menor movilidad ascendente a través de su trabajo que sus pares hombres. Además, las mujeres alemanas y norteamericanas experimentan más movilidad descendente a través de su trabajo que los hombres. Al considerar la movilidad marital de las mujeres no se observan diferencias de género en la movilidad de clase en Estados Unidos, sin embargo las mujeres alemanas y suecas se muestran mucho más móviles que los hombres a través de su trabajo. Respecto a la reproducción de la posición ocupacional, se observa que en Estados Unidos las mujeres tienden a reproducir su origen social principalmente a través del matrimonio, por el contrario, en Suecia y Alemania las mujeres mantienen la posición de clase de sus padres a través de su propia ocupación.

En general, e incluyendo la información de los modelos estadísticos, los resultados ponen de manifiesto que las pautas de movilidad y fluidez de clase son consistentes con la perspectiva que afirma que las características societales e institucionales de cada país tienen incidencia en la movilidad de clase. La debilidad de las diferencias de género en la fluidez de clase en Suecia es consistente con el énfasis cultural e institucional puesto sobre la igualdad de género, la autonomía y la participación laboral femenina. La menor asociación entre origen y destino entre mujeres alemanas refleja en parte una tendencia más fuerte hacia la movilidad descendente. Las mayores desventajas para las mujeres en términos de movilidad ocupacional y de clase, son consistentes con la más rígida y conservadora estructura social alemana, su relativamente débil igualitarismo de género, y su tradicional estructura familiar (con hombres como principales o únicos proveedores). En el caso de Estados Unidos, los resultados de la investigación no modifican las tendencias mostrada por estudios previos basados solamente en hombres. Ello sugiere que la exclusión de las

mujeres en los estudios de movilidad no afecta la adecuada descripción de los procesos de fluidez y movilidad en este país.

Respecto a los países de América Latina la literatura e investigación sobre el tema es escasa. A lo largo de esta revisión bibliográfica sólo se identificaron dos estudios de movilidad intergeneracional que otorgan importancia al análisis de la diferenciación de las pautas de mujeres y hombres. Si bien esta situación puede adjudicarse a debilidades en el proceso de búsqueda, muestra la poca relevancia dada al género como dimensión de los procesos de estratificación, en tanto no existe un cuerpo de investigaciones de fácil acceso y conocimiento generalizado que establezca un debate claro e importante.

Respecto a Brasil, Scalon (1999) a partir de una muestra de jefes de hogar de ambos sexos para 1988, señala que las tendencias de movilidad no muestran diferencias muy notorias entre hombres y mujeres. En primer lugar, plantea que existe una ligera menor herencia de las mujeres que de los hombres. Pero a su vez, que las mujeres exhiben fronteras manual-no manual más notorias que los hombres, por lo que son menos proclives al descenso social hacia los estratos menos privilegiados que ellos. En segundo lugar, su exploración a fondo de los regímenes de movilidad (análisis de la movilidad relativa) confirmó que no había una desigualdad de género independiente de la de clase, por ello las pautas asociativas y las tendencias de las mujeres eran similares a las de los hombres.

Cortes y Escobar (2005) analizan la movilidad social intergeneracional en el México urbano, a lo largo de tres períodos relevantes en el desarrollo del país, a saber: el período de implementación del modelo ISI, el período de transición y, finalmente, el período de reestructuración socioeconómica. Los resultados de este estudio muestran que la inclusión de la variable género escinde los resultados, mostrando tendencias diferentes para hombres y mujeres. Mientras que las oportunidades de logro masculinas descienden continuamente desde el período del modelo ISI al de transición y de éste al período de reestructuración, “para las mujeres se observa: i) una sustancial mejoría en las oportunidades del primer período al segundo y ii) una caída importante, pero menor que la masculina, del segundo al tercero. Así, la aparente estabilidad en las oportunidades entre los dos primeros períodos está en realidad compuesta de un empeoramiento para los hombres y una mejoría para las

mujeres, mientras que del segundo al tercero la tendencia para ambos es similar, aunque difiriendo en intensidad.” (2005: 164)

Al analizar la evolución por género de las oportunidades de movilidad social, se observa que mientras para los hombres las oportunidades de alcanzar la cima de la estratificación han descendido de manera generalizada, entre las mujeres la situación es más compleja. Las mujeres provenientes de los dos primeros estratos tienen una mejoría muy significativa de sus oportunidades (resultado del importante mejoramiento de ellas del primer al segundo período, lo que les permite contrarrestar su empeoramiento durante el tercero). En contraste, las mujeres provenientes de los estratos bajos sufren una marcada pérdida en sus oportunidades durante el mismo período analizado. Una de las principales conclusiones de este estudio señala que “la estructura ocupacional de los hombres tiende a ser más fluida que la de las mujeres y que esta fluidez aumenta en el caso de los primeros y tiende a disminuir para las segundas” (2005: 165). Los hombres provenientes de los primeros estratos han reducido su ventaja respecto de los hombres de los estratos bajos, situación opuesta a la de las mujeres. De esta manera, la mayor igualdad en las oportunidades ocupacionales entre hombres y mujeres esta cruzada por diferencias en la desigualdad dentro de cada género.

II.3.4 Tendencias generales

La mayor parte de los estudios descritos buscan caracterizar la realidad de las mujeres sin exponer una descripción equivalente de la situación de los hombres. Esto es cierto particularmente para los primeros estudios desarrollados en el área, en los cuales la comparación no es tan importante como la afirmación de la movilidad intergeneracional femenina como objeto de estudio.

Los resultados más consolidados a través de las diferentes investigaciones son básicamente los siguientes: En primer lugar, se demuestra la importancia de la ocupación de la madre en la predicción de la posición ocupacional de las mujeres, siendo en algunos casos aún más

importante que la ocupación del padre. Este resultado apoya la inclusión de la ocupación de la madre como posición de origen social en el análisis de la movilidad intergeneracional. En segundo lugar, se muestra que las mujeres tienden a presentar mayores niveles de movilidad ocupacional intergeneracional que los hombres (considerando como posición de origen la ocupación del padre), y que reproducen su posición social de origen, en mayor medida, a partir de la posición en la que se sitúan a través de su matrimonio, que a través de su propia ocupación. Esta situación sería menos marcada para mujeres provenientes de los estratos superiores, quienes utilizarían los recursos entregados por sus padres para mantener una posición privilegiada. Finalmente, la inclusión del género en el análisis de las pautas de movilidad ocupacional, muestra que la diferenciación de la situación de hombres y mujeres entrega una mejor comprensión de las estructuras de oportunidades de una sociedad, permitiendo una mejor comparación entre la realidad de distintos países. Todo lo antes señalado, respalda la necesidad de incorporar al género como una variable relevante en el estudio de las pautas de movilidad intergeneracional, en tanto las inequidades de género cruzan y se enlazan con los procesos de movilidad y reproducción social.

Una importante debilidad metodológica extendida en la mayoría de estos estudios, reside en que se sustentan en muestras de mujeres casadas, no representativas de la globalidad de la realidad de las mujeres. La principal fuente de información sobre la situación de las mujeres proviene básicamente de las preguntas formuladas sobre la cónyuge del hombre que forma parte de la muestra del estudio. Esta suerte de procedimiento indirecto de aproximación a la realidad de las mujeres ha sido criticado por Salido (1996) en tanto: a) viola el principio de aleatoriedad estadística en la selección de la submuestra femenina, lo que redundaría en la falta de representatividad de los datos y de las consiguientes conclusiones alcanzadas; b) excluye al segmento de mujeres que no están casadas y, en general, a todas aquellas que no viven en “familias” en el sentido convencional del término (solteras, jefes de hogar en familias monoparentales, viudas, separadas, etc.). Al mismo tiempo excluye a individuos económicamente inactivos o aquellos cuyas trayectorias laborales no siguen una pauta estable (participación laboral transitoria, carreras truncadas, movilidad intracarrera descendente), situación que no corresponde únicamente a la población femenina. La consecuencia fundamental de este reduccionismo, más allá de una limitada y desvirtuada

comprensión de los procesos de movilidad y logro de las mujeres, es la imposibilidad de llevar a cabo un análisis comprensivo de la estructura social en su totalidad, analizando sólo “una parte específica de ésta que, además, responde a unas características peculiares de sexo, edad, estado civil y relación con el mercado de trabajo” (Salido, 1996: 19)

II.4 Hacia la incorporación de un Enfoque de Género

A lo largo de este capítulo se ha podido apreciar que la forma en que la mayoría de los estudios sobre estratificación y movilidad social ha intentado incorporar la dimensión de género en sus análisis, se ha reducido a la inclusión del sexo como categoría demográfica y de la mujer como unidad de observación. De allí que para avanzar en la incorporación de un enfoque de género en este campo de estudios, sea necesario –como primer paso– definir el concepto de género distinguiéndolo de la categoría sexo.

El concepto de género emerge como un intento de explicación de las desigualdades sociales entre mujeres y hombres, y refiere básicamente a la construcción sociocultural e histórica de las características que se atribuyen a mujeres y hombres a partir de sus diferencias biológicas, que condiciona la definición de sus roles sociales, su acceso diferencial a recursos materiales y simbólicos, así como la participación en la toma de decisiones y en el poder. En un sentido holístico, el género es entendido como sistema de estatus, como resultado de la división sexual del trabajo, como representación y como organización del poder (Arriagada, 2009a). De este modo, el concepto de género puede ser comprendido simultáneamente como “una categoría descriptiva de la realidad social que permite dar visibilidad a las diferencias y desigualdades existentes entre los sexos y [como] una categoría analítica para la interpretación más completa y precisa de los fenómenos sociales en torno a las políticas públicas, el desarrollo, la pobreza, las relaciones laborales, formas de producción, educación y participación social y política” (Arriagada, 2009a:13).

Es por ello que incorporar una perspectiva de género implica analíticamente ir más allá de la consideración del sexo como una variable bajo análisis, y comprender las bases que sustentan la desigualdad entre hombres y mujeres.

El campo de la estratificación social ha focalizado exclusivamente sus análisis en la esfera de la producción, lo que conlleva que la discusión se centre en y considere sólo el trabajo remunerado. Sin embargo, desde un enfoque de género precisamente es la separación entre la esfera productiva y reproductiva la base del histórico dominio del hombre sobre la mujer. Históricamente la división sexual del trabajo ha asignado y aún asigna las tareas reproductivas (relacionadas con la reproducción y el cuidado de los seres humanos) a las mujeres y las actividades productivas (vinculadas al mercado) a los hombres; lo cual repercute en la formación de expectativas y valoraciones diferenciales para hombres y mujeres en torno a su papel dentro de la sociedad. Esta separación entre producción y reproducción ha sido considerada uno de los factores más importantes en la explicación de la estabilidad y el cambio de las relaciones de género (Aguirre, 1998).

La falta de conexión directa entre el trabajo doméstico y la producción para el mercado, conlleva que la mayor parte del trabajo de la mujer no sea considerado como actividad económica y, en consecuencia, no esté remunerado. Esta situación de base sustenta la clasificación económica de las dueñas de casa como población “inactiva”, y permite con ello considerar a un importante proporción de mujeres, por una parte, como dependientes y, por otra, como determinadas respecto a su posición social por la posición social de los hombres a quienes se encuentran unidas (sea en calidad de hija, esposa, conviviente, etc.).

El enfoque feminista afirma que la esfera de la reproducción debe ser entendida como parte integral de la economía, ya que a pesar de que los mercados operan sin reconocer que el trabajo de reproducción contribuye a las relaciones de mercado, el mercado del trabajo no podría funcionar en ausencia de éste.

Reconociendo la importancia de la esfera doméstica, en esta investigación –además de considerar a mujeres y hombres como unidad de observación y de análisis; y a la posición ocupacional de la madre y no solo del padre como posición de origen– se incorpora el desempeño de tareas reproductivas no remuneradas como una ocupación en el análisis de los patrones de movilidad intergeneracional. Cabe señalar que la consideración del trabajo

no remunerado es parcial, entre otras razones, debido a que para identificar a las “dueñas de casa” el indicador utilizado es la categoría “no trabaja fuera del hogar” (ver apartado III.2).

Las responsabilidades familiares atribuidas a las mujeres cobran un importante peso en la participación de la mujer en el mundo del trabajo remunerado, tanto en lo relativo a sus niveles como a sus formas. En efecto, la concentración privilegiada del trabajo de la mujer en la esfera de la reproducción, la convierte en una trabajadora ‘secundaria’ en la esfera de la producción; lo cual se proyecta en sus patrones de inserción laboral y la consecuente desvalorización de sus labores en el mercado de trabajo. El reconocimiento y los consiguientes desarrollos teóricos acerca de la estrecha conexión entre el trabajo remunerado y no remunerado ha permitido observar las consecuencias negativas de las obligaciones domésticas en la vida laboral de las mujeres: carreras interrumpidas, doble jornada laboral, salarios más bajos y empleos de peor calidad (Arriagada 2009b).

A través de los fenómenos arriba mencionados la división sexual del trabajo se proyecta en la división social del trabajo, en una relación sin cuya consideración y conocimiento, cualquier descripción resulta incompleta. En efecto, las implicaciones del engranaje entre la división sexual y social del trabajo son muchas y dan cuenta de la construcción social del mercado del trabajo. Entre ellas las más analizadas son: La segregación ocupacional, que refiere a la concentración privilegiada de las mujeres en ocupaciones que tienen como rasgo común el estar relacionadas con roles derivados de la imagen cultural de ellas en tanto dueñas de casa, madres y esposas; la discriminación salarial; la feminización de la pobreza; y la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

CAPÍTULO III: ESTRATEGIA METODOLÓGICA

III.1 Características de la Investigación

La presente tesis se sitúa en el intersticio de dos importantes campos de estudio en la sociología contemporánea: el campo de la estratificación social y el campo de los estudios de género. Ambos enfoques guiarán el análisis que se desarrolla en los próximos capítulos. Esta mirada analítica responde a los objetivos del Proyecto Anillo al cual esta tesis se adscribe, a saber, “Proyecto Anillo Soc 12: Procesos emergentes en la estratificación chilena: medición y debates en la comprensión de la estructura social”. En particular, esta tesis hace frente al objetivo que, dentro del amplio campo de la estratificación social, busca potenciar ejes de investigación, de medición y de reflexión, dentro líneas prioritarias en las que destacan: desigualdad, género y movilidad social, entre otras.

En términos metodológicos, esta investigación presenta tres características principales: a) el análisis es de tipo descriptivo, b) se sustenta en una metodología de corte cuantitativo, y c) se desarrolla sobre la base de fuentes secundarias. El análisis desarrollado es de tipo descriptivo ya que, como fue revisado en los capítulos precedentes, el género ha sido una dimensión aún no explorada en los escasos estudios de movilidad intergeneracional realizados en Chile, por lo que el análisis se enfoca en describir y comparar los patrones de movilidad de hombres y mujeres. El enfoque metodológico de esta investigación es cuantitativo, ya que la información utilizada es de carácter cuantitativo y es analizada a través de procedimientos estadísticos, que se sustentan en información representativa de la población objetivo. Finalmente, el análisis se lleva a cabo a partir de fuentes secundarias. Los estudios de movilidad intergeneracional se han realizado fundamentalmente en base a encuestas, formuladas en el contexto de estudios de estratificación o bien desarrolladas con otros fines pero que contienen información sobre el origen social de los padres de los encuestados. Siguiendo esta tradición, la presente tesis se basa en la información recopilada en la Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009, realizada en el marco del Proyecto Anillo Soc 12. Si bien esta tesis se enmarca dentro tal proyecto, los datos de la encuesta operan como información secundaria, ya que el instrumento no fue desarrollado

exclusivamente para el análisis del impacto del género en los patrones de movilidad ocupacional intergeneracional.

La Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 cuenta con una muestra representativa a nivel nacional y regional, fue aplicada a un total de 3.365 hogares y tiene un nivel de confianza del 95% (ver Ficha Técnica en Anexos). El cuestionario aplicado consta de dos secciones, la primera de ellas dirigida al hogar y la segunda dirigida a integrantes mayores de edad. Mientras la primera sección es contestada por el jefe de hogar o por su cónyuge/pareja, la segunda es aplicada individualmente a los integrantes del hogar mayores de 18 años. En los hogares con más de tres integrantes mayores de edad, fueron seleccionadas aquellas tres personas que estuvieran hace menos tiempo de cumpleaños. Aplicando este procedimiento fueron encuestadas 6.153 personas, a quienes se consultó respecto a una amplia gama de temas⁸, dentro de los cuales fue obtenida información respecto a la situación laboral del encuestado, así como la de su padre (o figura paterna) y su madre (o figura materna) cuando éste tenía 14 años.

III.2 Decisiones Metodológicas para proceder al análisis de la Movilidad Ocupacional Intergeneracional

A continuación se exponen una serie de decisiones importantes que fue necesario tomar para efectuar el análisis de la información. Las decisiones tomadas se enfocan en: a) la determinación de la unidad de análisis, b) la forma adoptada para la medición de las posiciones de origen y destino, y c) la forma en que serán analizadas las mujeres casadas y aquellas que se desempeñan como dueñas de casa.

⁸ El instrumento contiene 12 módulos de preguntas que refieren a distintas dimensiones de la estratificación social: 1) Identificación social y territorial, 2) Religión y viajes, 3) Trabajo, 4) Patrimonio, 5) Educación, 6) Movilidad social, 7) Capital social, 8) Posición y participación política, 9) Valores, 10) Demográfica familiar y personal, 11) Vivienda y residencia, 12) Ingresos. En este trabajo nos centraremos principalmente en la información provista por las secciones “movilidad social” y “trabajo”.

Tal como se indicó al exponer el debate desarrollado por diversos estudiosos del tema acerca de la consideración o inclusión de las mujeres en los estudios de estratificación social, un elemento central es la determinación de la unidad de análisis. En el caso de una investigación sobre movilidad intergeneracional la utilización de un enfoque u otro tiene importantes consecuencias.

Las implicancias de las posibles alternativas son diversas. En efecto, la utilización de un enfoque tradicional conlleva reducir el análisis a la movilidad de hombres jefes de hogar respecto a sus padres. Dos formas de extensión de este enfoque regularmente usadas son el análisis de la movilidad de todos los jefes de hogar independiente de su sexo, o la incorporación de las mujeres a partir del análisis de su movilidad matrimonial (movilidad que define como posición de origen la del padre y como posición de destino la del esposo). Por otra parte, la utilización del enfoque de clasificación conjunta conlleva la necesidad de un modelo que considere tanto la posición de la madre como la del padre para la definición de la posición de origen del encuestado. Finalmente, la utilización de un enfoque individual deja de lado a la familia como unidad de análisis y considera a cada uno de los miembros del hogar como sujetos independientes, determinando su posición de origen individualmente. Desde esta perspectiva, mujeres y hombres –en este caso, mayores de 18 años– son encuestados independientemente de si son jefes de hogar y de su estado civil, pudiendo considerarse como posición de origen la posición del padre y/o la madre.

Como ya fue expuesto dentro del debate teórico, el modelo convencional ha sido fuertemente cuestionado en la medida que no se hace cargo de las transformaciones que en nuestras sociedades han experimentado los roles económicos y sociales de las mujeres. Por su parte, el modelo individual mostró también debilidades en la explicación de la autoidentificación de clase y en los procesos de logro de estatus. En este sentido, el modelo más adecuado para el análisis de las estructuras y procesos de estratificación social pareciera ser el modelo de clasificación conjunta. Sin embargo, es necesario señalar que no existe en la actualidad una forma validada o consensuada internacionalmente de combinar información acerca de ambos cónyuges, siendo clara la necesidad de investigaciones

destinadas a desarrollar nuevos procedimientos de medición de la posición de la familia (a partir de la clase u ocupación) que tomen en cuenta el empleo femenino (Sørensen, 1994).

Frente a este panorama y en virtud del objetivo central de esta investigación, se ha decidido adoptar un enfoque individual por variadas razones. Tal como señala Sørensen, un enfoque individual es el más indicado para observar inequidades de género en el mercado del trabajo, así como diferencias en cuanto a las oportunidades de movilidad laboral abiertas para hombres y mujeres. Desde este enfoque, será posible describir y analizar las variaciones posibles que la mediación del género introduce en la relación entre posición de origen y de destino.

La posición de origen del encuestado fue medida en esta investigación a través la ocupación principal del padre (o de la persona a cargo del encuestado) y de la madre (o en su defecto de la pareja del padre) cuando el encuestado tenía 14 años de edad. Es necesario señalar que al usar estos indicadores se presentan problemas de comparabilidad respecto de la información registrada sobre la ocupación de padres y madres, debido a diferencias en la forma en que se preguntó a los encuestados sobre éstas. Al preguntar por la ocupación u oficio principal de la madre fue registrada –y posteriormente codificada– la primera respuesta del encuestado, pudiendo ser ésta el que no se encontraba trabajando. En el caso de la ocupación del padre, si el encuestado no recordó la ocupación o respondió que éste se encontraba cesante, se le formuló una segunda pregunta relativa a alguna ocupación que recordara de él. De este modo, no existen respuestas que señalen que el padre “no trabajaba fuera del hogar”.

Cabe destacar que la utilización de la ocupación de la madre como posición de origen generó algunos problemas relativos a la reducción de la cantidad de casos posibles de analizar (450 en el caso de los hombres y 443 en el de las mujeres). Esta situación lleva a cuestionar la representatividad de las conclusiones a partir de ellos obtenidas. No obstante lo cual el análisis permite la descripción de tendencias a explorar.

La posición de destino fue medida como la ocupación principal actual del encuestado, es decir, la ocupación desempeñada al momento de ser encuestado. Hay cierta discusión respecto a la medición de la posición de destino a partir de la primera ocupación o de la ocupación actual. Sin embargo, dentro de esta encuesta no fue reportada información respecto al primer trabajo del encuestado, por lo que más que una decisión teórica, la forma de medición de la posición de destino dentro de esta tesis se sustenta en la disponibilidad de información.

A lo largo de las investigaciones expuestas, dos situaciones problemáticas emergen como fuente de debate o controversia: la situación de la mujer casada y la situación de las mujeres dueñas de casa. La situación de la mujer casada es resuelta por la adopción de un enfoque individual, a partir del cual la posición de la mujer casada es definida por su propia posición en el mercado del trabajo⁹.

Respecto a la situación de las mujeres dueñas de casa, esta investigación, siguiendo la línea de trabajo de Rosenfeld (1978), Stevens y Boyd (1980) y Hayes (1987 y 1990), considerará esta actividad como una ocupación. De este modo, se llevarán a cabo dos análisis, uno que considera como ocupación la categoría dueña de casa y otro que se focaliza en las mujeres que forman parte de la fuerza laboral. Esta decisión se sustenta en la evidencia otorgada por los estudios mencionados respecto a la influencia de la ocupación de la madre en el destino laboral de su hija, aún cuando ella no forme parte de la fuerza de trabajo (ver apartado II.3.2). El análisis que considera a las dueñas de casa como un estrato, permite incorporar a la gran mayoría de las mujeres en el análisis, dando cuenta de los procesos que operan en la transmisión intergeneracional femenina del trabajo en la esfera doméstica.

⁹ El estudio de la movilidad matrimonial de las mujeres permitiría comparar los resultados que se obtendrían asumiendo un enfoque convencional ampliado con los obtenidos a partir de un enfoque individual. Junto con ello, permitiría evaluar la validez de la hipótesis que posiciona al matrimonio como una estrategia de movilidad ascendente para las mujeres (véase Rubin, 1968). Sin embargo, a pesar de reconocer el aporte del estudio de la movilidad matrimonial de las mujeres y su pertinencia dentro de una investigación como esta, este tipo de análisis no forma parte de los objetivos centrales de esta tesis.

III.3 ¿Cómo medir y diferenciar ocupaciones? La construcción de un esquema ocupacional

La elección de un esquema ocupacional es una decisión relevante previa al análisis de los patrones de movilidad intergeneracional. En efecto, éste será la base sobre la cual se identificarán los cambios entre la posición ocupacional de padres e hijos, para luego interpretarlos como procesos de movilidad vertical.

La encuesta de estratificación del Proyecto Anillo Soc 12 incluye una pregunta abierta sobre ocupación, que es codificada de acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones revisión 1988 (CIUO 88), elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta clasificación ha sido desarrollada para facilitar la comparación internacional de datos ocupacionales y en la actualidad es una de las escalas más utilizadas en análisis comparativos de estratificación social. La CIUO 88 diferencia grupos ocupacionales sobre la base de las tareas vinculadas a la ocupación, y a las habilidades formales y prácticas necesarias para desempeñar cada ocupación (educación y experiencia laboral). La escala funciona con varios niveles de desagregación y tiene una estructura jerárquica en cuatro niveles. “Para llegar a la desagregación máxima en forma ordenada, se agrega un número a la categoría anterior (ej: un físico nuclear pertenece al grupo 2111 (físicos y astrónomos), que a su vez es parte del grupo 211 (físicos, químicos y profesiones relacionadas), que a su vez pertenece al grupo 21 (físicos, matemáticos y profesionales de la ciencias de la ingeniería), que a su vez pertenece al grupo 2 (profesionales))” (Barozet, 2007: 5).

Junto a la categoría ocupacional, la encuesta registró también la situación en el empleo (empleado, independiente, empleador, servicio doméstico, miembro de las fuerzas armadas o de orden) de los encuestados y sus padres (padre y madre). A partir de esta información fue necesario elaborar un esquema ocupacional de carácter jerárquico adecuado para la sociedad chilena, el cual permitiera identificar posiciones sociales con un diferencial acceso a recursos o condiciones de vida. Para construir este esquema ocupacional fueron evaluadas

diferentes clasificaciones ocupacionales, dos de las principales serán expuestas a continuación.

Florencia Torche (2005) elaboró un esquema de clase para Chile, a partir de los datos de la encuesta de movilidad social en Chile 2001. Con su investigación, Torche pretende superar el problema que constituye trabajar con clasificaciones de estratos o clases utilizados y generados para el análisis de la movilidad en países industrializados, que no garantizan ser aplicables al contexto chileno. Cuestionando y evaluando la aplicabilidad del esquema de clase de Goldthorpe y colaboradores, CASMIN, elabora un esquema de clase sustentado en la noción Weberiana de clase social, buscando capturar de forma adecuada las principales fuentes de diferenciación social de la sociedad chilena.

Torche comienza la identificación de clases dentro de la sociedad chilena, a partir de categorías ocupacionales distinguidas en base a cinco criterios: Título ocupacional, estatus laboral (distinguiendo entre empleador, independiente y empleado), nivel de calificación (en años de educación), autoridad sobre el trabajo de otros (distinguiendo supervisores de 10 o más empleados, supervisores de 1 a 9 empleados y no supervisores), y sector (distinguiendo entre ocupaciones manuales, no manuales y agrícolas). A través de la combinación de estos cinco criterios, obtiene una clasificación detallada de treinta categorías. La reducción de la clasificación ocupacional detallada a un esquema de clase se elabora a partir de dos criterios sustentados en la noción de clase de Weber: La clases comparten oportunidades de vida similares, doblemente definidas como patrones similares de movilidad y similares niveles de bienestar económico. De este modo, las treinta categorías ocupacionales son colapsadas en un grupo de nueve clases sociales: Profesionales, Empleadores, Trabajadores no manuales calificados, Trabajadores no manuales no calificados, Independientes, Supervisores manuales, Trabajadores manuales calificados, Trabajadores manuales no calificados y Trabajadores agrícolas.

La utilización de este esquema en una investigación sobre movilidad intergeneracional resulta conveniente en la medida que es un esquema elaborado con un basamento teórico y con datos correspondientes a la realidad chilena contemporánea. Sin embargo, debido a que

en la base de datos del proyecto falta información relativa a la posición ocupacional de ambos padres, que imposibilita diferenciar la autoridad de éstos sobre el trabajo, no es posible replicar este esquema en esta investigación.

