

5

PRESTIGIO OCUPACIONAL EN LA ARGENTINA

Luis Roberto Acosta

Jorge Raúl Jorrat



CUADERNOS

Instituto de Investigaciones - Facultad de Ciencias Sociales



PRESTIGIO OCUPACIONAL EN LA ARGENTINA

Luis Roberto Acosta
Jorge Raúl Jorrot

**PRESTIGIO OCUPACIONAL
EN ARGENTINA**
Construcción de una escala
para 300 títulos ocupacionales

Luis Roberto Acosta*
Jorge Raúl Jorrat**

-
- * Facultades de Ciencias Sociales y Filosofía y Letras - UBA
 - ** Instituto de la Facultad de Ciencias Sociales - UBA

SUMARIO

I. DIVERSAS ALTERNATIVAS DE CONSTRUCCION DE ESCALAS DE PRESTIGIO DE LAS OCUPACIONES	9
II. EXPERIENCIA PILOTO COMPARATIVA	19
II.1. Metodología y resultados de la experiencia piloto	22
II.2. Comparación con resultados del estudio piloto británico	29
III. ENFOQUE ADOPTADO EN ESTE TRABAJO	37
IV. PROBLEMAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	45
V. ESCALA DE PRESTIGIO OCUPACIONAL PARA ARGENTINA	45
APENDICE A	
Promedios de rangos utilizados por los entrevistados en cada dimensión, sobre nivel de educación	105
APENDICE B	
Regresiones entre las escalas de Oxford y Capital Federal (Promedio de 4 y 3 dimensiones)	107
APENDICE C	
Cuadro completo del análisis de la varianza	109
APENDICE D	
Análisis de conglomerados	111

APENDICE E	Reglas para asignar puntajes de escala a diferentes tipos de ocupaciones	117
APENDICE F	Diseño de la muestra	129
APENDICE G	Significación de las diferencias entre las medias de las ocupaciones comunes y las de las ocupaciones específicas	131
APENDICE H	Coefficientes R Cuadrado entre las escalas obtenidas para encuestados con Educ- (h/sec.incompleta) y con Educ+ (sec.completa y más), utilizando medias aritméticas sin podar y podadas	133
APENDICE I	Regresión de la escala internacional en la escala local	135
APENDICE J	Diferencias entre los puntajes de la escala local y la internacional, según orden creciente de los residuos	137

En este trabajo se construye una escala de prestigio de las ocupaciones, evaluándose 300 títulos ocupacionales.¹ El objetivo más importante de este tipo de escalas es servir de instrumento para un ordenamiento de las ocupaciones que, al medir su prestigio, permita considerar a la ocupación como una variable de clasificación y/o análisis desde una óptica distinta a la tradicionalmente utilizada.

El esquema de desarrollo del trabajo es el siguiente: a) en un primer punto, se presenta una discusión teórica sucinta sobre diversas alternativas de construcción de escalas de prestigio ocupacional; b) en un segundo punto, se describe una experiencia piloto (réplica de una similar británica), realizada para evaluar los alcances de un relevamiento basado en un enfoque unidimensional del prestigio de las ocupaciones; c) en un tercer punto, se describe el enfoque adoptado en este trabajo para la construcción final de la escala; d) en un cuarto punto, se discuten problemas de validez y confiabilidad de la escala obtenida; d) finalmente, en un quinto punto, se presentan los valores de escala para cada uno de los 300 títulos ocupacionales ordenados de distintas maneras. Se incluye además un Apéndice con una serie de observaciones relativas a su uso.

¹ El trabajo de construcción de esta escala y la experiencia piloto previa a la misma fueron realizados gracias a dos subsidios otorgados por el CONICET a Jorge Raúl Jorrot. Versiones reducidas fueron presentadas ante el XVII Coloquio Argentino de Estadística (Santa Fe, 1989), al XIII Congreso Mundial de Sociología (España, 1990), mientras que un artículo se publicó en *Desarrollo Económico* (enero-marzo 1991). Todos los datos básicos utilizados en estas investigaciones pueden solicitarse a Jorge Raúl Jorrot, Instituto de Investigaciones, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Callao 966, Capital Federal (1023).

I. DIVERSAS ALTERNATIVAS DE CONSTRUCCION DE ESCALAS DE PRESTIGIO DE LAS OCUPACIONES

Con anterioridad a 1950, la mayoría de los estudios de status ocupacional suponía que el prestigio de las ocupaciones residía en las opiniones de la gente, a la que se solicitaba que evaluase ocupaciones según niveles de prestigio, lo que inducía un ordenamiento entre las mismas. En 1947, el National Opinion Research Center (NORC) en Estados Unidos construyó la primera escala de prestigio ocupacional para un número importante de ocupaciones, en base a la evaluación realizada por una muestra nacional. La lista abarcó 90 títulos ocupacionales -con la presunción de que representaba todo el rango ocupacional de dicho país- los que fueron evaluados por 2930 personas según su "posición general" ("general standing"), en una escala de 5 puntos (Reiss, 1961).

Durante mucho tiempo, este estudio actuó como una especie de paradigma, usándose intensivamente sus resultados, dado que su extensión y elaboración permitían controlar la influencia de variables sociodemográficas en la atribución de rangos. Fundamentalmente, el avance respecto a estudios anteriores residió en el hecho de que se intentó ordenar las ocupaciones según una escala de intervalos. En 1963, investigadores del NORC replicaron este estudio sobre una muestra nacional de 615 personas, encontrando una correlación de .99 entre ambos puntajes, lo que sugería una gran similitud y estabilidad en los puntajes de prestigio. Por supuesto, esta altísima correlación no excluía diferencias puntuales atendibles para un mismo título ocupacional reevaluado 13 años después (Hodge, Siegel y Rossi, 1964).

Algunas observaciones críticas con respecto a este tipo de estudios puntualizaron que la "escala" sólo debía considerarse como un ordenamiento de ocupaciones, ya que no resultaba posible demostrar que los intervalos entre puntajes fuesen iguales (Hall, 1969). Otras observaciones señalaban la

imposibilidad de derivar una escala unidimensional para todas las ocupaciones a partir del enfoque utilizado por el estudio del NORC. Por ejemplo, se mencionaba que si bien el ingreso y la educación estaban fuertemente asociados con el prestigio ocupacional, las dos primeras variables no siempre se correspondían (Pavalko, 1971). Otros autores observaron que las escalas de prestigio descansaban en las percepciones de los respondientes, percepciones que variaban según la educación del individuo y su ubicación en el sistema de estratificación. Tal situación no se superaría, aparentemente, por la inclusión de grupos representativos de la población total, en el sentido de que la variabilidad de las percepciones no se eliminaría (Hall, 1969).

A pesar de las reservas mencionadas, la escala NORC fue ampliamente utilizada. Por otro lado, diversas alternativas fueron elaboradas en distintos países. Llegándose a la construcción de una "Escala de Prestigio Ocupacional Internacional Estándar," como promedio de escalas construidas en más de 50 países, cuyos puntajes fueron estandarizados en relación a una escala norteamericana. Treiman, su autor, se basó en la tesis de que "el prestigio relativo de los roles sociales conocidos como ocupaciones es esencialmente invariante en todas las sociedades complejas, pasadas y presentes, y ello debe ser así como consecuencia de características inherentes a la división del trabajo tal cual existe en todas las sociedades" (Treiman, 1977; p. 2). El autor consideró -y rechazó- hipótesis competitivas en el sentido de que las jerarquías de prestigio en cada sociedad reflejarían valores culturales idiosincráticos, de que la similitud existente sería resultado de la difusión mundial del sistema occidental de evaluación ocupacional, o de que la similitud en todo el mundo sería consecuencia de las restricciones impuestas por la estructura y la tecnología industrial (p. 2). Treiman propuso una teoría estructural de la determinación del prestigio, argumentando que "la división del trabajo crea diferencias inherentes al poder asociado con los diversos roles ocupacionales en cualquier lugar en que se encuentre, que estas diferencias, a su vez, crean diferencias en privilegio, y que el poder y el privilegio engendran prestigio. Desde que un complemento similar de roles ocupacionales tiende a surgir en todas las sociedades complejas, las jerarquías de prestigio resultantes serán también similares" (p. 2). A partir de argumentaciones como las precedentes, u otras alternativas, es que la elaboración y uso de estas escalas de prestigio ocupacional alcanzó una notable difusión mundial, como el propio trabajo de Treiman lo atestigua. Recientemente, la elaboración de este tipo de escalas fue extendida a China continental, donde 50 títulos ocupacionales fueron evaluados por 1632 adultos residentes en la ciudad de Pekín. Los rangos obtenidos fueron

notablemente consistentes con los observados en otros países (Lin y Xie, 1988).

Cierta insatisfacción originada en las limitaciones del trabajo pionero del NORC sobre prestigio ocupacional llevó a intentos de desarrollar un índice socioeconómico de las ocupaciones basado en criterios más objetivos. Un paso intermedio, que combina prestigio y dimensiones de status socioeconómico, fue el trabajo de Duncan en 1961 (Reiss, 1961; caps. VI y VII, escritos por Duncan). Debe puntualizarse que mientras el prestigio ocupacional se refiere a la evaluación de una ocupación realizada por individuos, el status ocupacional se refiere a la educación y el ingreso asociados con una ocupación. (El primero es más subjetivo, aunque, aparentemente, no menos mensurable). En el Índice Socioeconómico de Duncan, la educación y el ingreso fueron usados para clasificar las ocupaciones de acuerdo a niveles socioeconómicos. La racional para ello es planteada por Duncan de la siguiente manera: "Un hombre califica para la vida ocupacional obteniendo una educación; como consecuencia del desempeño en su ocupación, obtiene un ingreso. La ocupación, entonces, es la actividad interviniente que liga el ingreso con la educación. Si caracterizamos una ocupación de acuerdo a los niveles prevalecientes de educación e ingreso de sus ocupantes, no solamente estamos estimando su 'status social' y su 'status económico', sino que también estamos describiendo una de sus 'causas' principales y uno de sus 'efectos' principales. No sería sorprendente si el 'prestigio' de una ocupación resultase estrechamente relacionado a uno o ambos de estos factores" (pp. 116-117). Los niveles de educación e ingreso de cada ocupación en el censo estadounidense de 1950 fueron calculados como la proporción de personas en el extremo superior de la distribución de ingreso y educación para el total de la fuerza de trabajo masculina. (Se tomó el porcentaje de cada ocupación con educación secundaria y más y el porcentaje con ingresos de u\$s 3.500 y más. Se introdujeron ponderaciones para ajustar por edades los indicadores de ingreso y educación). La dimensión de prestigio de status ocupacional fue incorporada en el Índice usando un análisis de regresión múltiple, para obtener estimaciones de prestigio basadas en 45 ocupaciones del estudio NORC original que se correspondían con las categorías de los censos. Esta estimación del prestigio de las ocupaciones se basó en la regresión lineal múltiple del porcentaje "excelente" o "bueno" de los rangos de prestigio sobre los porcentajes de personas en los extremos superiores de las distribuciones de ingreso y educación de las 45 categorías ocupacionales que eran comparables en el estudio NORC de 1947 y los títulos censales de 1950. Teniendo en cuenta los pesos resultantes de

la regresión, todas las ocupaciones del Censo de 1950 recibieron un puntaje entre 0 y 96 basados en su distribución de educación e ingreso.

El trabajo de Duncan fue también ampliamente utilizado, resultando igualmente objeto de múltiples críticas, la mayoría de las cuales cuestionaba el uso de los puntajes de prestigio del estudio NORC original como un paradigma o variable explicada. Se destacaba que si ya los 90 títulos de la escala NORC no eran representativos de la distribución ocupacional censal, menos podían serlo los 45 títulos seleccionados por Duncan dada su comparabilidad con los títulos censales (Siegel, 1971). Igualmente importante era la observación de que el prestigio no dependía solamente de las características objetivas de una ocupación, como la educación y el ingreso, ya que existían evidencias de que otros factores entraban en la evaluación de ordenamiento de las ocupaciones (Powers, 1982). Una versión actualizada del Índice de Duncan trata de enfrentar algunas de las limitaciones atribuidas a los puntajes originales (Featherman y Stevens, 1982).

Otro intento crucial, esta vez para desarrollar medidas objetivas, surgió con la elaboración de los puntajes de status ocupacional para el censo de población estadounidense de 1960. Nam y Powers usaron estos datos para construir una escala de status ocupacional para las mismas ocupaciones utilizadas por Duncan (Nam y Powers, 1965). Ingreso y educación fueron las variables seleccionadas, calculándose los puntajes de status ocupacional sobre la base de las medianas de educación e ingreso de las ocupaciones. Tales puntajes (con valores entre 0 y 100), de interpretación simple, se supone que constituyen propiedades o características de las ocupaciones. Cualquier puntaje indica el porcentaje aproximado de personas en la población económicamente activa que está en ocupaciones que tienen promedios combinados de educación e ingreso por debajo de aquel de la ocupación dada.² Estos puntajes, utilizados más como variable de control, no tuvieron la amplia difusión del Índice de Duncan. Nam y Powers han señalado que una escala de este tipo "Primero, tiene una base socioeconómica pura y resultaría ventajosa cuando el analista deseara tratar al status en términos de condiciones socioeconómicas objetivas. Segundo, tiene una

² En una primera presentación del método, los autores hicieron la siguiente especificación: "El procedimiento empleado para computar los puntajes es bastante similar al empleado por Duncan. Implicó (a) ordenar las ocupaciones (en realidad, combinaciones de ocupación-industria) de acuerdo al nivel educacional mediano de varones de 14 años y más en la PEA, (b) ordenar las ocupaciones separadamente de acuerdo al nivel de ingreso mediano de la misma población, (c) usar el número de personas empleadas en cada ocupación para determinar el

interpretación directa en términos del porcentaje de personas en la población considerada que tienen un rango socioeconómico más alto o más bajo. Tercero, se basa solamente en datos censales y no descansa en encuestas independientes o datos de registros. Consecuentemente, puede ser rápidamente actualizada después de cada censo sucesivo" (1982; p. 35). Por supuesto, estas medidas pueden resultar más variables en el tiempo que los puntajes de prestigio, según la evolución de la sociedad en cuestión.

Puede señalarse, al pasar, que una alternativa muy distinta -bastante reciente- fue discutida por Jenks y otros, quienes señalaron la ausencia de un índice o medida que permitiese estimar la "deseabilidad" general de empleos ("jobs") específicos. Según ellos, "Los sociólogos han diseñado muchos esquemas para el ordenamiento ("ranking") de ocupaciones pero ninguno para ordenar los diversos empleos que caen dentro de la misma categoría ocupacional. Los economistas ordenan los empleos de acuerdo con su retribución, pero no tienen una medida global de los beneficios (o costos) no monetarios de dichos empleos. Los psicólogos miden la satisfacción subjetiva de los trabajadores con sus empleos, pero no han tratado, fundamentalmente, de ordenar los empleos sobre la base de sus características objetivas" (Jenks, Perman y Rainwater, 1988; p. 1323). En consecuencia, estos autores proponen un "Índice de Deseabilidad de Empleos" (Index of Job Desirability) que se supone toma en cuenta los aspectos descuidados por los tres enfoques criticados. Es decir, incluiría las características no monetarias, tomaría en cuenta las diferencias entre empleos dentro de una misma ocupación y se basaría en características objetivas de estos empleos, ignorando las variaciones en la forma en que diferentes individuos evalúan empleos con características objetivas similares. Así, concluyen que "Si bien el índice propuesto no es ideal para todo propósito, argumentaremos que provee una mejor medida del éxito competitivo de un trabajador en el mercado de trabajo, comparado con cualquier medida existente" (1988; pp. 1323-1324). Esta alternativa no ha sido discutida -ni utilizada- todavía en la investigación sobre el tema, por lo que resulta temprano intentar aquí alguna evaluación.

Retomando el tema de interés central aquí, debe notarse que hasta

intervalo acumulativo de personas en cada ocupación para cada uno de los dos ordenamientos, y (d) promediar los puntos medios de las dos distribuciones acumulativas de ocupantes dividiéndolos en el total de la PEA para obtener un puntaje de status para la ocupación" (Nam y Powers, 1968; p. 159; énfasis en el original). Actualmente, estamos trabajando en una escala para Argentina siguiendo la propuesta de Nam y Powers, con datos de la Encuesta Permanente de Hogares del Gran Buenos Aires.

ahora se utilizó el concepto de "prestigio ocupacional" como si fuese -salvo las breves observaciones mencionadas- una expresión poco problemática. En una de las primeras evaluaciones del estudio pionero del NORC, Reiss escribía: "La validez de las evaluaciones públicas del status de prestigio de las ocupaciones descansa sobre un número de supuestos para los que se carece de evidencias -que el conocimiento de las ocupaciones evaluadas es amplio o quizás universal, que hay consenso sobre los criterios de evaluación, y que los símbolos usados para comunicación en el instrumento de medición son comúnmente compartidos-. Estos supuestos pueden ser aceptados sólo con considerables reservas cuando se realizan evaluaciones de una clasificación detallada de ocupaciones" (1961; p. 12). En otra evaluación crítica del trabajo del NORC y de uno similar de Hall y Jones en Gran Bretaña, Goldthorpe y Hope afirmaban que "las concepciones teóricas subyacentes fueron, por decir lo menos, inciertas; y, además, que cualquiera fuese la interpretación de 'prestigio' que los autores tuvieron en mente, parece muy improbable que la gradación ocupacional obtenida mida en realidad el prestigio relativo de las ocupaciones en lo que consideraríamos el sentido sociológico más útil" (1972; p. 29). El sentido sociológico "más útil" surgiría -según estos autores- de entender al prestigio como "una forma particular de ventaja social y poder, asociada con la ocupación de un rol o la pertenencia a una colectividad: específicamente, una ventaja y poder que son de naturaleza simbólica, más que económica o política" (1972; p. 23). Más aun, en un trabajo posterior, Goldthorpe y Hope concluyen que "una medida de prestigio ocupacional debe considerarse válida en cuanto uno pueda inferir correctamente de ella las chances relativas que un miembro de una categoría ocupacional tiene de experimentar deferencia, aceptación o rechazo ('derogation') en sus relaciones con miembros de otras categorías" (1974; p. 5). Según los autores, esto no es logrado por las medidas típicas de prestigio ocupacional.

Una preocupación central de Goldthorpe y Hope era subrayar el carácter multidimensional de la jerarquía de prestigio: "El reconocimiento de que las jerarquías de prestigio son analíticamente distintas de las jerarquías económicas o políticas y que, además, no representan meros epifenómenos de las últimas, es un hecho ampliamente revelado en la literatura 'clásica' de estratificación social (Pareto, Weber, Michels, etc.)" (1972; p. 25). Los autores consideraban que la distinción se había oscurecido en los trabajos sociológicos más recientes, debido a que la estratificación fue pensada meramente como una jerarquía evaluativa de prestigio, o como un fenómeno unidimensional, que permitía la construcción de escalas

socioeconómicas en las cuales se amalgamaba el prestigio junto a otros componentes considerados relevantes. Así, luego de una detallada evaluación crítica, teórica y metodológica de los estudios de prestigio ocupacional, Goldthorpe y Hope plantearon una serie de problemas a ser explorados empíricamente, para atacar los cuales sugirieron -y llevaron a cabo- un estudio piloto que tuvimos oportunidad de replicar.