Junto con este problema, la utilización de un esquema de clase problematiza la incorporación de la categoría “no trabaja fuera del hogar” como una categoría ocupacional de clase, ya que si bien es de interés de este trabajo conocer los procesos de movilidad de las mujeres que no se incorporan a la fuerza de trabajo, considerar a este estrato como una clase social resulta teóricamente cuestionable.

Tras descartar la utilización de esta clasificación elaborada por Torche y evaluar distintos esquemas ocupacionales, se construyó un esquema ocupacional sustentado en el trabajo de Marcelo Boado (2008). El trabajo de Boado analiza la movilidad social en el Uruguay contemporáneo y, para ello, enfrenta la limitada información de sus fuentes respectiva a la posición ocupacional de los padres del encuestado, debiendo desarrollar un esquema “socio-profesional” con base sólo en el título o tipo de ocupación.

El esquema ocupacional utilizado por Boado está constituido por 6 categorías¹⁰ elaboradas a partir de la COTA 70, una adecuación de la CIUO 68 para Uruguay. Las categorías que componen su esquema son las siguientes (ver Anexos): EDAF+PROFU, que reúne a los altos dirigentes de empresa, grandes empresarios, altos administradores de empresas, altos funcionarios públicos, directores de empresas y entes públicos y profesionales universitarios; PROESTA, que agrupa a todo tipo de empresarios pequeños (menos de 5 empleados) y medianos (hasta 50 empleados), propietarios de establecimientos productivos ó de servicios; TECDOSUP, que reúne a ocupaciones de cuadros medios organizacionales de cualquier tipo, a técnicos de diversa entidad, a docentes de cualquier tipo, y a personal supervisor; EAV, que agrupa a empleados administrativos, vendedores, personal que atiende público en general y personal que realiza tareas de escritorio y no manual en

¹⁰ El esquema de Boado constaba de 8 categorías las cuales fueron reducidas a 6, entre otras razones como consecuencia del tamaño muestral menor. Dentro del la tabla que presenta el detalle de la pauta ocupacional de Boado, las categorías que resultaron agregadas contienen un signo “+” en su nombre.

general, constituyendo la parte “baja” del sector no manual tradicional; TRAESP, compuesta por un conjunto grande de ejemplos típicos de los “oficios”. Ocupaciones que desarrollan tareas específicas y que constituye la denominada parte “alta” del trabajo manual (usualmente calificada); Finalmente la categoría TRANOES+EDOM, conformada por oficios sin mayor especialización formal, ni en el trabajo mismo. Todas estas categorías presentan diferencias claras en sus ingresos.

Teniendo este esquema ocupacional como referencia, se construyó un esquema de 6 categorías¹¹. Ahora bien, dado que esta investigación trabaja sobre la codificación de la CIUO 88 y debido a que las categorías que reagrupa Boado se basan en una adaptación de la CIUO 68, no fue posible diferenciar la categoría “PROESTA”. En efecto, una de las características que diferencia a la CIUO 88 de su versión precedente, es que en ésta se suprime el criterio de jerarquía organizacional (la supervisión no es una ocupación), así como se elimina cualquier mención a posesión de medios de producción. Por este motivo el grupo conformado por todo tipo de pequeños y medianos empresarios no puede ser diferenciado (PROESTA). Como contraparte el esquema construido mantiene diferenciados al grupo de “directores y administradores de empresas y entes públicos” y al grupo de “profesionales de alto nivel”. Esta decisión se sustenta en un tamaño muestral superior al de Boado, así como en la consolidada posición superior respecto a las condiciones de vida que caracteriza a este estrato.

El esquema ocupacional elaborado para esta investigación se compone de las siguientes categorías: I) “Directores y gerentes”, compuesto por altos funcionarios de gobierno y cuerpo legislativo, personal directivo de la administración pública, directores y gerentes de empresas; II) “Profesionales de nivel superior”, que agrupa a profesionales científicos e intelectuales de las ciencias físicas, químicas, biológicas, matemáticas, sociales y humanas, entre otras; III) “Profesionales de nivel medio y técnicos”, compuesto por profesores, artistas, bibliotecarios, técnicos de nivel medio en distintas áreas, incluyendo además a los

¹¹ Es importante recordar que el número de categorías del esquema ocupacional, afecta estadísticamente el análisis de la movilidad. En general, mientras mayor es el número de categorías, mayores tienden a ser las tasas de movilidad detectadas.

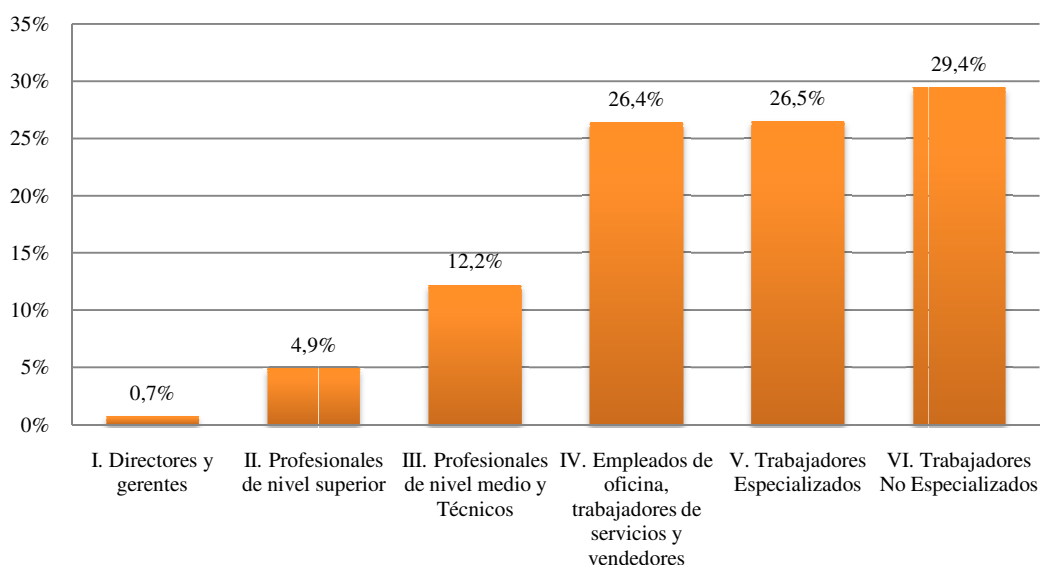
miembros de las FFAA y sacerdotes; IV) “Empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores”, compuesto por oficinistas, personal de trato directo con el público, trabajadores de los servicios, vendedores y comerciantes; V) “Trabajadores especializados”, categoría compuesta por trabajadores que requieren cierta calificación para desempeñar sus ocupaciones, tales como operarios, oficiales y artesanos, así como trabajadores agropecuarios calificados; VI) Por último, los “Trabajadores no especializados”, reúnen a trabajadores no calificados de los servicios, industria, el agro y afines. El detalle de la constitución de cada una de las categorías ocupacionales se presenta a continuación:

Cuadro 1: Detalle elaboración esquema ocupacional en base a CIUO 88

CATEGORÍA	SUBGRUPO	DEFINICIÓN	CÓDIGOS CIUO 88	TÍTULOS O CATEGORIAS OCUPACIONALES
I. DIRECTORES Y GERENTES	I. Directores y gerentes	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas.	111; 112; 113; 121; 122; 123; 131	-Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública. -Directores de empresas. -Gerentes de empresa.
II. PROFESIONALES DE NIVEL SUPERIOR	II. Profesionales de nivel superior	Profesionales científicos e intelectuales.	211; 212; 213; 214; 221; 222; 223; 231; 241; 242; 244	- Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería. -Profesionales de las ciencias biológicas, la medicina y la salud. -Profesores de universidades y establecimientos de educación superior. -Profesionales en organización y administración de empresas, del derecho y especialistas en ciencias sociales y humanas.
III. PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO Y TÉCNICO	III. Profesionales de nivel medio	Profesionales de nivel medio, FFAA y Sacerdotes.	011; 243; 232; 233; 234; 235; 245; 246	-Miembros de las FFAA -Bibliotecarios, documentalistas, archiveros y afines. -Profesores de enseñanza secundaria, primaria y preescolar de nivel superior, y otros profesionales de la enseñanza. - Escritores, artistas creativos y ejecutantes. - Sacerdotes de distintas religiones.
	IV. Técnicos	Técnicos de nivel medio	311; 312; 313; 314; 315; 321; 322; 323; 324; 331; 332; 333; 334; 341; 342; 343; 344; 345; 346; 347; 348.	-Técnicos y profesionales de nivel medio de las cs. físicas y químicas, la ingeniería y afines. -Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias biológicas, medicina y salud -Maestros e instructores de nivel medio. - Otros técnicos y profesionales de nivel medio.
IV. EMPLEADOS DE OFICINA, TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES	V. Empleados de oficina	Empleados Administrativos.	411; 412; 413; 414; 419 421; 422;	- Oficinistas. -Empleados en trato directo con el público.
	VI. Trabajadores de servicios y vendedores	Trabajadores de los servicios personales y protección. Vendedores.	511; 512; 513; 514; 515; 516 521; 522; 523	-Trabajadores de los servicios personales, de protección y seguridad. -Modelo, vendedores y demostradores. - Comerciantes
VI. TRABAJADORES ESPECIALIZADOS	VII. Trabajadores Especializados	Oficiales, operarios y artesanos	611; 612; 613; 614; 711; 712; 713; 714; 721; 722; 723; 724; 731; 732; 733; 734; 741; 742; 743; 744; 811; 812; 813; 814; 815; 816; 817; 821; 822; 823; 824; 825; 826; 827; 828; 829; 831; 832; 833; 834	- Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado. -Oficiales y operarios de: las industrias extractivas y de la construcción, y la metalurgia, la construcción mecánica y afines. -Mecánicos de precisión, artesanos, operarios de las artes gráficas y afines. -Otros oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios. -Operadores de: instalaciones fijas y afines, y de máquinas y montadores. -Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles.
VII. TRABAJADORES NO ESPECIALIZADOS	VIII. Trabajadores No Especializados	Trabajadores no calificados de los servicios, industria, el agro y afines	615; 621; 911; 912; 913; 914; 915; 916; 921; 931; 932; 933	-Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia -Trabajadores no calificados de ventas y servicios. - Peones: agropecuarios, forestales, pesqueros y afines, y de la minería, construcción, la industria manufacturera y el transporte -Servicio doméstico

La distribución de las categorías ocupacionales diferenciadas según el esquema de la tabla anterior (ver gráfico 1), muestra una muy baja proporción de “Directores y gerentes” (que ni siquiera representa el 1% de la población), una baja proporción de “Profesionales de nivel superior” (4.9%) y una moderada proporción de “técnicos y profesionales de nivel medio” (12.2%). Por otro lado, se registra una equiparada proporción de “Empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores” (26.4%) y “Trabajadores especializados” (26.5%), cada uno de los cuales supera el cuarto de las ocupaciones registradas. Finalmente, la categoría “Trabajadores no especializados” que reúne a la ocupaciones de menor nivel, es la categoría que concentra la mayor proporción de las ocupaciones con un 29.4%.

Gráfico 1: Distribución Categorías ocupacionales



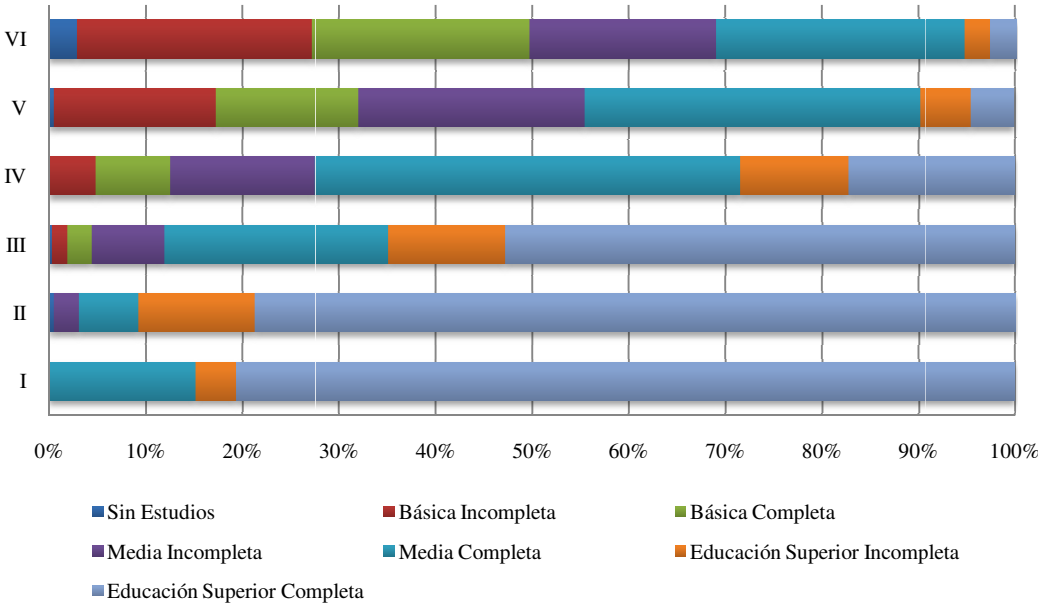
Fuente: Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 (Proyecto Anillo Soc 12).

Para evaluar la calidad del esquema ocupacional elaborado se analizan elementos que deberían diferenciar a cada categoría ocupacional. Debido a que la base de datos no proporciona variables continuas de educación ni ingresos, no fue posible realizar pruebas de ANOVA con respecto a otra dimensión, que permitan contrastar la varianza entre los grupos generados con la varianza dentro de cada uno de éstos. Por este motivo, se analiza la composición de cada categoría ocupacional respecto al nivel de educación formal, el nivel de ingresos líquidos y el grupo socioeconómico.

Como ya se mencionó, la educación (formal, como adquirida en el lugar de trabajo) es uno de los principales elementos subyacentes en la CIUO 88, por este motivo es de esperar que las categorías ocupacionales construidas en base a esta clasificación, presenten claras diferencias respecto a la distribución del nivel de educación formal.

Los resultados obtenidos (ver gráfico 2) muestran una clara diferenciación respecto al acceso a la educación superior de cada categoría ocupacional. Cabe destacar que la importante expansión educacional que ha experimentado el país, ha producido que en la actualidad la educación superior se constituya en el nivel educacional que genera la mayor diferenciación respecto a los niveles de retribución económica por concepto de la ocupación desempeñada. En este sentido, se ratifica la jerarquía del esquema ocupacional. Mientras el 80.7% de los directores y gerentes tienen educación superior completa, apenas el 2.8% de los trabajadores no especializados posee este nivel educativo. Efectivamente, el porcentaje de personas con educación superior completa disminuye en la medida que se desciende en la escala ocupacional. Y consecuentemente, el porcentaje de personas con educación básica o menos disminuye considerablemente en la medida que se asciende en la escala ocupacional, hasta llegar al 0% en el estrato de “Directores y gerentes”.

Gráfico 2: Categorías Ocupacionales y Nivel Educativo

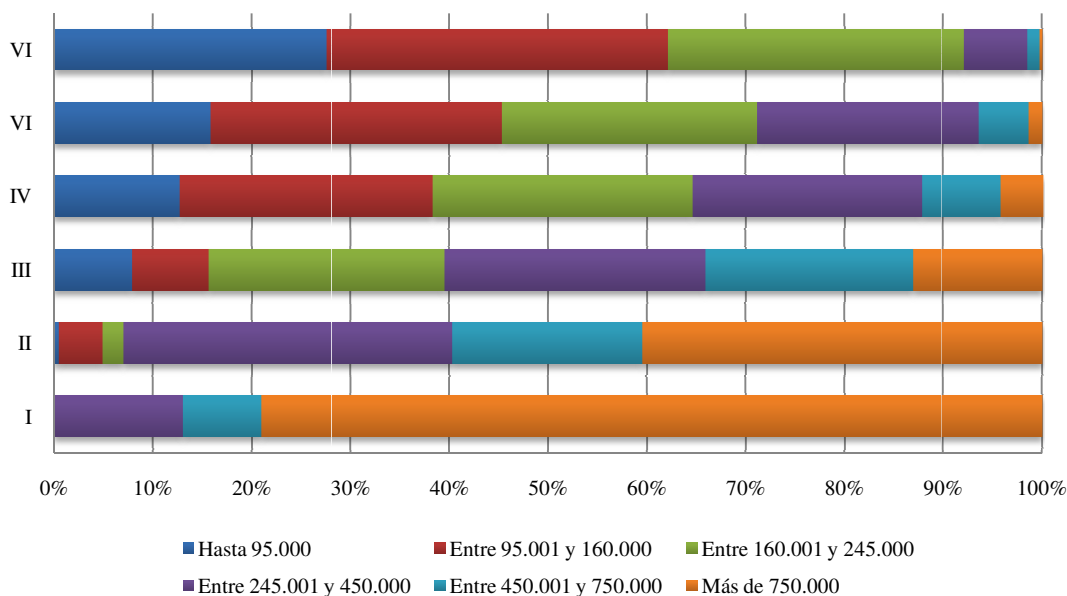


Fuente: Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 (Proyecto Anillo Soc 12).

El nivel de ingresos que otorga cada categoría ocupacional es también una dimensión importante para ratificar el carácter jerárquico de la escala ocupacional construida, en la medida que el nivel de ingresos percibido es un proxy de las condiciones de vida a las cuales es posible acceder. Las diferencias en el nivel de ingresos líquidos de cada estrato ocupacional es clara (ver gráfico 3).

El porcentaje de personas que percibe más de 750.000 pesos disminuye en la medida que se desciende en la escala ocupacional. Mientras el 79,1% de los directores y gerentes percibe más de 750.000 pesos, tan solo el 0.3% de los trabajadores no especializados tiene este nivel de ingresos. Consecuentemente, el porcentaje de personas que percibe hasta 95.000 pesos aumenta en la medida que se desciende en la escala ocupacional, llegando al 27.5% en los trabajadores no especializados.

Gráfico 3: Categorías Ocupacionales y Nivel de Ingresos

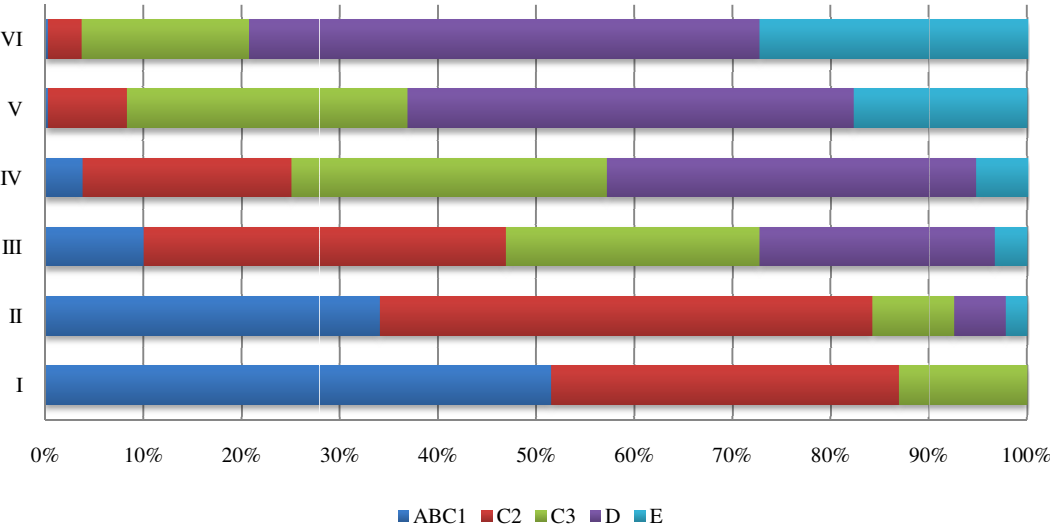


Fuente: Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 (Proyecto Anillo Soc 12).

Finalmente, el nivel socioeconómico de los ocupados en las diferentes categorías ocupacionales vuelve a ratificar el carácter jerárquico de la clasificación ocupacional construida (ver gráfico 4). Ahora bien, es importante señalar que el nivel socioeconómico consignado por esta variable es un atributo relativo al hogar del encuestado, por lo que no

capta exclusivamente el bienestar económico al que accede por el desempeño de su ocupación. A pesar del sesgo mencionado, los datos son concordantes con los previamente descritos; éstos muestran claramente que en la medida que se desciende en la escala ocupacional el porcentaje de personas clasificadas en el grupo socioeconómico “E” (hogares pobres) aumenta, representando el 27.4% de los hogares de los trabajadores no especializados y el 0% de los hogares de directores y gerentes. Por su parte, si bien a nivel nacional el porcentaje de hogares ABC1 de la población ocupada es del 4.4%, en el estrato de directores y gerentes los hogares con este nivel socioeconómico superan el 50%.

Gráfico 4: Categorías ocupacionales y Nivel Socioeconómico



Fuente: Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 (Proyecto Anillo Soc 12).

Los resultados obtenidos permiten sostener el carácter jerárquico del esquema ocupacional elaborado, con lo cual se valida su utilización para los análisis de movilidad intergeneracional.

III.4 Etapas y Procedimientos de Análisis de la Información

Luego de definir aspectos decisivos previos al análisis de los patrones de movilidad de hombres y mujeres –como lo son la determinación de la unidad de análisis y la elaboración de un esquema ocupacional–, se mencionan los principales análisis que se llevarán a cabo: a) análisis de la movilidad intergeneracional absoluta y relativa y b) análisis de la evolución de los patrones de movilidad intergeneracional.

Tal como se expuso dentro del marco teórico, la movilidad intergeneracional puede ser analizada en términos de movilidad absoluta o relativa. Mientras la movilidad absoluta permite observar las transformaciones de la estructura ocupacional chilena, la movilidad relativa permite examinar el cambio en las oportunidades de acceso a estas ocupaciones, controlando el cambio en el tamaño de cada grupo ocupacional. En torno a la pregunta por cuál de estos dos tipos de movilidad es más importante se ha generado casi tanta controversia como sobre la forma de medición de estas dos dimensiones de la movilidad. Claramente, el análisis de ambos tipos de movilidad provee información complementaria y necesaria para una más completa comprensión de la estructura social.

Respecto a la medición de ambas movibilidades, la presente investigación ha optado por utilizar las técnicas de análisis estadístico más usadas en la actualidad. De este modo, la movilidad estructural será analizada a través del análisis de los porcentajes “outflow” e “inflow”. Los porcentajes “outflow” indican la distribución de destino para cada categoría de origen, permitiendo conocer el destino ocupacional de los hijos de padres con diferentes ocupaciones. En forma complementaria, los porcentajes “inflow” indican la distribución de orígenes para cada categoría de destino, permitiendo observar de dónde provienen los miembros de cada categoría ocupacional.

La principal debilidad de las distribuciones inflow y outflow es que no controlan por el tamaño relativo de cada uno de los grupos ocupacionales. En este sentido, para el análisis de la “igualdad de oportunidades” en el acceso a los distintos grupos ocupacionales, es necesario realizar un análisis de movilidad relativa. La medición de la movilidad relativa

será llevada a cabo a partir de las “razones de movilidad” y los llamados “odds-ratios” o “razones de momios”. La primera aproximación a la movilidad relativa se realiza a partir de las razones de movilidad, las cuales establecen una comparación entre las frecuencias observadas y las frecuencias esperadas bajo un régimen de movilidad perfecta. A pesar de que esta forma de medir la movilidad aún es usada y fue lo estándar durante algún tiempo, algunos autores han demostrado que este método es inadecuado para la realización de comparaciones internacionales. Debido a estas limitaciones el análisis de la movilidad relativa se basa actualmente en los así llamados “odds-ratios”. De acuerdo a Wormald y Torche (2004), la gran ventaja de los “odds ratios” es que son completamente independientes de un cambio en los marginales filas o columnas, lo que les ha convertido en la herramienta privilegiada de los estudios de movilidad relativa. “Los ‘odds ratios’ son los elementos básicos de los métodos log-lineales que utilizan una transformación de ellos (logaritmo natural) para estimar diversos modelos que exploran qué niveles de asociación existen en la tabla, dónde se concentran las mayores asociaciones y dónde las menores. De este modo describen las oportunidades de movilidad para personas con distintos orígenes” (Wormald y Torche, 2004: 52).

Para obtener una descripción de cambios a través del tiempo, tomando en cuenta que se trata de una medición transversal, se lleva a cabo un análisis de cohortes etáreas. Cabe destacar que esta encuesta no tiene definido un rango etéreo de aplicación. De este modo, se tiene información sobre los procesos de movilidad de toda persona mayor de 18 años, sin un límite superior. El análisis de cohortes etéreos permitirá evaluar cambios en el mercado del trabajo y en las oportunidades de movilidad ocupacional para hombres y mujeres a través del tiempo. Sin embargo, la utilización de cohortes en vez de datos longitudinales presenta ciertas limitaciones.

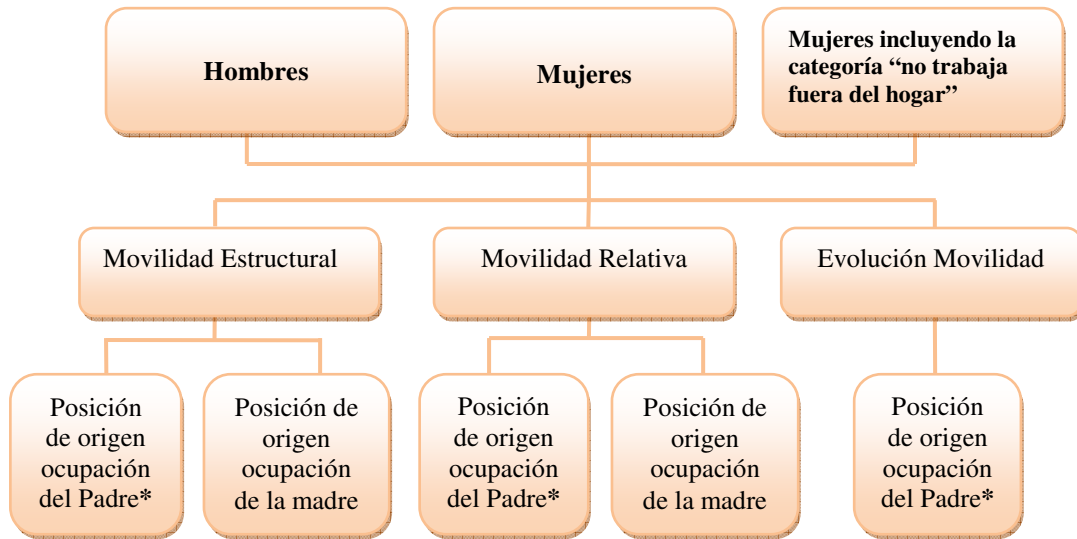
“En primer lugar, los grupos analizados no son verdaderas cohortes de nacimiento sino “sobrevivientes actuales”, que excluyen a aquellos miembros de la cohorte que han muerto o emigrado (...) La segunda limitación del análisis de cohortes es que los individuos que forman parte de la fuerza de trabajo en la actualidad están en diferentes etapas de su ciclo de vida. Por lo tanto, si encontramos por ejemplo un aumento de la movilidad

intergeneracional descendente en la cohorte joven, este aumento se puede deber al contexto económico y social en que ellos se integraron al mercado del trabajo (por ejemplo, en una etapa de estancamiento económico) o puede ser debido a la etapa del ciclo de vida en que se encuentran (personas jóvenes tienden a “perder estatus” al comienzo de su carrera, luego a medida que envejecen “recuperan estatus” y vuelven a la posición de sus padres, fenómeno conocido como “contramovilidad”).” (Torche y Wormald, 2004: 84-85).