Un primer problema que se plantearon Goldthorpe y Hope fue que, dado que los estudios sobre prestigio ocupacional con métodos convencionales "deberían ser interpretados como indicando concepciones populares de 'excelencia' ('goodness') general de las ocupaciones", tendría que existir la posibilidad de obtener ordenamientos o gradaciones ligados a criterios más específicos que diferirían fundamentalmente de los estudios convencionales. Añadieron que sería de particular interés indagar sobre si tales discriminaciones podrían basarse en criterios vinculados a las dimensiones clásicas destacadas en la teoría de la estratificación social, incluyendo también la dimensión de prestigio en su sentido clásico (1972; p. 38).

Un segundo problema, vinculado al rechazo por parte de estos autores de un significado evaluativo de las gradaciones, en cuanto puedan implicar "una aprobación moral de la jerarquía ocupacional," se refería a la alternativa de plantear como posible la demostración de la existencia de "un grado significativo de discrepancia entre gradaciones de la clase en cuestión y aquellas que resultan cuando se obtienen evaluaciones específicamente normativas por parte de los respondentes" (Goldthorpe y Hope, 1972; p. 38).

Un problema ulterior surgía del hecho de que si se concedía que los individuos podían tener la habilidad para ordenar ocupaciones en distintas dimensiones, aparecían diversas preguntas. Por ejemplo, se podía indagar en qué medida algunas ocupaciones se alineaban o discrepaban al compararse evaluaciones "normativas" y "no normativas," o sobre los alineamientos o discrepancias a lo largo de dimensiones no normativas. "En otras palabras, uno podría, en principio, investigar el grado percibido de 'cristalización de status' a través de la estructura ocupacional" (Goldthorpe y Hope, 1972; p. 38). Goldthorpe y Hope agregaron que a partir de ello no sería difícil plantearse "tipologías de ocupaciones basadas en sus diferentes 'perfiles' a través de las dimensiones consideradas." Si se llegase a tales tipologías, se las podría ver-añadían- como reflejos de "mapas cognitivos" de la estructura ocupacional, con la posibilidad de ser usadas en los análisis de movilidad ocupacional "para investigar las ventajas de trabajar sobre una base multi-dimensional, más que con la noción unidimensional de 'excelencia' ocupacional" (1972; p. 39).

En una evaluación crítica, Treiman cuestionó las argumentaciones de Goldthorpe y Hope, referidas al sentido "sociológico clásico" de prestigio, destacando que evidencias no citadas por estos autores confirmaban que los estudios típicos de prestigio ocupacional verdaderamente daban cuenta o medían la deferencia acordada a las categorías ocupacionales. Una de las dos objeciones rechazada por Treiman se refería a la observación de Goldthorpe y Hope de que los entrevistados no mencionaron la palabra "prestigio" en ningún momento, sino expresiones referentes a calificación, sueldo/ingresos, etc., lo que los llevó a concluir que los evaluadores tenían en cuenta, fundamentalmente, el carácter "deseable" de las ocupaciones y no su "prestigio". Pero, señalaba Treiman que para estos evaluadores "posición social" de las ocupaciones -instrucción que recibían para ordenarlas- era equivalente a "prestigio", por lo que hubiese resultado difícil que alguien mencionase esta última expresión. La otra objeción de Goldthorpe y Hope discutida por Treiman, hacía referencia a la ausencia de estructuración social en los ordenamientos de prestigio y, consecuentemente, a la ausencia de variaciones en las evaluaciones ocupacionales por parte de distintos subgrupos, lo que los llevó a concluir -a Goldthorpe y Hope- que dichas evaluaciones se basaban más en la deseabilidad que en el prestigio de tales ocupaciones. Treiman se extrañaba de que Goldthorpe y Hope considerasen que lo que la gente percibía como deseable resultase invariante entre lugares y personas, y que lo que demandase deferencia reflejaría diferencias valorativas. Para él, la evidencia mostraba que eran las evaluaciones de características deseables y no las de prestigio las que estaban socialmente estructuradas (según la posición social).

Treiman puntualizaba que, a la debilidad de estas objeciones de Goldthorpe y Hope, se agregaba la evidencia de una alta correlación entre prestigio y deferencia. Las diferencias de prestigio, para este autor, se manifestaban de la siguiente manera: En primer lugar, "la gente busca asociarse con sus superiores en ocupación y evita asociarse con sus inferiores." En segundo lugar, "el prestigio ocupacional aparece como un determinante principal de la posición social de los individuos, lo que refuerza la idea de que los ordenamientos de prestigio representan evaluaciones morales y no simplemente juicios cognitivos acerca de las características deseables de las ocupaciones." En tercer lugar, "el prestigio de las ocupaciones aparece como una de las dimensiones principales subyacente a la asociación diferencial de miembros de grupos ocupacionales, un criterio importante de prestigio *stricto sensu* mencionado por Goldthorpe y Hope" (1977; p. 28). A partir de estas consideraciones, concluía Treiman: "los estudios de prestigio

ocupacional en realidad parecen tocar un aspecto de la diferenciación ocupacional que corresponde al significado clásico de prestigio, abarcando deferencia, rechazo ['derogation'] e intimidad asociativa diferencial" (1977; p. 29).

En un trabajo posterior de Hope, éste reconoció las objeciones de Treiman en cuanto a haber ignorado las evidencias sociológicas que relacionaban prestigio ocupacional y pautas de asociación diferencial, señalando Hope que este último aspecto hacía referencia más a los aspectos de status social que a la clase, y que cuando ellos -Goldthorpe y Hope- comenzaron la investigación partieron de la idea de que la evaluación que hacía la gente de los roles ocupacionales era producto de su percepción de la posición de clase de tales roles. Es decir, partieron de la posición de que los entrevistados estaban informando sobre su evaluación de la "excelencia general" ("general goodness") de las ocupaciones, referida -esta "excelencia"- a juicios sobre ingresos, expresión que excluía elementos normativos (y por lo tanto poco feliz como término, según los autores), pero que ello fue el punto de partida ya que los datos traicionaron luego la hipótesis (Hope, 1982; pp. 1014-1015). Hope encontró correlaciones muy altas (0.98) entre los ordenamientos de ocupaciones realizados a lo largo de varias dimensiones y los realizados en una dimensión única de posición social, reduciendo el argumento a que "la posición social de las ocupaciones es un promedio simple de las dimensiones fácticas y normativas representadas por el nivel de vida que una ocupación permite a los que la detentan y el valor que obtiene la sociedad del desempeño de esta ocupación" (1982; pp. 1017-1018). A partir de este estudio, Hope terminó considerando como sinónimos a posición social y prestigio.

En el marco de estas discusiones, se consideró de interés replicar los trabajos originales de Goldthorpe y Hope, en términos de ver en qué medida una indagación empírica en un contexto diferente del británico podía ayudar a una mejor evaluación de la discusión arriba descrita. Además, un estudio piloto de esta naturaleza permitiría discutir con cierto detalle las bases para un estudio más elaborado conducente a la construcción de una escala de prestigio ocupacional en el país, como el que finalmente se concreta aquí.

Recuérdese que Goldthorpe y Hope subrayaban el carácter multidimensional de las jerarquías de prestigio, que supuestamente habría sido oscurecido en la investigación sociológica en favor de un enfoque unidimensional. Para enfrentar esta problemática organizaron una experiencia piloto que, bajo ciertos límites, llegamos a replicar (Acosta y Jorrot, 1988).

II. EXPERIENCIA PILOTO COMPARATIVA

Sobre la base del esquema de Goldthorpe y Hope, se siguieron los siguientes pasos:

a) Se seleccionaron los 40 títulos ocupacionales del estudio británico, con los matices que algunas equivalencias imponían. La lista, que incluye el nombre original en inglés, se detalla a continuación:

- 1) Agente de seguros / Insurance Agent
- 2) Agricultor (más de 200 Has.) / Farmer (over 100 acres)
- 3) Ajustador mecánico / Fitter
- 4) Albañil / Bricklayer
- 5) Asistente social / Social Worker
- 6) Bailarina de ballet / Ballet Dancer
- 7) Barman / Barman
- 8) Barrendero municipal / Road Sweeper
- 9) Bombero / Fireman
- 10) Capataz en fábrica / Foreman in a Factory
- 11) Carpintero / Carpenter
- 12) Chofer de ómnibus / Bus Driver
- 13) Chofer de tractor / Tractor Driver
- 14) Constructor contratista (Maestro mayor de obras) / Jobbing Master Builder
- 15) Contador Público / Chartered Accountant
- 16) Dependiente de negocio / Shop Assistant
- 17) Director de empresa / Company Director
- 18) Embajador para un país extranjero / Ambassador to a foreign country
- 19) Empleado de oficina / Routine Clerk
- 20) Enfermera diplomada / State Registered Nurse
- 21) Funcionario público (con personal a cargo) / Civil Servant (executive)
- 22) Gerente de empresa / Business Manager

- 23) Gerente de personal / Works Manager
- 24) Guardabarreras / Railway Porter
- 25) Jefe de cocina (Chef) / Chef
- 26) Kiosquero / Newsagent & Tobacconist
- 27) Locutor de TV / TV Announcer
- 28) Maestra de escuela / Primary School Teacher
- 29) Médico de hospital / Medical Officer
- 30) Obrero automotriz / Car Worker
- 31) Obrero en canteras / Quarry Worker
- 32) Obrero metalúrgico / Sheet Metal Worker
- 33) Obrero portuario / Dock Labourer
- 34) Obrero rural / Agricultural Labourer
- 35) Oficial de justicia / Country Solicitor
- 36) Periodista / News Reporter
- 37) Policía / Policeman
- 38) Sacerdote / Nonconformist Minister
- 39) Siquiatra / Psychiatrist
- 40) Viajante de comercio / Commercial Traveller

Diversas observaciones son necesarias en cuanto a estas equivalencias:

Ocupación (2). Para el caso argentino se consideró un tamaño de la explotación agrícola que aproximadamente atendiese las diferencias entre ambos países.

Ocupación (3). En inglés figura "Ajustador" a secas; se pensó en la alternativa más común en el caso argentino, que es el "Ajustador mecánico".

Ocupación (21). Aun en inglés, el calificativo de "executive" para el "Funcionario público" no es muy claro; por ello, se preferió el calificativo "con personal a cargo".

Ocupación (24). Si bien "Railway Porter" se refiere a un "Changador de estación de ferrocarril", y no a "Guardabarreras", se optó por esta alternativa para incluir un asalariado (bajo manual) ferroviario, en vez de alguien que cobrara por acarreo, a veces sin tarifa establecida, en el caso local.

Ocupación (29). Resultaba difícil ubicar un equivalente justo-y generalmente reconocido- del "Medical Officer"; se llegó a la conclusión de que el "Médico de hospital" constituía una alternativa razonable.

Ocupación (35). Este título planteó algunas dificultades dadas las diferencias entre la organización judicial inglesa y la argentina; efectivamente, la expresión inglesa se refiere a un abogado con funciones de apoderado, que por lo general actúa como un oficial de la justicia, figura sin equivalencias claras en nuestro país. Después de algunas discusiones respecto de privilegiar

el título profesional o la realización de diligenciamientos judiciales, se optó por la ocupación "Oficial de justicia".

Ocupación (38). En Inglaterra, un "Nonconformist Minister" es un clérigo protestante que no es miembro de la iglesia anglicana. En nuestro caso, pareció razonable el simple equivalente de "Sacerdote".

b) Se mantuvieron los cuatro criterios para el ordenamiento de las ocupaciones por rangos, tal cual lo propusieron Goldthorpe y Hope: "Tres fueron elegidos teniendo en mente la distinción familiar entre los aspectos 'económico', de 'prestigio' y de 'poder' de la estratificación. Ellos fueron: 'Estándar de vida', 'Prestigio en la comunidad' y 'Poder e influencia sobre otra gente'. En cuanto al cuarto criterio, se buscó uno que pudiera inducir a los respondientes a hacer principalmente evaluaciones normativas, más que otras que se podían suponer generalmente descriptivas" (1972; p. 40). Tal criterio fue "Valor para la sociedad".

c) Goldthorpe y Hope seleccionaron 10 respondientes, entre parientes, amigos y conocidos, tratando de lograr cierta heterogeneidad social. Estos individuos fueron entrevistados en dos oportunidades, con una semana de diferencia, ya que los autores querían indagar si los ordenamientos de las ocupaciones respondían a percepciones o evaluaciones reales, más que ser el resultado de operaciones arbitrarias para satisfacer al investigador. Tanto en este estudio piloto, como en otros posteriores de los mismos autores, se observó que -atento a la coincidencia encontrada- se podía prescindir de la segunda entrevista, salvo por el interés de evaluar la confiabilidad. Atento a ello, y a cuestiones de orden práctico, se decidió en nuestro trabajo reemplazar la segunda entrevista a cambio de duplicar el número de personas elegidas para evaluar las ocupaciones. Se seleccionaron 10 varones y 10 mujeres, cubriendo un amplio espectro ocupacional y educacional dentro de cada sexo, también entre amigos, conocidos o recomendados. Las características de los 20 integrantes de la experiencia local fue la siguiente:

	Varones	Mujeres	Total
Educación alta:			
Ocupación manual	-	-	-
Ocupación no manual	6	4	10
Educación baja:			
Ocupación manual	4	2	6
Ocupación no manual	-	4	4
TOTAL	10	10	20

d) A cada uno de los 20 sujetos se le solicitó que ordenara los 40 títulos

ocupacionales a lo largo de las cuatro dimensiones elegidas. Cada uno de los 40 títulos ocupacionales estaba escrito sobre un naipe, y el entrevistado los ordenaba colocando en los primeros lugares los naipes que contenían los títulos ocupacionales que consideraba más altos en la respectiva dimensión (Poder, Prestigio, etc.), repitiendo el procedimiento cuatro veces. Podían colocar a la par, en una misma fila, tantos naipes como quisiesen, es decir, podían usar de 1 a 40 rangos (o filas), según el grado de discriminación que pusiesen en juego al juzgar los distintos títulos ocupacionales. La mitad de los entrevistados comenzaron por la dimensión Prestigio y la otra mitad por la dimensión Nivel de vida. Las dimensiones restantes, Poder y Valor para la sociedad, fueron ordenadas por todos los sujetos siempre en tercero y cuarto lugar respectivamente.

Una diferencia con la experiencia británica fue que el caso local resultó menos "estandarizado", ya que los sujetos no realizaron los ordenamientos en una locación central, confrontados a un único tamaño y formato de mesa para la manipulación de los naipes. Los ordenamientos se realizaron en la casa de los sujetos o en la de los entrevistadores. Si bien el estímulo "forma y tamaño de la mesa" no estuvo estandarizado, en todos los casos se exigió un tamaño de mesa como para no limitar—por falta de espacio—al sujeto entrevistado en su elección del número de rangos, o filas que podía formar con los naipes. En un par de casos, ante la ausencia de una mesa adecuada, la experiencia se realizó en el piso.

II.1. Metodología y resultados de la experiencia piloto

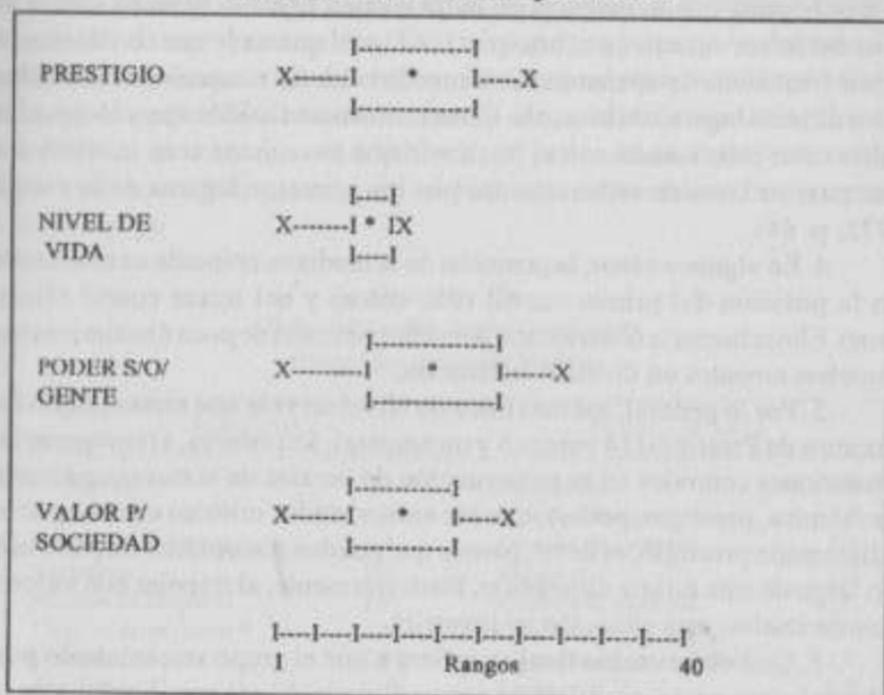
Las alternativas metodológicas utilizadas fueron muy diversas, desde herramientas esencialmente descriptivas hasta diseños analíticos más elaborados, aunque en general se siguió la propuesta metodológica de Goldthorpe y Hope. En cada situación, durante el desarrollo de este trabajo, se describirá el conjunto de herramientas utilizado.

La matriz final de datos quedó configurada con 40 filas, una para cada ocupación, y 80 columnas, una para cada una de las 4 dimensiones de cada uno de los 20 entrevistados. En una primera aproximación, se analizaron los rangos asignados comparando las cuatro dimensiones para cada entrevistado. Dada la gran magnitud de datos involucrados en el análisis, se decidió utilizar un método gráfico que expresase de manera compacta tanto la posición como la variabilidad de las diversas distribuciones consideradas. Esta alternativa, denominada box-plot, fue sugerida por Tukey para el

análisis de datos.³

Se graficaron, para cada entrevistado, box-plots paralelos para cada dimensión. Se usaron, así, veinte gráficos (de los cuales se presenta sólo uno, con objetos ilustrativos), que permiten extraer las siguientes consideraciones:

Gráfico ilustrativo.
Box-plots de las cuatro dimensiones, para
el encuestado N° 2 del experimento.