Al considerar como posición de destino la ocupación actual del encuestado, los resultados se verán más afectados por el efecto del ciclo de vida.

En suma, el análisis de la información se desarrolla en torno a cuatro ejes centrales, los cuales son resultado de las decisiones previamente expuestas, a saber: 1) El análisis de la movilidad intergeneracional de hombres y mujeres; 2) La consideración de la ocupación del padre y de la madre como posición de origen; 3) La incorporación de la actividad “dueña de casa” como una categoría ocupacional de las mujeres, en un análisis complementario al análisis de las mujeres que participan de la fuerza de trabajo; 4) El análisis de la movilidad intergeneracional absoluta o estructural y de la movilidad relativa.

Figura 1: Esquema del análisis



* La ocupación del padre no será considerada como posición de origen en el caso del análisis de las mujeres que incluye la categoría no trabaja fuera del hogar

CAPÍTULO IV: ANTECEDENTES CONTEXTUALES

Este capítulo presenta algunos antecedentes sobre la sociedad chilena actual respecto a los temas planteados dentro del marco teórico, particularmente aquellos antecedentes relativos a los patrones de movilidad intergeneracional en Chile y sobre la situación educacional y laboral de las mujeres en nuestro país. La primera sección de este capítulo expone los principales resultados de las investigaciones sobre movilidad intergeneracional referentes de este estudio, las cuales, como ya fue señalado, se basan básicamente en la población masculina. La segunda sección presenta datos sobre la inserción diferencial de la mujer en el mercado del trabajo, que posteriormente permiten interpretar los resultados obtenidos sobre las pautas de movilidad ocupacional de hombres y mujeres.

IV.1 Movilidad Intergeneracional en Chile

Los trabajos empíricos sobre movilidad intergeneracional en Chile son escasos y se refieren a diferentes dimensiones de análisis de la movilidad. De este modo, los principales estudios realizados se focalizan en la movilidad social u ocupacional, de ingresos y educacional.

El principal referente de esta investigación lo constituye el trabajo realizado por Wormald y Torche (2004) a partir de datos recolectados el 2001, el cual constituye uno de los estudios más completos sobre estratificación y movilidad social realizado hasta ahora sobre Chile. Utilizando una adaptación del esquema de clase de Golthorpe y Erickson (ver cuadro 2), Wormald y Torche analizan los patrones de movilidad de hombres jefes de hogar, entre 25 y 69 años de edad.

Cuadro 2: Esquema de 8 clases adaptado de la clasificación de R. Erikson y J. Goldthorpe

	Clase	Categorías que incluye
I	Clase de Servicio	Directivos, administradores, profesionales y propietarios de grandes y medianas empresas. Profesionales bajos, técnicos superiores, supervisores de trabajadores no manuales y administradores de empresas pequeñas.
II	Clase de Rutina No Manual	Trabajadores no manuales en administración, ventas y servicios.
III	Pequeña Burguesía	Propietarios empresas chicas (menos de 10 trabajadores) no agrícolas.
IV	Trabajadores Independientes	Trabajadores por cuenta propia.
V	Trabajadores Manuales Calificados	Técnicos bajos, supervisores de trabajadores manuales y trabajadores manuales cualificados
VI	Trabajadores Manuales No Calificados	Trabajadores manuales semi y no cualificados
VII	Pequeños Propietarios Agrícolas	Pequeños propietarios agrícolas
VIII	Trabajadores Agrícolas	Trabajadores y peones agrícolas

Fuente: Wormald y Torche (2004)

Los resultados obtenidos muestran que, del total de movilidad experimentada por los hombres jefes de hogar del país en el año 2001, un 46.0% es vertical –cruza al menos un estrato jerárquico¹³– y un 27.9% es horizontal. Del 46.0% de movilidad vertical, un 35.5% es ascendente y sólo un 10.5% descendente. El alto nivel de movilidad total registrado (73.9%) indicaría que la sociedad chilena está lejos de la inmovilidad.

Este trabajo detecta importantes transformaciones en la estructura de clases de la sociedad chilena –fuerte expansión de la elite no manual y reducción de las clases agrícolas– las cuales afectaron favorablemente las oportunidades de movilidad social para los hombres jefes de hogar.

A partir de los datos de este estudio, la hipótesis de “clausura de la elite” o “cercamiento de la cumbre” es rechazada. Esta hipótesis plantea que las clases altas reclutan la gran mayoría

¹³ El esquema de clase elaborado se conforma por tres estratos jerárquicos. El estrato superior formado por la clase de servicios alta, los pequeños empresarios y la clase de rutina no manual. El estrato medio quedará formado por los trabajadores independientes y las clases manuales y, el estrato bajo, por los propietarios y trabajadores agrícolas. Esta división jerárquica respeta las distinciones cualitativas clave que definen la estructura de estratificación, aquellas entre sector manual y no manual, y urbano-rural.

de sus miembros internamente y que los miembros que no son reclutados "desde sí mismas" vienen de clases cercanas, es decir, experimentan movilidad de corta distancia. Esto hace que la clase alta sea muy homogénea y establezca eficientes mecanismos de exclusión. Los resultados de esta investigación muestran que la clase de servicios alta y los empresarios o pequeña burguesía (definida como la elite sobre la base de estatus socioeconómico), reclutan más del 40% de sus miembros desde las clases manuales o agrícolas. Los resultados del análisis de la movilidad relativa confirman esta situación: la barrera de la clase alta de servicios se muestra permeable, "recibiendo a los individuos mejor cualificados con orígenes en otras clases no manuales, y enviando a aquellos menos calificados a las clases inmediatamente inferiores dentro del sector no-manual" (Wormald y Torche, 2004: 55).

Sin embargo, según los autores, los resultados también evidencian que en la clase alta de servicio, los trabajadores independientes y los trabajadores manuales calificados, una proporción importante de las personas que los conforman tiene su origen en la misma clase. Ello demuestra la importancia de la herencia de clase en nuestro sistema de estratificación.

En cuanto al análisis de movilidad relativa, cuatro clases presentan niveles de herencia significativamente más altos que el resto, las cuales se encuentran en los extremos de la jerarquía socioeconómica: La elite formada por la clase de servicios alta y la pequeña burguesía, por una parte, y, por otra, el sector agrícola conformado por los propietarios agrícolas y los trabajadores agrícolas.

La clase que registra la más baja herencia es la clase de rutina no manual, "la cual parece cumplir un rol de "distribuidora" de posiciones, reteniendo un muy bajo porcentaje de individuos con orígenes en ella y reclutando un alto porcentaje desde otras clases que se mueven tanto "hacia arriba" como "hacia abajo". Un rol similar parece cumplir la clase manual no calificada." (Wormald y Torche, 2004: 70)

Finalmente, los autores señalan que si bien la movilidad total es significativa, un porcentaje importante de ella es de "distancia corta" y no implica un cambio sustancial en el estatus

socioeconómico de las personas, lo que en parte es explicado por la relativa impermeabilidad de las barreras entre sectores no manual, manual y agrícola. La excepción a este patrón estaría constituida por la movilidad al interior del estrato alto, específicamente entre la clase de servicio alta, los pequeños empresarios y la clase de rutina no manual, debido a la gran distancia en términos de estatus socioeconómico que existe entre la primera y las otras dos.

Con un enfoque diferente para evaluar la igualdad de oportunidades existentes en el país, los recientes estudios sobre movilidad intergeneracional del ingreso (Núñez y Risco, 2004) muestran un panorama de baja movilidad intergeneracional.

De acuerdo a Núñez y Risco (2004), nuestro país exhibe un nivel particularmente bajo de movilidad intergeneracional en comparación con la evidencia internacional. En consecuencia, Chile no sólo exhibiría una desigual distribución de ingresos, sino también una particularmente desigual distribución de oportunidades, y un elevado grado de transmisión de la condición socioeconómica de los padres a sus hijos. Esta escasa movilidad intergeneracional es explicada fundamentalmente por una baja movilidad para entrar y salir de los altos estratos de ingreso del país. Los resultados de esta investigación también muestran que a pesar de que la desigual distribución del ingreso se ha mantenido relativamente estable en las últimas décadas, la movilidad intergeneracional del ingreso en Chile se ha incrementado, particularmente desde los 90.

Desde una perspectiva educacional, Florencia Torche (2007b) analiza la movilidad intergeneracional en Chile, usando tres bases de datos: La Encuesta Movilidad Social (2001), Encuesta de Protección Social (2002-2004) y Encuesta CASEN (2006). De acuerdo a esta autora, el análisis de los patrones de movilidad educacional intergeneracional es muy importante en Chile, ya que “los retornos salariales a la educación son mucho más altos en este país (y en Latinoamérica en general) que en los países desarrollados (Pscharopolous and Patrinos 2002). Así, un año adicional de enseñanza básica resulta en un retorno marginal de 7%, uno de media con 12% y uno de educación superior con un alto 24% (Duryea and Pages 2002:22). De este modo, si en Europa una persona con educación

universitaria gana aproximadamente 1,8 vez lo que gana una persona con estudios de básica, en Chile esa relación es de 5,5 veces (Beyer 2000: 98)” (Torche, 2007b:2).

Los resultados de esta investigación indican que en un contexto de una importante expansión educacional, la barrera más significativa a la movilidad es aquella que dificulta el acceso a la educación superior de aquellos con orígenes sociales desaventajados. Esta barrera ha aumentado considerablemente a través del tiempo, indicando que las oportunidades abiertas por la expansión del sistema post-secundario han beneficiado primeramente a personas con orígenes educacionales altos que antes no llegaban a la educación superior.

Finalmente, esta investigación diferencia parte de sus resultados por sexo, evidenciando que el patrón de movilidad educacional de hombres y mujeres es muy similar, aunque la reproducción del alto logro educacional es mayor en las mujeres.

IV.2 Situación Educacional y Laboral de las mujeres en Chile

Tal como fue señalado, antes de presentar los resultados relativos a los procesos de movilidad intergeneracional, se exponen datos contextuales relativos al nivel educacional y a la situación laboral de las mujeres. Estos datos, obtenidos a partir de la Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 así como de estadísticas nacionales, ponen en evidencia la articulación existente entre división sexual y división social del trabajo.

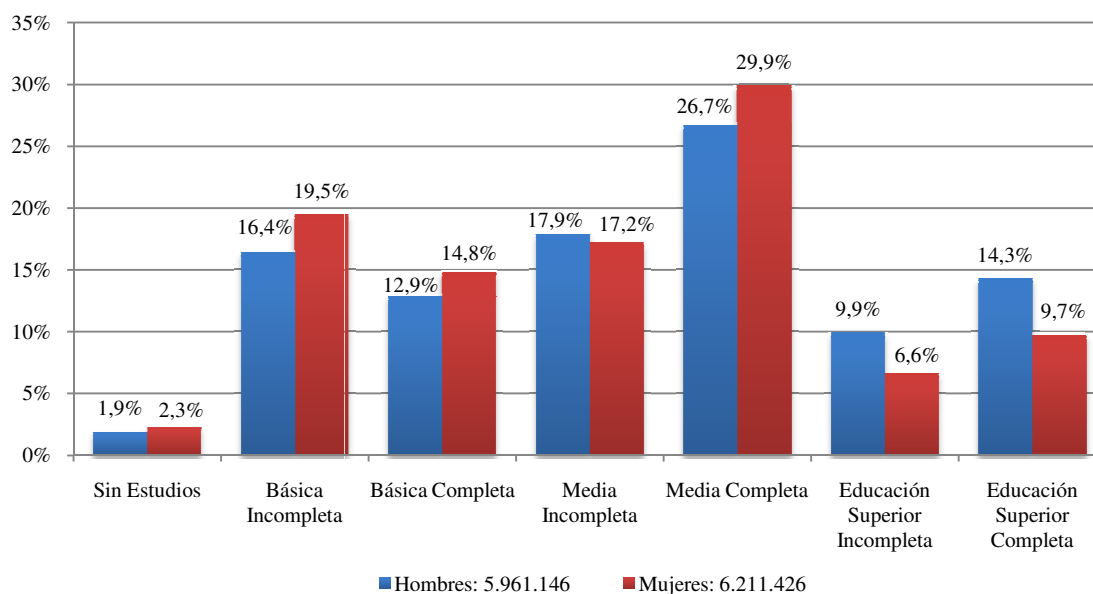
IV.2.1 Nivel educacional

Previo al análisis de la inserción laboral de las mujeres es importante indagar en su nivel educativo. El capital humano que poseen hombres y mujeres es un importante activo para su inserción en el mercado laboral, permitiendo el establecimiento de redes sociales, y abriendo espacios de información y comunicación para las personas. De este modo, la

existencia de diferencias en el nivel educacional que alcanzan hombres y mujeres puede transformarse en una barrera para su incorporación al mercado del trabajo y explicar las asimetrías de género que dicha incorporación registre.

Los resultados obtenidos a partir de la Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 sobre la población mayor de 18 años, muestran una baja proporción de personas sin estudios (2.1%) y con estudios superiores universitarios (12.5%). La mayor parte de la población (77.7%) se concentra en los ciclos de educación básica (31.8%) y media (45.9%), y solo el 20.2% logra acceder a la educación superior (sea esta técnica o universitaria). En este contexto educacional las diferencias de género son claras (ver gráfico 5). Las mujeres no tienen estudios, alcanzan el ciclo básico o medio en una proporción ligeramente superior que los hombres y acceden relativamente menos a la educación superior. Esto último tiene particular importancia, pues el ciclo de educación superior es el ciclo que otorga mayores retornos económicos (Torche 2007b). En palabras de Torche, la educación superior es “el principal activo que permite acceso a posiciones de Elite en Chile” (Torche, 2005: 21). En este sentido, la menor proporción de mujeres con educación terciaria podría constituirse en un factor que afecte las oportunidades de las mujeres para acceder a ocupaciones de mayor calificación.

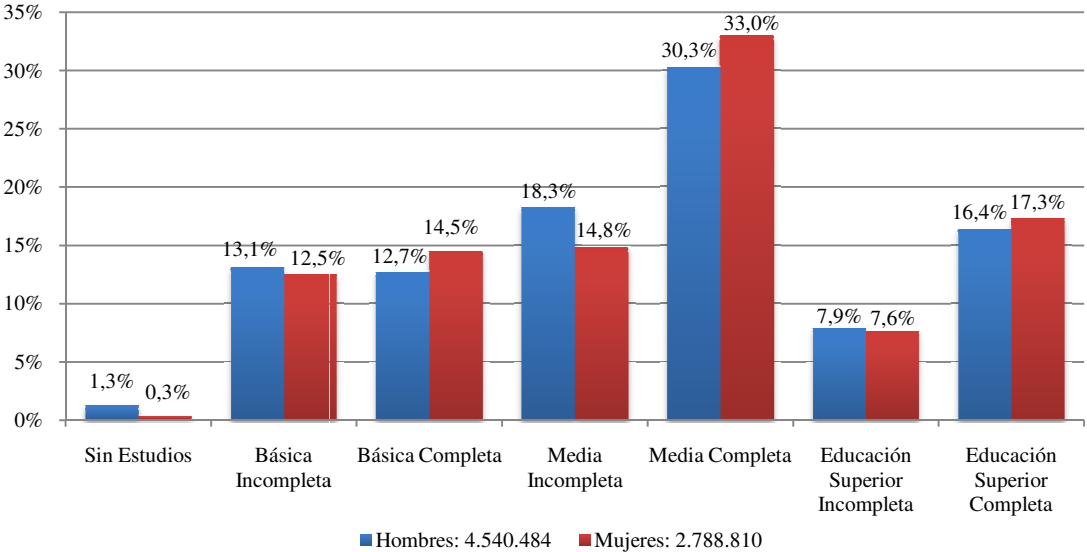
Gráfico 5: Nivel educacional según sexo



Fuente: Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 (Proyecto Anillo Soc 12).

Al comparar el nivel educacional alcanzado por los hombres y las mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo (ver gráfico 6), el panorama anteriormente descrito varía considerablemente. En efecto, hombres y mujeres acceden prácticamente en igual proporción al ciclo de educación superior (incluso con una leve superioridad de las mujeres). Dentro de la fuerza de trabajo, contrario a lo que ocurre en la población general, la proporción de hombres que no tiene estudios es superior a la de las mujeres, y dentro de los ciclos de enseñanza básica y media, las mujeres que han finalizado cada uno de estos ciclos educativos superan a los hombres. Estos resultados confirmarían la mayor selectividad educativa para acceder a puestos de trabajo que afecta a las mujeres.

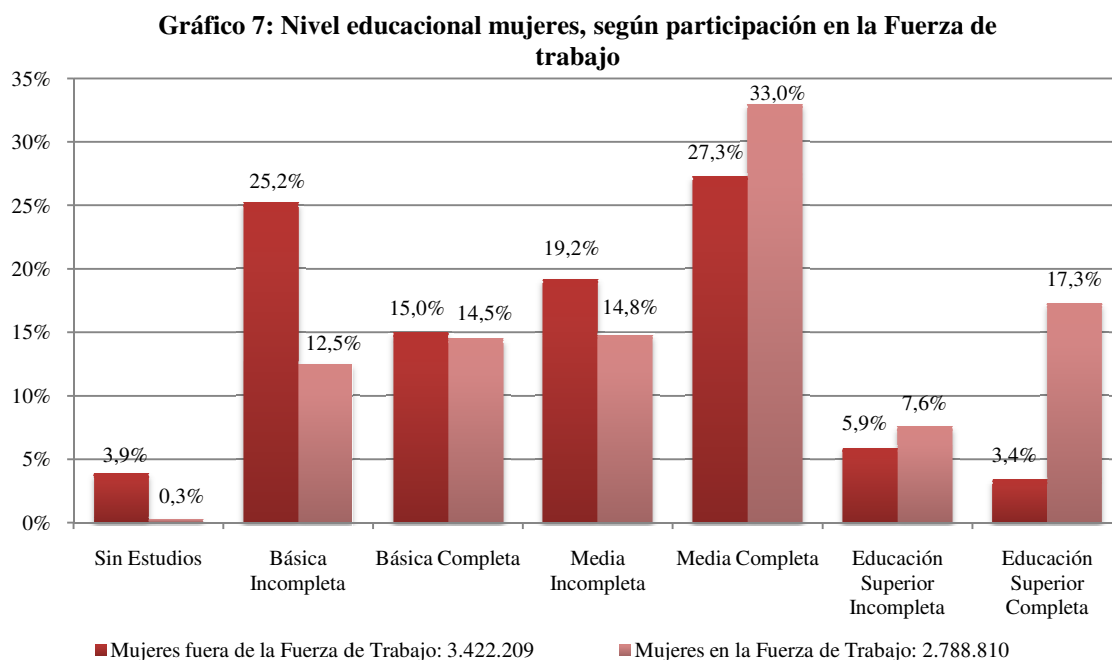
Gráfico 6: Nivel de educacional de la Fuerza de Trabajo, según sexo



Fuente: Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 (Proyecto Anillo Soc 12).

Si se comparan a las mujeres que forman parte de fuerza de trabajo con aquellas que están fuera de ella (ver gráfico 7), las diferencias educacionales son mucho mayores que aquellas detectadas en las comparaciones realizadas respecto de los hombres. Las mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo muestran clara y definitivamente niveles educativos superiores, quintuplicando la proporción de mujeres con educación superior completa. Estos resultados podrían indicar que la educación es un factor determinante en la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo, pudiendo ser aún más relevante para la

incorporación al mercado del trabajo de las mujeres que de los hombres. También revelaría que las mujeres enfrentan mayores barreras para ingresar a la fuerza de trabajo, en la medida que se requiere que tengan mayores niveles de educación.



Fuente: Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 (Proyecto Anillo Soc 12).

Estos resultados son coherentes con los obtenidos a partir de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica referentes al promedio de años de estudio de hombres y mujeres. En efecto, en la población de 25 a 59 años de edad, el promedio de años de estudios de los hombres es superior al de las mujeres, tanto en zonas urbanas como rurales. Esta diferencia es persistente y estable a través de los años analizados (1994 a 2006), y mayor en los sectores urbanos que en los rurales (ver cuadro 3).

Cuadro 3: Promedio de años de estudio de la población de 25 a 59 años de edad, según sexo

Años	Zona Urbana		Zona Rural	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1994	10,4	10,0	6,7	6,5
1998	10,8	10,4	6,6	6,6
2000	11,1	10,7	6,8	6,8
2003	11,3	10,9	7,3	7,3
2006	11,3	10,9	7,8	7,9

Fuente: CASEN 1994, 1998, 2000, 2003, 2006 (CEPAL, Estadísticas e indicadores de género).

Esta situación se revierte claramente en el caso de la población económicamente activa de 15 años y más. El promedio de años de estudios de las mujeres económicamente activas es superior al de los hombres. Esta diferencia –en este caso favorable a las mujeres– es mayor a la existente en la población general, manteniéndose constante en los últimos 12 años. Esta vez la diferencia entre los sectores urbanos y rurales es más marcada. De este modo, estos datos junto con reforzar el hecho de que las mujeres enfrentan mayores barreras para ingresar a la fuerza de trabajo, muestran que esta situación es más marcada en el caso de las mujeres de sectores rurales.

Cuadro 4: Promedio de años de estudio población económicamente activa de 15 años y más, según sexo

Años	Zona Urbana		Zona Rural	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1994	10,4	10,9	6,8	8,4
1998	10,7	11,2	6,6	8,2
2000	10,9	11,4	6,8	8,4
2003	11,1	11,6	7,4	8,8
2006	11,1	11,6	7,9	9,3

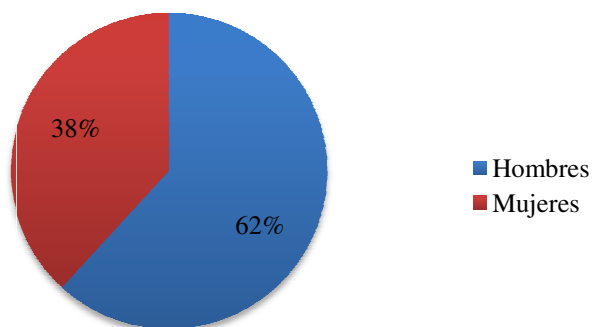
Fuente: CASEN 1994, 1998, 2000, 2003, 2006 (CEPAL, Estadísticas e indicadores de género).

IV.2.2 Participación laboral de las mujeres

Los resultados obtenidos a partir de la Encuesta Nacional de Estratificación 2009, muestran una muy desigual composición de la fuerza de trabajo de la población de 18 a 65 años. La fuerza de trabajo –que corresponde a la población ocupada y desocupada– está compuesta

mayoritariamente por hombres, lo que manifiesta las limitaciones y obstáculos que enfrentan las mujeres para incorporarse a la esfera productiva.

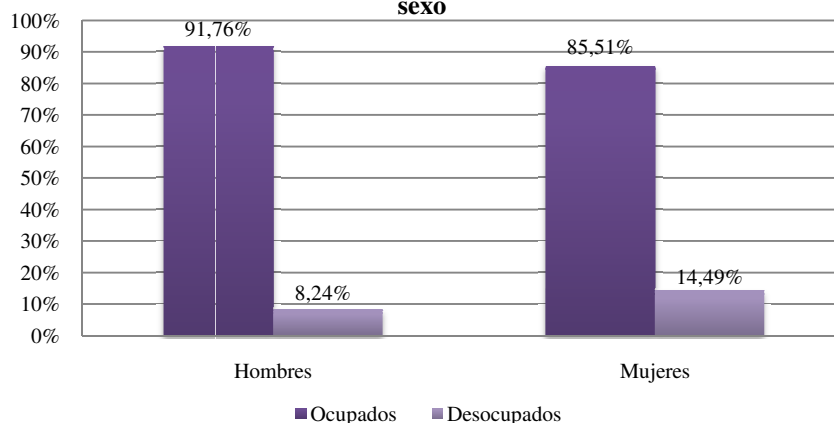
Gráfico 8: Fuerza de trabajo de la población de 18 a 65 años, según sexo



Fuente: Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 (Proyecto Anillo Soc 12).

La distribución según sexo de la fuerza de trabajo ocupada y desocupada ratifica lo antes señalado. La proporción de población desocupada en la fuerza de trabajo femenina es cercana al doble de la proporción en la fuerza de trabajo masculina, lo cual evidencia que la incorporación al trabajo remunerado es más difícil y menos “efectiva” para las mujeres.

Gráfico 9: Fuerza de trabajo ocupada y desocupada, según sexo



Fuente: Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 (Proyecto Anillo Soc 12).

De acuerdo a los datos de la encuesta, las tasas de participación laboral de hombres y mujeres¹⁴ de 18 a 65 años mantienen una importante brecha. Mientras la participación de los hombres es de un 81,58%, la participación de las mujeres es de un 49,50%. Esta tasa de participación laboral es más alta que las registradas hasta el 2006 a partir de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica para la población urbana de 15 y más años, que sitúa la participación laboral de las mujeres en un 45,4%.

Históricamente las mujeres chilenas registran bajos niveles de participación laboral comparados con los de otros países de América Latina y con naciones de ingresos medios-altos, encontrándose muy por debajo de los países de la OCDE (BM, BID y SERNAM, 2007). A pesar de esta situación, la participación laboral de las mujeres en Chile ha aumentado de forma importante y de manera constante durante los últimos 10 años (ver cuadro 5). En suma, la presencia de las mujeres en el trabajo remunerado valorado y visible es muy inferior a la de los hombres, sin embargo, mientras ésta revela una tendencia creciente, la participación de los hombres se muestra constante dentro del rango del 70%.

Cuadro 5: Tasa refinada de participación laboral de la población urbana por sexo (15 y más años)

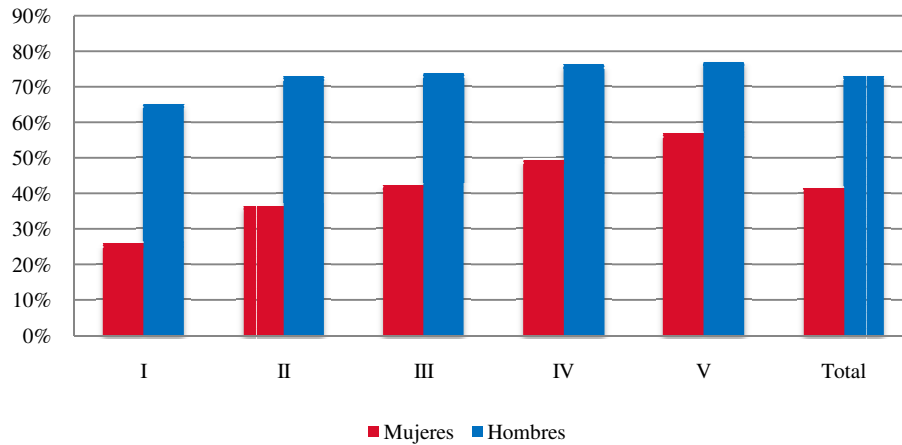
	1987	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006
Hombres	70,1%	72,2%	75,2%	74,7%	74,5%	74,5%	73,2%	73,0%	72,9%
Mujeres	31,6%	35,2%	36,8%	38,1%	39,6%	41,3%	42,3%	44,6%	45,4%

Fuente: CASEN 1987, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2003, 2006 (CEPAL, Estadísticas e indicadores de género).

Al observar las cifras de participación laboral femenina a la luz de los estratos de ingreso familiar, se aprecian claras diferencias entre quintiles (ver gráfico 10). La tasa de participación de las mujeres del quinto quintil (el de mayores ingresos) es más de dos veces mayor a la de las mujeres del primer quintil. En general se observa una relación directa entre los niveles de ingreso (expresados en quintiles) y la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo; a medida que suben los ingresos familiares, las mujeres presentan mayores tasas de participación laboral.

¹⁴ La tasa de participación laboral corresponde al porcentaje de personas que trabaja remuneradamente o busca ocupación, en relación con el total de población en edad de trabajar.

Gráfico 10: Tasa de participación de la fuerza de trabajo, según sexo y quintil de ingreso familiar, CASEN 2003



Fuente: CASEN 2003 (Dirección del trabajo, 2005).

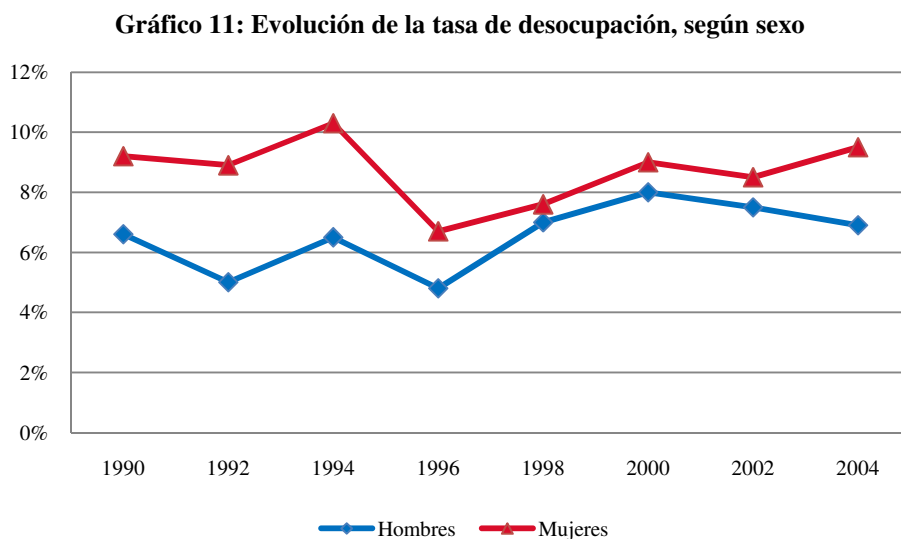
Así como las tasas de participación laboral difieren entre hombres y mujeres, también muestran diferencias según sexo, el tipo de jornada laboral (parcial o a tiempo completo) y sus tasas de desocupación. Si bien hombres y mujeres tienen principalmente jornadas laborales a tiempo completo, las mujeres tienen en mayor proporción jornadas a tiempo parcial que los hombres (ver cuadro 6). Esta situación es atribuida, en general, a la necesidad de muchas mujeres de compatibilizar su desempeño en las esferas doméstica y laboral. La importancia del trabajo a tiempo parcial para las mujeres se ha enfatizado a través de los años, lo que podría manifestar que el aumento en las tasas de participación laboral femenina ha sido en parte resultado de la incorporación de mujeres en trabajos de tiempo parcial (Rau, 2008).

Cuadro 6: Incidencia del Trabajo a Jornada Parcial por sexo

Todos los trabajadores	1990	2000	2006
Total	11,4	13,0	16,0
Hombres	8,5	8,6	10,7
Mujeres	17,6	20,5	24,5
Asalariados	1990	2000	2006
Total	7,0	6,8	9,0
Hombres	5,5	4,6	6,0
Mujeres	11,7	12,1	15,3

Fuente: CASEN 2006 (Rau, 2008).

Las tasas de desocupación de las mujeres chilenas son sostenidamente mayores que las tasas de desocupación de los hombres (ver gráfico 11). Entre los años 1990 y 2004, el desempleo femenino ha permanecido oscilando entre un 8 y un 10%, a excepción de los años 1996 y 1998. La diferencia entre el desempleo de hombres y mujeres fue ostensiblemente mayor en la primera mitad de la década de los noventa, período en que el desempleo femenino fue entre un 39 y un 78% mayor que el masculino. Hacia la segunda mitad de los noventa la brecha tendió a estrecharse, debido fundamentalmente a un importante incremento de la tasa de desocupación masculina, la cual se mantuvo particularmente alta hasta el año 2002. A partir de esa fecha vuelve a ampliarse la brecha entre la desocupación de hombres y mujeres.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo (Dirección del Trabajo, 2005).

IV.2.3 Segregación ocupacional

Si se analiza la posición dentro del mercado del trabajo, es posible encontrar una serie de investigaciones que muestran que las mujeres presentan patrones de ocupación diferentes a los hombres, distribuyéndose segregadamente en la estructura ocupacional. En este sentido, ocupan ciertos sectores o ramas ocupacionales dentro de la economía (segregación

horizontal), y se ubican en posiciones de menor jerarquía dentro de la jerarquía de su lugar de trabajo (segregación vertical).

La segregación horizontal se observa en la diferencial participación laboral femenina en las distintas ramas económicas del país (ver cuadro 7). En efecto, los datos de la Encuesta Nacional de Empleo de 2004 permiten hablar de sectores preferentemente femeninos y preferentemente masculinos. El sector terciario de la economía: Comercio, Servicios Comunales, Sociales y Personales y, en menor medida los Establecimientos Financieros, concentran el 78,8% de las trabajadoras en el trimestre octubre-diciembre del año 2004. Estas ramas también presentan la participación más significativas de las mujeres sobre el total de trabajadores de la rama. Dentro de las ramas mencionadas, “Servicios comunales, sociales y personales” es la única rama donde el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres, configurándose como una rama feminizada.

Cuadro 7: Distribución porcentual de los ocupados por rama de actividad económica y sexo, años 1997 y 2004

Rama de Actividad Económica	1997			2004		
	Hombres	Mujeres	% mujeres sobre el total (2)	Hombres	Mujeres	% mujeres sobre el total (2)
Agricultura	19,2	4,5	10,1	17,6	5,5	14,3
Minería	2,3	0,2	3,2	1,8	0,2	5,2
Industria	17,4	13,1	26,5	15,2	10,9	27,8
Elec., Gas y Agua	0,8	0,2	12,3	0,7	0,3	19,3
Construcción	13,1	0,8	3,0	12,0	0,8	3,6
Comercio	14,4	25,9	46,4	15,6	26,0	47,3
Transporte y Com.	9,7	2,7	11,9	10,3	3,4	15,2
Est. Financieros	6,4	8,2	38,0	7,8	8,5	37,0
Servicios Com., Soc. y Pers.	16,7	44,4	56,1	19,1	44,3	55,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota (1): Cifras correspondientes al trimestre octubre-diciembre de cada año.

Nota (2): Mujeres ocupadas sobre el total de ocupados de la respectiva rama.

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo (Dirección del Trabajo, 2005).

Los Censos de 1992 y 2002 corroboran lo descrito, mostrando el carácter estructural de estas diferencias de género: Enseñanza, servicios sociales y de salud, y servicio doméstico presentan una población ocupada mayoritariamente femenina. En el período intercensal la participación femenina en estos sectores aumenta en un poco más del 1%. Este último antecedente pone de manifiesto que se mantiene y potencia la ocupación de mujeres en

áreas cuyas actividades laborales tienden ser consideradas una extensión del trabajo doméstico, estereotipadamente atribuido a las mujeres, fomentando la división sexual y social del trabajo.

En relación a la participación laboral de los hombres, sectores como el agropecuario, pesca, minería, servicios de suministro, construcción y transporte, registran una mayor concentración de fuerza de trabajo masculina. Un caso particular es el de la industria manufacturera, que si bien es un sector de preferencia masculina, presenta una mayor participación laboral femenina (alrededor de un 24% en 1992 y 2002). El resto de los sectores económicos, todos de tipo servicio, presentan proporciones de ocupación de hombres y mujeres similares a su peso dentro de la fuerza laboral.

Cuadro 8: Participación en la ocupación por rama económica para hombres y mujeres, 1992 y 2002

RAMA	1992			2002		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agropecuario	19%	3%	15%	13%	3%	9%
Pesca	2%	0%	1%	2%	1%	1%
Minería	3%	0%	2%	2%	0%	1%
Industria	19%	14%	17%	14%	8%	12%
Servicios	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Construcción	10%	1%	7%	12%	1%	8%
Comercio	16%	18%	16%	20%	18%	20%
Turismo	2%	4%	2%	2%	4%	3%
Transporte	9%	2%	7%	10%	3%	7%
Finanzas	1%	2%	1%	2%	2%	2%
Inmobiliarias	4%	4%	4%	9%	9%	9%
Adm. Pública	7%	6%	7%	5%	4%	5%
Enseñanza	3%	12%	5%	4%	12%	7%
Serv. sociales	2%	9%	4%	2%	9%	4%
Otros servicios	2%	3%	2%	2%	9%	5%
Hogares	1%	22%	7%	1%	16%	6%
Extraterritorio	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ignorados	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Censos 1992 y 2002 (Ibarra, 2006).

En relación al fenómeno de segregación vertical de las mujeres en el mercado laboral chileno, existen investigaciones que, aunque de manera local y sectorial, entregan luces al respecto.

María Ciudad (2006) analiza la desigualdad de género en cargos de jefatura en tres comunas de la Región del Bío Bío (Concepción, Talcahuano, Hualpén), en empresas o instituciones públicas y privadas. Dentro de los resultados relativos a la distribución jerárquica según sexo, se aprecia que el promedio de mujeres con cargos de jefatura en las empresas en estudio alcanza apenas el 21%, cifra que disminuye drásticamente en los cargos más altos: dentro de la directiva superior (categoría 1) existe un 4,6% de participación femenina, en los ejecutivos superiores (categoría 2) un 13,3%, y en los ejecutivos y mandos medios (categoría 3) un 22,6%. En el sector público la cifra de jefaturas femeninas es mayor, llegando a promedios de 14,3% en la categoría uno, 31,8% en la dos, y 32,4% en la categoría tres.

Producto de medidas antidiscriminatorias dentro del sector público la presencia global femenina es mayor a la masculina, por lo que se concluye que, si bien no existe una discriminación de género para entrar al sector público, existe una estructura ocupacional que tiende a situar a las mujeres generalmente en escalones más bajos. Finalmente, se destacan los resultados obtenidos a partir de una arista más cualitativa de este estudio, relacionados con los problemas de las mujeres para alcanzar cargos superiores. Las principales dificultades señaladas se concentraron en la necesidad de demostrar la capacidad para ocupar el cargo, logrando la confianza y el respeto del personal: *“Tuve que demostrar eficiencia y eficacia. Lo más difícil fue ser escuchada por los pares, y en un comienzo me sentía invisible... ello se fue revirtiendo porque demostré que conocía el tema y que mis propuestas eran atingentes, pero ello implicó un sobre esfuerzo”* (Ciudad, 2006: 176).

En esta misma línea, Amalia Mauro (2004) analiza las características del empleo en el sector financiero, en el que se ha duplicado la participación laboral femenina en los últimos diez años (pasando a constituir un 51,1% de los ocupados en esta rama). En relación a la

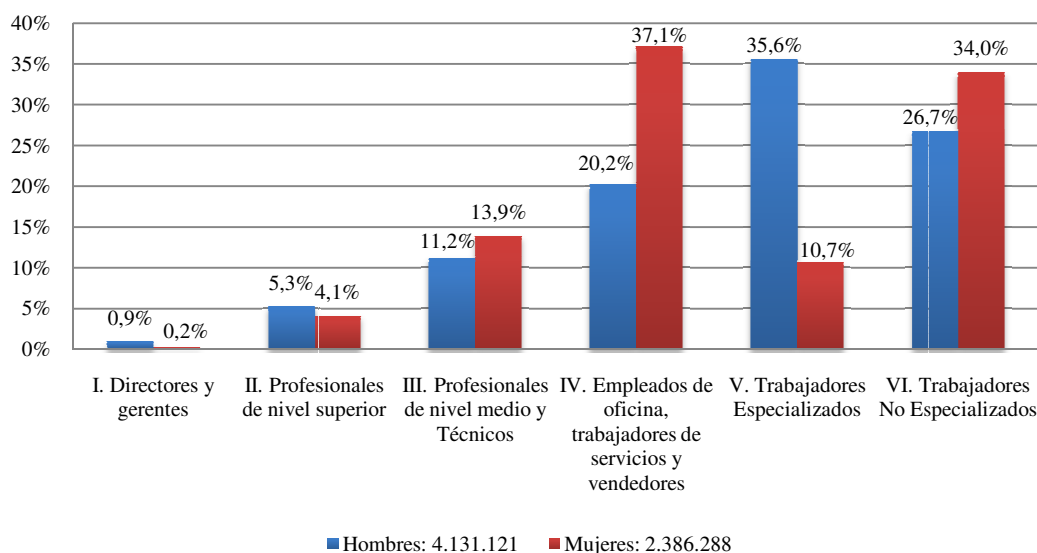
posición dentro de la estructura jerárquica, se muestra que sólo un 1% de las mujeres ocupa cargos gerenciales (en contraste a un 4,5% de los hombres), y que tienden a ocupar cargos calificados de menor importancia y estatus que los desempeñados por los hombres. Esta situación daría cuenta de que, al menos en este rubro, se mantiene la vigencia de estereotipos respecto de la competencia de uno u otro sexo para el desempeño de ciertas ocupaciones.

Los resultados obtenidos a partir de la Encuesta de Estratificación Social 2009 sobre la base del esquema ocupacional elaborado en esta tesis (ver apartado III.4), ratifican el fenómeno de segregación horizontal y vertical del mercado del trabajo, descrito anteriormente en base a la Encuesta Nacional de Empleo y los dos últimos Censos nacionales (ver gráfico 12). Utilizando el esquema ocupacional construido, los datos obtenidos muestran que los hombres tienen una mayor representación en los estratos de “directores y gerentes”, “profesionales de nivel superior” –precisamente los estratos ocupacionales superiores–, y en los “trabajadores especializados”. Por su parte las mujeres muestran una mayor representación en la categoría “profesionales de nivel medio y técnicos”¹⁵ y en los estratos “empleados de oficina, trabajadores de servicios o vendedores” y “trabajadores no especializados”.

Las principales diferencias entre la población ocupada de hombres y mujeres se encuentra en las categorías “empleados de oficina, trabajadores de servicios o vendedores” y “trabajadores especializados”. En este sentido, mientras las mujeres se concentran en el sector de servicios, que representa básicamente al sector no manual no calificado, los hombres se concentran en ocupaciones que conforman la denominada parte “alta” del sector manual.

¹⁵ Los profesores de cualquier tipo (profesores con formación técnica y universitaria, que ejercen en la educación preescolar, primaria o secundaria) fueron incluido dentro de la categoría “Profesionales de nivel medio y técnicos”, lo que podría explicar la mayor proporción de mujeres en este estrato ocupacional.

Gráfico 12: Distribución ocupacional según Sexo



Fuente: Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 (Proyecto Anillo Soc 12).

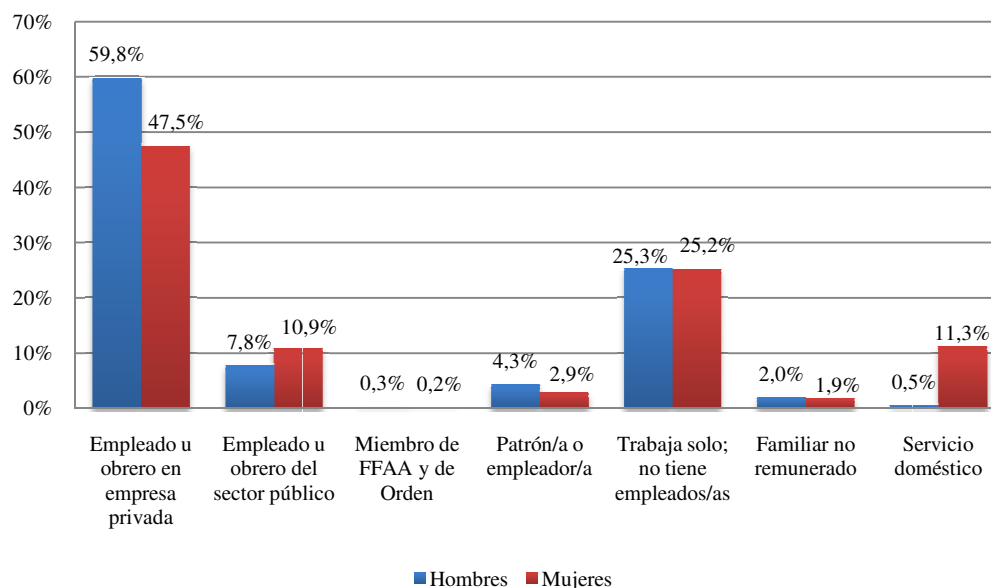
Respecto a la situación en el empleo –indicador que distingue a grandes rasgos entre empleados¹⁶, independientes, empleadores, y familiares no remunerados–, se observa que la gran mayoría de la población ocupada lo hace bajo la condición de empleado/a (69.2%), sea en empresas privadas (55.4%), en el sector público (9.0%), como miembros de las FFAA y de orden (0.3%), o en el servicio doméstico (4.5%). Quienes trabajan de forma independiente y no tienen empleados/as ocupan un segundo lugar (25.2%), seguidos de los patrones/as o empleadores/as (3.8%), y finalmente, de los trabajadores familiares no remunerados (1.9%).

Muchos más interesantes son las diferencias de género que se observan (ver gráfico 13). Mientras los hombres trabajan en mayor proporción que las mujeres como empleados u obreros en empresas privadas, las mujeres trabajan en mayor proporción como empleadas u obreras en el sector público. Entre los patrones y empleadores, la proporción de mujeres es algo más de la mitad que la de hombres, en tanto el servicio doméstico ocupa

¹⁶ Si bien la pregunta distingue a empleados del sector público, privado, a miembros de las fuerzas armadas y de orden, y a servicio doméstico, es posible considerar a todas estas categorías como personas asalariadas y que por lo tanto se desempeñan como empleados.

predominantemente a las mujeres. En el resto de las categorías hombres y mujeres presentan una similar distribución, con diferencias menores a 1%.

Gráfico 13: Situación en el empleo según Sexo



Fuente: Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 (Proyecto Anillo Soc 12).

IV.2.4 La brecha de ingresos entre hombres y mujeres: Evidencia de discriminación salarial

La posibilidad de un continuo crecimiento de la participación laboral femenina se ve frenada por la persistencia de la discriminación hacia mujer en el mercado laboral. Una de sus expresiones más nombradas es la discriminación que existe en torno a las remuneraciones.

Numerosas investigaciones dan cuenta de la existencia de una discriminación salarial por el género de la persona (Fuentes, Palma y Montero, 2005). Se ha observado que un hombre con características similares en términos educacionales a las de una mujer, percibirá un mayor salario que ésta, obteniendo así un premio salarial por el mero hecho de ser hombre.

El Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (2005) plantea que la desigualdad en el ingreso laboral de hombres y mujeres es una realidad que se arrastra durante toda la década del 90 y que continúa presente en el año 2000. Al analizar la evolución de la proporción relativa del ingreso promedio mensual de las mujeres respecto a los hombres (ver cuadro 9), se observa que las mujeres ganan apenas entre un 60 y 70 por ciento de los ingresos obtenidos por sus pares hombres. Esta situación se muestra estable en el período analizado, sin que se manifieste una tendencia a la igualación de los ingresos recibidos por hombres y mujeres.

Cuadro 9: Proporción relativa del ingreso promedio mensual de la ocupación principal de las mujeres respecto de los hombres, Encuesta CASEN 1990 a 2003

	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003
% del ingreso de los hombres	64,5	66,6	71,1	69,8	70,1	64,3	67,4

Fuente: CASEN 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2003 (Dirección del Trabajo, 2005).

Montenegro (2001), analizando la CASEN de los años 1990, 1992, 1994 y 1996, encuentra una sistemática diferencia en los retornos a la educación y a la experiencia laboral potencial por género. Destaca dentro de sus resultados el que el diferencial salarial no explicado es mayor en los cuartiles superiores de la distribución, lo que sugiere una mayor discriminación en contra de la mujer a medida que éstas tienen más años de escolaridad y de experiencia laboral.

Efectivamente, si se observa la relación de salarios entre hombres y mujeres según los años de estudios aprobados, se aprecia que las mujeres con más de 13 años de estudio obtienen una menor proporción de ingresos respecto de los hombres, que las mujeres con 0 a 5 años de estudios. A pesar de que esta situación es persistente y se acentúa entre 1990 y 2006, en total, las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres se reducen paulatinamente.

Cuadro 10: Relación de salarios urbanos entre los sexos, según años de estudio aprobados

Años	0 a 5 años	6 a 9 años	10 a 12 años	13 y más años	Total
1990	59,9	68,9	72,2	57,4	70,1
1992	69,9	71,5	76,3	57,3	72,8
1994	77,3	70,4	75,0	60,9	74,6
1996	76,9	76,1	76,4	60,5	74,4
1998	81,0	75,2	77,4	62,9	77,2
2000	89,6	79,3	76,4	65,6	76,7
2003	86,6	78,7	80,1	69,0	81,7
2006	80,4	79,6	78,2	73,0	83,0

Fuente: CASEN 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2003, 2006 (CEPAL, Estadísticas e indicadores de género).

Los antecedentes hasta aquí descritos y analizados, proporcionan una imagen de algunas características del contexto en el que se perfilan los patrones de movilidad intergeneracional que serán analizados en los capítulos siguientes.

CAPITULO V: ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD ABSOLUTA

Este capítulo presenta el análisis de los procesos de movilidad ocupacional absoluta de hombres y mujeres ocupados de 18 años y más, considerando como posición de origen tanto la ocupación del padre como de la madre. El análisis compara la estructura ocupacional de padres e hijos, permitiendo evaluar la movilidad que es producto del cambio intergeneracional o de diferencias en el peso de los estratos ocupacionales.

V.1 Movilidad Intergeneracional Absoluta Padre–Hijo

Como primer paso del análisis serán evaluados los procesos de movilidad de hombres respecto a sus padres. A través de esta entrada evaluamos el régimen de movilidad de la sociedad chilena, a partir de los resultados que serían obtenidos bajo un enfoque convencional.

La tasa de inmovilidad corresponde a la población que “mantiene” en su posición ocupacional actual, una posición similar a la de su origen social. Al comparar la distribución ocupacional de hijos y padres, se observa una tasa de inmovilidad del 38.70%. En un sentido complementario, la tasa bruta de movilidad ocupacional expresa a la proporción de la población ocupada que cambia de posición ocupacional respecto a la posición de alguno de los padres. En este caso el porcentaje de movilidad total o bruta es del 61.30%. Estos resultados muestran a una sociedad móvil pero en la cual la herencia de la posición ocupacional es un fenómeno de peso.

La movilidad total puede descomponerse, en un sentido jerárquico, en movilidad ascendente y descendente. La movilidad ascendente corresponde a quienes no mantuvieron su origen y se desplazaron hacia posiciones ocupacionales superiores a éste; y está conformada por el total de casos fuera de la diagonal de la tabla de movilidad, que se encuentran en la zona inferior izquierda. Viceversa, la movilidad descendente representa a la población que se desplazó hacia una posición ocupacional inferior a la de su posición de

origen; y corresponde a los casos fuera de la diagonal principal, que se ubican en la zona superior derecha. El 61.30% de movilidad total está compuesto por un 42.90% de hombres que mejoran su posición ocupacional respecto a la posición de su padre y de un 18.40% de hombres que se ubican en una posición ocupacional inferior a la de éste. En suma, la principal tendencia ocupacional de los hombres respecto a sus padres es el cambio de posición ocupacional, el cual en su mayoría representa a hombres que acceden a ocupaciones de “mayor nivel”.

En otro sentido, la movilidad total puede ser descompuesta en movilidad estructural o absoluta y movilidad relativa, definiciones que fueron expuestas en el apartado II.2.2. El porcentaje de movilidad causada por el cambio entre la distribución ocupacional de origen y destino, es decir, debido exclusivamente al cambio en el tamaño relativo de las categorías ocupacionales en el tiempo, es del 17.09%. Este valor se calcula a partir del índice de disimilitud¹⁷ y representa a la movilidad inducida por cambio en la estructura ocupacional. Queda pendiente evaluar cuanto de la movilidad total corresponde a una efectiva expansión de oportunidades (movilidad relativa).

Cuadro 11: Tasas de Movilidad Padre-Hijo

Tipo de Movilidad	Tasa (respecto del total)
1. Inmovilidad	38.70%
2. Movilidad total	61.30%
3. Movilidad ascendente	42.90%
4. Movilidad descendente	18.40%
5. Movilidad absoluta	17.09%

Para indagar en las tendencias que componen la movilidad absoluta, son analizados los porcentajes “outflow” e “inflow” que, como se señaló anteriormente, permiten evaluar la distribución de origen y de destino de cada categoría ocupacional. La medición de la movilidad estructural a través del análisis de los porcentajes “outflow” e “inflow”, no controla el tamaño de las categorías. De este modo, aquellas categorías –en este caso

¹⁷ “El índice de disimilitud expresa la proporción mínima de individuos móviles y es igual a la mitad de la suma de las diferencias absolutas entre las distribuciones de origen (padres) y de destino (entrevistados)” (Wormald y Torche, 2004: 41)

grupos ocupacionales— que tengan un mayor peso en la población, tenderán a tener porcentajes más elevados en las distribuciones de origen y destino ocupacional.

Los porcentajes outflow permiten analizar la herencia de la posición ocupacional. Los resultados de hijos y padres (ver cuadro 12) muestran que en tres de las seis categorías, los hombres tienden a mantenerse en la posición ocupacional de sus padres, lo que les define como categorías ocupacionales de “alta herencia”. En efecto, el 57% de los hijos de padres “profesionales de alto nivel” mantienen la misma ocupación que sus padres. Esta cifra es particularmente alta considerando que este estrato sólo creció de un 4.7% a un 5.5% de una generación a otra, lo que indica que la herencia de esta alta posición ocupacional no se sustenta en su expansión. Le siguen como categorías ocupacionales de alta herencia los “trabajadores especializados” (44.2%) y los “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores” (34.6%). La alta herencia de estas dos categorías debe ser interpretada diferencialmente al considerar el cambio de su distribución entre padres e hijos. Así, mientras el peso del estrato “trabajadores especializados” se mantuvo básicamente constante intergeneracionalmente, la categoría de “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores” creció de 10.0% a 21.1% —demandando individuos que se desempeñen en ella—; esta situación hace que la alta herencia del primer estrato sea algo más consistente que la del segundo.

Dentro de los estratos con menor herencia, es particularmente interesante el caso de la categoría “directores y gerentes”. Se observa una muy baja retención de esta categoría ocupacional, sólo un 0.4% de los hijos de padre en esta posición logran mantenerse en ella. Esto significa que prácticamente el 99% de quienes tienen su origen en este estrato ocupacional experimentan movilidad descendente, siendo sus principales destinos las categorías “trabajadores especializados” (39.8%) y “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores” (20,4%). En la categoría “profesionales de nivel medio y técnicos”, se observa una moderada herencia ocupacional que alcanza el 25.4% y que es superada por la proporción de hijos que experimenta movilidad descendente —de corta y mediana distancia— hacia las categorías “trabajadores especializado” (27.0%) y “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores” (23.8%). Por último, el principal

destino ocupacional de quienes tienen como origen la categoría “trabajadores no especializados” es el trabajo especializado (40.4%), lo que se puede interpretar como movilidad ascendente de corta distancia. Sin embargo, el 37.0% de quienes tienen su origen en esta categoría se mantienen en ella, lo que da cuenta de una importante herencia en el estrato inferior de la escala ocupacional.