³ En un eje real se indica la posición de cinco puntos. Para la mediana se utiliza un asterisco (*), para los cuartiles una barra (I), y para los extremos -máximo y mínimo- dos puntos (:). Uniendo las barras de los cuartiles se dibuja una caja (que es la que da origen al nombre "box-plot"), cuya amplitud corresponde al rango intercuartil, que encierra el 50% central de los datos y, por ende, incluye a la mediana en su interior. Desde las barras y hacia los extremos se trazan dos líneas de puntos, de longitud igual a una vez y media el rango intercuartil, siendo indicados los puntos finales de dichas líneas por una letra "X". Si los datos correspondieran a una distribución normal, en el espacio comprendido entre las dos letras "X" se encontraría el 99% de los mismos. En el caso de coincidencia entre algunos de estos puntos, se privilegia en el gráfico la mediana respecto de los cuartiles, éstos respecto de las letras "X" y, finalmente, las letras "X" respecto de los extremos. (Hoaglin, Mosteller y Tuckey; 1983)

1. Sólo un entrevistado, en una sola dimensión, muestra valores extremos.

2. En general, casi todos los box-plots se hallan graficados ocupando a lo sumo 20 rangos. La discriminación llevada a cabo por estos entrevistados es menos marcada que la expresada por los sujetos británicos.

3. En general, la distribución de los rangos es asimétrica hacia la izquierda, esto es, la mediana se halla más próxima al máximo que al mínimo (lo que implica que la mediana se halla corrida hacia la derecha -hacia el valor del tercer cuartil- en el box-plot). Al igual que en el caso británico, la mayor frecuencia de apareamientos sucede entre las ocupaciones ubicadas en los últimos lugares de la escala. Como comentan Goldthorpe y Hope, ello podría estar relacionado con el hecho de que los sujetos eran instruidos a comenzar su tarea de ordenamiento por los primeros lugares de la escala (1972; p. 44).

4. En algunos casos, la posición de la mediana coincide exactamente con la posición del primer cuartil (dos casos) y del tercer cuartil (cinco casos). Ello refuerza la observación sobre la existencia de poca discriminación y muchos empates en diversas instancias.

5. Por lo general, los máximos de Nivel de vida son menores que los máximos de Prestigio (14 versus 5 y un empate). Se observa, al comparar las dimensiones centrales en la construcción de escalas de status ocupacional (económica, prestigio, poder), que los entrevistados utilizan más rangos en la dimensión prestigio, es decir, parece que pueden discriminar un poco más a lo largo de esta última dimensión. Posteriormente, al trabajar con valores estandarizados, esta situación se invertirá.

6. Una observación final se refiere a que el grupo seleccionado para ordenar las ocupaciones utilizó en promedio unos 13 rangos, distribuidos de la siguiente manera para cada dimensión: Prestigio, 14,9 rangos; Nivel de vida, 13 rangos; Poder, 13,2 rangos y Valor para la sociedad 12,2 rangos en promedio. En el caso británico, la distribución de rangos promedio por dimensión fue la siguiente: Prestigio, 27,9; Nivel de vida, 24,2; Poder, 21,8 y Valor para la sociedad 17,9 rangos en promedio (Goldthorpe y Hope, 1972; p. 43). Resulta claro que los sujetos de la experiencia británica utilizaron entre un 50 y un 100% más de rangos que los sujetos de la experiencia local (El detalle de los rangos por dimensión se presenta en el Apéndice A).

El análisis desarrollado hasta ahora consideró los valores absolutos de los rangos. Para hacer comparables los resultados correspondientes a distintas dimensiones, resultó necesario homogeneizar tales valores, reemplazando los puntajes por su diferencia respecto a la media aritmética

medida en unidades de su desviación estándar. Así, las columnas tenían todas media 0 y desviación estándar 1, permitiendo el tratamiento algebraico necesario. Por este medio, fue posible obtener un valor descriptivo para cada ocupación -que permitiese su comparación con otras- a través del cálculo de la mediana de los rangos estandarizados de las cuatro dimensiones. A partir de tales valores estandarizados, se calcularon los coeficientes de correlación lineal simple entre pares de dimensiones para cada una de las 40 ocupaciones.

Al estandarizar los rangos asignados por cada entrevistado en cada dimensión, se logró un conjunto de 20 rangos cuya posición se determinó a través de la mediana de los 20 valores. El Cuadro 1 ofrece un listado de las ocupaciones ordenadas en cada dimensión de acuerdo al valor de la mediana calculada de la manera arriba indicada. A partir de estos ordenamientos según medianas (puntajes estandarizados), se pueden realizar las siguientes observaciones:

Cuadro N°1
Ordenamientos según medianas
(puntajes estandarizados)

PRESTIGIO		NIVEL DE VIDA	
Embajador	1,7	Embajador	1,8
Director de empresa	1,4	Director de empresa	1,6
Gerente de empresa	1,4	Gerente de empresa	1,4
Sacerdote	1,3	Siquiatra	1,3
Médico de hospital	1,1	Gerente de personal	1,2
Gerente de personal	1,1	Contador	1,1
Contador	0,9	Agricultor (más de 200 Has.)	1,0
Siquiatra	0,9	Locutor de TV	0,9
Locutor TV	0,7	Periodista	0,8
Asistente social	0,6	Funcionario público	0,6
Periodista	0,6	Constructor contratista	0,5
Maestra de escuela	0,6	Agente de seguros	0,4
Funcionario	0,5	Sacerdote	0,4
Agricultor	0,5	Jefe de cocina	0,3
Oficial de justicia	0,5	Viajante de comercio	0,2
Bailarina de ballet	0,4	Oficial de justicia	0,2
Constructor contratista	0,1	Bailarina de ballet	0,1
Enfermera diplomada	0,1	Médico de hospital	0,1
Jefe de cocina	0,1	Ajustador mecánico	0,0
Agente de seguros	0,1	Capataz en fábrica	-0,0
...			

...

Policia	0,0	Kiosquero	-0,4
Bombero	-0,1	Asistente social	-0,4
Barman	-0,3	Barman	-0,5
Viajante de comercio	-0,4	Carpintero	-0,5
Capataz en fábrica	-0,4	Obrero metalúrgico	-0,5
Empleado de oficina	-0,4	Obrero automotriz	-0,5
Ajustador mecánico	-0,6	Chofer de ómnibus	-0,5
Carpintero	-0,8	Maestra de escuela	-0,6
Dependiente de negocio	-0,8	Enfermera diplomada	-0,7
Obrero automotriz	-0,8	Empleado de oficina	-0,7
Obrero en canteras	-0,8	Policia	-0,7
Kiosquero	-0,8	Dependiente de negocio	-0,8
Chofer omnib.	-0,8	Albañil	-1,0
Obrero metalúrg.	-0,8	Chofer de tractor	-1,0
Albañil	-0,9	Bombero	-1,0
Chofer de tractor	-1,1	Obrero portuario	-1,0
Obrero rural	-1,1	Obrero en canteras	-1,1
Obrero portuario	-1,1	Obrero rural	-1,2
Guardabarreras	-1,1	Guardabarreras	-1,3
Barrendero municipal	-1,2	Barrendero	-1,3

PODER S/OTRA GENTE

VALOR P/ SOCIEDAD

Embajador	1,6	Médico de hospital	1,5
Sacerdote	1,5	Sacerdote	1,3
Director de empresa	1,3	Maestra de escuela	1,2
Gerente de empresa	1,2	Siquiatra	1,2
Contador	1,2	Asistente social	1,2
Gerente de personal	1,0	Embajador	1,1
Periodista	1,0	Enfermera diplomada	1,0
Siquiatra	1,0	Policia	0,9
Médico de hospital	1,0	Periodista	0,8
Oficial de justicia	0,9	Bombero	0,8
Funcionario público	0,8	Locutor de TV	0,8
Policia	0,8	Director de empresa	0,7
Maestra de escuela	0,8	Oficial de justicia	0,7
Locutor de TV	0,7	Gerente de empresa	0,5
Asistente social	0,6	Contador	0,5
Enfermera diplomada	0,3	Gerente de personal	0,5
Agricultor (más de 200 Has.)	0,2	Funcionario público	0,4

...

...

Constructor contratista	0,1	Agricultor (más de 200 Has.)	0,3
Agente de seguros	0,1	Constructor contratista	0,1
Capataz en fábrica	-0,2	Bailarina de ballet	-0,0
Viajante de comercio	-0,2	Agente de seguros	-0,2
Bailarina de ballet	-0,3	Capataz en fábrica	-0,3
Jefe de cocina	-0,4	Obrero metalúrgico	-0,4
Empleado de oficina	-0,7	Ajustador mecánico	-0,5
Carpintero	-0,7	Chofer de ómnibus	-0,6
Bombero	-0,7	Obrero automotriz	-0,6
Dependiente de negocio	-0,7	Viajante de comercio	-0,6
Barman	-0,8	Obrero rural	-0,7
Ajustador mecánico	-0,8	Guardabarreras	-0,7
Kiosquero	-0,9	Carpintero	-0,8
Obrero metalúrgico	-0,9	Empleado de oficina	-0,9
Chofer de ómnibus	-0,9	Albañil	-0,9
Obrero automotriz	-0,5	Jefe de cocina	-0,9
Albañil	-1,0	Obrero portuario	-0,9
Guardabarreras	-1,0	Obrero en canteras	-1,0
Barrendero municipal	-1,0	Chofer de tractor	-1,0
Chofer de tractor	-1,0	Barrendero municipal	-1,0
Obrero en canteras	-1,0	Dependiente de negocio	-1,0
Obrero rural	-1,1	Barman	-1,2
Obrero portuario	-1,1	Kiosquero	-1,2

1. La dimensión Nivel de vida es la que permite una mayor discriminación por parte de los sujetos. Ello se puede inferir de la amplitud del rango, que supera en un 15% a los de Poder y Valor para la sociedad. La dimensión que le sigue en orden de discriminación es Prestigio.

2. En general, las 10 primeras ocupaciones son más dispersas que las últimas 10, o sea, en las cuatro dimensiones los sujetos discriminaron más al comienzo de la escala que al final, tal cual se puntualizara anteriormente.

3. Comparando la dispersión de todos los bloques de 10 ocupaciones, se observa que -con excepciones- se mantiene la tendencia a una menor discriminación cuando se pasa de las ocupaciones mejor calificadas a las de peor evaluación.

En cuanto al análisis de correlación⁴ (cuyos resultados no se presentan

⁴ Considerando una ocupación particular y un par de dimensiones específicas, el coeficiente de correlación lineal se calcula a partir de los 20 pares ordenados -uno para cada individuo- formados con los rangos estandarizados en tales dimensiones. En la discusión se ha tenido en cuenta que, bajo los supuestos usuales del modelo de regresión lineal simple, coeficientes más

en este trabajo), la comparación de los coeficientes de correlación lineal simple entre pares de dimensiones para cada ocupación, permite señalar lo siguiente:

1. Cuando existe correlación, ella es positiva. Esto significa que a valores altos (o medios, o bajos) en una dimensión, le corresponden valores altos (o medios, o bajos) en la otra dimensión que integra el par correlacionado.

2. En las dimensiones de Prestigio y Valor para la sociedad se detectó la mayor cantidad de coeficientes de correlación positivos significativos -ya sea al 5 o al 1%-, mientras que la menor cantidad corresponde al par Nivel de vida-Valor para la sociedad. Esto parece indicar que la evaluación según Prestigio se corresponde mejor con la dimensión normativa (Valor para la sociedad), mientras que la evaluación sobre la dimensión material de Nivel de vida está más alejada de una consideración normativa. Señala Hope en un estudio más reciente: "En particular, se puede mostrar que los evaluadores hacen una marcada distinción entre la retribución de una ocupación y su valor social; los ordenamientos de la ocupaciones según nivel de vida se correlacionan sólo en 0,42 con los ordenamientos según valor para la sociedad" (1982; p. 1017). En la experiencia local, como se verá luego, tal correlación alcanza a 0,59. Resulta interesante señalar que, si se elimina la dimensión normativa y se consideran solamente las tres dimensiones clásicas de estratificación, el par Prestigio-Nivel de vida muestra la mayor cantidad de coeficientes de correlación positivos significativos. Téngase en cuenta que éstas fueron dos dimensiones centrales en la construcción de escalas de status ocupacional.

Como cada dimensión por sí misma define una escala, se analizó el grado de correlación lineal simple entre las escalas constituidas por cada una de las dimensiones. El Cuadro 2 muestra dichos valores.

pequeños que 0,31 (en valor absoluto) no son significativamente distintos de 0, con un nivel del 5%; coeficientes más pequeños que 0,41 (en valor absoluto) no son significativamente distintos de 0, con un nivel del 1%.

Cuadro N°2
Matriz de correlaciones lineales simples entre
las distintas dimensiones, y entre promedios de estas
dimensiones para Capital Federal y Oxford

	Prestigio Comunidad	Nivel vida	Poder s/ otra gente	Valor p/soc.	Cap.Fed. 4 dimen.	Cap.Fed. 3 dimen.*
Prestigio en la comunidad	—					
Nivel de vida	.843	—				
Poder sobre otra gente	.951	.827	—			
Valor para la sociedad	.876	.588	.872	—		
Cap. Fed. 4 dimensiones	.984	.876	.980	.889	—	
Cap. Fed. 3 dimensiones	.972	.931	.967	.811	.988	—
Oxford 4 dimensiones	.917	.783	.933	.910	.948	.916
Oxford 3 dimensiones	.922	.852	.938	.853	.955	.944

* Excluida "Valor para la sociedad".

Se observa que las correlaciones fueron en general bastante altas, con la excepción del coeficiente entre Nivel de vida y Valor para la sociedad. Ya se había planteado en este trabajo, al igual que en el británico, la existencia de una cierta distancia entre la evaluación en términos materiales y la introducción de elementos normativos (Valor para la sociedad). Con la excepción de este caso, siempre hay al menos dos tercios de variabilidad explicada, lo que sugeriría una alta relación lineal entre las tres primeras dimensiones, variables clásicas de estratificación.

II.2. Comparaciones con resultados del estudio piloto británico

Para completar -y finalizar- este análisis preliminar, se compararon los resultados locales con los británicos. Una alternativa fue cotejar ambas escalas, para promedios de cuatro y de tres dimensiones (excluyendo Valor para la sociedad), ya que Goldthorpe y Hope no presentaron resultados para cada dimensión, por lo que no se pudo hacer una comparación para

dimensiones individuales.

Estas escalas fueron construidas considerando para cada ocupación el promedio aritmético de todas las observaciones para todos los individuos en todas las dimensiones en el primer caso, excluyéndose la dimensión Valor para la sociedad en el segundo, tal como se señalara. Previamente, las observaciones fueron transformadas para lograr una media aritmética de 100 y una desviación estándar de 15, siguiendo la pauta del estudio británico. La escala resultante también fue estandarizada a esos valores. El Cuadro 3 muestra los valores correspondientes para ambos casos (promedios de cuatro y tres dimensiones) en los dos estudios. Puede observarse la alta consistencia entre ambas escalas, con la excepción de la ocupación "Sacerdote", que a simple vista presentó la mayor diferencia entre las mismas.

Cuadro N°3
Escalas de Oxford y Capital Federal.
Promedios aritméticos para cada ocupación; las medias
tienen media 100 y desviación estándar 15

OCUPACIONES:	ESCALAS:			
	Oxford 4 dim.	Cap.Fed. 4 dim.	Oxford 3 dim.*	Cap.Fed. 3 dim.*
Agente de seguros	97	100	99	102
Agricultor (200+h)	105	109	103	110
Ajustador mecánico	87	91	87	91
Albañil	86	83	86	82
Asistente social	109	110	106	106
Bailarina ballet	96	98	99	98
Barman	80	85	84	89
Barrendero municipal	76	77	75	77
Bombero	100	93	95	88
Capataz en fábrica	102	96	102	97
Carpintero	87	88	87	88
Chofer de ómnibus	87	86	85	85
Chofer de tractor	82	82	82	81
Constructor contratista	101	104	102	106
Contador público	116	116	118	118
Dependiente de negocio	84	84	85	86
Director empresa	126	125	129	128
Embajador	130	130	131	132
Empleado oficina	82	88	84	89
Enfermera diplomada	110	103	105	98
Funcionario público	119	111	119	112
...				

...				
Gerente de empresa	117	121	119	124
Gerente personal	110	117	111	119
Guardabarreras	79	81	80	79
Jefe de cocina	92	96	93	100
Kiosquero	89	84	91	87
Locutor de TV	117	113	121	114
Maestra de escuela	111	110	106	105
Médico de hospital	123	118	119	115
Obrero automotriz	92	85	93	86
Obrero en canteras	82	82	83	82
Obrero metalúrgico	90	86	91	85
Obrero portuario	90	81	88	79
Obrero rural	82	82	78	81
Oficial justicia	118	111	119	110
Periodista	113	114	113	114
Policia	112	103	107	100
Sacerdote	106	120	107	120
Siquintra	121	119	119	110
Viajante comercio	94	96	97	98

* Excluido "Valor para la sociedad".

Adicionalmente, se ajustó una regresión lineal simple entre las escalas promedio (cuatro y tres dimensiones) de cada país, resultando un coeficiente de variabilidad explicada (R cuadrado) del 90% para las primeras (cuatro dimensiones), del 89% para las segundas (tres dimensiones). Los tests F fueron altamente significativos. Los resultados de este análisis de regresión se presentan en el Apéndice B.

En dicho Apéndice B puede observarse que el término independiente no resultaba significativamente distinto de cero; que el coeficiente de regresión era positivo; que el porcentaje de variabilidad explicada era muy alto y que el valor del error estándar era pequeño, relativo a la media aritmética de la variable dependiente. Esto sugería que, en general, las ocupaciones se ubicaban en posiciones relativas similares, por lo que trabajar con una escala era razonablemente equivalente a trabajar con la otra. La ocupación "Sacerdote" es la que presentaba mayor residuo (diferencia entre el valor en la escala británica y el estimado por el ajuste); si se eliminara la misma se modificarían los coeficientes de la regresión y la variabilidad explicada (dada por R cuadrado) alcanzaría al 90% para tres dimensiones y al 92% para cuatro dimensiones.

Hasta aquí se tuvo en cuenta, en la descripción de la experiencia piloto, las particularidades de respondentes y dimensiones en la atribución

de los distintos puntajes a los diferentes títulos ocupacionales. Siguiendo a Goldthorpe y Hope, se desarrolló luego un análisis de la varianza, buscando identificar las diversas fuentes de variación y estimar su importancia relativa. Como estos autores puntualizaban, tal tipo de experimento, basado en la atribución de puntajes en ordenamientos por rangos, no era el más apropiado para un típico análisis de la varianza, donde se supone que los errores independientes son generados por un proceso aleatorio. Sin embargo, el ajuste de este modelo brindaba algunas pautas descriptivas del fenómeno, consideradas de interés.⁵

El modelo propuesto era completamente cruzado, de tres factores (cuatro en el caso de Goldthorpe y Hope), donde cada respondente (R) califica cada dimensión (D) para cada ocupación (J). Era un modelo mixto, donde J y R eran efectos aleatorios y D un efecto fijo, aunque debe observarse que los títulos ocupacionales y los respondentes no fueron elegidos aleatoriamente de una población de títulos y personas. Dado que el interés radicaba en obtener conclusiones sobre los ejes de estratificación representados por las dimensiones, las mismas se consideraban fijas. (En un trabajo posterior, Goldthorpe y Hope reconsideraron esta propuesta y sugirieron considerar también a las dimensiones como un efecto aleatorio; 1974, p. 154). Al centrar los datos para todos los factores excepto las ocupaciones, la varianza de los términos remanentes y la varianza de todas las interacciones posibles entre ellos era necesariamente cero.⁶

En el Cuadro 4 se presentan los resultados del análisis de la varianza, donde para las estimaciones de los Cuadrados Medios Esperados se sigue a Dunn y Clark (1987), sin incluir aquellos componentes de varianza cuyo valor -por centrado- era cero.