Cuadro 12: Porcentajes Outflow Ocupación Actual Hombres y Ocupación Padre

Ocupación Padre	Ocupación Actual Hombres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I. Directores y gerentes	,4%	13,4%	9,3%	20,4%	39,8%	16,8%	100,0%
II. Profesionales de alto nivel	7,2%	57,0%	5,1%	25,7%	3,0%	2,0%	100,0%
III. Profesionales de nivel medio y técnicos	4,6%	4,8%	25,4%	23,8%	27,0%	14,4%	100,0%
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores	,4%	8,0%	15,5%	34,6%	19,5%	21,9%	100,0%
V. Trabajadores especializados	,2%	2,4%	12,2%	25,4%	44,2%	15,6%	100,0%
VI. Trabajadores no especializados	,4%	1,1%	8,7%	12,5%	40,4%	37,0%	100,0%
Total	,9%	5,5%	11,6%	21,1%	37,1%	23,8%	100,0% 3.235.810

Los porcentajes inflow indican el origen de los miembros de cada categoría ocupacional, proveyendo información relativa a la homogeneidad en la composición de cada estrato. Los resultados de la distribución inflow (ver cuadro 13) muestran que el autoreclutamiento es significativo en tres de las categorías del esquema ocupacional. Así, los estratos “profesionales de alto nivel”, “trabajadores especializados” se ratifican como estratos de alta herencia y de un alto auto-reclutamiento.

La tercera categoría que emerge como fuente de inmovilidad es el estrato de “trabajadores no especializados”. Los porcentajes outflow de este estrato mostraban una importante tasa de movilidad, la que pudo estar influenciada por su significativa reducción de un 38.9% a un 23.8%¹⁸. Por ello, al analizar la composición de esta reducida categoría, se observa una alta homogeneidad. Efectivamente, el 60.4% de los hombres que tienen esta posición ocupacional, tienen padres que se desempeñaban en ella.

¹⁸ Esta reducción pone un forzado límite a la proporción del estrato de origen que puede continuar en el mismo estrato ocupacional.

Las categorías más heterogéneas respecto a su constitución son “directores y gerentes”, “profesionales de nivel medio y técnicos” y “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y ventas”. Todas estas categorías son más heterogéneas en su composición y representan a hombres que han experimentado fundamentalmente procesos de movilidad ascendente. A modo general, los hombres que se desempeñan como “directores y gerentes” provienen principalmente de padres que se desempeñaban como profesionales de alto nivel (37.1%) o como profesionales de nivel medio y técnicos (31.6%)¹⁹. Por su parte quienes componen la categoría “profesionales de nivel medio y técnicos”, tienen como origen principal padres que se desempeñaban como trabajadores especializados (39.3%) y no especializados (29.2%). Por último, la distribución de origen de los “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores” se concentra en las categoría “trabajadores especializados” (45.1%).

Cuadro 13: Porcentajes Inflow Ocupación Actual Hombres y Ocupación Padre

Ocupación Padre	Ocupación Actual Hombres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I. Directores y gerentes	1,0%	6,4%	2,1%	2,5%	2,8%	1,9%	2,6%
II. Profesionales de alto nivel	37,1%	49,1%	2,1%	5,8%	,4%	,4%	4,7%
III. Profesionales de nivel medio y técnicos	31,6%	5,5%	13,9%	7,2%	4,6%	3,8%	6,3%
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores	4,5%	14,6%	13,4%	16,4%	5,3%	9,2%	10,0%
V. Trabajadores especializados	9,1%	16,4%	39,3%	45,1%	44,6%	24,4%	37,4%
VI. Trabajadores no especializados	16,6%	8,0%	29,2%	23,0%	42,4%	60,4%	38,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%

¹⁹ Cabe destacar que los principales orígenes de quienes componen esta categoría ocupacional se mantienen dentro del límite “no manual calificado”.

V.2 Movilidad Intergeneracional Absoluta Padre–Hija

En esta sección se analizan los procesos de movilidad ocupacional intergeneracional de las mujeres considerando como posición de origen la ocupación de sus padres. Este es un primer paso en el análisis de los procesos de movilidad de las mujeres, que permitirá evaluar semejanzas y diferencias respecto a los procesos de movilidad masculinos.

La tasa de movilidad total de las mujeres es del 70.10%, lo que implica que sólo el 29.90% de las mujeres mantienen mediante su ocupación actual, una posición similar a la de sus padres. Esta elevada movilidad bruta se descompone en un 45.38% de movilidad ascendente y de un 24.72% de movilidad descendente. Estos datos dan cuenta de mujeres altamente móviles respecto a sus padres y que en su mayoría logran alcanzar posiciones del mismo nivel o superiores a las de éstos. Puede concluirse a partir de estas cifras, que las mujeres son más móviles respecto a sus padres que los hombres, lo que resulta congruente con los resultados de las investigaciones referenciadas dentro de este campo de estudios (ver apartado II.3).

Los datos previamente descritos respecto a la distribución ocupacional de hombres y mujeres daban cuenta de importantes diferencias: las mujeres se concentran en el sector de servicios, mientras los hombres lo hacen en ocupaciones especializadas principalmente de carácter manual. Estas diferencias deben ser tomadas en cuenta a la hora de comparar las posiciones ocupacionales de padres e hijas, ya que éstas serán fuentes de movilidad estructural (movilidad que es efecto de diferencias en la distribución ocupacional de origen y destino). Efectivamente el índice de disimilitud, que indica el porcentaje de individuos que debieran cambiar de ocupación si las dos distribuciones tuvieran que igualares, es de 33.48%. Esta tasa de movilidad estructural es prácticamente dos veces la detectada entre padres e hijos, lo que significa que la movilidad absoluta es un componente más importante en la movilidad ocupacional entre padres e hijas que aquella registrada entre padres e hijos.

Cuadro 14: Tasas de Movilidad Padre-Hija

Tipo de Movilidad	Tasa (respecto del total)
1. Inmovilidad	29.90%
2. Movilidad total	70.10%
3. Movilidad ascendente	45.38%
4. Movilidad descendente	24.72%
5. Movilidad absoluta	33.48%

Respecto a la movilidad absoluta, los porcentajes outflow (ver cuadro 15) muestran como principal destino ocupacional de las mujeres de prácticamente todos los estratos de origen, la categoría ocupacional “empleadas de oficina, trabajadoras de los servicios y vendedoras”. El relativamente bajo nivel de inmovilidad ocupacional, se manifiesta en la existencia de solo dos categorías en las que el principal destino ocupacional de las mujeres es el que desempeñaban sus padres. Las categorías con alta herencia corresponden a “empleados/as de oficina, trabajadores/as de los servicios y vendedores/as” y “trabajadores/as no especializados/as”, justamente las categorías de mayor peso en la distribución ocupacional de las mujeres (ver gráfico 12).

En los estratos en que la herencia de la posición ocupacional es menor a la movilidad hacia otra categoría, el destino por excelencia es el estrato de “empleadas de oficina, trabajadoras de los servicios y vendedoras”. En algunos casos ello representa procesos de movilidad ascendente y en otros de movilidad descendente. Las mujeres que tienen su origen en el estrato profesional de alto nivel, son las únicas que sin manifestar alta herencia ocupacional escapan a esta tendencia, dado que tienen como principal destino la categoría ocupacional “profesionales de nivel medio y técnicos” (movilidad descendente de corta distancia).

En comparación con la distribución de destino ocupacional de los hombres, la distribución de destino ocupacional de las mujeres muestra menos categorías con elevada herencia de la posición ocupacional del padre, y ratifica a los estratos “empleados/as de oficina, trabajadores/as de los servicios o vendedores/as” y “trabajadores no especializados” como grupos ocupacionales de alta herencia en hombres como en mujeres.

Cuadro 15: Porcentajes Outflow Ocupación Actual Mujeres y Ocupación Padre

Ocupación Padre	Ocupación Actual Mujeres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I. Directores y gerentes	5,6%	8,9%	10,2%	36,3%	10,1%	29,0%	100,0%
II. Profesionales de alto nivel		24,0%	47,1%	28,1%	,2%	,7%	100,0%
III. Profesionales de nivel medio y técnicos		16,0%	22,5%	43,5%	8,3%	9,7%	100,0%
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores	,1%	7,0%	11,6%	58,8%	3,8%	18,7%	100,0%
V. Trabajadores especializados		3,1%	12,8%	40,3%	11,3%	32,5%	100,0%
VI. Trabajadores no especializados	,1%	1,7%	11,9%	29,3%	15,2%	41,7%	100,0%
Total	,2%	4,9%	14,0%	38,3%	11,2%	31,4%	100,0% 1.865.512

La composición actual de los grupos ocupacionales de las mujeres ocupadas, muestra una baja tendencia al auto-reclutamiento (ver cuadro 16). Situación que se rompe solo en el caso de las “directoras y gerentes” (81.8%) y de las “trabajadoras no especializadas” (50.2%), los grupos más homogéneos respecto de su origen.

El estrato de “directoras y gerentes” emerge como un grupo de baja herencia y al mismo tiempo, de altísima homogeneidad. Esta aparente contradicción es resultado del peso diferencial de esta categoría en la distribución ocupacional de padres (3.4%) e hijas (0.2%). Si bien no todas las hijas de “directores y gerentes” se desempeñan en esta categoría ocupacional –experimentando procesos de movilidad descendente–, las mujeres que en la actualidad forman parte de este estrato en su amplia mayoría tienen su “origen” en él. El grupo de “trabajadoras no especializadas” junto con ser un grupo de alta herencia, es altamente homogéneo respecto a su composición de origen. De esta manera, se consolida como un estrato de alta inmovilidad, lo que en este caso representa un freno a la movilidad ascendente: las mujeres cuyos padres tienen la más baja posición en el esquema ocupacional enfrentan limitaciones para acceder a ocupaciones de un nivel más alto.

El resto de los grupos ocupacionales, con cierta excepción de las “trabajadoras especializadas” (35.4%), muestran una amplia variedad de orígenes. En este caso, los grupos ocupacionales de origen heterogéneo dan cuenta de mujeres que han experimentado procesos de movilidad ascendente, desempeñándose en la actualidad en ocupaciones de mayor nivel que la de sus padres. Ahora bien, junto con la consideración de la diferencial

distribución ocupacional de hombres y mujeres que, como se planteó, podría generar una suerte de “aparente” movilidad ascendente femenina. Es importante tener en cuenta que la discriminación salarial experimentada por las mujeres puede llevar a que mujeres que parecen ascender socialmente, se encuentren en términos de ingresos en posiciones similares o incluso inferiores a las de sus padres. Todos estos elementos hacen pensar que el similar porcentaje de movilidad ascendente entre hombre y mujeres (considerando como posición del origen la ocupación paterna), debe ser interpretado con precaución. En tanto los procesos de movilidad ocupacional ascendente podrían ser más consistentemente considerados procesos de “ascenso ocupacional y social” en el caso de los hombre que en el caso de las mujeres.

Cuadro 16: Porcentajes Inflow Ocupación Actual Mujeres y Ocupación Padre

Ocupación Padre	Ocupación Actual Mujeres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I. Directores y gerentes	81,2%	6,2%	2,5%	3,2%	3,1%	3,1%	3,4%
II. Profesionales de alto nivel		14,4%	9,9%	2,2%	,1%	,1%	2,9%
III. Profesionales de nivel medio y técnico		26,3%	12,9%	9,2%	6,0%	2,5%	8,1%
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores	3,5%	18,1%	10,5%	19,5%	4,3%	7,6%	12,7%
V. Trabajadores especializados		22,0%	32,1%	37,0%	35,4%	36,5%	35,1%
VI. Trabajadores no especializados	15,3%	13,0%	32,1%	28,9%	51,2%	50,2%	37,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% 1.865.512

En comparación con la distribución de origen ocupacional de los hombres, las mujeres muestran una mayor heterogeneidad en la composición de los grupos ocupacionales; corroborando que el estrato “trabajadores/as no especializados” presenta un elevado nivel de autoreclutamiento (tanto en hombres como en mujeres).

V.3 Movilidad Intergeneracional Absoluta Madre–Hijo

A partir de esta sección serán analizados los procesos de movilidad de hombres y mujeres pero considerando como posición de origen la posición ocupacional de sus madres. Uno de los problemas de considerar la categoría ocupacional materna como posición de origen, es

la importante reducción de los casos posibles de analizar. En efecto, sólo el 29.3% de los encuestados señala que su madre se encontraba trabajando remuneradamente cuando estos tenían 14 años. Esta situación reduce el tamaño de la muestra considerablemente²⁰ y lleva a considerar los análisis de movilidad considerando como posición de origen a la madre, solo ejercicios analíticos cuyos resultados deben ser tomados con precaución.

Junto con este problema estadístico, debe tenerse presente que estamos analizando una población con características específicas, ya que a) viven o vivieron en un hogar con jefatura femenina, ó bien b) viven o vivieron en un hogar en el que ambos padres trabajaban remuneradamente, situaciones ambas minoritarias en el país.

Más allá de estas claras limitaciones, este ejercicio permite indagar en la influencia de la ocupación materna sobre el destino laboral de sus hijos e hijas. Para comenzar este análisis, se describen los procesos de movilidad de hombres respecto a sus madres.

La tasa bruta de inmovilidad de los hombres respecto a sus madres es del 32.12%. Esta cifra es menor a la constatada al considerar la ocupación del padre como posición de origen (38.70%), es decir, los hombres son más móviles respecto a sus madres que respecto de sus padres²¹. Esta situación es también atribuible –al igual que en el caso de las mujeres respecto a sus padres– a la diferencial distribución ocupacional de hombres y mujeres.

²⁰ En el análisis de los hombres el tamaño de la muestra se reduce de 1.379 casos al considerar como posición de origen la ocupación del padre, a 450 casos al considerar como posición de origen la ocupación de la madre. En el análisis de las mujeres el tamaño de la muestra se reduce de 1.043 casos al considerar como posición de origen la ocupación del padre, a 443 casos al considerar como posición de origen la ocupación de la madre.

²¹ En cuanto a esta afirmación, debe tenerse en cuenta que la información relativa a la movilidad respecto a los padres no es totalmente comparable a la de movilidad respecto a las madres. Y ello porque mientras el 78.7% de los encuestados entregó información sobre la ocupación de sus padres, solo el 29.3% entregó información sobre la ocupación de sus madres. Ambas poblaciones pueden tener características que las hagan diferentes, lo que puede introducir un sesgo en la comparación. Además, debe recordarse la diferencia en el modo de preguntar sobre la ocupación del padre y la madre (ver capítulo “Estrategia metodológica”), la cual se traduciría en cierto subregistro de la ocupación de la madre.

El 67.88% de movilidad total está compuesto por un 41.89% de movilidad ascendente y un 25.99% de movilidad descendente. Al comparar esta cifra con los datos de movilidad de hombres respecto a sus padres, se observa una tasa similar de movilidad ascendente y una mayor tasa de movilidad descendente. En suma, la mayor movilidad de los hombres respecto a sus madres es principalmente resultado de procesos de movilidad descendente. Sin embargo, esta movilidad descendente podría ser resultado del mayor peso de las mujeres en el sector no manual no calificado. En efecto, el hecho de que las mujeres se concentren en el sector no manual calificado y los hombres lo hagan en el sector “alto” del trabajo manual, es interpretado en términos de movilidad como un proceso de movilidad descendente.

El índice de disimilitud en este caso es del 26.59%, prácticamente 10 puntos porcentuales más que al considerar la ocupación del padre como posición de origen. Estos resultados dan cuenta de una mayor importancia de la movilidad estructural en la composición de los procesos de movilidad de hombres respecto a sus madres, movilidad que es producto del cambio o de diferencias en el peso de los estratos ocupacionales en padres/madres e hijos.

Cuadro 17: Tasas de Movilidad Madre-Hijo

Tipo de Movilidad	Tasa (respecto del total)
1. Inmovilidad	32.12%
2. Movilidad total	67.88%
3. Movilidad ascendente	41.89%
4. Movilidad descendente	25.99%
5. Movilidad absoluta	26.59%

La herencia de la posición ocupacional materna es superior a la movilidad hacia otra categoría sólo en dos grupos ocupacionales (ver cuadro 18). Los hijos de “profesionales de alto nivel” (41.4%) y de “trabajadoras no especializadas” (42.6%) se desempeñan en ocupaciones de similar posición a la de sus madres. Los bajos porcentajes en la diagonal del resto de las categorías –con la excepción de trabajadores/as especializados/as–, revelan que muchos trabajadores que tiene su origen en esos grupos ocupacionales se encuentran en posiciones diferentes a las de sus madres.

Respecto a los resultados obtenidos al considerar al padre como posición de origen, con estos datos: a) se consolida la alta herencia de los hijos de “profesionales de alto nivel”; b) se acentúa la herencia de los hijos de “trabajadoras no especializadas”, algo más baja y secundaria en la herencia de la posición paterna; y c) disminuye la herencia de la categoría “trabajadores especializados” y, especialmente, de los “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores”.

Cuadro 18: Porcentajes Outflow Ocupación Actual Hombres y Ocupación Madre

Ocupación Madre	Ocupación Actual Hombres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I. Directoras y gerentes		41,5%	42,9%	1,8%	11,3%	2,5%	100,0%
II. Profesionales de alto nivel	4,9%	41,4%	23,4%	23,0%	4,1%	3,2%	100,0%
III. Profesionales de nivel medio y técnico	7,5%	19,5%	15,3%	37,1%	20,7%		100,0%
IV. Oficinistas, trabajadoras de los servicios y vendedoras		7,6%	29,3%	21,8%	28,9%	12,4%	100,0%
V. Trabajadoras especializadas		7,1%	4,1%	22,7%	32,7%	33,3%	100,0%
VI. Trabajadoras no especializadas		,1%	8,5%	13,5%	35,3%	42,6%	100,0%
Total	1,1%	8,2%	16,1%	19,7%	29,3%	25,5%	100,0%

La composición actual de cada categoría ocupacional según el origen de los trabajadores, sigue un patrón similar al que se aprecia en el análisis de herencia ocupacional (ver cuadro 19). Los estratos “profesionales de alto nivel” y “trabajadores no especializados” junto con demostrar una alta herencia, tienen un importante nivel de autorreclutamiento. A estas categorías se suma como altamente homogéneo en términos de origen, el estrato “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores”.

Los grupos ocupacionales que presentan mayor heterogeneidad respecto a sus orígenes están constituidos por hombres que han experimentado principalmente procesos de movilidad ascendente.

En comparación con los resultados obtenidos al considerar la ocupación paterna como posición de origen, la distribución inflow de hombres respecto a sus madres vuelve a consolidar al estrato “profesionales de alto nivel” y “trabajadores no especializados” como estratos con un alta proporción de auto-reclutamiento ocupacional, acentuando la

homogeneidad del estrato de “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores”.

Cuadro 19: Porcentajes Inflow Ocupación Actual Hombres y Ocupación Madre

Ocupación Madre	Ocupación Actual Hombres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I. Directoras y gerentes		7,4%	3,9%	,1%	,6%	,1%	1,5%
II. Profesionales de alto nivel	27,4%	31,6%	9,1%	7,3%	,9%	,8%	6,3%
III. Profesionales de nivel medio y técnicos	72,6%	26,0%	10,5%	20,6%	7,7%		11,0%
IV. Oficinistas, trabajadoras de los servicios y vendedoras		26,0%	51,0%	31,0%	27,6%	13,6%	28,0%
V. Trabajadoras especializadas		8,5%	2,5%	11,3%	10,9%	12,8%	9,8%
VI. Trabajadoras no especializadas		,5%	23,0%	29,7%	52,3%	72,7%	43,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% 1.191.096

Tal como se señaló respecto al análisis de movilidad de mujeres respecto a sus padres, es necesario tener claro que los resultados obtenidos a partir de las distribuciones de destino y origen ocupacional, podrían estar mediados por las diferencias en el peso de cada categoría en la distribución ocupacional de madres e hijos²². En efecto, existen importantes diferencias en el tamaño de las categorías “empleados/as de oficina, trabajadores/as de los servicios y vendedores/as”, “trabajadores/as especializados/as” y “trabajadores/as no especializados/as”, las cuales podrían impactar: a) poniendo un límite forzado a la proporción del estrato de origen que puede mantenerse en ella; o bien b) aumentando la demanda de personas que se desempeñen en esa ocupación (dentro de los cuales aquellos individuos con origen en ese estrato podrían tener mayores opciones). Sin embargo, debido a que uno de los rasgos estructurantes del mercado laboral es la segregación sexual de las ocupaciones, es posible que estas diferencias o cambios en la estructura ocupacional impacten de un modo diferente al señalado, afectando las opciones y preferencias de hombres y mujeres.

²² Estas “diferencias” al comparar la posición ocupacional de padres e hijos son interpretadas como cambios intergeneracionales, es decir, como cambios en la estructura ocupacional del país. Sin embargo, al estar internacionalmente comprobada la diferencial distribución ocupacional de hombre y mujeres, las diferencias en la estructura ocupacional de madres e hijos no pueden ser directamente interpretadas como cambios generacionales en el peso de las categorías ocupacionales.

V.4 Movilidad Intergeneracional Absoluta Madre-Hija

A continuación se analizan los procesos de movilidad de las mujeres, esta vez considerando como posición de origen la posición ocupacional de sus madres. Con este análisis hacemos un paralelo al análisis de movilidad de los hombres considerando la ocupación del padre como posición de origen. Esto es necesario si se toma en cuenta las tesis que dan mayor importancia a la influencia del padre del mismo sexo sobre el logro ocupacional y educacional de los hijos.

Las mujeres que mantienen la misma posición ocupacional que sus madres corresponden al 38.01%, proporción similar al de los hombres respecto a sus padres y más alta que la tasa de reproducción de la posición social de hombres respecto a sus madres y de mujeres respecto a sus padres. De este modo, la tasa bruta de movilidad daría cuenta de una relativa mayor herencia de la posición ocupacional del padre del mismo sexo.

El porcentaje de movilidad de las mujeres respecto a sus madres (61.99%) está compuesto por un 40.0% de movilidad ascendente y un 21.99% de movilidad descendente. En este caso el índice de disimilitud es de 11.85%, el porcentaje más bajo de movilidad estructural hasta ahora registrado, siendo más cercano al valor obtenido en el análisis de la movilidad de hombres respecto a sus padres. Ello daría cuenta que la estructura ocupacional de las mujeres ha variado menos intergeneracionalmente que la estructura ocupacional de los hombres.

Cuadro 20: Tasas de Movilidad Madre-Hija

Tipo de Movilidad	Tasa (respecto del total)
1. Inmovilidad	38.01%
2. Movilidad total	61.99%
3. Movilidad ascendente	40.0%
4. Movilidad descendente	21.99%
5. Movilidad absoluta	11.85%

La herencia de la posición ocupacional es significativa en tres de las categorías del esquema ocupacional (ver cuadro 21). Así, las mujeres que tienen su origen en los estratos

“Profesionales de nivel medio y técnicos”, “empleadas de oficina, trabajadoras de los servicios y vendedores” y “trabajadoras no calificadas” reproducen intergeneracionalmente la posición ocupacional de sus madres.

Las tres categorías restantes tienen un bajo peso en la diagonal, de particular interés es el caso de las categorías “directoras y gerentes” y “profesionales de alto nivel”. Las mujeres con madres en las posiciones más altas de nuestra escala ocupacional, no logran mantenerse en estas privilegiadas posiciones, experimentando procesos de movilidad descendente. No obstante, en la mayoría de los casos esta movilidad descendente no traspasa la barrera entre el trabajo no manual/manual, lo cual también fue detectado en el análisis de los procesos de movilidad de hombres respecto a sus padres.

En el caso de los hombres, se observó una alta herencia de la posición “profesional de alto nivel” ya sea considerando como posición de origen la ocupación del padre o la madre. Por el contrario, las mujeres con padres y madres en esta posición ocupacional experimentan procesos de movilidad descendente, lo que daría cuenta que la hipótesis del “cercamiento de la cumbre” no es aplicable en el caso de las mujeres, siendo corroborada –al menos respecto al estrato de profesionales de alto nivel– en el caso de los hombres, ya sea considerando como posición de origen la ocupación del padre o de la madre.

Respecto a los resultados obtenidos al considerar al padre como posición de origen, con estos datos se ratifica la alta herencia de las mujeres que provienen de los estratos “empleados/as de oficina, trabajadores/as de los servicios o vendedores/as” y “trabajadores/as no especializados”; emergiendo además como una categoría ocupacional con un alto porcentaje de herencia, la categoría “profesionales de nivel medio y técnicos”.

Cuadro 21: Porcentajes Outflow Ocupación Actual Mujeres y Ocupación Madre

Ocupación Madre	Ocupación Actual Mujeres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I. Directoras y gerentes				76,1%	22,3%	1,6%	100,0%
II. Profesionales de alto nivel		11,9%	46,9%	13,8%	17,5%	9,9%	100,0%
III. Profesionales de nivel medio y técnicos		18,7%	33,0%	14,1%	7,3%	26,9%	100,0%
IV. Oficinistas, trabajadoras de los servicios y vendedoras	1,7%	4,3%	23,8%	38,9%	13,5%	17,9%	100,0%
V. Trabajadoras especializadas		,5%	19,7%	40,4%	15,5%	23,9%	100,0%
VI. Trabajadoras no especializadas		1,1%	7,8%	37,8%	6,3%	46,9%	100,0%
Total	,6%	4,1%	18,1%	35,8%	10,4%	31,0%	100,0% 797.885

El nivel de autoreclutamiento de la estructura ocupacional de las mujeres es muy bajo (ver cuadro 22). En efecto, sólo la categoría “trabajadoras no especializadas” presenta alta homogeneidad respecto a su composición de origen, demostrando además una importante herencia ocupacional. La gran expansión de las “profesionales de nivel medio y técnicos” produce que a pesar de ser una posición ocupacional altamente heredada por las mujeres, es una categoría compuesta por mujeres con orígenes en otros estratos ocupacionales, especialmente en el estrato contiguo “empleadas de oficina, trabajadoras de los servicios y vendedoras”. La categoría “empleadas de oficina, trabajadoras de los servicios y vendedoras” que también presentaba una importante herencia, tiene un significativo nivel de autoreclutamiento. Sin embargo, la mayor proporción de las mujeres que conforman este estrato tienen a madres con ocupaciones que forman parte del estrato “trabajadoras no especializadas”.

En general, las categorías cuyo autoreclutamiento es bajo tienen como principal origen a grupos ocupacionales cercanos, lo cual es muy claro en los grupos ocupacionales “profesionales de alto nivel”, “profesionales de nivel medio y técnicos” y “trabajadoras especializadas”.

En comparación con los resultados obtenidos al considerar la ocupación del padre como posición de origen, el nivel de auto-reclutamiento disminuye. Estos porcentajes inflow consolidan al estrato de “trabajadoras no especializadas” como un estrato homogéneo respecto a sus orígenes considerando como estos la ocupación de padres y madres. A su

vez, desestiman la homogeneidad del estrato de “directoras y gerentes” aun cuando los resultados obtenidos respecto a este estrato se pueden ver fuertemente influenciados por su bajo peso en la distribución ocupacional de origen y destino.

Cuadro 22: Porcentajes Inflow Ocupación Actual Mujeres y Ocupación Madre

Ocupación Madre	Ocupación Actual Mujeres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I. Directoras y gerentes				2,5%	2,6%	,1%	1,2%
II. Profesionales de alto nivel		11,7%	10,4%	1,6%	6,8%	1,3%	4,0%
III. Profesionales de nivel medio y técnicos		39,6%	15,8%	3,4%	6,1%	7,5%	8,7%
IV. Oficinistas, trabajadoras de los servicios y vendedoras	100,0%	35,8%	45,3%	37,4%	44,7%	19,9%	34,5%
V. Trabajadoras especializadas		1,1%	10,2%	10,6%	14,1%	7,3%	9,4%
VI. Trabajadoras no especializadas		11,8%	18,2%	44,5%	25,7%	63,9%	42,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V.5 Movilidad Intergeneracional Absoluta Madre–Hija incluyendo la categoría “No trabaja fuera del hogar”

En este apartado se lleva a cabo el ejercicio de incorporar la categoría “no trabaja fuera del hogar” como una categoría en el esquema ocupacional, con el fin de analizar los procesos de movilidad de las mujeres respecto de sus madres. En el caso de las encuestadas, las mujeres que no trabajan fuera del hogar corresponden a quienes no están actualmente trabajando, ni estaban buscando trabajo hasta dos meses antes de la aplicación de la encuesta, es decir, mujeres que no forman parte de la fuerza de trabajo del país. En el caso de las madres, fueron codificadas como mujeres que no trabajaban fuera del hogar todas aquellas a las cuales no estaban ocupadas cuando las encuestadas tenían 14 años. Es posible asumir que estas mujeres que no trabajan fuera del hogar en su mayoría representan a “dueñas de casa”, llevando a cabo al menos parte de las labores domésticas y cuidado dentro de su hogar.