⁵ Lo que Goldthorpe y Hope afirmaban era que en su investigación examinaban sistemáticamente los resultados de aplicación del modelo para ver si se ajustaba a los cánones del análisis de la varianza, suponiendo que al no observar un mal funcionamiento se contaba con un reaseguro (1972; p. 45).

⁶ "La justificación de esta brutal eliminación de tantos efectos posibles es simplemente que la media de una columna de rangos es un artificio, y la comparación entre tales medias sería una comparación de artificios. La justificación para estandarizar cada columna de rangos es que, aunque las diferencias entre las varianzas de columnas sea de interés, no deseamos dar un mayor peso a una columna particular simplemente porque tenga una varianza grande. Igualando las varianzas igualamos la contribución de cada columna al análisis" (1972; pp. 45-46).

Cuadro N°4

Análisis de la varianza y estimación de los componentes de la varianza.
(Ocupaciones y Respondentes se suponen aleatorios y Dimensiones fijo)

Fuente	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Cuadrados medios	Componentes de la Varianza
Ocupaciones	39	1727,70	44,3000	0,5450
Ocupaciones x Respondentes	741	520,13	0,7019	0,1755
Ocupaciones x Dimensiones	117	262,31	2,2420	0,0984
Error (Ocupaciones x Respondentes x Dimensiones)	2223	609,86	0,2743	0,2743
Suma	3120	3120,00		1,0932

Una lectura del Cuadro 4 permite observar que los respondientes evaluaban diferencialmente a las ocupaciones, vistas como un promedio de cuatro dimensiones: el término Ocupaciones x Respondentes contribuía un 16% a la varianza total, siendo un 11% el equivalente en el estudio británico. También, en alguna medida, los respondientes diferenciaban entre las dimensiones, no considerándolas decididamente como idénticas: el término Ocupaciones x Dimensiones contribuía un 9% a la varianza total, siendo un 11% la contribución en el caso británico.⁷ Finalmente, puede puntualizarse -como lo destacaban Goldthorpe y Hope (1972; pp. 48-49)- que cada respondiente hacía diferenciaciones propias entre las dimensiones, por encima de las realizadas en promedio por la muestra: la contribución del

⁷ Como lo señalan Goldthorpe y Hope, el término Ocupaciones x Dimensiones refleja la medida en que el conjunto de sujetos "atribuye diferentes perfiles a las diversas ocupaciones". Así, discuten una alternativa de clasificación empírica de las ocupaciones, teniendo en cuenta la posibilidad de que las mismas compartan un perfil, independientemente del ordenamiento de rangos en la jerarquía de status. Agregan que tal clasificación podría obtenerse tratando las columnas de la matriz -que contiene los perfiles promediados de las ocupaciones para cada dimensión- como ejes de un espacio donde las ocupaciones son denotadas por puntos, siendo factible el análisis de los conglomerados formados por estos puntos (1972; p. 68). En nuestro caso, se desarrolló un "análisis de clusters (conglomerados)", que se describe en el Apéndice D. Pareció de interés, para esta discusión, realizar un "análisis de correspondencia", pero por limitaciones del "software" disponible ello no pudo concretarse.

término Ocupaciones x Respondentes x Dimensiones (o término de error en nuestro caso) a la varianza total era del 25%, frente al 11% de la experiencia de Goldthorpe y Hope.⁸

Lo que resultaba significativo destacar -tal como lo hacían Goldthorpe y Hope- era que no se debía exagerar la importancia cuantitativa de estos efectos, aunque merecerían ser tenidos en cuenta. Aquí lo fundamental fue la contribución de las Ocupaciones a la varianza total, que llegó al 50% en la réplica local y al 55% en el estudio británico. Este fue el efecto individual más importante, constituido -en nuestro caso- por la media de un título ocupacional, sobre los 20 respondentes y las cuatro dimensiones.⁹

Si bien, como se aclaró, era de esperar que en este experimento no se satisficieran los supuestos del análisis de la varianza, se calcularon de todas formas tests F^{10} , los que mostraron que el caso en que significativamente se rechazaría la hipótesis nula de que un componente de la varianza fuese cero, sería el caso de la varianza de las Ocupaciones: $44,3/0,7019=63,11$. Otro caso donde también se rechazaría la hipótesis nula sería el test de la varianza de Ocupaciones x Dimensiones: $2,242/0,2743=8,17$. En cambio, el valor resultaría cero en el test de la varianza de Respondentes y en el de Dimensiones x Respondentes (Ver cuadro completo del análisis de la

⁸ Los valores más altos de error, registrados en este trabajo en comparación con el caso británico, podrían originarse en algunas de las siguientes alternativas: a) se trata de un experimento un poco menos controlado, dada la ausencia de una locación central y, consecuentemente, la falta de un estímulo estandarizado en términos de la forma y tamaño de la mesa donde se formaban las filas o rangos; b) se trabajó con el doble de sujetos (20 versus 10); c) existía un factor adicional -Ocasiones- en el estudio de Goldthorpe y Hope, que repitieron la experiencia dos veces con los mismos individuos; d) existencia, por supuesto, de otros elementos no controlados.

⁹ Goldthorpe y Hope (1972; p. 49) observan que en términos "crudos" la contribución es del 60% en su caso, al dividir la suma de cuadrados de las ocupaciones en el total de la suma de cuadrados, mientras que al aplicar el modelo era, como se indicó, del 55%. El valor "crudo" en nuestro caso alcanza al 55% ($1727,7/3120$), mientras que con la aplicación del modelo resultaba una contribución a la varianza total del 50%.

¹⁰ A partir de la columna de Cuadrados Medios Esperados (CME) se obtienen los estadísticos para realizar los tests F de interés. Como señalan Dunn y Clark, "Para testar que cualquier componente de la varianza es cero, el CME para el numerador del test F debe contener el componente de la varianza a ser testado. El CME para el denominador debe ser idéntico al cuadrado medio del numerador excepto en que no contiene el componente de la varianza a ser testado" (1987; p. 222; énfasis en el original). Si la varianza es 0, el estadístico F debería ser razonablemente cercano a 1; si la varianza alcanza valores atendibles el F calculado tenderá a ser grande, lo que llevará a rechazar la hipótesis nula.

varianza en el Apéndice C).

Una consecuencia importante del análisis precedente es que apoyó la propuesta de trabajar con una única dimensión de prestigio o posición social, puesto que determinó como fuente de variación fundamental a las ocupaciones, por encima de respondentes y dimensiones. Ello se asoció con la observación de altas correlaciones entre las dimensiones, particularmente entre las variables "clásicas" de estratificación social. Se entendió que estos resultados -sumados a la experiencia internacional sobre el tema- avalaban la alternativa de trabajar con una única dimensión de posición social o prestigio de las ocupaciones, con miras a construir una escala que abarcase un número importante de títulos ocupacionales a ser evaluados por una muestra poblacional. El mismo enfoque unidimensional -normalmente utilizado en la investigación sobre el tema- fue seguido por Goldthorpe y Hope para construir una escala de prestigio ocupacional en Gran Bretaña.

III. ENFOQUE ADOPTADO EN ESTE TRABAJO

Teniendo en cuenta las consideraciones precedentes, el trabajo de construcción de la escala de prestigio de las ocupaciones adoptó un enfoque unidimensional, mediante la evaluación de la "posición social" de las ocupaciones, a partir de la respuesta de los entrevistados a la siguiente consigna: "Dado que existen diferentes tipos de empleos, las personas tienen diferentes puntos de vista acerca de dichos empleos. Nosotros queremos pedirle a Ud. que evalúe y califique de 1 a 9 listas de diversas ocupaciones. Esa calificación deberá hacerse de acuerdo a la posición social que las ocupaciones tienen. Así, una ocupación con la más alta posición social recibirá una calificación de 9 puntos; una ocupación con la más baja posición social recibirá una calificación de solamente 1 punto; los valores intermedios de la escala indicarán, por supuesto, posiciones sociales intermedias de las ocupaciones: si uno cree que se trata de una ocupación promedio típica, podrá darle un valor de 5; si cree que está por debajo del promedio, podrá darle los valores 4, 3, 2, hasta el mínimo de 1; si cree que está por arriba del promedio, podrá darle un valor de 6, 7, 8, hasta un máximo de 9."

Llegados a este punto, el problema se planteaba en cómo lograr que los entrevistados calificasen una larga lista de títulos ocupacionales ya que, atento a la experiencia acumulada sobre el tema, razonablemente una persona no debía evaluar más que un número limitado de títulos. En general, la experiencia internacional en construcción de escalas de prestigio de las ocupaciones descansó en la evaluación de listas reducidas de títulos ocupacionales por muestras poblacionales más bien amplias. Esta masa de información fue aprovechada por Treiman para construir una Escala de Prestigio Ocupacional Internacional Estándar para 509 títulos ocupacionales, basada en el ajuste de regresiones entre las escalas de cada país y la de Estados Unidos. Este autor señaló que las distorsiones introducidas por

extrapolaciones realizadas a partir del uso de escalas locales con un reducido número de ocupaciones son mucho más serias que las posibles distorsiones que produciría la utilización de la escala internacional para calificar/evaluar ocupaciones en un ambiente local. Si bien la argumentación de Treiman parecía razonable, el uso de la escala internacional podía adolecer de falta de especificidad a nivel nacional, más allá de las dudas con respecto a las similitudes que se podrían encontrar entre los puntajes de prestigio ocupacional construidos a partir de estimaciones realizadas en muy diferentes países y los estimados localmente. Así, surgía el interés y la necesidad de dedicar recursos escasos a la construcción de una escala local de muchos títulos ocupacionales, sacrificando la amplitud del tamaño muestral. Era esta alternativa la que aparecía como más rendidora, apuntando a mejorar simultáneamente dos aspectos: tamaño reducido de las listas específicas de un país y falta de especificidad local de la escala internacional.

Dentro de estos lineamientos, se consideró razonable proponer para su evaluación listas de no más de 100 títulos ocupacionales. Como la intención era ordenar 300 títulos ocupacionales, se particionó la muestra de tamaño $n=250$ en cinco grupos de 50 respondientes cada uno. La muestra se seleccionó a partir de residentes de la Capital Federal, entre 25 y 64 años de edad, respetando las proporciones poblacionales de sexo. Los respondientes de cada grupo evaluaban 100 títulos ocupacionales cada uno; de ellos, 50 fueron idénticos para todos los grupos, constituyendo lo que se denominó la lista "común." Los 50 títulos restantes variaron y fueron totalmente diferentes entre grupos, constituyendo cinco listas que se denominaron "específicas." Es así como se construyeron para cada grupo cinco escalas provisionarias a partir de la lista común, y cinco escalas provisionarias para las listas específicas. Estas escalas provisionarias fueron obtenidas como la media aritmética podada ("trimmed mean"), considerando el 50% de los puntajes centrales de las evaluaciones realizadas por los 50 entrevistados de cada grupo, constituyendo la materia prima utilizada para la construcción de la escala definitiva de los 300 títulos ocupacionales. A pesar de que en cada grupo las medias aritméticas de las ocupaciones comunes y las de las específicas no diferían significativamente entre sí (ver Apéndice G), se decidió utilizar los puntajes estandarizados obtenidos como la diferencia entre los valores originales y la media aritmética de su correspondiente lista expresada en unidades de su respectiva desviación estandar. En lo que resta de este acápite, la referencia a puntajes implicará *puntajes estandarizados*.

La lista que se denominó común se basó en la lista de ocupaciones utilizada en la experiencia piloto local (casi idénticas a las de la experiencia

piloto británica), a la que se añadieron 10 títulos ocupacionales para completar 50 casos. Las cinco listas específicas se confeccionaron tratando de balancear su composición incluyendo títulos ocupacionales razonablemente equivalentes en cada una. (Ello conspiró contra la posibilidad de obtener una mayor variedad de ocupaciones, ya que fue de interés respetar un balance de similitudes). Goldthorpe y Hope, en la construcción de la escala británica, distinguieron dos supuestos que se podían hacer sobre los posibles mecanismos mentales que los individuos pondrían en juego en el proceso de evaluación de títulos ocupacionales: "Un supuesto es que los respondientes tienen en realidad una escala en sus cabezas y asignan ocupaciones a posiciones a lo largo de la misma en forma discreta, sin hacer comparaciones explícitas entre ocupaciones. El otro supuesto es que la evaluación es una actividad comparativa y que los juicios son usualmente de posiciones relativas. El primer supuesto implica que la evaluación es intrínsecamente una actividad de calificación ("rating"), mientras que el último implica que es un proceso de ordenamiento o atribución de rangos ("ranking")" (1974; p. 18). La tarea de balancear las listas de ocupaciones específicas apuntaba a tener en cuenta estos dos supuestos, tratando que personas diferentes evaluando listas diferentes se encontraran frente a situaciones equivalentes desde el punto de vista de la composición interna de las listas. Por ejemplo: si en una lista figuraban las ocupaciones "Electricista" y "Empleado de oficina", otra lista se consideraba balanceada -para estos dos casos- incluyendo "Plomero" y "Telefonista/Recepcionista". Un elemento importante para balancear los títulos ocupacionales específicos (no comunes) estuvo constituido por los puntajes de la Escala Internacional de Treiman. Las fuentes fundamentales para la selección de los 300 títulos ocupacionales fueron las siguientes: a) la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO -versión revisada de 1968-) de la Organización Internacional del Trabajo; b) el listado de los 509 títulos de la Escala Internacional de Treiman; c) los 860 títulos ocupacionales de la escala elaborada por Goldthorpe y Hope (1974); y d) la experiencia acumulada con respecto a la frecuencia de aparición de títulos ocupacionales en muy diversas encuestas locales de cierta magnitud. En algún momento se dudó sobre si incluir referencias respecto a situación de empleo o número de empleados; Treiman consideraba que era introducir un elemento más bien distorsionante dentro de una evaluación pura del prestigio de las ocupaciones, mientras que Goldthorpe y Hope -entre otros- optaron por detallar esta circunstancia para mantener en su caso la comparabilidad con los datos censales, además de otras posibles razones sustantivas. En palabras de estos

distorsionante dentro de una evaluación pura del prestigio de las ocupaciones, mientras que Goldthorpe y Hope -entre otros- optaron por detallar esta circunstancia para mantener en su caso la comparabilidad con los datos censales, además de otras posibles razones sustantivas. En palabras de estos

autores: "Habíamos notado también que la mayoría de las escalas de 'prestigio' circulantes en realidad toman en cuenta el status de empleo, aunque sea sólo en una forma *ad hoc*, calificando ciertos títulos ocupacionales con términos tales como 'sin patrón' ['self-employed'], 'cuenta propia' ['own business'], 'trabajador libre' ['freelance'], 'capataz' ['foreman'], etc. Nos pareció, entonces, que poco se perdería, y que mucho se podría ganar, introduciendo sistemáticamente el status de empleo en nuestros procedimientos de clasificación" (1974; p. 23). Finalmente, para este trabajo se decidió tener en cuenta la situación de empleo, siguiendo en forma bastante cercana las distinciones introducidas en la escala británica: i) cuenta propia (que se entiende "sin empleados"); ii) con algunos empleados;¹¹ iii) menos de 25 empleados;¹² iv) más de 25 empleados.¹³ Por supuesto, ello no podía realizarse en forma sistemática para todos y cada uno de los títulos ocupacionales, por lo que, para atender las circunstancias de especificación

¹¹ En el caso británico, se usaba la expresión "con empleados", en la descripción de una serie de títulos ocupacionales que podían contar con algunos, muy pocos, empleados, pero en la categorización inicialmente propuesta por los autores sólo se distinguía "sin" y "con empleados", dividiendo esta última entre "más" y "menos" de 25. Se presentaron dudas, en el caso local, por la posible ambigüedad entre "menos de 25 empleados" y "con algunos empleados", que fue la expresión finalmente usada. Se prefirió no fijar un número, "dos" o "tres" empleados, por ejemplo, ya que la importancia numérica puede variar con el tipo de actividades, así que finalmente se retuvo la expresión "con algunos empleados", sin especificar cantidad, más allá de que alguien pudiese plantearse problemas preguntándose sobre la diferencia con "menos de 25 empleados". Es indudable que esta última expresión, para pequeñas actividades, podría haber inducido a exagerar su posible tamaño. (En la práctica, los entrevistados no explicitaron problemas de incertidumbre sobre diferencias entre "algunos" y "menos de 25 empleados").

¹² Ante la falta de elementos claros a nivel local para establecer un punto de corte por tamaño según número de empleados, se optó por la alternativa británica de "menos de 25" y "más de 25", para facilitar al menos posibles comparaciones internacionales. Goldthorpe y Hope planteaban que, si bien el número de empleados se refería al número de empleados en el establecimiento en que el individuo trabajaba y no a los individuos bajo su propio control, se podría argumentar igualmente "que serviría mejor a los propósitos de una escala ocupacional del tipo que nos preocupa si los empleadores y gerentes fuesen distinguidos en términos del número de empleados bajo su supervisión directa o indirecta" (1974; p. 73, nota al pie, énfasis en el original). Pero, finalmente, prefirieron mantener las alternativas de comparabilidad con los datos censales británicos. También aquí se mantuvo ese enfoque; así por ejemplo, un título gerencial a ser calificado se describía de esta manera: "GERENTE DE PERSONAL (en empresa con más de 25 empleados)". Es decir, se especificaba que los empleados correspondían a la empresa y no a la supervisión directa o indirecta del gerente.

¹³ Como bien lo aclaran Goldthorpe y Hope, la expresión correcta hubiese sido "con 25 personas o más", lo que significaba introducir una especificación un tanto molesta y/o pedante, sin mayor necesidad. Realmente, en una "aproximación" al corte de tamaño por una estimación "gruesa" para el público en general, resultaba un preciosismo evitable.

diferencial de la situación de empleo, se ofrecen luego en el Apéndice E algunas reglas de codificación y ponderación.

La construcción de la escala se realizó de la siguiente manera: el puntaje definitivo para cada ocupación de la lista común se obtuvo como la media aritmética de los puntajes de las ocupaciones en las cinco escalas provisionales comunes. Este procedimiento se adoptó en razón de que, al clasificar las 12472 respuestas (en puntajes originales) en una tabla de 50 filas, una para cada ocupación de la lista común, por 5 columnas, una para cada grupo, resultó que no se rechazaba la hipótesis nula de no interacción entre ocupaciones y grupos (ver Apéndice G). Además, se encontró una altísima correlación (R cuadrado) entre las 5 listas de ocupaciones comunes tomadas de a pares (ver Cuadro 5). Esto justificó el cálculo de los puntajes definitivos de las ocupaciones comunes a partir de la media aritmética de sus puntajes provisionales en cada grupo. El puntaje definitivo para cada ocupación de cada lista específica se determinó en dos etapas. En la primera etapa, considerando las ocupaciones de la lista común, se ajustaba la regresión de los puntajes definitivos en función de los puntajes provisionales; en la segunda etapa, se determinaba el puntaje definitivo de cada ocupación de cada lista específica reemplazando en esa regresión a la variable independiente por el puntaje provisional de tales ocupaciones.

Cuadro N°5
Matriz de coeficientes R cuadrado entre las cinco escalas provisionales de 50 ocupaciones comunes.

	1	2	3	4	5
1	---	.9268	.9102	.9613	.9539
2		---	.9409	.9262	.9419
3			---	.9169	.9325
4				---	.9654
5					---

Un ejemplo ayudará a aclarar lo anterior. El título ocupacional "Embajador," de la lista común, tiene un puntaje (estandarizado) definitivo de 2.318, que es la media aritmética de los siguientes puntajes provisionales: 2.459, 2.349, 2.198, 2.116 y 2.467, los que a su vez fueron calculados como la media aritmética podada ("trimmed mean") en cada uno de los cinco grupos en que se particionó la muestra. Esta media aritmética podada es la

media aritmética de los puntajes cuyas posiciones se encontraban entre la posición del 1er. cuarto y la posición del 3er. cuarto, o sea la media aritmética podada se calcula a partir del 50% central de los puntajes del grupo. Se utilizó la definición de "cuarto", cuya posición es determinada como la semisuma de la parte entera de la posición de la mediana a la que se suma 1, en lugar de la definición más conocida de cuartil, dadas las claras ventajas computacionales de la primera (Hoaglin, Mosteller y Tukey, 1983).

Por su parte, el título ocupacional "Inspector de la DGI.", perteneciente a una lista específica, presenta un puntaje definitivo de 0.181, para cuya determinación se cumplieron dos etapas. En la primera, se calculó la regresión lineal simple de los puntajes definitivos en función de los puntajes provisorios de la lista común: $Y^{\wedge}(i) = 0.975 \cdot X(i)$, donde:

$Y^{\wedge}(i)$: Puntaje definitivo estimado de la i-ésima ocupación de la lista común;

$X(i)$: Puntaje provisorio de la i-ésima ocupación de la lista común en el grupo que contiene al título ocupacional "Inspector de la DGI".

En la segunda etapa se estimó el puntaje definitivo de la ocupación "Inspector de la DGI" de la siguiente manera:

$$Y^{\wedge}(\text{Inspector de la DGI}) = 0.975 \cdot X(\text{Inspector de la DGI}) = \\ = 0.975 \cdot 0.186 = 0.181,$$

asignando a la variable independiente en la recta de regresión el puntaje provisorio que la ocupación "Inspector de la DGI." tiene en la lista específica en que se halla incluida. Este puntaje provisorio (0.186) es el valor de la media aritmética podada de esa ocupación calculada a partir de los 50 puntajes asignados a la misma por los componentes del grupo correspondiente.

Lo descrito hasta aquí fue la solución adoptada frente al problema de construir una escala para un listado de ocupaciones que no debía ser calificado en toda su extensión por cada uno de los entrevistados. Por una parte, se consideró necesario evaluar 300 títulos ocupacionales estableciéndose que cada entrevistado debía calificar a lo sumo 100 de estos títulos. Por otra parte, parecía razonable la idea de tener una lista común que sirviera de control, en el sentido de permitir analizar la variabilidad entre los grupos, que se esperaba no fuera significativamente diferente de cero (lo que luego resultó ser así; ver Apéndice G), a partir de la circunstancia de que todos los grupos calificarían exactamente los mismos títulos ocupacionales. Un interés adicional de incluir las ocupaciones comunes residió en el hecho de que las mismas permitieron obtener -como subproducto- una escala de prestigio ocupacional para 50 títulos evaluados por el conjunto de la muestra. Esta última escala, construida en forma "tradicional", tiene en sí misma el mérito de constituir la segunda escala que se construye en el país (ya se señaló

que la de Cucullu data de 1961, abarcando 30 títulos, donde los evaluadores no provenían de una muestra aleatoria de población general).

La alternativa previamente descrita, basada en el análisis de regresión, fue la que finalmente se utilizó en este trabajo.¹⁴ Otra alternativa plausible hubiese exigido igualmente dos etapas de aplicación; en la primera, se habría obtenido el puntaje estandarizado de una cierta ocupación de una escala específica, calculado como la distancia del puntaje original a su media aritmética, expresada en unidades de su desviación estándar; en la segunda etapa, se habría propuesto que si esa ocupación hubiese estado incluida en la lista común, su puntaje estandarizado en esa lista hubiera sido el mismo que el que se obtuvo actualmente, esto es, se hubiera cumplido que:

$(X(i) - X_{media})/S_x = (Y(i) - Y_{media})/S_y$, donde:

X(i): Puntaje provisorio de la i-ésima ocupación en una lista específica;

X_{media}: Media aritmética de los puntajes provisorios de las 50 ocupaciones que componen esa lista específica;

S_x: Desviación estándar de los puntajes provisorios de las 50 ocupaciones que componen dicha lista;

Y(i): Puntaje definitivo de esa i-ésima ocupación, si hubiera sido incluida en la lista común (único valor desconocido en la ecuación precedente);

Y_{media}: Media aritmética de los puntajes definitivos de las 50 ocupaciones que componen actualmente la lista común;

S_y: Desviación estándar de los puntajes definitivos de las 50 ocupaciones de la lista común.

Si bien este supuesto no es irreal en relación al presente trabajo, ya que las listas de títulos ocupacionales fueron construidas buscando el máximo de equivalencia entre las mismas, tal como se describiera anteriormente, esta alternativa no fue adoptada a pesar de su evidente simplicidad conceptual y algebraica, porque supone una relación lineal

¹⁴ Una digresión es de interés aquí. Se indicó que el procedimiento empleado se basó en ajustar en cada grupo la regresión de los puntajes definitivos en los puntajes provisorios para el conjunto de las ocupaciones de la lista común. Si se recuerda que los puntajes definitivos de esta lista son las medias aritméticas de los puntajes provisorios correspondientes, se puede demostrar que los resultados del procedimiento adoptado son iguales a los que se obtendrían al calcular la media aritmética de los puntajes estimados para una lista específica cualquiera, que se obtendrían a partir del ajuste de las cinco regresiones posibles entre los puntajes provisorios de la lista común de los cinco grupos versus los puntajes provisorios correspondientes al grupo considerado y calculando las estimaciones que surgirían al reemplazar la variable independiente en esas ecuaciones por los puntajes provisorios de la lista específica considerada. Es decir, la estimación de la media aritmética es igual a la media aritmética de las estimaciones.

perfecta entre los puntajes provisionales y los definitivos de la lista común. Esto es, que el coeficiente de correlación lineal simple sea igual a uno. Si bien en este trabajo tales coeficientes son muy altos, para ningún grupo alcanza la unidad.

IV. PROBLEMAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Cualquier instrumento de medición es válido si hace lo que se entiende debe hacer. En este trabajo es de interés la validez de construcción que, según se plantea en la literatura, se refiere al grado en que una medida particular se relaciona con otras propuestas de medidas relativas a los conceptos/construcciones que se desean medir (Carmines y Zeller, 1987; p. 12).

Para analizar la validez de construcción, se realizaron diversos intentos. Un intento previo apuntó a indagar si los encuestados, distinguidos por sexo, edad y nivel de educación, proveían evaluaciones diferenciales. Así, se particionó a los encuestados de cada submuestra en: Mujeres/Varones, Jóvenes (25-44 años)/Mayores (45-64 años), y Educación Baja (hasta secundaria incompleta)/Educación Alta (secundaria completa y más). Luego, se ajustaron regresiones entre los puntajes de tales particiones dentro de las cinco listas generales de ocupaciones de cada submuestra, listas que contenían 100 títulos ocupacionales cada una (50 ocupaciones comunes a todas las listas y 50 ocupaciones totalmente distintas de lista a lista). Se obtuvo el valor del coeficiente de determinación (R cuadrado) entre los puntajes asignados por las Mujeres y los puntajes asignados por los Varones de cada submuestra para los 100 títulos ocupacionales de cada lista. Luego, este cálculo se repitió para los cortes por edad y educación. Salvo una excepción, el valor del coeficiente de determinación supera siempre .70; tal excepción corresponde al coeficiente entre Educación Baja y Educación Alta, que alcanza a .58 en una submuestra (ver Cuadro 6). Entonces, para todas las listas y, consecuentemente, todas las submuestras, los cortes por las variables sociodemográficas indicadas no afectan la posibilidad de generalizar los resultados de la escala, ya que los mismos no se diferencian según sexo, edad o educación. Con respecto a la única excepción mencionada, si bien el

coeficiente no alcanza la magnitud de los otros casos, un 58% de variabilidad explicada no es desdeñable. De todas maneras, para ver con mayor amplitud el efecto del corte por educación, se obtuvo el coeficiente de R cuadrado para las 50 ocupaciones comunes evaluadas por la totalidad de la muestra, dividida en Educación Alta y Baja; tal coeficiente alcanzó el valor de .88, lo que constituye un reaseguro de que los puntajes no se ven afectados por el nivel de educación de los encuestados (ver Apéndice H). Además, otra escala, donde estudiantes universitarios evaluaron los 300 títulos ocupacionales de nuestro trabajo en base a una metodología relativamente similar, mostró un coeficiente de determinación de .95 con nuestra escala (Bukstein, 1990).

Cuadro N°6
Coefficientes R cuadrado, para particiones de diversas
variables de clasificación dentro de cada lista.

	Lista 1	Lista 2	Lista 3	Lista 4	Lista 5
Variables:					
SEXO					
Varones vs. Mujeres	0,768	0,847	0,839	0,812	0,709
EDAD					
25-44 vs. 45-64 años	0,868	0,857	0,880	0,865	0,853
EDUCACION					
Menos de secundaria completa vs. Secundaria completa y más	0,848	0,706	0,865	0,819	0,576

Un desarrollo posterior fue ajustar regresiones entre los puntajes de las 50 ocupaciones comunes, considerando las cinco listas de a pares, variando el valor de R cuadrado entre .91 y .97 (ver Cuadro 5). Otro intento consistió en ajustar regresiones entre los puntajes de cada una de las cinco listas de ocupaciones comunes con el valor promedio de las mismas (es decir, los puntajes provisorios versus los puntajes definitivos de las mismas), siendo todos los valores del coeficiente de determinación iguales a .99, salvo uno que llegó a .98. Como cada una de las listas de ocupaciones comunes integra el promedio y ello podría estar inflando artificialmente el valor del coeficiente de determinación, se recalculó el promedio cinco veces excluyendo

una lista cada vez, corriéndose regresiones entre cada lista común y el promedio sin la lista en cuestión. Los nuevos valores de R cuadrado mostraron muy pequeñas reducciones, variando entre .97 y .99. (Ver Cuadro 7).

Cuadro N°7
Coefficientes R cuadrado, entre las medias aritméticas
(sin podar y podadas) de las ocupaciones comunes de cada
grupo y el promedio de todos los grupos, incluyendo y
excluyendo de este último los puntajes de cada grupo considerado.

R cuadrado entre:	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Media aritmética sin podar de todos los grupos, incluido el propio grupo, versus:	0,982	0,981	0,978	0,990	0,990
Media aritmética sin podar de todos los grupos, excluido el propio grupo, versus:	0,970	0,971	0,966	0,984	0,984
Media aritmética podada de todos los grupos, incluido el propio grupo, versus:	0,987	0,986	0,982	0,989	0,992
Media aritmética podada de todos los grupos, excluido el propio grupo, versus:	0,981	0,977	0,971	0,984	0,987

Otro desarrollo, que se refiere tanto a las ocupaciones comunes como a las específicas, residió en comparar los resultados obtenidos con la escala de 30 títulos ocupacionales construida en el país por G. Cucullu hace ya unos treinta años. El valor de R cuadrado fue de .90, tomando los títulos comparables de nuestra escala (ver Cuadro 8). Ello implicaría una importante estabilidad temporal en las estimaciones de prestigio, (dentro de las limitaciones de esta comparación con un trabajo que no se basó en una muestra aleatoria general de población) aunque deben señalarse diferencias

puntuales para ocupaciones específicas. El intento más fuerte, que abarcó la mayor parte de las ocupaciones incluidas en el presente trabajo, consistió en comparar los resultados con los de la Escala Internacional de Treiman, para 253 títulos relativamente equiparables. El valor de R cuadrado fue de .80 (ver Apéndice I), que prácticamente no se modificaba al eliminarse algunos títulos cuya similitud era más dudosa. Se consideró que un 80% de variabilidad explicada constituía un razonable reaseguro sobre la validez de la escala aquí propuesta. (En el Apéndice J se presenta un análisis de las diferencias para estos 253 títulos ocupacionales entre ambas escalas, según orden creciente de los residuos.)

Cuadro N°8
Puntajes de prestigio de 30 títulos ocupacionales
en Argentina, años 1961 (Cucullu) y 1989 (Acosta/Jorrot).

	Escala (1961)	Escala (1989)
Abogado (12110)	65	68
Agente de Policía (58220)	29	31
Agente de seguros (44120)	49	46
Agricultor (Propietario pequeño campo) (61112)	49	50
Albañil (Oficial) (95120)	33	22
Barrendero (99912)	17	9
Carpintero (95410)	34	41
Cartero (37030)	27	35
Changador (en FF.CC.) (97130)	17	15
Contador Público Nacional (11010)	66	66
Director de Sociedad Anónima (21110)	73	73
Empleado de escritorio (39310)	45	34
Estanciero (61110)	67	60
Estibador (97120)	19	17
Gerente de empresa (importancia media) (21111)	65	66
Jefe de cocina (53120)	34	43
Jefe de oficina (30010)	50	44
Jefe de ventas (21930)	54	59
Propietario kiosco (diarios, revistas) (45224)	31	24
Maestra de escuela primaria (13320)	56	51
Médico (0-61)	74	72
Mozo (53210)	25	25
Obrero mecánico especializado (83290)	45	36
Oficial de las FF.AA. (100000)	56	50
Peón de campo (62110)	19	18
...		

...		
Periodista (15915)	53	53
Plomero (87105)	31	37
Tractorista (trabajo rural) (62820)	32	25
Vendedor de tienda (45130)	36	40
Viajante de comercio (43220)	47	42
Media aritmética	43,3	41,8
Desviación estándar	16,9	17,5
R cuadrado = .904		

NOTA: Los nombres corresponden a la escala de G. Cucullu (año 1961). Los números entre paréntesis indican el código de muestras ocupaciones según la clasificación CIUO de la OIT, presentada en este trabajo. Los puntajes de ambas escalas fueron transformados según la media y desviación estándar de la Escala Internacional (43.3 y 16.9).

Se señaló que la validez apunta a determinar si un instrumento de medición mide lo que intenta medir. La confiabilidad, por su parte, apunta a determinar la consistencia de ese instrumento de medición en el sentido de que sus mediciones resultarán próximas al valor real desconocido que se pretende medir. En esta dirección, Nunnally (1978), plantea un desarrollo teórico -seguido por Treiman- que expresa la confiabilidad del instrumento como función de la media aritmética de las correlaciones obtenidas en diversos intentos.

En nuestro caso, cada una de las listas comunes constituye un intento independiente de medición de la verdadera escala de prestigio de esas ocupaciones. Las correlaciones obtenidas nos conducen a un coeficiente de confiabilidad de .9807, versus .9674 que alcanza en la escala de Treiman. Ambas escalas muestran un coeficiente sumamente alto, lo que indica que estas escalas, **globalmente**, son altamente confiables (ver Cuadro 9).

Cuadro N°9
Matriz de correlaciones (lineales simples) entre los puntajes
de las ocupaciones comunes de los 5 grupos
o submuestras, media aritmética de tales correlaciones,
coeficiente de confiabilidad y error estándar de estimación.

Grupos	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Grupo 1	—	.9627	.9540	.9805	.9767
Grupo 2		—	.9700	.9624	.9705
Grupo 3			—	.9575	.9657
Grupo 4				—	.9825
Grupo 5					—
Media aritmética de las correlaciones				.9682	
Coefficiente de confiabilidad				.9807	
Error estándar de estimación				2.3478	

Siguiendo a Nunnally, el coeficiente de confiabilidad, al estar expresado en función de coeficientes de correlación lineal en intentos repetidos, permite estimar la variabilidad entre las ocupaciones dentro de la escala por medio del error estándar de medición que en nuestro caso resulta igual a 2.3478. Bandas de confianza, del doble de amplitud del error estándar de medición, alrededor de los puntajes de dos ocupaciones específicas, son sugeridas por Treiman para testar si dichas ocupaciones no difieren significativamente entre si, desde el punto de vista de su prestigio. Por lo tanto, en nuestro caso, diferencias inferiores a 5 puntos deben ser consideradas como fluctuaciones aleatorias.

V. ESCALA DE PRESTIGIO OCUPACIONAL PARA ARGENTINA

Una digresión inicial es requerida aquí con respecto a algunas observaciones generales sobre los usos de la escala. Treiman distingue tres formas básicas en que los datos sobre ocupaciones pueden ser utilizados: "para estudiar la naturaleza de los sistemas ocupacionales por propio derecho; para estudiar las características de ocupaciones particulares; y para clasificar a los individuos sobre la base de su educación. Para estos tres propósitos las medidas de prestigio pueden ser útiles" (1977; p. 192).

En cuanto a la *estructura ocupacional*, y siguiendo la "racional" discutida por Treiman, se puede estudiar la jerarquía de prestigio nacional comparándola con el estándar internacional ofrecido por la propia escala de Treiman. Otra alternativa, en este sentido, es estudiar la distribución de prestigio de la fuerza de trabajo, ya que si bien se ha señalado la invariancia espacio-temporal de las jerarquías de prestigio ocupacional, tal ausencia de variación probablemente no se aplicaría a la *forma* de la distribución de prestigio. Un tercer uso de la escala en el análisis de la estructura ocupacional reside en la posibilidad de estudiar la jerarquía de status ocupacional en un momento histórico determinado del país, correlacionando -por ejemplo- información sobre riqueza de ocupaciones específicas en ese momento histórico con los puntajes de prestigio actuales; si las pautas de esas correlaciones resultara similar a correlaciones entre tales puntajes e información objetiva actualizada sobre las ocupaciones (educación, ingreso), se podrían obtener algunas inferencias sobre la similitud de las jerarquías ocupacionales. Finalmente, estas escalas pueden constituir la base para discutir y evaluar escalas construidas mediante la medición del status socioeconómico de las ocupaciones, fuera de las posibilidades de combinación entre las mismas (Treiman, 1977; p. 194).