El porcentaje de mujeres que reproducen la posición ocupacional de sus madres es del 48.49%, la tasa más alta de inmovilidad observada. Debido a que nos es posible otorgar una posición jerárquica dentro del esquema ocupacional construido a la categoría “no

trabaja(ba) fuera del hogar”, no es posible descomponer la tasa de movilidad total (51.51%) en movilidad ascendente y descendente. En efecto, dentro de la discusión teórica expuesta fue esbozado el problema de conferir estatus a las dueñas de casa debido a la transversalidad socioeconómica de esta actividad.

Al incorporar a las mujeres que no trabajan fuera del hogar en el análisis, la cantidad de casos crece enormemente respecto a los analizados en la sección anterior. Ello, debido a que el principal destino ocupacional de hijas y madres registrado, consiste en desempeñarse como dueñas de casa (59.4% y 69.0% respectivamente). Esta situación se refleja en el índice de disimilitud más bajo de todos los registrados (9.85%), lo que indica que la estructura ocupacional de las mujeres no varía en forma sustancial intergeneracionalmente cuando se incorpora a las mujeres que trabajan sólo dentro de la esfera reproductiva.

Cuadro 23: Tasas de Movilidad Madre-Hija incluyendo la categoría “no trabaja fuera del hogar”

Tipo de Movilidad	Tasa (respecto del total)
1. Inmovilidad	48.49%
2. Movilidad total	51.51%
3. Movilidad absoluta	9.85%

La distribución de origen y destino ocupacional están afectadas por el gran peso de la categoría “no trabaja(ba) fuera del hogar”, que es el destino y origen mayoritario para la población femenina. En tanto las distribuciones inflow y outflow de las mujeres que trabajan remuneradamente ya fueron analizadas, nos concentraremos en el análisis de la nueva categoría incorporada.

Los porcentajes outflow muestran que independiente de la categoría ocupacional de la madre, el principal destino de las hijas es el trabajo dentro de la esfera reproductiva (ver cuadro 24). No obstante, existen importantes diferencias en el peso de esta categoría como destino ocupacional según la posición de las madres. Las hijas de mujeres que se desempeñaban como “dueñas de casa”, “trabajadoras especializadas” o “trabajadoras no

especializadas” en más del 55% son en la actualidad “dueñas de casa”²³. El peso de este destino ocupacional disminuye en el caso de mujeres cuyas madres se desempeñaban como “directoras o gerentes”, “profesionales de nivel medio o técnicos” o “empleadas de oficina, trabajadoras de los servicios o vendedoras”. Sin embargo, son las hijas de “profesionales de alto nivel” quienes en menor medida se desempeñan como dueñas de casa” (35.5%), teniendo como un importante destino el estrato ocupacional “profesionales de nivel medio o técnicos” (30.2%). Estos resultados podrían ser considerados consistentes respecto a la tasa diferencial de participación laboral de las mujeres según quintil de ingreso (ver apartado IV.2)

Cuadro 24: Porcentajes Outflow Ocupación Actual Mujeres y Ocupación Madre (incluyendo la categoría "no trabaja fuera del hogar")

Ocupación Madre	Ocupación Mujeres							Total
	No trabaja fuera del hogar	I	II	III	IV	V	VI	
No trabajaba fuera del hogar	62,3%	,0%	1,7%	4,6%	14,2%	4,2%	13,0%	100,0%
I. Directoras y gerentes	48,9%				38,8%	11,4%	,8%	100,0%
II. Profesionales de alto nivel	35,5%		7,7%	30,2%	8,9%	11,3%	6,4%	100,0%
III. Profesionales de nivel medio y técnicos	48,8%		9,6%	16,9%	7,2%	3,7%	13,8%	100,0%
IV. Oficinistas, trabajadoras de los servicios y vendedoras	48,8%	,9%	2,2%	12,2%	19,9%	6,9%	9,2%	100,0%
V. Trabajadoras especializadas	64,7%		,2%	6,9%	14,3%	5,5%	8,4%	100,0%
VI. Trabajadoras no especializadas	55,0%		,5%	3,5%	17,0%	2,8%	21,1%	100,0%
Total	59,4%	,1%	1,7%	5,8%	15,0%	4,4%	13,5%	100,0% 5.486.562

Los porcentajes inflow muestran que las mujeres de todos los estratos ocupacionales, con excepción de las “directoras o gerentes”, provienen de madres que trabajan como dueñas de casa (ver cuadro 25). Las mujeres que en la actualidad son dueñas de casa tienen la mayor proporción de madres en este estrato (72.3%). En un segundo lugar, respecto a la importancia de la categoría “no trabajaba fuera del hogar” como posición de origen, se ubican las mujeres de los estratos “profesionales de alto nivel”, “empleadas de oficina,

²³ El segundo y tercer destino ocupacional de las hijas de dueñas de casa es el estrato “oficinistas, trabajadoras de los servicios y vendedoras” (14.2%) y el estrato “trabajadora no especializada” (13%), precisamente los estratos con mayor peso en la estructura ocupacional de las mujeres.

trabajadoras de los servicios o vendedoras”, “trabajadoras especializadas” y “trabajadoras no especializadas”, todas ellas provienen en aproximadamente un 66% de madres que se desempeñaban como dueñas de casa. Las mujeres “profesionales de nivel medio o técnicos” provienen en un 54.6% de madres dueñas de casa, más de 10 puntos porcentuales menos que el porcentaje de madres en ese estrato (69.0%).

El único estrato en que las dueñas de casa constituyen un origen secundario es el de las “directoras y gerentes”. Sin embargo, estos datos están influidos por el bajo peso de esta categoría en la distribución ocupacional de madres e hijas (0.3% y 0.1% respectivamente).

Cuadro 25: Porcentajes Inflow Ocupación Actual Mujeres y Ocupación Madre (incluyendo la categoría "no trabaja fuera del hogar")

Ocupación Madre	Ocupación Mujeres							Total
	No trabaja fuera del hogar	I	II	III	IV	V	VI	
No trabajaba fuera del hogar	72,3%	12,6%	65,7%	54,6%	65,3%	65,6%	66,6%	69,0%
I. Directoras y gerentes	,3%				,9%	,9%	,0%	,3%
II. Profesionales de alto nivel	,5%		4,0%	4,7%	,5%	2,3%	,4%	,9%
III. Profesionales de nivel medio y técnicos	2,0%		13,6%	7,2%	1,2%	2,1%	2,5%	2,5%
IV. Oficinistas, trabajadoras de los servicios y vendedoras	8,0%	87,4%	12,3%	20,6%	13,0%	15,4%	6,6%	9,8%
V. Trabajadoras especializadas	4,2%		,4%	4,6%	3,7%	4,8%	2,4%	3,9%
VI. Trabajadoras no especializadas	12,6%		4,0%	8,2%	15,4%	8,8%	21,3%	13,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
								5.486.562

CAPÍTULO VI: ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD RELATIVA

En este capítulo son analizados los patrones de movilidad relativa de hombres y mujeres, tal como el capítulo anterior, considerando como posición de origen la ocupación de padres y madres. El análisis de la movilidad relativa permite profundizar en el conocimiento de las oportunidades de movilidad abiertas para personas con diferentes orígenes sociales. De este modo, este análisis abre la posibilidad de indagar en las condiciones de competencia en el sistema de movilidad ocupacional –con independencia de oscilaciones económicas y demográficas– revelando la fluidez de la estructura ocupacional de hombres y mujeres (Cortés y Escobar, 2005).

VI.1 Movilidad Intergeneracional Relativa Padre–Hijo

Para comenzar el análisis de la movilidad relativa de los hombres respecto a sus padres, se utilizaron como indicadores las “razones de movilidad”. La razón de movilidad para cada celda corresponde a la razón entre la frecuencia observada y la frecuencia esperada bajo movilidad perfecta (frecuencia esperada bajo la hipótesis de no asociación entre origen y destino ocupacional). Las razones de movilidad mayores que 1 indican frecuencias mayores que las esperadas bajo la hipótesis de movilidad perfecta, y razones menores que 1 indican frecuencias observadas menores que lo que la movilidad perfecta indicaría.

En prácticamente todos los estratos se registra –con diferente intensidad– un mayor peso de la herencia de la posición ocupacional del padre que el que se observaría bajo un régimen de movilidad perfecta (ver cuadro 26). La única excepción al respecto la constituye el estrato de “directores y gerentes”, el cual ha mostrado sistemática un muy bajo nivel de herencia. Sin embargo, los resultados de este estrato pueden estar influenciados por su bajo peso en distribución ocupacional.

La alta prevalencia de la herencia ocupacional destaca en los estratos “profesionales de alto nivel” y “profesionales de nivel medio y técnicos”. Las personas que acceden al estrato

profesional de alto nivel y provienen de este mismo estrato son 10 veces más que el número que accedería a este grupo ocupacional bajo un régimen de movilidad perfecta. En el caso de los profesionales de nivel medio y técnicos, quienes teniendo su origen en este estrato se desempeñan en él son dos veces más que el número que lo haría si no existiera asociación entre la posición ocupacional de los encuestados y la desempeñada por sus padres. En ambos casos se observa la transmisión de recursos de cualificación de los padres a sus hijos. En efecto, se trata de estratos que se constituyen básicamente sobre la base de credenciales que ratifican un nivel de educación superior, recursos que parecen ser transmitidos intergeneracionalmente.

Junto con esta importante herencia de la posición ocupacional, se aprecian la existencia de movilidad sobre todo de carácter ascendente. Los hijos de padres de los estratos profesionales de alto nivel, de nivel medio y técnicos, superan entre 5 y 7 veces el número que les correspondería dentro del estrato de “directores y gerentes” bajo un régimen de movilidad perfecta. En esta misma línea, el estrato de “oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores” junto con tener un nivel de herencia algo mayor que el esperable, muestra ser fuente de movilidad ascendente hacia los estratos no manuales calificados (con la excepción del estrato de directores y gerentes), así como descendente hacia el estrato de “trabajadores especializados”. Este resultado ratificaría el rol “distribuidor” de posiciones de la clase de rutina no manual, señalado por Wormald y Torche (ver apartado IV.1).

Por otro lado, se observa que las posibilidades de movilidad ascendente de los estratos manuales –representado básicamente por las categorías trabajadores especializados y no especializados– hacia el estrato no manual calificado son menores de las esperables, o muy cercanas a éstas. Viceversa, las posibilidades de los estratos calificados de descender a ocupaciones de sector manual son bajas, lo que se acentúa en el caso de los hijos de profesionales de alto nivel, cuyas posibilidades de descender al estrato manual no calificado (movilidad de larga distancia) son básicamente nulas. Estos resultados nuevamente ratifican las conclusiones obtenidas por Wormald y Torche respecto a la corta distancia de la movilidad observada en hombres jefes de hogar, que en este caso serían resultado de la relativa impermeabilidad de la barrera entre los sectores manual-no manual.

Cuadro 26: Razones de Movilidad (padre-hijo)

Ocupación Padre	Ocupación Actual Hombres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I. Directores y gerentes	0,40	2,44	0,80	0,97	1,07	0,70	85.136
II. Profesionales de alto nivel	7,84	10,37	0,45	1,22	0,08	0,09	153.161
III. Profesionales de nivel medio y técnicos	4,99	0,87	2,20	1,13	0,73	0,60	204.720
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores	0,45	1,46	1,34	1,64	0,53	0,92	323.489
V. Trabajadores especializados	0,24	0,44	1,05	1,21	1,19	0,65	1.209.477
VI. Trabajadores no especializados	0,43	0,20	0,75	0,59	1,09	1,55	1.259.827
Total	29.569	177.735	374.162	682.444	1.200.309	771.591	3.235.810

En la actualidad, el análisis de la movilidad relativa a partir de las “razones de movilidad” ha sido cuestionado debido a su dependencia de los totales fila y columna de la tabla de movilidad, lo que les hace inadecuadas para establecer comparaciones entre países (Wormald y Torche, 2004). Por este motivo, este análisis se complementa con la medición de la movilidad relativa a partir de los denominados “odds ratios” o “razones de momios”, los cuales son completamente independientes a cambios en las distribuciones marginales.

En esta tesis los odds relativos fueron obtenidos a partir de las frecuencias observadas expandidas, basadas en un modelo saturado. Los odds ratios u odds relativos permiten comparar las probabilidades de permanecer en el mismo estrato de origen en vez de moverse hacia otro, entre distintos grupos ocupacionales. Su interpretación se comprenderá de mejor manera al analizar nuestros datos (ver cuadro 27): Si analizamos el odd relativo entre los estratos “profesionales de alto nivel” y “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores”, podemos señalar que el hijo de un profesional de alto nivel tuvo 9.56 más oportunidades de heredar la posición de su padre comparado con la oportunidad del hijo de un “empleado de oficina, trabajador de los servicios o vendedor” para alcanzar

una ocupación “profesional de alto nivel”, lo que indica que las oportunidades de movilidad entre estos dos grupos son muy desiguales²⁴.

Cuadro 27: Odds relativos de movilidad entre estratos ocupacionales (padre-hijo)

	I	II	III	IV	V	VI
I. Directores y gerentes	1	0,22	0,22	1,51	1,81	2,05
II. Profesionales de alto nivel		1	58,87	9,56	346,44	916,33
III. Profesionales de nivel medio y técnicos			1	2,38	3,43	7,56
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores				1	3,09	4,69
V. Trabajadores especializados					1	2,60
VI. Trabajadores no especializados						1

Los odds relativos de este análisis indican que los hombres con origen en un estrato tienen más oportunidades de heredar la posición de sus padres comparado con la oportunidad de hombres con otros orígenes para alcanzar esa posición ocupacional. Una excepción al respecto la constituye el estrato de “directores y gerentes”. Los hijos de profesionales de nivel superior, de nivel medio o técnicos tuvieron mayores oportunidades de convertirse en “directores y gerentes” que los hijos de directores o gerentes de heredar la posición de sus padres ¿Cuánto mayores? 4.54 veces²⁵.

Estos resultados consolidan la relativa clausura del estrato de “profesionales de alto nivel”. En efecto, los hombres con origen en el estrato “profesionales de alto nivel” exhiben muy elevadas probabilidades de permanecer en la posición de sus padres versus la probabilidad de que hombres con otros orígenes pertenezcan al estrato de profesionales de alto nivel. En este sentido, las oportunidades de movilidad entre este estrato y el resto son las más desiguales. Así por ejemplo, la tabla nos indica que las oportunidades de alguien que

²⁴ Si no existiera asociación entre estratos ocupacionales y si los individuos de cualquier origen tuvieran la misma probabilidad de pertenecer a cualquier estrato ocupacional, el odds relativo sería 1.

²⁵ Para calcular estas mayores probabilidades sólo es necesario usar el inverso multiplicativo, es decir, dividir 1 por los valores de la celda en cuestión. Este procedimiento facilita la interpretación de los odds ratios menores a 1.

proviene del estrato profesional de alto nivel de pertenecer a este mismo estrato, respecto de alguien cuyo origen está en el estrato trabajador no especializado, es 916 veces más altas. Ello indica que la movilidad de larga distancia entre el trabajo no especializado y el estrato profesional de alto nivel es prácticamente imposible en nuestra sociedad.

Las oportunidades de movilidad son “más igualitarias” entre el estrato “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores” y los estratos “directores y gerentes”, “profesionales de nivel medio y técnicos”, así como entre el estrato de “trabajadores no especializados” y los estratos “directores y gerentes”, “trabajadores especializados”.

VI.2 Movilidad Intergeneracional Relativa Padre–Hija

Al analizar los patrones de movilidad relativa de las mujeres respecto a sus padres, los resultados obtenidos mediante las razones de movilidad muestran que la herencia de la posición ocupacional es mayor a lo que se esperaría bajo un régimen de movilidad perfecta, en todos los estratos ocupacionales (ver cuadro 28). En este sentido, hombres y mujeres heredarían la posición ocupacional de su padre, aún cuando con ciertas diferencias. Mientras los hombres mostraron una muy baja herencia en el estrato “directores y gerentes”, las mujeres que acceden a este estrato teniendo su origen en él son casi 24 veces más que el número de mujeres que accedería si hubiera movilidad perfecta.

No obstante esta alta propensión a la herencia ocupacional, hay movilidad significativa la que en este caso es tanto ascendente como descendente. En efecto, mientras los hombres exhibieron mayor movilidad ascendente que descendente (mayor cantidad de celdas destacadas en la parte inferior izquierda de la diagonal principal que en la sección superior derecha), las mujeres muestran ser móviles tanto en un sentido ascendente como descendente. Esta movilidad es principalmente de corta distancia, ya que la mayor parte de las celdas destacadas son aledañas a la diagonal principal.

Los resultados muestran fluidez dentro del estrato manual (trabajadores/as especializados/as y no especializados/as) y reafirman la relativa impermeabilidad de la barrera entre el sector no manual-manual. En esta misma línea, los resultados de las mujeres corroboran el carácter distribuidor o pivote del estrato “empleados/as de oficina, trabajadores/as de los servicios y vendedores/as”, en la medida que las mujeres que componen este estrato, junto con heredar la posición de sus padres, tienen su origen –en mayor proporción que la que se esperaría bajo un régimen de movilidad perfecta– tanto en el estrato directamente superior como inferior.

Cuadro 28: Razones de Movilidad (padre-hija)

Ocupación Padre	Ocupación Actual Mujeres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I. Directores y gerentes	23,89	1,82	0,72	0,95	0,90	0,92	63.429
II. Profesionales de alto nivel	0	4,90	3,35	0,73	0,02	0,02	54.896
III. Profesionales de nivel medio y técnicos	0	3,26	1,60	1,14	0,74	0,31	150.614
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores	0,28	1,42	0,83	1,54	0,34	0,60	236.997
V. Trabajadores especializados	0	0,63	0,91	1,05	1,01	1,04	655.599
VI. Trabajadores no especializados	0,40	0,34	0,85	0,77	1,36	1,33	703.977
Total	4.351	91.213	261.850	713.932	209.131	585.035	1.865.512

Todos estos resultados son muy similares a los obtenidos sobre los hombres. De este modo, las importantes diferencias que se observaron en el análisis de movilidad estructural, disminuyen notablemente a partir del análisis de las razones de movilidad. Sin embargo, debido al relativo cuestionamiento del uso de las razones de movilidad para la comparación de patrones de movilidad, se procede a analizar los odds relativos.

En el cuadro de odds relativos existen algunos casilleros que no pudieron ser calculados (NC) debido a la ausencia de casos dentro de la tabla de frecuencias. En un sentido general, los odds relativos indican que las mujeres con origen en un estrato tienen más oportunidades de heredar la posición de sus padres comparado con la oportunidad de mujeres con otros orígenes para alcanzar esa posición ocupacional (ver cuadro 29).

Cuadro 29: Odds relativos de movilidad entre estratos ocupacionales (padre-hija)

	I	II	III	IV	V	VI
I. Directores y gerentes	1,00	NC	NC	139,73	NC	85,06
II. Profesionales de alto nivel		1,00	0,72	7,21	462,16	904,45
III. Profesionales de nivel medio y técnicos			1,00	2,61	2,38	8,06
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores				1,00	4,32	4,47
V. Trabajadores especializados					1,00	0,95
VI. Trabajadores no especializados						1,00

En las mujeres existe una importante barrera de acceso al estrato “directoras y gerentes”, para quienes tienen origen en los estratos no manual y manual no calificados, la cual es mucho más marcada que en el caso de los hombres.

Junto con ello, se observa una importante barrera entre el estrato “profesionales de alto nivel” y el resto de los estratos, la que es rota por las mujeres con origen en el estrato “profesionales de nivel medio y técnicos”. En efecto, las hijas de profesionales de nivel medio o técnicos tienen más posibilidades de acceder al estrato “profesional de alto nivel” que las hijas de profesionales de alto nivel de heredar la posición ocupacional de sus padres. De este modo, la barrera de acceso a ocupaciones profesionales de alto nivel es más permeable en las mujeres que en los hombres.

Otra situación que diferencia levemente a hombres y mujeres son las oportunidades de movilidad entre los estratos del sector manual (trabajadores especializados y trabajadores no especializados). Mientras en los hombres se aprecia que los hijos de trabajadores especializados tienen 2.60 veces más posibilidades de heredar la ocupación de sus padres versus la posibilidad de los hijos de trabajadores no especializados de acceder a ella; en las mujeres se observa mayor igualdad en las oportunidades de movilidad (fluidez) entre estos estratos.

En cuanto a las oportunidades de movilidad entre estratos ocupacionales, en las mujeres – contrario a lo evidenciado en los hombres– existe una importante barrera de acceso al estrato “directores y gerentes” para mujeres con orígenes en el estrato no manual no calificado, así como en los estratos manuales. En efecto, las oportunidades de movilidad entre este estrato y el resto son las más desiguales.

En suma, estos resultados confirman la similitud de los patrones de movilidad entre hombres y mujeres cuando se considera como posición de origen la ocupación del padre. En este caso, lo que diferenciaría a las mujeres de los hombres es la emergencia de una barrera de acceso a ocupaciones en el estrato “directoras y gerentes” y una menor desigualdad en las oportunidades de movilidad entre el resto de los estratos.

VI.3 Movilidad Intergeneracional Relativa Madre–Hijo

Debido a los pocos casos de mujeres y hombres ocupados cuyas madres trabajaban cuando estos tenían 14 años, los cálculos de la movilidad relativa se ven afectados. La existencia de celdas sin casos –sobre todo en los cruces con el estrato “directores y gerentes”– impide el cálculo de algunos odds ratios y produce razones de movilidad iguales a 0. A pesar de este problema se analizan, a modo de ejercicio, los patrones de movilidad de hombres y mujeres considerando como posición de origen la ocupación de la madre. Por todo lo señalado, los resultados deben ser evaluados con precaución.

En el caso de los patrones de movilidad de los hombres respecto a sus madres, las razones de movilidad muestran que la herencia de la posición ocupacional es mayor a lo que se esperaría bajo un régimen de movilidad perfecta solo en el caso de los hijos de profesionales de alto nivel y de trabajadoras no especializadas. Los hombres que acceden a los estratos “profesional de alto nivel” y “trabajadores no especializados” y que provienen de estos estratos son 5 y 1.67 veces más que el número que accedería a estos estratos bajo un régimen de movilidad perfecta. En el caso de los grupos ocupacionales “profesionales de nivel medio y técnicos”, “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores”

y “trabajadores especializados” la herencia de la posición ocupacional es muy similar a la que se esperaría bajo movilidad perfecta.

Los procesos de movilidad de los hombres respecto a sus madres son tanto ascendentes como descendentes y demarcan una barrera entre el trabajo no manual-manual. Como en los análisis anteriores el estrato de “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores” es el más heterogéneo respecto a sus orígenes, lo que le consolida como un estrato ocupacional de alta fluidez.

Cuadro 30: Razones de Movilidad (madre-hijo)

Ocupación Madre	Ocupación Actual Hombres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I. Directores y gerentes	0	5,05	2,67	0,09	0,38	0,10	17504
II. Profesionales de alto nivel	4,36	5,03	1,45	1,17	0,14	0,12	74788
III. Profesionales de nivel medio y técnicos	6,62	2,37	0,95	1,88	0,70	0	130698
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores	0	0,93	1,82	1,11	0,98	0,49	333556
V. Trabajadores especializados	0	0,86	0,26	1,15	1,12	1,31	116831
VI. Trabajadores no especializados	0	0,01	0,53	0,68	1,20	1,67	517719
Total	13481	97981	191705	234925	349368	303636	1191096

Los odds relativos reafirman los resultados obtenidos mediante las razones de movilidad. El estrato “profesional de alto nivel” presenta una importante impermeabilidad, lo que se manifiesta en que las oportunidades de movilidad entre este estrato y el resto son las más desiguales. No obstante, esta desigualdad es menor a la observada cuando consideramos la movilidad de hombres respecto a sus padres, con la excepción de los odds entre este estrato y los trabajadores no especializados los cuales crecen sorprendentemente.

Otra diferencia entre estos resultados y los obtenidos al considerar la ocupación del padre como posición de origen es que en este caso los hijos de “empleadas de oficina, trabajadoras de los servicios o vendedoras” tuvieron mayores oportunidades de convertirse en “profesionales de nivel medio o técnicos” que los hijos de “profesionales de nivel medio o técnicos” de heredar los puestos de sus madres, las cuales fueron 3.23 veces más altas.

Cuadro 31: Odds relativos de movilidad entre estratos ocupacionales (madre-hijo)

	I	II	III	IV	V	VI
I. Directores y gerentes	NC	NC	NC	NC	NC	NC
II. Profesionales de alto nivel		1,00	1,39	5,12	46,91	5539,53
III. Profesionales de nivel medio y técnicos			1,00	0,31	5,89	NC
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores				1,00	1,09	5,58
V. Trabajadores especializados					1,00	1,19
VI. Trabajadores no especializados						1,00

Los odds relativos junto con reafirmar la barrera entre el sector no manual-manual detectada al considerar la ocupación del padre como posición de origen, muestran mayor fluidez entre el estrato “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores” y el estrato “trabajadores especializados”, así como entre este último estrato y los trabajadores no especializados; aún cuando se refuerza la desigualdad de las oportunidades de movilidad entre los estratos “empleados de oficina, trabajadores de los servicios y vendedores” y “trabajadores no especializados”.

VI.4 Movilidad Intergeneracional Relativa Madre-Hija

Las razones de movilidad de las mujeres respecto a sus madres muestran que la herencia de la posición ocupacional es menor a la observada en los análisis anteriores y que los procesos de movilidad son principalmente de carácter ascendente (ver cuadro 32).

Se observa que las hijas de “oficinistas, trabajadoras de los servicios o vendedoras” experimentan los más importantes procesos de movilidad, sobre todo de carácter ascendente. La heterogénea composición de este estrato lo presenta como una puerta de entrada al trabajo no manual para quienes tienen su origen en ocupaciones de tipo manual.

En un segundo lugar, se aprecia que el principal y más marcado circuito de herencia se presenta entre los estratos profesionales de alto nivel y profesionales de nivel medio o técnicos. Finalmente se observa una importante diversidad en la composición del estrato de “trabajadoras especializadas”, y una relativa clausura del estrato de trabajadoras no especializadas, el cual está compuesto en menor proporción de lo que se esperaría bajo un régimen de movilidad perfecta por mujeres con origen en otro grupo ocupacional.

En comparación con los análisis precedentes, se observa una menor herencia de los estratos no manuales calificados (estratos I, II y III). Por otro lado, se aprecia una menor fluidez entre los estratos trabajadoras especializadas y no especializadas, ocupaciones entre las cuales previamente era más probable la movilidad que bajo un régimen de movilidad perfecta.

Cuadro 32: Razones de Movilidad (madre-hija)

Ocupación Madre	Ocupación Actual Mujeres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I. Directores y gerentes	0	0	0	2,12	2,15	0,05	9516
II. Profesionales de alto nivel	0	2,90	2,59	0,39	1,69	0,32	32189
III. Profesionales de nivel medio y técnicos	0	4,57	1,82	0,39	0,70	0,87	69176
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores	2,90	1,04	1,32	1,08	1,30	0,58	274902
V. Trabajadores especializados	0	0,12	1,09	1,13	1,49	0,77	75258
VI. Trabajadores no especializados	0	0,28	0,43	1,05	0,61	1,51	336844
Total	4593	32714	144530	286010	82811	247227	797885

Los odds relativos básicamente confirman los resultados obtenidos a partir de las razones de movilidad (ver cuadro 33). Como tendencia general, las mujeres con origen en un estrato tienen más oportunidades de mantenerse en la posición ocupacional que sus madres en comparación con las oportunidades de que hijas de mujeres que se desempeñan en otras ocupaciones accedan a él. La mayor barrera de acceso, como en los análisis previos, se fija en el acceso al estrato “profesional de alto nivel”. Las oportunidades de alguien que proviene del estrato profesional de alto nivel de pertenecer a este mismo estrato respecto de alguien con otro origen es entre 7 y 50 veces más alta. Una excepción al respecto la

constituye, al igual que en análisis de la movilidad de las mujeres respecto a sus padres, el estrato “profesionales de nivel medio o técnicos”. De este modo se consolidaría el hecho de que las hijas de profesionales de nivel medio o técnicos, ya sea considerando como posición de origen la ocupación del padre o de la madre, tuvieron mayores oportunidades de convertirse en profesionales de alto nivel que las hijas de profesionales de alto nivel de heredar la posición ocupacional de su padre/madre (en este caso 2.38 veces más altas).

Por otro lado, se observa mucha fluidez entre los estratos “empleadas de oficina, trabajadoras de los servicios y vendedoras” y “trabajadoras especializadas”, lo que confirmaría que la principal puerta de entrada para mujeres con orígenes en el sector no manual (especialmente calificado) hacia el trabajo no manual es el trabajo no manual no calificado (oficinistas, trabajadoras de los servicios y vendedoras).

Cuadro 33: Odds relativos de movilidad entre estratos ocupacionales (madre-hija)

	I	II	III	IV	V	VI
I. Directores y gerentes	NC	NC	NC	NC	NC	NC
II. Profesionales de alto nivel		1,00	0,45	7,86	22,01	49,53
III. Profesionales de nivel medio y técnicos			1,00	3,83	3,57	7,41
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedoras				1,00	1,11	2,70
V. Trabajadores especializados					1,00	4,81
VI. Trabajadores no especializados						1,00

En comparación con los análisis previos respecto a mujeres y hombres, estos resultados muestran una menor desigualdad respecto a las oportunidades de movilidad entre los estratos no manuales calificados y las ocupaciones del sector manual (especialmente respecto a profesionales de alto nivel).

En términos generales, las mujeres tienen una estructura ocupacional un poco menos rígida en términos de oportunidades de movilidad que los hombres, especialmente cuando la posición de origen es la ocupación de sus madres.

En esta misma línea, hombres y mujeres exhiben una estructura menos fluida al considerar como posición de origen la ocupación del padre, siendo esto más claro en el caso de los hombres. Lo anterior contradice los resultados obtenidos en el análisis de movilidad absoluta, en los que hombres y mujeres mostraban heredar en forma más marcada la posición ocupacional del padre del mismo sexo.

VI.5 Movilidad Intergeneracional Relativa Madre–Hija incluyendo la categoría “No trabaja/ba fuera del hogar”

En esta sección se analizan los patrones de movilidad de las mujeres incluyendo como estrato ocupacional al trabajo dentro la esfera doméstica. Tal como en el análisis de la movilidad relativa, la descripción de los resultados se centra en el estrato de mujeres inactivas laboralmente. Ello, debido a que los patrones de movilidad de las mujeres en la fuerza de trabajo fueron descritos en la sección anterior.

Las razones de movilidad muestran que el número de mujeres que en la actualidad sólo trabajan en la esfera doméstica y cuyas madres eran dueñas de casa, es sólo levemente superior al cual se esperaría bajo movilidad perfecta, lo que indica que la herencia dentro de este estrato es –en términos relativos– baja.

Por otro lado, se aprecia que el número de mujeres que acceden a los estratos “directoras y gerentes” y “profesionales de nivel medio y técnicos” y cuyas madres no trabajaban fuera del hogar, son menores a las que se esperaría bajo un régimen de movilidad perfecta (especialmente en el caso de las mujeres que trabajan como directoras o gerentes). El resto de las razones de movilidad relativas a las hijas de mujeres que no trabajaban fuera del hogar son muy cercanas a 1, es decir, el número de mujeres con madres fuera de la fuerza de trabajo en el resto de los estratos ocupacionales es muy cercano –aunque ligeramente menor– al que se esperaría bajo movilidad perfecta.

Por último, se observa que el número de mujeres que actualmente son “dueñas de casa” y cuyas madres se desempeñaban como profesionales de alto nivel es menor al que se esperaría bajo movilidad perfecta. En general, las razones de movilidad de las mujeres que no trabajan fuera del hogar y cuyas madres sostenían ocupaciones no manuales son menores al de quienes tenían madres desempeñando ocupaciones manuales.

Cuadro 34: Razones de Movilidad (madre-hija incluyendo la categoría no trabaja fuera del hogar)

Ocupación Madre	Ocupación Actual Mujeres							Total
	No trabajaba fuera del hogar	I	II	III	IV	V	VI	
No trabaja fuera del hogar	1,05	0,18	0,95	0,79	0,95	0,95	0,97	3.784.360
I. Directores y gerentes	0,82	0,00	0,00	0,00	2,59	2,60	0,06	18.631
II. Profesionales de alto nivel	0,60	0,00	4,42	5,21	0,59	2,57	0,47	49.940
III. Profesionales de nivel medio y técnicos	0,82	0,00	5,53	2,91	0,48	0,85	1,02	135.052
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores	0,82	8,93	1,26	2,10	1,33	1,57	0,68	536.594
V. Trabajadores especializados	1,09	0,00	0,10	1,20	0,95	1,25	0,63	213.123
VI. Trabajadores no especializados	0,93	0,00	0,30	0,60	1,13	0,65	1,56	748.862
Total	3.261.508	5.257	95.314	318.501	824.217	240.954	740.811	5.486.562

Los odds relativos muestran que las hijas de mujeres que no trabajaban fuera del hogar tuvieron más oportunidades de heredar la posición de su madre comparada con la oportunidad de las hijas de mujeres que eran parte de la fuerza de trabajo de ser dueñas de casa.

La barrera entre el estrato de dueñas de casa es más clara con los estratos no manuales calificados, especialmente con el estrato de profesionales de alto nivel. Así, la hija de una dueña de casa tiene 8.13 veces más posibilidades de ser dueña de casa que la hija de una profesional de alto nivel, estas posibilidades más altas se reducen a 4,70 comparadas con las hijas de profesionales de nivel medio y técnicos. Estos datos manifestarían que de las hijas de mujeres dentro de la fuerza de trabajo, aquellas cuyas madres tenían posiciones

altas en el esquema ocupacional (no manuales calificadas) tuvieron menos probabilidades de ser dueñas de casa.

La fluidez es mayor entre el estrato de las dueñas de casa y los estratos “oficinistas, trabajadoras de los servicios o vendedoras” y trabajadoras especializadas y no especializadas.

Cuadro 35: Odds relativos de movilidad entre estratos ocupacionales (madre-hija incluyendo la categoría no trabaja fuera del hogar)

	N.T.F.H.	I	II	III	IV	V	VI
No trabaja fuera del hogar	1	NC	8,13	4,70	1,79	1,26	1,83
I. Directores y gerentes		NC	NC	NC	NC	NC	NC
II. Profesionales de alto nivel			1	0,45	7,86	22,01	49,53
III. Profesionales de nivel medio y técnicos				1	3,83	3,57	7,41
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedoras					1	1,108	2,70
V. Trabajadores especializados						1	4,81
VI. Trabajadores no especializados							1

CAPÍTULO VII: UNA EXPLORACIÓN SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS PATRONES DE MOVILIDAD

El último análisis efectuado en esta tesis tiene como objeto los patrones de movilidad de hombres y mujeres de distintas cohortes etáreas. A partir del mismo se busca explorar los posibles cambios a través del tiempo en las oportunidades de movilidad, indagando cómo las transformaciones enfrentadas por el sistema económico y social del país han afectado o no las oportunidades de movilidad de los chilenos a través del tiempo.

Los resultados hasta ahora obtenidos corresponden a distintos períodos históricos, que se expresan y sintetizan a través de las características de gran parte de los hombres y mujeres que forman parte de la población económicamente activa del país, que abarcan el amplio espectro de 18 a 92 años de edad.

Dado que sólo contamos con datos transversales, la descripción de posibles cambios en el tiempo se llevó a cabo a través del análisis de cohortes. Debido a restricciones impuestas por el tamaño de la muestra se han distinguido sólo dos cohortes: una cohorte joven-adulto joven (18 a 40 años de edad en 2009), y una cohorte adulto-adulto mayor (41 a 65 años). Un importante problema que emerge al utilizar cohortes es que la posición ocupacional actual de los individuos está influenciada por su etapa del ciclo de vida. De este modo, debe tenerse en cuenta que al comparar las dos cohortes definidas, parte de las diferencias detectadas pueden ser resultado del ciclo de vida en que se encuentran sus integrantes. Mientras la primera cohorte agrupa a personas cuyas trayectorias laborales se encuentran en una fase o etapa del ciclo relativamente inicial, la segunda cohorte reúne a individuos con trayectorias laborales más consolidada e incluso cercanos al retiro del mercado laboral

Tanto para hombres como mujeres, debido a la limitación del tamaño de la muestra, se utiliza la posición ocupacional del padre como posición de origen. Esta situación, como ya

fue expuesto en los capítulos anteriores, pone en duda la interpretación de los cambios detectados en la posición de padres e hijas como resultado de cambios intergeneracionales.

Finalmente, cabe destacar que en este tipo de análisis “los padres no corresponden a ninguna generación determinada y, por lo tanto, ellos no representan cohortes específicas como ocurre en el caso de los entrevistados. Ello por dos razones: La primera es que su inclusión en la muestra está determinada por su fecundidad (aquellas personas que no tuvieron hijos son automáticamente excluidas de la muestra y personas con muchos hijos tienen más posibilidades de ser incluidos). La segunda es que su pertenencia generacional depende de la edad en que nació el entrevistado. Por lo tanto, (...) tanto origen como destino (posición actual) son atributos de la generación presente y no permiten conclusiones precisas sobre otras generaciones en el pasado (Duncan 1966, Blau y Duncan 1967)” (Wormald y Torche, 2004: 38)

VII.1 Evolución de los Patrones de Movilidad de los hombres

Para comenzar el análisis es necesario situar históricamente a los individuos que componen las cohortes distinguidas. Mientras la primera cohorte (18 a 40 años) está compuesta por individuos nacidos entre 1969 y 1991, la segunda (41 a 65 años) está integrada por individuos nacidos entre 1944 y 1968. Así, las personas que integran ambas cohortes se han insertado en mercados laborales inscritos en modelos de desarrollo económico con características diferentes.

Aquellos que nacieron entre 1944 y 1968 representan al período de “crecimiento hacia adentro” del país, en que la economía chilena se sustenta fundamentalmente en la demanda interna y en el cual el Estado tiene un rol económico y social protagónico. Por su parte, quienes nacieron entre 1969 y 1991 crecen en un país que se transforma y que se orienta a un modelo de desarrollo caracterizado por la desregulación financiera (libre mercado), la privatización de los servicios, la reducción del rol económico y social del Estado y el protagonismo del capital financiero. Es claro que la división no es tan clara, las personas

que nacieron entre 1960 y 1970 crecieron en un país en transformación. En este sentido, la edad en que se insertaron laboralmente hombres y mujeres de ambas cohortes determinará en gran medida la situación del mercado laboral en el cual se incorporaron.

Al comparar las tasas de movilidad bruta de ambas cohortes, se observan resultados bastante similares. Los hombres de la primera cohorte (18 a 40 años) sólo registran una leve mayor movilidad respecto a sus padres que la cohorte mayor (41 a 65 años), lo cual repercute en que exhiban tasas levemente superiores de movilidad ascendente, descendente y una mayor movilidad absoluta, lo que demuestra que las variaciones entre los perfiles de la estructura ocupacional de los hombres y sus padres son similares en ambas cohortes.

Cuadro 36: Tasas de Movilidad Padre-Hijo según cohorte

Tipo de Movilidad	Tasa (respecto del total) Hombres 18 a 40 años	Tasa (respecto del total) Hombres 41 a 65 años
1. Inmovilidad	37.48%	39.01%
2. Movilidad total	62.52%	60.99%
3. Movilidad ascendente	43.48%	42.64%
4. Movilidad descendente	19.04%	18.35%
5. Movilidad absoluta	20.49%	18.65%

La evaluación de cambios temporales en los patrones de movilidad de hombres y mujeres se centra en el análisis de la movilidad relativa, debido a que este análisis permite evaluar los cambios en las oportunidades de movilidad para individuos de diferentes orígenes. A través del mismo, es posible analizar cambios respecto a la rigidez o fluidez de la estructura social chilena en los dos períodos a los que corresponden y representan las cohortes diferenciadas.

Las razones de movilidad de ambas cohortes ponen de manifiesto la presencia de una mayor herencia de la posición ocupacional paterna, que la que se observaría bajo un régimen de movilidad en que origen y destino ocupacional no estuvieran asociados. En la cohorte mayor, la herencia de las posiciones no manuales calificadas es más elevada que la existente en la cohorte más joven. No obstante, en ambas cohortes las tendencias son similares: los procesos de movilidad son principalmente de corta distancia, no traspasando la barrera entre los sectores manual-no manual. Esta barrera sólo es superada por hijos de trabajadores manuales que forman parte del estrato no manual no calificado. Este estrato es

el que presenta la mayor heterogeneidad respecto a su composición de origen, siendo el destino de hombres que experimentan procesos de movilidad ascendente y descendente.

**Cuadro 37: Razones de movilidad padre-hijo
Hombres 18 a 40 años**

Ocupación Padre	Ocupación Actual Hombres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I	0	2,87	0	1,29	1,08	0,55	47571
II	7,11	7,63	0,63	1,25	0,02	0	89517
III	6,74	0,96	1,70	0,97	0,92	0,40	105019
IV	0	1,03	1,63	1,76	0,33	1,04	149686
V	0,35	0,49	0,89	1,12	1,20	0,79	676745
VI	0	0,35	0,98	0,56	1,11	1,60	513262
Total	18053	114380	203631	350270	584197	311269	1581800

**Cuadro 38: Razones de movilidad padre-hijo
Hombres 41 a 65 años**

Ocupación Padre	Ocupación Actual Hombres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I	1,21	1,07	2,14	0,51	1,12	0,75	35268
II	8,04	14,49	0,09	1,09	0,16	0,19	63263
III	1,74	0,62	2,79	1,26	0,53	0,80	99700
IV	0,79	2,22	1,09	1,56	0,65	0,83	164386
V	0	0,24	1,22	1,26	1,17	0,61	503515
VI	1,02	0,05	0,57	0,64	1,10	1,46	665591
Total	11139	62592	160020	320644	572707	404621	1531723

Los odds ratios nuevamente no muestran muchas diferencias entre las cohortes masculinas. Tal como se observó en los capítulos previos, la principal barrera respecto a las oportunidades de movilidad se registra en el acceso al estrato profesional de alto nivel para hombres con otros orígenes.

Al comparar ambas cohortes, se observa que los hombres de 18 a 40 años muestran una menor desigualdad respecto a las oportunidades de movilidad entre el estrato “profesionales de nivel medio y técnicos” y los otros estratos. Esta situación se revierte en el caso de las

oportunidades de movilidad entre el estrato no manual no calificado y manual calificado, que presenta mayor fluidez en los hombres de 41 a 65 años.

Todos estos resultados apuntan a que los patrones de movilidad de los hombres se han mantenido relativamente estables. A pesar de las importantes transformaciones del sistema económico y social chileno, se constata que la relación existente entre origen y destino ocupacional presenta pautas similares

**Cuadro 39: Odds relativos de movilidad entre estratos ocupacionales
Hombres 18 a 40 años**

	I	II	III	IV	V	VI
I. Directores y gerentes	1	2,03	0,91	4,64	NC	2,31
II. Profesionales de alto nivel		1	704,13	9,33	434,32	2431,75
III. Profesionales de nivel medio y técnicos			1	3,17	5,10	8,95
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores				1	2,23	4,25
V. Trabajadores especializados					1	2,55
VI. Trabajadores no especializados						1

**Cuadro 40: Odds relativos de movilidad entre estratos ocupacionales
Hombres 41 a 65 años**

	I	II	III	IV	V	VI
I. Directores y gerentes	NC	NC	NC	NC	NC	NC
II. Profesionales de alto nivel		1	21,52	10,44	829,74	NC
III. Profesionales de nivel medio y técnicos			1	1,89	2,50	6,91
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores				1	5,77	4,86
V. Trabajadores especializados					1	2,19
VI. Trabajadores no especializados						1

VII.2 Evolución de los Patrones de Movilidad de las mujeres

Al igual que en el caso de los hombres, las mujeres de la primera cohorte (18 a 40 años) son más móviles respecto a sus padres que las mujeres de la cohorte mayor (41 a 65 años). Este nivel mayor de movilidad se expresa principalmente en procesos de movilidad ascendente. Más del 50% de las mujeres de 18 a 40 años se desempeñan en ocupaciones de mayor nivel que la de sus padres, lo que ocurre en el 40% de las mujeres de 41 a 65 años. A pesar de que las mujeres de 18 a 40 años presentan una tasa de movilidad total mayor, su tasa de movilidad descendente es inferior a la de las mujeres de 41 a 65 años. En consecuencia, se aprecia que la distribución de la mayor movilidad de las cohortes jóvenes difiere entre hombres y mujeres.

Las importantes diferencias en la tasa de movilidad absoluta dan cuenta de una mayor diferencia entre la estructura resultante de los perfiles ocupacionales de las mujeres y de sus padres en la cohorte más joven.

Cuadro 41: Tasas de Movilidad Padre-Hija según cohorte

Tipo de Movilidad	Tasa (respecto del total) Mujeres 18 a 40 años	Tasa (respecto del total) Mujeres 41 a 65 años
1. Inmovilidad	26.77%	34.30%
2. Movilidad total	73.23%	65.70%
3. Movilidad ascendente	50.52%	40.71%
4. Movilidad descendente	22.71%	24.99%
5. Movilidad absoluta	41.83%	25.63%

Las razones de movilidad femeninas muestran similares tendencias en ambas cohortes. Los circuitos de movilidad se mantienen dentro de las barreras manual-no manual. El estrato con mayor nivel de herencia corresponde a las profesionales de alto nivel. En la cohorte mayor, este estrato está fuertemente compuesto por mujeres con orígenes en los estratos III y IV. De este modo, la mayor diferencia entre las cohortes corresponde al mayor nivel de movilidad ascendente de la cohorte más joven.

**Cuadro 42: Razones de movilidad padre-hija
Mujeres 18 a 40 años**

Ocupación Padre	Ocupación Actual Mujeres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I	0	2,37	0,79	0,89	0,61	1,09	34380
II	0	4,07	2,54	0,64	0,03	0	43783
III	0	2,12	1,43	1,13	0,04	0,50	84196
IV	1,80	0,47	1,11	1,32	0,41	0,73	93485
V	0	0,80	0,80	1,19	1,23	0,81	334379
VI	2,37	0,48	0,87	0,73	1,37	1,56	308756
Total	817	62169	158813	376589	75685	224906	898979

**Cuadro 43: Razones de movilidad padre-hija
Mujeres 41 a 65 años**

Ocupación Padre	Ocupación Actual Mujeres						Total
	I	II	III	IV	V	VI	
I	43,96	0	0,73	0,28	1,66	1,13	20786
II	0	2,38	5,14	1,00	0	0,08	11112
III	0	6,48	2,05	1,06	1,07	0,19	56744
IV	0	3,17	0,64	1,91	0,10	0,45	133281
V	0	0,16	1,09	0,86	0,93	1,20	309916
VI	0	0,13	0,79	0,83	1,35	1,17	381519
Total	3534	29042	98906	307302	122391	352183	913358

Los odds relativos muestran pautas poco claras en el caso de las mujeres, especialmente en el caso de las mujeres de 41 a 65 años.

La cohorte más joven registra la presencia de una importante barrera respecto al acceso al estrato no manual calificado de alto nivel²⁶, la cual es más permeable para quienes tienen su origen en el estrato “profesionales de nivel medio y técnicos”. En la cohorte mayor la permeabilidad se extiende al estrato no manual no calificado. En esta cohorte además las

²⁶ Si bien hay casilleros que no pudieron ser calculados –entre estratos II y VI en la cohorte de 18 a 40 años, y entre los estratos II y V en la cohorte de 41 a 65 años–, en estos casos son resultado de la inexistencia de casos de hijas de profesionales de alto nivel que se desempeñen como trabajadoras manuales, lo cual puede ser interpretado como desigualdad respecto a las oportunidades de movilidad.

hijas de profesionales de nivel medio o técnicos tuvieron 6.7 veces mayores oportunidades de convertirse en profesionales de nivel superior que las hijas de profesionales de heredar puestos iguales o similares a los de sus padres.

Las mujeres de 41 a 65 años con origen en el estrato manual no calificado muestran una mayor desigualdad respecto a sus oportunidades de movilidad hacia los estratos superiores que las mujeres de 18 a 65 años. La mayor herencia de las mujeres de la cohorte de 41 a 65 años es rota por las hijas de trabajadoras especializadas, quienes tienen más oportunidades de ser trabajadoras no especializadas que las hijas de trabajadoras no especializadas de heredar la posición ocupacional de sus madres. En esta línea las mujeres de 41 a 65 años muestran una mayor desigualdad respecto a las oportunidades de movilidad hacia los estratos manual que la exhibida por las mujeres de 18 a 40 años.

En suma, las diferencias en las oportunidades de movilidad de ambas cohortes no muestran una tendencia muy definida. A grandes rasgos podría señalarse que, mientras la cohorte de 18 a 40 años presenta una barrera menos permeable hacia el ascenso al estrato no manual de alto nivel que la cohorte de 41 a 65 años, las mujeres de ésta cohorte muestran una barrera menos permeable hacia el descenso al estrato manual calificado que las mujeres de 18 a 40 años.

**Cuadro 44: Odds relativos de movilidad entre estratos ocupacionales
Mujeres 18 a 40 años**

	I	II	III	IV	V	VI
I. Directores y gerentes	NC	NC	NC	NC	NC	NC
II. Profesionales de alto nivel		1	1,08	17,95	220,14	NC
III. Profesionales de nivel medio y técnicos			1	1,56	58,47	5,12
IV. Oficinistas, trabajadores de los servicios y vendedores				1	3,40	3,91
V. Trabajadores especializados					1	1,74
VI. Trabajadores no especializados						1

**Cuadro 45: Odds relativos de movilidad entre estratos ocupacionales
Mujeres 41 a 65 años**

	I	II	III	IV	V	VI
I. Directores y gerentes	1	NC	NC	NC	NC	NC
II. Profesionales de alto nivel		1	0,15	1,43	NC	262,98
III. Profesionales de nivel medio y técnicos			1	5,76	1,64	16,17
IV. Oficinas, trabajadores de los servicios y vendedores				1	21,65	5,94
V. Trabajadores especializados					1	0,67
VI. Trabajadores no especializados						1

CONCLUSIONES

La presente tesis se propuso e intentó demostrar cómo el género opera como una dimensión estratificadora en la sociedad chilena, mediando los procesos de localización en la estructura social y la transmisión intergeneracional de la desigualdad.

La pregunta guía de esta investigación, a saber *¿Cuál es el impacto del género en los patrones de movilidad ocupacional intergeneracional en Chile?*, pudo ser respondida, aún cuando con algunas limitaciones, a través de la exposición de los principales resultados obtenidos en los distintos análisis llevados a cabo y de las reflexiones que sobre ellos pueden desarrollarse.

El análisis de la movilidad absoluta mostró que respecto a los padres, las mujeres son más móviles que los hombres, lo cual se invierte al considerar la posición ocupacional de la madre como posición de origen. Estos resultados son consistentes con la conclusión generalizada de los estudios que, basándose en la ocupación del padre como posición de origen, incorporan a las mujeres en el análisis. La principal característica que internacionalmente diferencia los procesos de movilidad de las mujeres es que éstas heredan en menor medida que los hombres la posición social de sus padres. En el caso de Chile, la mayor movilidad de las mujeres, principalmente ascendente (45.38%), se distribuye en mayor movilidad ascendente como descendente respecto a los hombres (respectivamente 2,48 y 6,32 puntos porcentuales de diferencia).

Mostrando coherencia con los resultados de la línea de estudios que incorpora la ocupación de las madres como posición de origen, las mujeres chilenas muestran una tasa de inmovilidad mayor a la de los hombres respecto a sus madres, y muy similar a la tasa de inmovilidad que registran los hombres respecto a sus padres.

Al analizar el peso de la movilidad estructural, resulta claro que las diferencias en la estructura ocupacional de hombres y mujeres determinan en gran parte los procesos de movilidad detectados entre padres e hijos del sexo opuesto. La mayor movilidad detectada

entre padre-hija y madre-hijo es atribuible en gran medida al carácter sexualmente segregado del mercado laboral chileno, que limita las opciones laborales (tanto objetiva como subjetivamente) de las mujeres. Es por ello que en estos análisis no es posible hablar a cabalidad de cambios intergeneracionales en la estructura ocupacional, ya que las diferencias en el peso de los estratos ocupacionales son resultado tanto de transformaciones en la estructura ocupacional, como de la división social y sexual del trabajo. El preponderante peso de las mujeres en ocupaciones no manuales no calificadas y de los hombres en ocupaciones manuales calificadas, es interpretado en el análisis de la movilidad absoluta como procesos de movilidad ascendente (en el caso de las mujeres) y movilidad descendente (en el caso de los hombres).

La tendencia más clara observada en el análisis de la movilidad absoluta –sea que se considere al padre o a la madre como posición de origen– muestra que tanto en hombres como en mujeres el estrato manual no calificado (“trabajadores no especializados”) presenta un alto nivel de inmovilidad (alta herencia de la posición ocupacional y elevado nivel de autoreclutamiento). En el caso de los hombres, el estrato no manual calificado (“profesionales de alto nivel”) muestra también un alto nivel de inmovilidad. De este modo, mientras en los procesos de movilidad de las mujeres se observa un freno a la movilidad ascendente para quienes tienen su origen en el estrato inferior del esquema ocupacional, los procesos de movilidad masculinos muestran además un freno a la movilidad descendente para aquellos cuyo origen se ubica dentro de la cúspide²⁷ del esquema ocupacional.

A diferencia de otros estudios sobre movilidad femenina, las mujeres provenientes de los estratos superiores no lograrían utilizar los recursos entregados por sus padres para mantener su posición privilegiada, lo que sí sucede en el caso de los hombres de los estratos superiores.

²⁷ Si bien en el esquema ocupacional elaborado en esta tesis se definió como estrato superior a la categoría “directores y gerentes”, la poca cantidad de casos observados en dicho estrato al ser desagregado en los distintos análisis y los extraños resultados obtenidos a partir de él, llevó a la decisión de no considerarlo en la exposición de estas conclusiones. En efecto, la diferenciación del primer y segundo estrato debilitó al esquema ocupacional elaborado, ya que el primer estrato no logró un número suficiente de casos que permitieran mostrar tendencias en los distintos análisis.

El análisis de la movilidad relativa mostró que mujeres y hombres experimentan principalmente procesos de movilidad ascendente respecto al padre del mismo sexo, y procesos de movilidad tanto ascendente como descendente respecto del padre del sexo opuesto. En todos los casos la movilidad observada es principalmente de corta distancia y no atraviesa la barrera entre los sectores manual- no manual.