En cuanto al *análisis de ocupaciones específicas*, se puede estudiar

comparativamente el prestigio relativo de algunas ocupaciones con las de otros países para los cuales se cuenta con mediciones similares. Tal posibilidad es ahora una realidad a partir de que se cuenta en Argentina con una escala para una cantidad atractiva de títulos ocupacionales.

Finalmente, en cuanto a la *medición del prestigio ocupacional de los individuos* -uso principal de la escala, indudablemente-, se puede estudiar la relación entre status ocupacional y otras características individuales. Un paso previo, por supuesto, requerirá codificar descripciones ocupacionales detalladas de censos y encuestas (Treiman, 1977; p. 195).

Los procedimientos prácticos para el uso de la escala variarán si el investigador tiene que codificar su propio relevamiento ocupacional, o recodificar descripciones ocupacionales de trabajos de otros, frente a la alternativa de tener que asignar puntajes de prestigio a ocupaciones ya codificadas, que deberán categorizarse dentro de otro esquema de clasificación. En las dos primeras situaciones, la codificación podría tener en cuenta el nivel de especificación de la escala; en la última, sólo quedaría el recurso de encontrar los puntajes de prestigio que mejor se ajusten a las categorías ocupacionales ya construídas. Cualquiera fuere el caso, debería seguirse la recomendación de Treiman: "Cada ocupación que se codifica debería ser apareada con la categoría más detallada disponible en la escala, es decir, la categoría más detallada que corresponde a la descripción ocupacional o línea de ocupación que va a ser codificada" (1977; p. 195). Debe señalarse que cualquier alternativa de codificación, propia o de otros, debe insertarse dentro de la Clasificación Internacional Uniforme de la OIT (CIUO), atento a que la escala propuesta provee estimaciones para las categorías de dicha clasificación, hasta el nivel de tres dígitos, fuera de los valores de ocupaciones específicas (nivel de cinco dígitos dentro de esa clasificación). En cuanto a las sugerencias concretas para lograr un mejor apareamiento y atribución de puntajes a categorías recodificadas según la CIUO, se refiere al lector a las recomendaciones realizadas por Treiman (1977; pp. 195-202 y Apéndice 9.1, escrito por colaboradores de Treiman) y al Apéndice E de este trabajo (donde se han elaborado en detalle esas recomendaciones, teniendo en cuenta las particularidades y problemas propios de la escala local).

Treiman sugiere algunas ponderaciones, a partir de su escala, para calificar a maestros artesanos, oficiales, aprendices y ayudantes. Tales ponderaciones toman valores específicos en la escala local. Por supuesto, estos valores tienen sentido cuando las clasificaciones o descripciones ocupacionales tienen en cuenta tales distinciones. Debe señalarse, como lo

hace Treiman, que cuando existen puntajes específicos para cualquiera de estas distinciones, tales puntajes deberán ser asignados. En nuestro caso, la categorización propuesta es la siguiente: i) maestros artesanos, con algún personal a cargo (por ejemplo: "Instalador de gas/sanitarios, con algunos empleados"); ii) cuentapropistas y oficiales (por ejemplo: "Carpintero, cuenta propia"; "Yesero, oficial"). Estos se distinguen de la categoría anterior fundamentalmente por tener personal, más que por el nivel de especialización o calificación, normalmente muy difícil de precisar; iii) ocupaciones (manuales) con el nombre de la ocupación, sin otra especificación (por ejemplo: "Pulidor de cristales", a secas); iv) obreros y operarios, ayudantes (por ejemplo: "Obrero automotriz"; "Ayudante mecánico, en taller"); v) aprendices (por ejemplo: "Aprendiz de plomería") y vi) peones (por ejemplo: "Peón de albañil"). Los respectivos puntajes promedio de estos grupos (la suma de los puntajes de cada caso que aparece en la escala, dentro del Gran Grupo 7,8,9, dividido por el total de cada caso) son los siguientes: i) 44; ii) 36; iii) 32; iv) 27; v) 20 y vi) 16. Así, si se necesita atribuir un puntaje a "Aprendiz de carpintero", que no figura específicamente en la escala, será necesario restar 16 puntos de "Carpintero, cuenta propia", ya que tal valor constituye la diferencia promedio entre el grupo (ii) cuentapropistas y oficiales y el grupo (v) aprendices. Como "Carpintero, cuenta propia" tiene un valor específico de 41 en la escala, el "Aprendiz de carpintero" recibirá un puntaje de 25 (41 menos 16). Si en la codificación aparece "Albañil a secas, sin otro aditamento, habrá que restar 4 puntos del puntaje de "Albañil, oficial", que es la diferencia entre el grupo (ii) y el grupo (iii); como el puntaje específico de "Albañil, oficial" en la escala es 22, el "Albañil" a secas -sin otro aditamento-, recibirá un valor de 18. En general, si en la codificación aparece un título ocupacional definido como en (i), pero en la escala sólo figura un título similar definido como en (ii), hay que sumarle 8 puntos (44 menos 36) al valor de escala (en el caso inverso, es decir, si en la codificación aparece un título ocupacional definido como en (ii) para el que sólo figura un título similar definido como en (i), se resta 8 del valor de escala). Si se cumple lo primero, pero en la escala sólo figura un título similar definido como en (iii), hay que sumarle 12 puntos (44 menos 32) al valor de escala (en el caso inverso, se resta 12 del valor de escala). Si se cumple lo primero, pero en la escala sólo figura un título similar definido como en (iv), hay que sumarle 17 puntos (44 menos 27) al valor de escala (en el caso inverso, se resta 17 del valor de escala). Si se cumple lo primero, pero en la escala sólo figura un título similar definido como en (v), hay que sumarle 24 puntos (44 menos 20) al valor de escala (en el caso inverso, restar 24 del valor

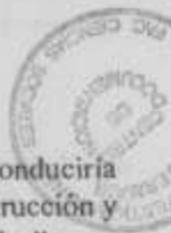
de escala). Finalmente, si se cumple lo primero, pero en la escala sólo figura un título similar definido como en (vi), hay que sumarle 28 puntos (44 menos 16) al valor de escala (en el caso inverso, restar 28 del valor de escala); esta última alternativa es muy improbable. En general, se ha descrito la racional del proceso de ponderación para situaciones que vinculan el grupo (i) con el resto; tal racional se extiende para situaciones equivalentes entre todos estos grupos.

Una consideración adicional a tener en cuenta se refiere a la confiabilidad de la codificación. Las recomendaciones sugieren que los codificadores estén consustanciados con la escala y que hayan practicado su uso en ejercicios previos, conociendo todas las observaciones sobre las reglas de codificación para asignar puntajes de la escala a títulos ocupacionales específicos. Para mejorar la confiabilidad, se sugiere que los codificadores trabajen de a pares, dedicándose un par de codificadores a repetir la tarea en forma independiente de los anteriores, calculando la correlación entre los puntajes de la primera asignación y los de la segunda. La experiencia señalada por Treiman mostró muy altos coeficientes de correlación, aun cuando se comparasen codificaciones realizadas por personal entrenado y personal con un muy somero conocimiento de la escala.

Detalles específicos del proceso de codificación y asignación de puntajes pueden verse en el apéndice correspondiente (Apéndice E).

Una observación final con respecto a "inconsistencias" o "anomalías" en la aplicación de la escala al análisis de datos ocupacionales. Goldthorpe y Hope, para el caso de construcción de la escala británica, observan que "Estas anomalías surgen cuando un título ocupacional ligado a cierto status de empleo tiene un valor de escala que iguala o excede el valor asignado al mismo título cuando se liga con lo que podría suponerse un status de empleo superior" (1974; p. 60). Afortunadamente, esta situación no se ha presentado con frecuencia en la escala local. Un caso paradigmático, sin embargo, está constituido por los títulos 98590 "Chofer de taxi (maneja a comisión un taxi de otro)" y el 98591 "Dueño de taxi", con 38 y 31 puntos en la escala, respectivamente. En el contexto general de la escala, observando los otros valores para los distintos choferes, es evidente que "Dueño de taxi" quedó con un valor aparente muy bajo, particularmente frente a la categoría supuestamente inferior de "Chofer de taxi", expresando así una "anomalía" en los terminos señalados por Goldthorpe y Hope.

Estos autores sostienen que no se deberían realizar procedimientos *ad hoc* para resolver la cuestión. Primero, porque tales anomalías son pocas y corresponden a categorías en las cuales se encuentra una pequeña proporción



de la población. Segundo, porque introducir tales modificaciones conduciría a violar el principio de mantener separados los procesos de construcción y evaluación, ya que ello daría una impresión de mayor "validez" pero introduciendo incertidumbre sobre los coeficientes de "confiabilidad" y sobre el error estándar de estimación. Por ello, invitan a los usuarios a resistirse a tales tentaciones, a pesar de que sientan que el "error estadístico" implique demostrables "equivocaciones sociológicas". Además, están los casos en que las supuestas o posibles inconsistencias no son tan evidentes, y las estimaciones del error estándar no pueden distinguir entre errores demostrables y encubiertos (Goldthorpe y Hope, 1974; pp. 67-68).

A no dudarlo, las afirmaciones de Goldthorpe y Hope se aplican en un todo a la escala local. Sin embargo, por la forma de construcción y por el menor número de casos involucrado, el problema es mucho menos relevante en nuestro caso comparado con el británico. Así, como única excepción, se sugiere que el caso conspicuo de "inconsistencia" en la escala local sea superado, en los usos concretos, por medio de una categoría intermedia de "Taximetro," promedio de los puntajes de "Chofer" y "Dueño", o por el uso en todos los casos de sólo una de estas categorías, que podría ser "Chofer". Ello se sugiere por constituir la única evidencia notoriamente relevante del problema bajo discusión. Por supuesto, lo que se plantea es no extender esta única excepción a otros casos que el posible usuario considere como inconsistencias, atento a las observaciones vertidas para el caso británico, las que deben prevalecer con similar fuerza en los usos locales.

Las formas alternativas en que se presenta la escala son las siguientes: i) ocupaciones ordenadas alfabéticamente, con indicación del orden de rango de cada una; ii) ocupaciones (50) de la lista común, cuyos puntajes aparecen calculados según las medias aritméticas a partir de evaluaciones del total de 250 entrevistados (se cuenta también con la escala según las medias aritméticas de las medias aritméticas podadas de los 5 grupos o submuestras de 50 entrevistados cada una, que no se presenta en este trabajo). El orden corresponde a la forma en que los títulos fueron presentados a los encuestados; iii) ocupaciones clasificadas según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO, versión revisada de 1968) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Existe una nueva versión, de noviembre de 1987, pero la misma no se ha generalizado todavía como para presentar la escala bajo tal clasificación: OIT, 1988). La alternativa bajo discusión provee promedios y/o estimaciones para los grupos de 1, 2 y 3 dígitos de la CIUO, además de los puntajes específicos para ocupaciones

detalladas al nivel de 5 dígitos; iv) ocupaciones clasificadas según categorías de dos dígitos presentadas en el Censo Nacional de 1980, las que aproximadamente se ajustan a la CIUO revisada de 1968; v) finalmente, se presenta una clasificación nominal de las ocupaciones, agrupadas en 14 categorías, siguiendo, con fines comparativos, la propuesta de Treiman para la Escala Internacional: "Para crear un esquema categorial que capture tanto las diferencias en el tipo de trabajo realizado, según se representa en los grandes grupos de la CIUO, como las diferencias en prestigio, las categorías de grandes grupos de la CIUO fueron divididas en 14 subgrupos sobre la base del prestigio. Cada uno de los grandes grupos excepto "Directores y funcionarios públicos superiores" y "Obreros no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos de transporte y trabajadores asimilados" fueron dicotomizados según su media en la Escala Internacional. La categoría administrativa se dejó completa debido al pequeño número de ocupaciones incluidas en esta categoría en la mayoría de los esquemas de clasificación ocupacional y la categoría de obreros no agrícolas fue tricotomizada debido a su tamaño muy grande" (1977; p. 204). Agrega Treiman que "Es evidente que este procedimiento crea categorías que son en su conjunto de una alta homogeneidad interna con respecto a prestigio. Como se esperaría de las formas en que las categorías fueron construidas, la mayor parte de la varianza en prestigio entre las ocupaciones individuales es explicada por las 14 categorías (eta cuadrado = .82)" (1977; p. 205). Como se señaló, con fines comparativos se mantiene el esquema para la escala local, donde además se muestran -con el mismo objetivo- los valores equivalentes de la Escala Internacional. En nuestro caso, la razón de correlación eta cuadrado alcanza un valor de .81. (Recuérdese que eta cuadrado es el cociente entre la suma de cuadrados explicada y la suma de cuadrados totales: ESS/TSS). En ambos casos, el 80% de la varianza entre prestigio de las ocupaciones individuales es explicada por las 14 categorías. Como lo señala Treiman, ello está fuertemente vinculado a la forma en que se construyeron estas categorías (1977; p. 205). Obsérvese que esta categorización tiene en cuenta tanto las diferencias de trabajo realizadas como asimismo las diferencias en prestigio.

Se presenta a continuación la escala bajo las diferentes formas de ordenamiento mencionadas, lo que se indica en el título de cada caso.

**ESCALA ARGENTINA DE OCUPACIONES, SEGUN
ORDEN ALFABETICO.**

Ocupaciones:	Escala	Rango
Abogado	68	33
Adicionista de restaurante	35	196
Adivina/vidente/tarotista	9	295
Afilador (cuenta propia)	19	280
Afinador de pianos (cuenta propia)	45	128
Agente de cambio y bolsa (con algunos empleados)	54	80
Agente de gendarmería	47	120
Agente de policía	31	222
Agente de seguridad privada	39	169
Agente de seguros (con algunos empleados)	46	122
Agente de viajes (con algunos empleados)	48	113
Agente inmobiliario (con algunos empleados)	42	154
Agricultor (con más de 200 hectáreas)	59	61
Agrimensor	54	82
Ajustador mecánico (oficial en fábrica)	36	187
Albañil (oficial)	22	269
Almacenero (con algunos empleados)	29	241
Analista de sistema (programador de computadoras)	65	39
Antropólogo	69	26
Aprendiz de plomería	21	272
Aprendiz en fábrica	18	284
Arquitecto	68	32
Artesano (vende sus artesanías en feria)	40	166
Artista de cine, teatro y televisión	58	65
Artista plástico (pintor, escultor)	65	40
Arceñorista	12	294
Asistente social	49	104
Astrónomo	65	42
Auxiliar de farmacia	37	185
Ayudante mecánico (en taller)	27	253
Azafata de avión	58	63
Azafata de ómnibus	37	182
Bailarina de ballet	50	101
Barman	28	248
Barrendero municipal	9	297
Bibliotecario diplomado	52	89
Bicicletero (reparador de bicicletas)	29	237
Biólogo	69	29
Boletero de cine/teatro	18	282
Boletero de subterráneos	21	273
Bombero	43	143
...		

...		
Cadete de oficina	20	274
Cajera de supermercado	30	234
Cajero de banco	49	103
Calderero (oficial)	28	246
Camarero de tren	28	249
Camarógrafo de televisión	44	135
Capataz de la construcción	37	180
Capataz en fábrica	34	212
Carnicero cortador (asalariado)	27	254
Carpintero (cuenta propia)	41	158
Cartero	35	198
Cementista (obrero del cemento)	25	260
Cerrajero (cuenta propia)	30	230
Chacarero (explotación agrícola familiar)	43	144
Changador de ferrocarril	15	289
Chofer de camión (transporte de larga dista)	35	200
Chofer de ómnibus	30	236
Chofer de taxi (maneja a comisión taxi de otro)	38	172
Chofer de tractor	25	263
Chofer-propietario de camión (trans. larga dist.)	48	117
Cobrador (en empresa)	34	206
Cocinero de restaurante	35	204
Comerciante minorista (con menos de 25 empleados)	44	136
Concesionario de cantina en club (c/ algunos empleados)	31	224
Concejal municipal (en ciudad grande/+500000 hab.)	48	112
Conserje de hotel	36	186
Contador público nacional	66	36
Corrector de pruebas (en empresa editora libros)	51	92
Cosmóloga (empleada en perfumería)	34	208
Costurera (cuenta propia)	39	170
Curandero	4	299
Decano de Facultad (en una Universidad Nacional)	73	15
Dentista	71	18
Dependiente de negocio	29	240
Depiladora (en Instituto de belleza)	30	235
Deportista profesional	57	68
Despachante de aduana (con algunos empleados)	51	93
Dibujante técnico (en estudio de arquitectura)	57	66
Dietóloga/nutricionista (en hospital)	53	85
Diplomático de carrera	76	90
Diputado nacional	57	69
Director de cine/teatro	61	52
Director de empresa (con más de 25 empleados)	73	14
Director nacional de repartición pública	55	77
...		

...

Director técnico de fútbol (equipo de 1a. divisi.)	48	116
Directora de escuela primaria	63	48
Directora de escuela secundaria	62	50
Dirigente político nacional	47	118
Dirigente sindical nacional	45	127
Dirigente sindical provincial	36	195
Diseñadora de modas (con algunos empleados)	49	110
Distribuidor mayorista (con menos de 25 empleados)	43	140
Dueña de boutique (con algunos empleados)	42	151
Dueño de agencia Prode/lotería (con algunos empleados)	33	215
Dueño de autoservicio comestibles (menos 25 empleados)	50	100
Dueño de banco (con más de 25 empleados)	77	5
Dueño de bar al paso (con algunos empleados)	38	178
Dueño de bar/confitería (con menos de 25 empleados)	43	139
Dueño de carnicería (con algunos empleados)	41	155
Dueño de estación de servicio (con algunos empleados)	50	99
Dueño de explotación agrícola-ganadera (+25 empleados)	60	57
Dueño de fábrica/venta de muebles (+ de 25 empleados)	53	84
Dueño de hotel (con más de 25 empleados)	68	31
Dueño de industria manufacturera (más de 25 empleados)	54	79
Dueño de librería y papelería (menos de 25 empleados)	42	152
Dueño de panadería (con algunos empleados)	45	129
Dueño de restaurante (con menos de 25 empleados)	44	133
Dueño de supermercado (con más de 25 empleados)	55	76
Dueño de taller de audio/televisión (c/alg. empleados)	44	132
Dueño de taxi	31	225
Dueño de tintorería (con algunos empleados)	43	141
Dueño de parada diarios/rev.(centro ciudad grande)	44	134
Economista	63	46
Editor de periódico	59	60
Electricista (cuenta propia)	42	153
Embajador (para un país extranjero)	83	1
Empapelador (cuenta propia)	43	148
Empleada de expedición	37	181
Empleada doméstica	19	281
Empleado de correos (en ventanilla)	32	217
Empleado de mantenimiento	34	209
Empleado de oficina	34	213
Empleado de ventas	40	164
Empleado público (de escritorio)	31	223
Encargado de bar	31	227
Encargado de depósito	29	243
Encuadernador	34	207
Enfermera diplomada	49	107

...