En cuanto al acceso al estrato superior de las ocupaciones no manuales, esta barrera es mucho más marcada, es decir, mucho menos permeable. En efecto, las oportunidades de acceso a ocupaciones profesionales de alto nivel son mucho mayores para las personas cuyo origen es este mismo estrato. Esta importante desigualdad respecto a las oportunidades de movilidad hacia el estrato superior del esquema ocupacional, es algo menos marcada en el caso de las mujeres.

En este sentido, si bien hombres y mujeres presentan similares patrones de movilidad, el sistema de movilidad ocupacional de las mujeres es algo más fluido que el de los hombres, especialmente cuando se considera como posición de origen la ocupación de sus madres. Siguiendo esta línea, hombres y mujeres exhiben una estructura de oportunidades más rígida al considerar como posición de origen la ocupación del padre, tendencia mucho más clara en el caso de los hombres.

Respecto al trabajo de Wormald y Torche, esta investigación junto con ratificar la relativa impermeabilidad de la barrera entre los sectores manual-no manual y la existencia de una movilidad principalmente de corta distancia, respalda el carácter distribuidor o de pivote del estrato no manual no calificado. Este estrato, compuesto por personas con orígenes diversos, es la principal puerta de entrada al trabajo no manual para los hombres y mujeres que provienen del sector manual, en especial del sector manual calificado.

Si se consideran de forma conjunta los resultados obtenidos a partir de los análisis de la movilidad absoluta y la movilidad relativa, es posible además sostener que se corrobora en el caso de los hombres la hipótesis de cercamiento de la cumbre (representada, en este caso,

por el estrato “profesionales de alto nivel”)²⁸. Entre las mujeres la clausura de la elite no es tan marcada, lo que no permite afirmar completamente su existencia. De acuerdo a Abbott (Abbott y Payne, 1990) aún cuando entre mujeres no se observe la clausura de la elite, las mujeres experimentan este cercamiento ejercido por los hombres. Ello se demostraría a partir de las diferencias en cuanto a la proporción de hombres y de mujeres que forman parte de “la cumbre social”, con independencia de su origen de social. Es posible también señalar que esta situación se manifiesta en las dificultades y barreras que enfrentan las mujeres para incorporarse al mercado laboral en Chile, la segregación horizontal de sus ocupaciones, la discriminación salarial y el dominado “techo de cristal” que enfrentan muchas mujeres a lo largo de sus trayectorias laborales. Este “techo” corresponde a una barrera invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir ascendiendo. Las causas de este fenómeno provienen en su mayor parte de los estereotipos de género dominantes que se expresan en prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, pero también inciden sobre su disponibilidad laboral y disposición a asumir mayores responsabilidades laborales, la maternidad y las responsabilidades familiares y domésticas que la cultura asigna principalmente a las mujeres, contribuyendo así a generar y/o consolidar las desigualdades de género²⁹.

La incorporación de las mujeres que no trabajan fuera del hogar dentro del análisis de la movilidad, permitió una mirada más global de la situación ocupacional de las mujeres. En efecto, al considerar al estrato “dueña de casa” como una categoría de origen y destino, la tasa de inmovilidad de las mujeres crece sustancialmente; prácticamente el 50% de las mujeres desempeña actividades que le sitúan en una posición similar a la de sus madres. Junto con ello, el perfil de la estructura ocupacional mostrada por las mujeres manifiesta una importante estabilidad intergeneracional, presentando la tasa de movilidad absoluta más baja de todos los análisis efectuados.

²⁸ Véase nota anterior.

²⁹ Pese a que en los últimos años han operado significativos cambios en algunos grupos sociales con relación a la distribución sexual de las tareas de cuidado y el trabajo doméstico, estos no han adquirido la fuerza de un cambio social generalizado.

El análisis de la movilidad relativa mostró que aquellas mujeres cuyas madres eran dueñas de casa tienen mayores probabilidades de serlo. Sin embargo, de todos los estratos, son básicamente las hijas de trabajadoras no manuales calificadas quienes presentan menos posibilidades de ser dueñas de casa en comparación a las posibilidades de serlo, observadas en las hijas de dueñas de casa. Más allá de esto, el trabajo reducido a la esfera doméstica es por lejos el principal destino y origen “ocupacional” de las mujeres chilenas, pese al aumento de la tasa de participación laboral femenina registrado en los últimos años. Ello demuestra que la división sexual del trabajo continúa manteniendo un fuerte peso en la determinación de la posición de las mujeres en la estructura social de este país.

El último análisis realizado en esta tesis consistió en la exploración de la evolución de los patrones de movilidad de hombres y mujeres, a partir de la diferenciación de dos cohortes etáreas. Los resultados obtenidos mostraron que tanto en hombres como mujeres, la cohorte de 18 a 40 años es más móvil que la cohorte de 41 a 65 años, resultado que puede ser efecto en gran parte, de la etapa o fase del ciclo de vida de los integrantes de cada cohorte, variable o factor que no pudo ser controlado en esta investigación.

El sistema de movilidad ocupacional muestra estabilidad respecto a los patrones de movilidad de los hombres. En el caso de las mujeres, no se observa una tendencia muy definida respecto a diferencias en las oportunidades de movilidad de ambas cohortes. A grandes rasgos, mientras la cohorte de 18 a 40 años presenta una barrera menos permeable hacia el ascenso al estrato no manual de alto nivel que la cohorte de 41 a 65 años, las mujeres de ésta cohorte muestran una barrera menos permeable hacia el descenso al estrato manual calificado que las mujeres de 18 a 40 años.

La relativa estabilidad de los patrones de movilidad –más clara en hombres que en mujeres– manifiesta que a pesar de las importantes transformaciones del sistema económico y social chileno, la relación existente entre origen y destino ocupacional se expresa de la misma manera a través del período de tiempo correspondiente al análisis efectuado.

Tras exponer las principales conclusiones de esta investigación es posible confrontar los resultados alcanzados con las hipótesis inicialmente formuladas en esta investigación.

La hipótesis general, a saber: *“Las diferencias de género en los patrones de movilidad ocupacional intergeneracional se relacionan estrechamente con la diferencial inserción de hombres y mujeres en el mercado laboral chileno”*, fue comprobada a partir de constatar la existencia de mayores diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al análisis de la movilidad estructural. En la movilidad relativa -al ser controlado el carácter sexualmente segregado del mercado laboral- el género operó de manera supeditada al origen familiar en la determinación de las oportunidades de vida de los individuos.

Las hipótesis específicas: *“Los hombres heredarán en mayor medida que las mujeres la posición ocupacional del padre”* y *“las mujeres heredarán en mayor medida que los hombres la posición ocupacional de la madre”*, fueron corroboradas. Por tanto, los resultados de esta investigación respaldarían la hipótesis que otorga mayor influencia al modelo de trabajo adulto brindado por el padre del mismo sexo sobre la determinación de la posición social de su hijo(a). Sin embargo, para corroborar esta hipótesis es necesario un análisis relativo a los procesos de logro de estatus de hombres y mujeres, o modelos explicativos de su posición ocupacional, en el cual se incorpore de forma conjunta la ocupación del padre y de la madre. A partir de un estudio de esas características, será posible comparar el peso explicativo de la posición ocupacional del padre y la madre sobre la posición ocupacional de hombres y mujeres.

La última hipótesis de esta tesis: *“La evolución de los patrones de movilidad ocupacional intergeneracional, en el período analizado, se mostrará más estable en los hombres que en las mujeres.”*, fue corroborada sólo parcialmente. Los resultados solo comprobaron la estabilidad de las pautas de movilidad masculinas, ya que los patrones de movilidad de las mujeres no presentaban tendencias claras con relación a una evolución temporal. De igual forma, la creciente incorporación laboral de las mujeres chilenas muestra un cambio intergeneracional respecto a las oportunidades de vida abiertas para éstas, lo cual es resultado de las importantes transformaciones culturales experimentadas por el rol de la

mujer en la sociedad chilena (que avalan y promueven el trabajo como un destino deseable).

Antes de finalizar esta tesis, es importante reflexionar respecto a las interrogantes que la consideración del género –de igual modo que los cambios y la flexibilización del mercado del trabajo– plantea respecto al análisis de la movilidad ocupacional intergeneracional. Al incorporar y comparar los procesos de movilidad de hombres y mujeres, es posible preguntarse por el significado y la interpretación de los cambios entre la ocupación de origen y destino como procesos de movilidad ascendente y descendente. Específicamente en el caso de las mujeres, la segregación sexual de las ocupaciones junto a la discriminación salarial experimentada por ellas, repercutirían mostrando “aparentes” procesos de movilidad. Así, al comparar la ocupación de padre-hija y de madre-hijo es posible detectar procesos de movilidad que representan más bien procesos de movilidad espurios o inconsistentes respecto a las posiciones logradas en otras dimensiones de la estratificación y que, en consecuencia, no representen procesos de ascenso o descenso en la estructura social.

Junto con ello, es importante considerar que la sola incorporación al mundo laboral puede ser subjetivamente considerada por una mujer un proceso de ascenso social. La participación laboral para muchas mujeres es un mecanismo de autonomía y empoderamiento, como lo han mostrado diversos estudios, y ello a pesar de que su posición ocupacional no signifique un ascenso respecto a la que tienen o tuvieron sus padres.

BIBLIOGRAFÍA

Abbott, P. y Sapsford, R. (1986). "Class Identification of Married Working Women: A Critical Replication of Ritter and Hargens". *Journal of Marriage and the Family* 41(4): 771-778.

Abbott, P. y Payne, G. (1990). *The social mobility of women: Beyond male mobility models*. The Falmer Press, London.

Acker, J. (1973). "Women and Social Stratification: A Case of Intellectual Sexism", *American Journal of Sociology*, 78: 936-945. Versión integral en Levine, R. (2006). *Social Class and Stratification. Class Statements and Theoretical Debates*. Boulder, Rowman and Littlefield Publishers, Inc.

_____ (1980). "Women and Stratification: A Review of Recent Literatura". *Contemporary Sociology* 9(1): 25-35.

Aguirre, R. (1998). *Sociología y género: las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Universidad de la República, Montevideo.

Aranda, V. (2008). *Estratificación Social y Género*. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile

Arriagada, I. (2009a). *La desigualdad de género en América Latina*. Texto elaborado para proyecto RBLAC-UNDP Regional Human Development for Latin America and the Caribbean (Borrador).

_____ (2009b). *La desigualdad de género en Chile*. Texto preparado para el Seminario Nuevas tendencias de la (des)igualdad social. Desafíos para Chile y América Latina, Santiago, 9 y 10 de septiembre 2009.

Atria, R. (2004). Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales. Santiago: Serie Políticas Sociales - CEPAL.

Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer (2007). "Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Diagnóstico de género. Chile".

Barozet, E. (2007). La variable ocupación en los estudios de estratificación social. Documento de trabajo, Fondecyt 1060225.

Baxter, J. (1992). "Las mujeres y el análisis de clases: una perspectiva comparada". Política y Sociedad 11: 85-98.

_____ (1994). "Is Husband's Class Enough? Class Location and Class Identity in the United States, Sweden, Norway, and Australia." American Sociological Review 59(2): 220-235.

Baxter, Wright y Birkelund (1995). "The Gender gap in workplace authority: a cross-national study". American Sociological Review 60(3): 407-435.

Beeghley, L and Van Velsor, E. (1979). "The Process of Class Identification among Employed Married Women: A Replication and Reanalysis". Journal of Marriage and the Family 41(4): 771-778.

Benería, L. (1984). "Reproducción, producción y división sexual del trabajo". Ediciones Populares Feministas, República Dominicana.

Boado, M. (2008). La movilidad social en el Uruguay contemporánea. Universidad de la República, Montevideo.

Bonney, N. (1988). "Gender, Household and Social Class". *The British Journal of Sociology* 39(1): 28-46.

Chadwick, L. y Solon, G. (2002). "Intergenerational income mobility among daughters." *American Economic Review* 92: 335-344.

Chase, Ivan D. (1975) "A Comparison of Men's and Women's Intergenerational Mobility in the United States". *American Sociological Review* 40(4): 483-505.

Ciudad, M. G. (2006). "Desigualdad de género en cargos de jefatura desde una mirada local". *Revista chilena de Administración Pública* 8: 166-192.

Cortés, F. y Escobar, A. (2005). "Movilidad social intergeneracional en los años de reforma económica: un estudio del México urbano". *Revista de la Cepal* 85: 149-167.

Crompton, R. (1989). "Class Theory and Gender". *The British Journal of Sociology* 40(4): 565-587.

_____ (1994). *Clase y estratificación: Una introducción a los debates actuales*. Ed. Tecnos, Madrid.

Davis, N. y Robinson, R. (1988). "Class Identification of Men and Women in the 1970s and 1980s". *American Sociological Review* 53(1): 103-112.

DeJong, Milton J. Brawer, Stanley S. Robin (1971). "Patterns of Female Intergenerational Occupational Mobility: A Comparison with Male Patterns of Intergenerational Occupational Mobility". *American Sociological Review* 36: 1033-1042.

Dirección del Trabajo (2005). "Mujer y Trabajo. Compendio de Estadísticas según sexo". Aporte al debate laboral 18.

Do Valle Silva, N. (2004). Cambios sociales y estratificación en el Brasil contemporáneo (1945-1999). Serie Políticas Sociales 89. CEPAL. Santiago, Chile.

Erikson. R. (1984). "Social Class of Men, Women and Families". *Sociology* 18: 500-514.

Erikson, R. y Goldthorpe, J. (1992). "Individual or Family? Results from Two Approaches to Class Assignment". *Acta Sociológica* 35(2): 95-105.

Espinoza, V. (2002). "La movilidad ocupacional en el Cono Sur. Acerca de las raíces estructurales de la desigualdad social". *Revista Propositiones* 34. Santiago, Chile.

Farkas, G. (1976). "Education, Wage Rates, and the Division of Labor between Husband and Wife". *Journal of Marriage and the Family* 38(3): 473-483.

Feito, Rafael (1995). "Mujeres y análisis de clase". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 69: 149-171.

Felson, M. and Knoke, D. (1974). "Social Status and the Married Woman". *Journal of Marriage and the Family* 36(3): 516-521.

Filgueira, C. (2001). La actualidad de viejas temáticas: Sobre los estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina. Serie Políticas Sociales 51. CEPAL. Santiago, Chile.

Franco, León y Atria (2007) "Estratificación y movilidad social en América Latina. Una agenda de trabajo" en Franco, R. León, A. y R. Atria (eds.) (2007) *Estratificación y movilidad social en América Latina. Transformaciones estructurales de un cuarto de siglo*, Santiago, LOM, CEPAL y GTZ.

Fuentes, Palma y Montero (2005). "Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada Global". *Estudios de Economía* 32(2): 133-157.

Goldthorpe, J. (1983). "Women and class analysis: in defence of conventional view". *Sociology* 17: 465-488.

Harper, Jackson, and Stark (1988). "Class Identification Processes of Married, Working Men and Women". *American Sociological Review* 53(2): 284-293.

Hayes, B. C. (1987). "Female Intergenerational Occupational Mobility within Northern Ireland and the Republic of Ireland: The Importance of Maternal Occupational Status." *The British Journal of Sociology* 38(1): 66-76.

_____ (1990). "Intergenerational Occupational Mobility among Employed and Non-employed Women: The Australian Case". *Australian and New Zealand Journal of Sociology* 26: 368-388.

Mauro, A. (2004). *El empleo en el sector financiero en Chile. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones. Serie mujer y desarrollo 58. CEPAL. Santiago, Chile.*

Martinez, J. y Tironi E. (1985). *Las Clases Sociales en Chile: cambio y estratificación, 1970-1980. Ediciones Sur. Santiago, Chile.*

McClendon, M. (1976). "The Occupational Status Attainment Processes of Males and Females". *American Sociological Review* 41(1): 52-64.

Montenegro, C. (2001). *Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A Quantile Regression Approach. The World Bank, Poverty Reduction and Economic Management Network.*

Nilson, L. (1976). "The Social Standing of a Married Woman". *Social Problems* 23(5): 581-592.

Núñez, J. y Risco, C. (2004) "Movilidad intergeneracional del ingreso en un país en desarrollo: El caso de Chile". Documento de Trabajo N° 210, Departamento de Economía, Universidad de Chile.

León, A. y Martínez, J. (2001). La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX. Serie políticas sociales 52. CEPAL. Santiago, Chile.

Portocarero, L. (1985). "Social Mobility in France and Sweden: Women, Marriage and Work". Acta Sociológica 3: 151-170.

_____ (1989). "Trends in Occupational Mobility: The Gender Gaps in Sweden". Acta Sociológica 4: 359-374.

Rau, T. (2008). "El Trabajo a Tiempo Parcial en Chile". Trabajos de Investigación en Políticas Públicas N° 6. Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Ritter, K. and Hargens, L. (1975). "Occupational Positions and Class Identifications of Married Working Women: A Test of the Asymmetry Hypothesis". The American Journal of Sociology 80(4): 934-948.

Raczynski, Dagmar (1974) "La Estratificación Ocupacional en Chile" En *Los actores de la Realidad Chilena*, editado por R. Downey. Santiago: Editorial del Pacífico SA. IDEP

Rosenfeld, R. (1978). "Women's intergenerational occupational mobility". American Sociological Review 43: 36-46.

Rubin, Z. (1968). "Do American Women Marry Up?" American Sociological Review 33: 750-760.

Salido, O. (1996). La movilidad ocupacional femenina en España, una comparación por sexo. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.

Scalon, M.C. (1999). "Mobilidade social no Brasil: padrões e tendencias", Ed. Revan-IUPERJ/UCAM, Rio de Janeiro.

Sorensen, A. (1994). "Women, Family and Class". *Annual Review of Sociology* 20: 27-47.

Stevens, G. y Boyd, M. (1980). "The Importance of Mother: Labor Force Participation and Intergenerational Mobility of Women". *Social Forces* 59(1): 186-199.

Stevens, G. (1986). "Sex-Differentiated Patterns of Intergenerational Occupational Mobility." *Journal of Marriage and the Family* 48(1): 153-163.

Torche, F. (2005) "Desigual pero fluido: El patrón chileno de movilidad en perspectiva comparada". *Expansiva, Serie en foco* 57.

_____ (2006). "Una clasificación para la sociedad chilena." *Revista de Sociología Universidad de Chile* (2): 15-44.

_____ (2007a). "Movilidad intergeneracional y cohesión social: análisis comparado de Chile y México". Documento preparado para el proyecto Nacsal Cieplan-iFHC.

_____ (2007b). "Movilidad Educacional Intergeneracional en Chile". Versión preliminar 30 de Noviembre 2007.

Treas, J y Tyree, A. (1974). "The Occupational and Marital Mobility of Women". *American Sociological Review* 39: 294-302.

Treiman, D. y Terrell, K. (1975). "Sex and the Process of Status Attainment: A Comparison of Working Women and Men". *American Sociological Review* 40(2): 174-200.

Western, M. (1994). "Class Structure and Intergenerational Class Mobility: A Comparative Analysis of Nation and Gender". *Social Forces* 73: 101-134.

Wormald, G. y Torche, F. (2004). Estratificación y movilidad social en Chile: entre la adscripción y el logro. Serie Políticas Sociales 98. CEPAL. Santiago, Chile.

ANEXOS

Ficha Técnica Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009³⁰

Universo del Estudio y Representatividad Regional

El universo del estudio corresponde a la población mayor de 18 años, residente en el territorio chileno, la que alcanza a 11.965.990 de personas, según proyecciones del INE al 30/06/2008.

El diseño consideró incluir comunas que son cabeceras de región así como otras comunas en la región, comprendiendo localidades rurales.

Diseño muestral y características de la muestra

El diseño muestral utilizado, corresponde a uno estratificado por conglomerados en tres etapas: unidad de Muestreo Primaria (UMP) Manzana/Entidad (Según definición INE, Manzana/Entidad corresponde a conglomerado de viviendas en Zonas Urbanas /Rurales); unidad de Muestreo Secundaria (UMS); Hogar (Según definición INE, grupo de personas que habitan la misma vivienda y cocinan juntas) y unidad de Muestreo Terciaria (UMT); Persona de 18 años y más.

El marco muestral utilizado para la selección de las UMP, corresponde a la base de datos del Censo de 2002, con actualización de sectores en grandes ciudades. El material cartográfico básico para la identificación de las UMP correspondió a mapas INE.

La selección se realizó mediante un sistema computacional diseñado para estos efectos, que garantiza aleatoriedad al proceso.

En cada UMP sorteada, se empadronaron los hogares existentes y se seleccionaron aleatoriamente 5 hogares. En cada hogar se entrevistó en primer lugar a la persona que provee el principal ingreso del hogar o su cónyuge, quien completó alrededor de una hora de entrevista, respondiendo la Ficha Hogar (datos generales del hogar; número y

³⁰ Ficha técnica obtenida de www.desigualdades.cl (última visita 13/03/10)

características de sus integrantes, bienes del hogar, ocupación, ingreso y educación), y la encuesta Individual (redes sociales, civismo y participación política, valores y religión, identidad social y territorial). Los restantes integrantes del hogar mayores de 18 años, respondían solo la encuesta individual.

La muestra fue estratificada por región y zona urbana-rural, usando asignación fija.

Tamaño de Muestra

El tamaño muestral final a nivel de hogares fue de 3.365 casos (UMS), cuyo error muestral máximo considerando varianza máxima, un nivel de confianza del 95% y un efecto del diseño estimado de 0.9 (*deff*) a nivel nacional es de 1,6%, alcanzando para Región Metropolitana un 4,0% y para cada una de las regiones varía entre el resto de las regiones un promedio de 7,2%.

El tamaño muestral final a nivel de personas fue de 6,153 casos cuyo error muestral máximo considerando varianza máxima, un nivel de confianza del 95% y un efecto del diseño estimado de 1.15 a nivel nacional es de 1,3%, alcanzando para Región Metropolitana un error estimado de 3,6% y para el resto de las regiones un promedio de 5,7%.

Detalle de pauta ocupacional Boado (2008)

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	CÓDIGOS COTA 70 INE A 3 DÍGITOS	TÍTULOS OCUPACIONALES
EDAF+ PROFU (CS_1)	EMPRESARIOS, DIRECTORES DE EMPRESA, ALTOS FUNCIONARIOS PUBLICOS.	100, 101, 110, 121, 122, 123, 124, 125, 400, 411, 300,111,040.	Presidente, senador, diputado, ministro, dirigente, fiscal, intendente, rector, decano, admin. empresa, gerente, director, ceo, admin. empresas priv., gerente, sub-gerente en todas las ramas, admin. estancia, arrocera, estanciero, barraquero, exp-imp. mat. primas y frutos del país, dir. subsistencias, gerente supermercado, tienda, venta por mayor
	PROFESIONALES UNIVERSITARIOS EN FUNCION ESPECIFICA	000 a 015, 020 a 032, 070 , 072 a 075, 080 a 082, 050, 142,143	Profesionales universitarios
PROESTA (CS_2)	PROPIETARIOS DE ESTABLECIMIENTOS MEDIANOS Y PEQUEÑOS (Urb yRur).	126, 410, 412 a 418, 301	Administrador de: bar, restaurant, hotel, pensión, gerente hotel y pensión, hotelero, agricultor, granjero, chacarero, vitivin., apicultor, avicultor, fruticultor, floricultor, arboricultor, almacenero, barista, carnicero, heladero, feriante, fru., comerc. al por menor, farmacéutico, serv., en general
TECDOSUP (CS_3)	TECNICOS, CUADROS MEDIOS, DOCENTES, SUPERVISORES.	040, 043 a 048, 050 a 053, 060 a 062, 064, 065,090 a 098, 140, 141,144, 145, 150 a 153, 160 a 162, 127 a 129, 240 a 242, 530,891,130	Profesor univ., téc.univ., paramédicos, enfermería, maestro, prof.secund./UTU, inspector, prof. varios, escritor, periodista de diario/radio/TV, escultor, pintor, cine, dibujante, músico, actor, coreógrafo, dir. Serv. civil, fotógrafo, camarógrafo, cap.barco, oficial barco, aviador, futbolista, referee, jokey, entrenador, prof.educ.física, admin/enc. bar, rest, hotel, emp.comercio y serv., sec.org.deportiva, dir.depto/sección adm.central, ANCAP, AFE, Oficiales FFAA, eclesiásticos.
EAV (CS_4)	EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS, VENDEDORES, AGENTES.	200, 210 a 214, 220 a 223, 230 a 232,310, 283, 281, 282, 284, 286, 320, 321, 330 a 339.	Auxiliar admin. priv./vendedor mostrador, ayud./dependiente todos los rubros, Bancario ó emp. Financiera,aux. bibliot., archivo, boletero. esp. públicos, adm. emp. priv p/públ., encuestador, agente viajes/acciones/ seguros/bancos/ remates/inmobil., viajero comercio, visitador, desp. aduana, marítimo, publicidad. admin. públ/priv., aux., cajero, tenedor libros, contable, taquígrafo, cobrador, secretaria, jefe caja, digitador, operador PC/fax/teletipos/fotocopias.
TRAESP (CS_5)	TRABAJADORES ESPECIALIZADOS.	500 a 505, 510, 511, 520 a 523, 860 a 862, 531, 532, 534, 535, 600 a 609, 610 a 623, 630 a 632, 640, 642 a 644, 650 a 652, 660 a 663, 670 a 677, 680 a 694, 790 a 792, 700 a 709, 715, 716, 720 a 726, 730 a 737, 740 a 746, 748, 750 a 761, 770 a 772, 780, 960 a 962, 970 a 975, 840 a 842, 844 a 846, 850 a 852, 870, 871, 280, 900 a 903, 250 a 253, 260 a 262, 270, 271, 890, 420 a 424, 430, 431, 440, 450 a 453	chofer priv/públ. ómnibus, taxista, fletero, carga, trenes, marinero, contram. maq. naval, lanchero, oper.grúas y máq. vial, jefe puerto, enc. faro, vías, trenes, obreros lana y textiles,obrerros vestimenta, calzado, cuero y tapic.,obrerros carpint. obra y muebles,obrerros constr./decor., vidrieros, pintores, metálicos,obrerros eléctricos, sanitarios, telecom.,obrerros mecánicos y fab. maquinaria, obreros gráficos, obreros extrac. minas, metalúrgicos, art.constr.,obrerros tabaco y curtiembres, trab. serv. Personales espec., barbero, peluq. funebr., aeromozo, fotog. amb., croupier stud, masajista, fabr. instr. music./caucho/ esteras/alhajas/papel/flores, cines, oper. radio y TV, emp.serv.públ. vigilancia, policía, bombero, aduana, paseos públ., carteros, mensajeros, empl. corresp., jefes tren, guardas tren, ómnibus, Suboficiales y soldados, trab. rural agrícola, jardinero, tractorista, esquilador.
TRANOES+ EDOM (CS_6)	TRABAJADORES NO ESPECIALIZADOS.	313, 311, 312, 802, 810, 813, 820 a 826, 830 a 835, 285, 930 a 933, 940 a 943, 950 a 953, 990.	Cafetero, heladero, frankf., parrillero ambulante, garrap., caramelero,canillita, vend.diarios y revistas, florista, ambulantes varios, boletero, vend.domicil. ambulante, obrerros, jornaleros constr./minas/ canteras/vialidad/ astilleros/ comercio/índ., cargas, limpieza, mozos, parrilleros, camareros, porteros, tintoreros, lavaderos, ascensoristas, ujier, aux.serv, lustra calz., obrerros jornaleros no especificados.
	EMPLEADOS DOMESTICOS.	910, 920, 921	Emp. Domésticos