...		
Enfermera práctica (no diplomada)	38	177
Escribano	70	21
Escritor de novelas	62	49
Estadístico	48	114
Farmacéutico	63	47
Físico	76	8
Fletero/taxi-flet (chofer propiet. de camioneta)	37	184
Fonoaudióloga	64	45
Fotógrafo	40	168
Funcionario público (con personal a cargo)	43	138
Fundidor de metales (oficial en fábrica)	41	156
Geólogo	70	23
Gerente de compras	61	54
Gerente de empresa (con más de 25 empleados)	66	35
Gerente de hotel	52	90
Gerente de personal	60	58
Gerente de sucursal	56	73
Gerente de ventas	59	59
Gerente departamental	60	55
Gobernador de provincia	81	3
Guarda de trenes	21	270
Guardabarreras	17	286
Guardiacárcel	27	255
Hachero en obraje	15	288
Herrero (cuenta propia)	43	146
Historiador	70	22
Hojalatero (cuenta propia)	35	203
Imprentero (con algunos empleados)	44	131
Ingeniero agrónomo	74	12
Ingeniero civil	72	16
Ingeniero electrónico	75	11
Inspector de aduanas	54	81
Inspector de la D.G.I.	46	121
Inspector de ómnibus	27	251
Inspector de seguros	40	165
Inspector de trenes	26	257
Inspectora de escuelas	56	74
Instalador de gas/sanitarios (con algunos empleados)	49	108
Instalador de teléfonos (cuenta propia)	30	231
Instructor de manejo de autos	36	190
Integrante de grupo musical (rock, folclore, pop)	38	174
Intendente (en ciudad grande, más de 500000 hab.)	77	4
Jardinero	35	199
Jefe de cocina/chef	43	147
...		

...		
Jefe de correos (en ciudad de más de 500000 hab.)	45	126
Jefe de estación F.C. (en ciudad más de 500000 hab.)	38	176
Jefe de mozos en restaurante (maitre)	41	159
Jefe de oficina	44	137
Juez de la Suprema Corte	82	2
Juez de paz	71	20
Juez federal	77	6
Juez provincial	74	13
Kinesiólogo	58	62
Kiosquero	24	265
Lavacopas	9	296
Legislador provincial	61	53
Licenciado en administración de empresas	68	30
Licenciado en ciencias de la educación	65	41
Locutor de televisión	51	97
Lustrabotas	3	300
Maestra de escuela primaria	51	95
Maestra jardinera	62	51
Maestro mayor de obras	49	106
Maquinista de ferrocarril	29	242
Marinero (en barco mercante)	35	202
Martillero	41	162
Matemático	65	43
Matricero (oficial en fábrica metalúrgica)	51	91
Mecánico de aviación	57	67
Mecánico de cajas registradoras (cuenta propia)	47	119
Mecánico dental	55	75
Mecánico, dueño de taller de autos (c/ algunos empleados)	51	96
Mecanógrafa	35	197
Médico clínico	72	17
Médico homeópata	71	19
Médico oculista	77	7
Médico pediatra	76	10
Modelo de ropa femenina	51	94
Motorman de subterráneos	31	228
Mozo	25	264
Mucama de hotel	28	247
Músico de orquesta sinfónica	57	70
Niñera/baby sitter (por horas)	41	161
Obrero automotriz	32	220
Obrero cervecero	15	290
Obrero de cuadrilla municipal	14	291
Obrero de frigorífico	27	252
...		

...		
Obrero de industria química	30	233
Obrero de refinería de petróleo	38	173
Obrero del calzado (cortador)	38	179
Obrero en canteras	19	278
Obrero en línea de ensamblaje	28	245
Obrero industrial calificado	49	109
Obrero industrial no calificado	23	266
Obrero industrial semi-calificado	43	145
Obrero migrante/"golondrina"	13	292
Obrero panadero (oficial de pala)	29	239
Obrero portuario	17	287
Obrero rural	20	275
Obrero señalero de ferrocarril	25	261
Obrero metalúrgico	30	229
Oficial de barco mercante	49	105
Oficial de justicia	56	71
Oficial de las fuerzas armadas	50	102
Oficial de policía	43	142
Operador de cine	30	232
Operador de computadoras	56	72
Operador de estación de radio	46	124
Operador de grúas/autoelevadores	31	226
Operaria de hilandería	22	267
Operaria de máquina de coser (en fábrica textil)	27	250
Operario de aserradero	25	259
Partera diplomada	55	78
Pastor de ovejas	20	276
Pedicura	34	214
Peinadora (empleada en peluquería de mujeres)	34	210
Peluquero de estilo/coiffeur (salón mujeres;a/emp)	46	123
Peluquero (cuenta propia)	36	193
Peón de albañil	13	293
Peón rural	18	285
Pequeño propietario rural	50	98
Periodista	53	86
Pescador propietario de su barca	41	157
Piloto de aerolínea comercial	69	25
Pintor de autos (asalariado en taller)	32	219
Pintor de obras (oficial)	35	201
Pintor letrista (cuenta propia)	32	218
Planchadora (en fábrica de confecciones)	26	258
Plomero (cuenta propia)	37	183
Portero	18	283
Predicador evangelista	27	256
...		

...

Profesor universitario	70	24
Profesora de colegio secundario	52	88
Profesora de gimnasia/danzas (en instituto)	48	111
Profesora particular de idiomas	58	64
Profesora particular de música	36	188
Pulidor de cristales	29	238
Químico	67	34
Quinielero (levantador de quiniela no oficial)	6	298
Radiotelegrafista	54	83
Recolector de basura	19	279
Relojero (reparador de relojes)	40	167
Repartidor de vinos (a comisión)	25	262
Repostero (empleado en confitería)	36	189
Sacerdote	60	56
Sastre (cuenta propia)	38	171
Secretaria	43	149
Senador nacional	69	27
Sereno	22	268
Siquiatra	65	38
Sociólogo	64	44
Soldador eléctrico (oficial en fábrica)	36	192
Suboficial de la fuerza aérea	36	194
Suboficial de las fuerzas armadas	45	130
Suboficial de policía	34	211
Supervisor en planta (fábrica de autos)	45	125
Talabartero (cuenta propia)	38	175
Tapicero (con algunos empleados)	36	191
Técnico en sonido	52	87
Telefonista/recepcionista	32	221
Tipógrafo (en una imprenta)	33	216
Tomero mecánico (oficial en taller)	40	163
Traductor público	69	28
Vendedor ambulante	21	271
Vendedora de flores (con puesto en la vía pública)	19	277
Verdulero/frutero (cuenta propia; puesto en feria)	35	205
Veterinario	65	37
Viajante de comercio (cuenta propia)	42	150
Visitador médico	48	115
Yesero (oficial)	41	160
Zapatero (cuenta propia)	28	244

ESCALA DE LAS 50 OCUPACIONES COMUNES
(MA= 43,3; DE= 16,9)

Rango/Ocupación	Escala
36 Agente de policía	31
22 Agente de seguros (con algunos empleados)	46
10 Agricultor (con más de 200 hectáreas)	59
32 Ajustador mecánico (oficial en fábrica)	36
44 Albañil (oficial)	22
20 Asistente social	49
18 Bailarina de ballet	50
41 Barman	28
50 Barrendero municipal	9
28 Bombero	43
33 Capataz en fábrica	34
30 Carpintero (cuenta propia)	41
39 Chofer de ómnibus	30
42 Chofer de tractor	25
5 Contador público nacional	66
40 Dependiente de negocio	29
3 Director de empresa (con más de 25 empleados)	73
31 Dueño de carnicería (con algunos empleados)	41
15 Dueño de fábrica/venta muebles	53
23 Dueño de restaurante (con menos de 25 empleados)	44
1 Embajador (para un país extranjero)	83
34 Empleado de oficina	34
21 Enfermera diplomada	49
2 Físico	76
25 Funcionario público (con personal a cargo)	43
6 Gerente de empresa (con más de 25 empleados)	66
8 Gerente de personal (con más de 25 empleados)	60
49 Guardabarreras	17
24 Imprentero (con algunos empleados)	44
27 Jefe de cocina/chef	43
43 Kiosquero	24
17 Locutor de TV	51
16 Maestra de escuela primaria	51
19 Maestro mayor de obras	49
13 Mecánico dental	55
4 Médico clínico	72
35 Obrero automotriz	32
46 Obrero en canteras	19
37 Obrero en industria química	30
38 Obrero metalúrgico	30
48 Obrero portuario	17
...	

...	
45 Obrero rural	20
11 Oficial de justicia	56
12 Operador de computadoras	56
14 Periodista	53
47 Portero	18
9 Sacerdote	60
26 Secretaria	43
7 Siquiatra	65
29 Viajante de comercio (cuenta propia)	42

ESCALA ARGENTINA DE OCUPACIONES
Según Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
(CIUO) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

GRANDES GRUPOS, SUBGRUPOS Y GRUPOS PRIMARIOS	Gran grupo	Sub- grupo	Grupo primario	Ocupación
0/1 Profesionales, técnicos y trabajadores asimilados	58			
0-1 Especialistas en ciencias físico-químicas y t. asim.		66		
0-11 Químicos			67	
01110 Químico				67
0-12 Físicos			76	
01210 Físico				76
0-13 Especialistas en ciencias físico-químicas no clasificados bajo otros epígrafes			67	
01330 Geólogo				70
01350 Astrónomo				65
0-14 Técnicos en ciencias físicas y químicas			(56)	
02-03 Arquitectos, ingenieros y técnicos asimilados		62		
0-21 Arquitectos y urbanistas			68	
02120 Arquitecto				68
0-22 Ingenieros civiles			72	
...				

...				
02210	Ingeniero civil			72
0-23	Ingenieros en electricidad y electrónica		75	
02310	Ingeniero electrónico		75	
0-24	Ingenieros mecánicos (E)		(74)	
0-25	Ingenieros químicos (E)		(74)	
0-26	Ingenieros metalúrgicos (E)		(74)	
0-27	Ingenieros de minas (E)		(74)	
0-28	Ingenieros de organización industrial (E)		(74)	
0-29	Ingenieros n/c/b/o/e		74	
02930	Ingeniero agrónomo			74
0-31	Agrimensores		54	
03110	Agrimensor			54
0-32	Dibujantes		57	
03210	Dibujante técnico (en estudio de arquitectura)			57
0-33	Técnicos en ingenier/civil (E)		(53)	
0-34	Técnicos en electricidad y electrónica (E)		(51)	
0-35	Técnicos mecánicos (E)		(49)	
0-36	Técnic/en química industrial (E)		(47)	
0-37	Técnicos metalúrgicos (E)		(47)	
0-38	Técnicos en minas (E)		(43)	
0-39	Técnicos de la industria no clasificados b/o/epígrafes (E)		(48)	
0-4	Pilotos y oficiales de cubierta y oficiales maquinistas (aviación y marina)	53		
0-41	Pilotos, navegantes y mecánicos navegantes (aviación)		69	
04120	Piloto de aerolínea comercial			69
0-42	Oficiales de cubierta y pilotos/navegación marítima y fluvial		49	
04230	Oficial de barco mercante			49
...				

...				
0-43	Oficiales maquinistas (navegación marítima y fluvial) (E)		(42)	
0-5	Biólogos, agrónomos y téc/asl.	61		
0-51	Biólogos, zoólogos y espec/asl.		69	
05110	Biólogo			69
0-52	Bacteriólogos, farmacólogos y especialistas asimilados (E)		(63)	
0-53	Agrónomos y especial/asim. (E)		(59)	
0-54	Técnicos en ciencias biológicas y agronómicas (E)		(53)	
06/07	Médicos, odontólogos, veterinarios y asimilados	52		
0-61	Médicos y cirujanos		74	
06105	Médico clínico			72
06120	Médico pediatra			76
06121	Médico oculista			77
06122	Médico homeópata			71
06123	Siquiatra*			65
0-62	Asistentes médicos (E)		(54)	
0-63	Odontólogos		71	
06310	Dentista			71
0-64	Asistentes dentistas (E)		(38)	
0-65	Veterinarios		65	
06510	Veterinario			65
0-66	Asistentes veterinarios (E)		(38)	
0-67	Farmacéuticos		63	
06710	Farmacéutico			63
0-68	Asistentes farmacéuticos		37	
06810	Auxiliar de farmacia			37
0-69	Dietólogos y nutriólogos de salud pública		53	
06910	Dietóloga/nutricionista (en hospital)			53
...				

...				
0-71 Enfermeros diplomados			49	
07110 Enfermera diplomada				49
0-72 Personal de enfermería n/c/b/o/e.			38	
07210 Enfermera práctica/no diplom.				38
0-73 Parteras diplomadas			55	
07310 Partera diplomada				55
0-74 Parteras n/c/b/o/e (E)			(38)	
0-75 Optometristas y ópticos (E)			(55)	
0-76 Fisioterapeutas y ergoterapéu.			58	
07620 Kinesiólogo				58
0-77 Técnicos radiología médica (E)			(55)	
0-79 Médicos, odontólogos, veterinarios y trabajadores n/c/b/o/e			49	
07990 Pedicura				34
07991 Fonoaudióloga				64
0-8 Estadígrafos, matemáticos analistas de sistemas y técnicos asimilados	59			
0-81 Estadígrafo			48	
08110 Estadístico				48
0-82 Matemáticos y actuarios			65	
08220 Matemático				65
0-83 Analistas de sistemas			65	
08310 Analista de sistema (programador de computadoras)				65
0-84 Técnicos (estadística y matemáticas (E)			(58)	
0-9 Economistas	63			
0-90 Economistas			63	
09010 Economista				63
...				

...				
1-1	Contadores	67		
1-10	Contadores		67	
11010	Contador público nacional			66
11011	Lic/administración de empresas			68
1-2	Juristas	71		
1-21	Abogados		68	
12110	Abogado			68
1-22	Jueces		74	
12210	Juez de la Suprema Corte*			82
12211	Juez federal			77
12212	Juez provincial			74
12213	Juez de paz			71
1-29	Juristas no clasificados b/o/e		70	
12910	Escribano			70
1-3	Profesores	58		
1-31	Profesores de universidad y otros estab. de enseñanza sup.		70	
13110	Profesor universitario			70
1-32	Profesores de enseñanza secundaria		52	
13210	Profesora colegio secundario			52
1-33	Profesores de enseñanza primaria		51	
13320	Maestra de escuela primaria			51
1-34	Profesores enseñanza preescolar		62	
13420	Maestra jardinera			62
1-35	Profesores de enseñanza especial (E)		(58)	
1-39	Profesores no clasif. b/o/e		58	
...				

...			
13940 Directora de escuela primaria			63
13941 Directora escuela secundaria			62
13942 Decano de Facultad (en una universidad nacional)			73
13950 Inspectora de escuelas			56
13990 Profesora particul. de idiomas			58
13991 Profesora particular de música			36
1-4 Miembros del clero y asimil.	45		
1-41 Sacerdotes y miembros de órdenes religiosas asimilados		60	
14120 Sacerdote			60
14121 Predicador evangelista*			27
1-49 Trabajadores seculares de la religión		30^	
14920 Curandero			4
1-5 Autores, periodistas y escritores asimilados	59		
1-51 Escritores y críticos		62	
15120 Escritor de novelas			62
1-59 Autores, periodistas y escritores asimilados n/c/b/o/e		56	
15915 Periodista			53
15916 Editor de periódico			59
1-6 Escultores, pintores, fotógrafos y artistas asimilados	52		
1-61 Escultores, pintores y artistas asimilados		65	
16120 Artista plástico (pintor, escultor)			65
1-62 Decoradores, dibujantes y diseñadores comerciales		49	
16240 Diseñadora de modas (alg/empl)			49
...			

...				
1-63	Fotógrafos y operadores de cámaras de cine y televisión		42	
16310	Fotógrafo			40
16370	Camarógrafo de televisión			44
1-7	Músicos, artistas, empresarios y productores de espectáculos	50		
1-71	Compositores/músicos/cantantes		48	
17140	Músico de orquesta sinfónica			57
17141	Integrante de grupo musical (rock, folclore, pop)			38
1-72	Coreógrafos y bailarines		50	
17230	Bailarina de ballet			50
1-73	Actores y directores de espec.		60	
17320	Artista de cine, teatro y tv.			58
17330	Director de cine/teatro			61
1-74	Empresarios y productores de espectáculos (E)		(53)	
1-75	Artistas de circo (E)		(38)	
1-79	Artistas de espectáculos n/c/b/o/e		51	
17920	Locutor de televisión			51
1-8	Atletas, deportistas y tr/asi.	51		
1-80	Atletas, deportistas y tr/asi.		51	
18020	Deportista profesional			57
18030	Director técnico de fútbol (en equipo de 1a. división)			48
18050	Profesora de gimnasia/danzas (en Instituto)			48
...				

...				
1-9 Profesionales, técnicos y trabaj. asimilados n/c/b/o/e.		57		
1-91 Bibliotecarios, archiveros y conservadores de museos			52	
19120 Bibliotecario diplomado				52
1-92 Sociólogos, antropólogos y especialistas asimilados			67	
19220 Sociólogo				64
19240 Antropólogo				69
19260 Historiador				70
19290 L. en ciencias de la educación				65
1-93 Trabajadores de la asis/social			49	
19310 Asistente social				49
1-94 Especialistas en problemas de personal y orientación y análisis profesional (E)			(58)	
1-95 Filólogos, traductores e intérpretes			69	
19530 Traductor público				69
1-99 Otros profesionales, técnicos y trabajadores asimilados			49^	
19960 Adivina/vidente/tarotista				9
2 Directores y funcionarios públicos superiores	60			
2-0 Miembros de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública		58		
2-01 Miembros de los cuerpos legis.			62	
20110 Gobernador de provincia*				81
...				

...				
20111	Senador nacional			69
20112	Diputado nacional			57
20113	Legislador provincial			61
20114	Intendente (de una ciudad grande, más de 500000 hab.)			77
20115	Concejal municipal (de una ciudad grande, + de 500000 h.)			48
2-02	Personal directivo de la administración pública		55	
20210	Embajador (p/pais extranjero)*			83
20211	Director nacional de repartición pública			55
2-1	Directores y person. directivo	61		
2-11	Directores generales		68	
21110	Director de empresa/ + de 25 empleados			73
21111	Gerente de empresa/ + de 25 empleados			66
21112	Dueño de banco/ + de 25 empleados			77
21113	Dueño de industria manufacturera (con más de 25 empleados)			54
2-12	Directores de producción (a excepción de las explotaciones agrícolas) (E)		(62)	
2-19	Directores y personal directivo n/c/b/o/e.		53	
21930	Gerente de ventas			59
21931	Gerente de compras			61
21980	Gerente de personal			60
21990	Gerente departamental			60
21991	Gerente de sucursal			56
21992	Dirigente político nacional			47
21993	Dirigente sindical nacional			45
21994	Dirigente sindical provincial			36
...				

...				
3	Personal administrativo y trabajadores asimilados	40		
3-0	Jefes de empleados de oficina		44	
3-00	Jefes de empleados de oficinas			44
30010	Jefe de oficina			44
3-1	Agentes administrativos (administración pública)	55		
3-10	Agentes administrat./adm. púb.		55	
31010	Diplomático de carrera			76
31011	Oficial de justicia			56
31012	Inspector de aduanas			54
31013	Inspector de la D.G.I.			46
31014	Funcionario público/pl.a cargo			43
3-2	Taquígrafos, mecanógrafos y operadores de máquinas perforadoras de tarjetas y cintas	42		
3-21	Taquígrafos, mecanógrafos y teletipistas		39	
32120	Secretaria			43
32140	Mecanógrafa			35
3-22	Operadores de máquinas perforadoras de tarj. y cintas (E)		(46)	
3-3	Empleados de contabilidad, cajeros y trabajadores asimil.	32		
3-31	Ayudantes de contadores, emps. de contabilidad y cajeros		31	
33140	Cajero de banco			49
33160	Cajera de supermercado			30
33161	Adicionista de restaurante			35
33162	Boletero de cine/teatro			18
33163	Boletero de subterráneos			21
...				

...				
33170	Empleado de correos/ ventanilla			32
3-39	Empleados de contabilidad, cajeros y trabaj.asimil.n/c/b/o/e.		34	
33990	Cobrador (en empresa)			34
3-4	Operadores de máquinas p/cál- culos contables y estadísticos	52		
3-41	Operadores de máquinas conta- bles y de calcular (E)		(49)	
3-42	Operadores de máquinas para el tratamiento automático de datos		56	
34220	Operador de computadoras			56
3-5	Jefes de servicios de trans- portes y de comunicaciones	36		
3-51	Jefes de estaciones de ferroc.		38	
35110	Jefe de estación ferrocarril (ciudad más de 500000 hab.)			38
3-52	Jefes de oficinas de correos		45	
35210	Jefe de correos (en ciudad de más de 500000 habitantes)			45
3-59	Jefes de servicios de trans- portes y comunicaciones ncboe.		26	
35930	Inspector de trenes			26
35945	Inspector de ómnibus			27
3-6	Jefes de tren, controladores de coches-cama y cobradores	24		
3-60	Jefes de tren, controladores de coches-cama y cobradores		24	
36020	Guarda de trenes			21
...				

...				
36030	Camarero de tren			28
3-7	Carteros y mensajeros	28		
3-70	Carteros y mensajeros		28	
37030	Cartero			35
37040	Cadete de oficina			20
3-8	Telefonistas y telegrafistas	54		
3-80	Telefonistas y telegrafistas		54	
38040	Radiotelegrafista			54
3-9	Personal administrativo y trabajadores asimilados ncboe	37		
3-91	Empleados de aprovisionamiento		33	
39120	Empleada de expedición			37
39140	Encargado de depósito			29
3-92	Empleados del cálculo de materiales y planificación de la producción (E)		(34)	
3-93	Empleados de servicios administrativos		32	
39310	Empleado de oficina			34
39311	Empleado público/de escritorio			31
3-94	Recepcionistas y empleados de oficinas de viajes		40	
39410	Telefonista/recepcionista			32
39440	Agente de viajes/ algs. empls.			48
3-95	Empleados de biblioteca y servicios de archivo (E)		(34)	
3-99	Empleados de oficina ncboe		51	
39940	Corrector de pruebas (en empresa editora de libros)			51
...				

...				
4	Comerciantes y vendedores	42		
4-0	Directores (comercio al por mayor y al por menor)		51	
4-00	Directores (comercio al por mayor y al por menor)			51
40020	Despachante de aduana/al. emp.			51
4-1	Comerciantes propietarios (comercio por mayor y por menor)	45		
4-10	Comerciantes propietarios (comercio por mayor y por menor)		45	
41020	Distribuidor mayorista/-25 emp.			43
41030	Comerciante minorista/-25 emp.			44
41031	Dueño de fábrica/venta de muebles (con más de 25 empleados)			53
41032	Dueño de supermercado/+ de 25 empleados			55
41033	Dueño de autoservicio de comestibles (menos de 25 emp.)			50
41034	Dueño de estación de servicio (con algunos empleados)			50
41035	Dueño de librería y papelería (con menos de 25 empleados)			42
41036	Dueña de boutique/alg. emp.			42
41037	Almacenero (algunos empleados)			29
4-2	Jefes de ventas y compradores	50		
4-21	Jefes de ventas (E)		(50)	
4-22	Compradores (E)		(50)	
4-3	Agentes técnicos de ventas, viajantes de comercio y representantes de fábrica	44		
...				

...				
4-31 Agentes e inspectores técnicos de ventas (E)			(45)	
4-32 Viajantes de comercio y representantes de fábrica			42	
43220 Viajante de comercio/c. propia				42
4-4 Agentes de seguros, agentes inmobiliarios, agentes de cambio y bolsa, agentes de venta de servicios a las empresas y subastadores	44			
4-41 Agentes de seguros, agentes inmob. y ag. de cambio y bolsa			47	
44120 Agente de seguros/ alg. emp.				46
44130 Agente inmobiliario/ alg. emp.				42
44140 Agente de cambio y bolsa/a/em.				54
4-42 Agentes de venta de servicios a las empresas (E)			(45)	
4-43 Subastadores			40	
44320 Martillero				41
44330 Inspector de seguros				40
4-5 Vendedores, empleados de comercio y trabajadores asimil.	36			
4-51 Vendedores, empleados de comercio y demostradores			40	
45130 Empleado de ventas				40
45131 Dependiente de negocio				29
45140 Modelo de ropa femenina				51
4-52 Vendedores ambulantes, vendedores a domicilio y vendedores de periódicos			31	
45220 Vendedor ambulante				21
45221 Vendedora de flores (puesto en la vía pública)				19
...				

...				
45222	Verdulero/frutero (cta. prop., con puesto en feria)			35
45223	Repartidor de vinos/a comisión			25
45224	Kiosquero			24
45240	Dueño de parada de diarios y revistas (en el centro de una ciudad con más de 500000 hab.)			44
45290	Visitador médico			48
4-9	Comerciantes y vendedores no clas. bajo otros epígrafes (E)	(24)		
4-90	Comerciantes y vendedores no clas. bajo otros epígrafes (E)		(24)	
5	Trabajadores de los servicios	35		
5-0	Directores (servicios de hostelería, bares y similares)		42	
5-00	Directores (host., bares, sim.)			42
50020	Gerente de hotel			52
50090	Encargado de bar			31
5-1	Gerentes propietarios (servic. de hostelería, bares y simil.)		45	
5-10	Gerentes propietarios (servic. de hostelería, bares y simil.)			45
51020	Dueño de hotel (+ de 25 emps.)			68
51030	Dueño de restaurante/-25 emps.			44
51050	Dueño de bar/confitería/-25 e.			43
51051	Dueño de bar al paso/alg. emp.			38
51052	Concesionario de cantina en club (con algunos empleados)			31
5-2	Jefes de personal de servidumbre (E)	(41)		
...				

...				
5-20 Jefes personal servidumbre (E)			(41)	
5-3 Cocineros, camareros, bármanes y trabajadores asimilados	32			
5-31 Cocineros		39		
53120 Jefe de cocina/chef				43
53130 Cocinero de restaurante				35
5-32 Camareros, bármanes y t. asim.		26		
53210 Mozo				25
53220 Jefe de mozos en restaurante (Maitre)				41
53250 Barman				28
53290 Lavacopas				9
5-4 Personal de servidumbre no boe	32			
5-40 Personal de servidumbre no boe		32		
54020 Empleada doméstica				19
54035 Niñera/baby sitter (por horas)				41
54050 Mucama de hotel				28
54055 Conserje de hotel				36
54090 Azafata de ómnibus				37
5-5 Guardianes de edificios, personal de limpieza y trab. asim.	18			
5-51 Guardianes de edificios		18		
55130 Portero				18
5-6 Lavaderos, limpiadores en seco y planchadores	34			
5-60 Lavaderos, limp. seco y planch.		34		
56030 Dueño de tintorería/ alg. emp.				43
56060 Planchadora (en fábrica de confecciones)				26
...				

...			
5-7	Peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y trabajadores asimilados	36	
5-70	Peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y t/a.		36
57020	Peluquero de estilo/coiffeur (opera un salón para mujeres; con algunos empleados)		46
57030	Peluquero (cuenta propia)		36
57040	Cosmetóloga/emp. en perfumería		34
57041	Depiladora/en Inst. de belleza		30
57090	Peinadora (emplada en peluquería de mujeres)		34
5-8	Personal de los servicios de protección y de seguridad	35	
5-81	Bomberos		43
58110	Bombero		43
5-82	Policías		37
58220	Agente de policía		31
58221	Agente de gendarmería*		47
58222	Suboficial de policía		34
58223	Oficial de policía		43
58240	Agente de seguridad privada		39
5-89	Personal de los servicios de protección y seguridad no boe		24
58930	Guardiacárcel		27
58940	Sereno		22
5-9	Trabajadores de los servicios no clas. bajo otros epígrafes	31	
5-91	Guías (E)		(32)
5-92	Empresarios de pompas fúnebres y embalsamadores (E)		(36)
...			

...				
5-99 Otros trabaj. de los servicios			26	
59920 Dueño de agencia de Prode y lotería (c/ algunos empleados)				33
59921 Quinielero (levantador de quiniela no oficial)*				6
59970 Azafata de avión				58
59990 Ascensorista				12
59991 Lustrabotas				3
6 Trabajadores agrícolas y forestales, pescadores y cazadores	37			
6-0 Directores y jefes de explotaciones agrícolas (E)		(53)		
6-00 Directores y jefes de explotaciones agrícolas (E)			(53)	
6-1 Explotadores agrícolas		53		
6-11 Explotadores agrícolas polivalentes			53	
61110 Dueño de explotación agrícola-ganadera (con más de 25 emp.)				60
61111 Agricultor (+ de 200 hect.)				59
61112 Pequeño propietario rural				50
61113 Chacarero (explotación agrícola familiar)				43
6-2 Obreros agrícolas		22		
6-21 Obreros de fincas polivalentes			17	
62105 Obrero rural				20
62110 Peón rural				18
62111 Obrero migrante/"golondrina"				13
6-22 Obreros agrícolas, cultivos intensivos (E)			(20)	
...				

...				
6-23	Obreros agrícolas, árboles y arbustos (E)		(20)	
6-24	Obreros agrícolas, cría de ganado (excepto ganado lechero)		20	
62430	Pastor de ovejas			20
6-25	Obreros agrícolas, ganado lechero (E)		(20)	
6-26	Obreros agríc., avicultura (E)		(20)	
6-27	Obreros agrícolas, cultivo de huertas, viveros y jardines (E)		(20)	
6-28	Conductores de maquinaria agrícola		25	
62820	Chofer de tractor			25
6-29	Obreros agrícolas nchoe		35	
62960	Jardinero			35
6-3	Trabajadores forestales	22		
6-31	Taladores y trozadores de árboles		15	
63120	Hachero en obraje			15
6-32	Trabajadores forestales (a excepción de taladores y trozadores (E)		(28)	
6-4	Pescadores, cazadores y t/asim.	34		
6-41	Pescadores		41	
64120	Pescador propietario de su barca			41
6-49	Pescadores, cazadores y trabajadores asimilados n/o/b/o/e (E)		(27)	
...				

...				
7/8/9 Obreros no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos de transporte y trab. asimils.	34			
7-0 Contraмаestres y capataces mayores		39		
7-00 Contraмаestres y capat. mayor.			39	
70010 Capataz en fábrica				34
70050 Supervisor en planta/fáb.autos				45
70075 Capataz de la construcción				37
7-1 Mineros, canteros, sondistas y trabajadores asimilados		25		
7-11 Mineros y canteros			19	
71110 Obrero en canteras				19
7-12 Obreros del tratamiento de minerales y rocas (E)			(29)	
7-13 Sondistas y trab. asimil. (E)			(28)	
7-2 Obreros metalúrgicos		36		
7-21 Obreros de hornos metalúrgicos			41	
72110 Fundidor de metales (oficial en fábrica)				41
7-22 Operadores en trenes de laminación (E)			(36)	
7-23 Operadores en hornos de segunda fusión y recalentado (E)			(36)	
7-24 Coladores de metales en moldes (E)			(36)	
7-25 Moldeadores y macheros (E)			(36)	
7-26 Obreros del tratamiento técnico de los metales (E)			(36)	
...				

...				
7-27	Trefiladores y estiradores de metales (E)		(36)	
7-28	Galvanizadores y recubridores de metales (E)		(36)	
7-29	Obreros metalúrgicos n/c/b/o/e		30	
72990	Obreros metalúrgicos			30
7-3	Obreros del tratamiento de la madera y de la fabricación del papel	26		
7-31	Obreros del tratamiento de la madera (E)		(25)	
7-32	Aserradores, operadores de máquinas de contrachapado y t/a.		25	
73210	Operario de aserradero			25
7-33	Preparadores de pasta para papel (E)		(26)	
7-34	Obreros de la fabricación de papel (E)		(26)	
7-4	Obreros de los tratamientos químicos y trabaj. asimilados	34		
7-41	Operadores de máquinas quebrantadoras, trituradoras y mezcladoras (E)		(34)	
7-42	Operadores de instalaciones térmicas para tratamientos químicos (E)		(34)	
7-43	Operadores de aparatos de filtración y separación (E)		(34)	
...				

...				
7-44 Operadores de aparatos de destilación y de reacción (E)			(34)	
7-45 Operad. del refino de petróleo			38	
74510 Obrero de refinería petróleo				38
7-49 Obreros de los tratamientos químicos y trab. asimil. ncboe			30	
74990 Obrero de industria química				30
7-5 Hilanderos, tejedores, tintoreros y trabajadores asimilad.	24			
7-51 Preparadores de fibras (E)			(22)	
7-52 Hilanderos y bobinadores			22	
75220 Operaria de hilandería				22
7-53 Ajustadores de telares y preparadores de cartones para tejidos (E)			(22)	
7-54 Tejedores y trab. asimil. (E)			(24)	
7-55 Tejedor de punto (E)			(24)	
7-56 Blanqueadores, tintoreros y trabajadores en el acabado de productos textiles (E)			(28)	
7-59 Hilanderos, tejedores, tintoreros y trabaj. asimil. a/c/b/o/e			(24)	
7-6 Obreros de la preparación, curtido y tratamiento de pieles (E)	(38)			
7-61 Curtidores y pellejeros (E)			(38)	
7-62 Obreros de la preparación de pieles de peletería (E)			(38)	
...				

...				
7-7	Obreros de la preparación de alimentos y bebidas	28		
7-71	Molineros y trab. asimil. (E)		(28)	
7-72	Obreros de la fabricación y refinación de azúcar (E)		(28)	
7-73	Matarifes y carniceros		32	
77330	Carnicero cortador/ asalariado			27
77331	Obrero de frigorífico			27
77332	Dueño de carnicería/ alg. emp.			41
7-74	Obreros de la conservación de alimentos (E)		(28)	
7-75	Obreros del tratamiento de la leche y elaboración de productos lácteos (E)		(28)	
7-76	Panaderos, pasteleros y confiteros		37	
77620	Obrero panadero/ ofic. de pala			29
77621	Dueño de panadería/alg. emps.			45
77630	Repostero/ empleado confitería			36
7-77	Obreros de la preparación de té, café y cacao (E)		(28)	
7-78	Cerveceros y obreros de la elaboración de vinos y bebidas		15	
77820	Obrero cervecero			15
7-79	Obreros de la preparación de alimentos y bebidas n/c/b/o/e(E)	(28)		
7-8	Obreros del tabaco (E)	(28)		
...				

...				
7-81	Preparadores de tabaco (E)		(28)	
7-82	Cigarreros (E)		(28)	
7-83	Obreros de la fabricación de cigarrillos (E)		(28)	
7-89	Obreros del tabaco n/c/b/o/e (E)		(28)	
7-9	Sastres, modistos, peleteros, tapiceros y trabaj. asimilados	36		
7-91	Sastres y modistos		38	
79120	Sastre (cuenta propia)		38	
7-92	Peleteros y trab. asimil. (E)			(38)
7-93	Sombreros (E)		(35)	
7-94	Patronistas y cortadores (E)		(38)	
7-95	Cosedores y bordadores		33	
79510	Operaria de máquina de coser (en fábrica textil)			27
79520	Costurera (cuenta propia)			39
7-96	Tapiceros y trabaj. asimilados		36	
79690	Tapicero/con algunos empleados			36
7-99	Sastres, modistos, peleteros, tapiceros y trab. asims. n/c/b/o/e		(36)	
8-0	Zapateros y guarnicioneros	35		
8-01	Zapateros		28	
80130	Zapatero (cuenta propia)			28
8-02	Obreros del calzado		38	
80220	Obrero del calzado (cortador)			38
8-03	Artesanos del cuero y tr/asim.		38	
80360	Talsbartero (cuenta propia)			38
8-1	Ebanistas, operadores de má-	39		
...				

...				
	quinas de labrar madera y t/a.			
8-11	Ebanistas (E)		(41)	
8-12	Operadores de máquinas de labrar madera (E)		(38)	
8-19	Ebanistas, operadores de máquinas de labrar madera y trabajad.asimilados n/c/b/o/e(E)		(37)	
8-2	Labrantes y adornistas (E)	(34)		
8-20	Labrantes y adornistas (E)		(34)	
8-3	Obreros de la labra de metales	36		
8-31	Herreros y forjadores		43	
83110	Herrero (cuenta propia)			43
8-32	Mecánicos-ajustadores especialistas en herramientas y matrices, ajustadores-modelistas y trazadores en metales		44	
83220	Matricero (ofic/fáb/metalúrg.)			51
83290	Ajustador mecánico/ofic. fábr.			36
8-33	Ajustadores-operadores de máquinas herramientas (E)		(42)	
8-34	Operadores de máquinas herramientas		40	
84320	Tornero mecánico/ ofic. taller			40
8-35	Pulidores de metales y afiladores de herramientas		19	
83540	Afilador (cuenta propia)			19
8-39	Obreros de la labra de metales no clas. bajo otros epígrafes		30	
83930	Cerrajero (cuenta propia)			30
...				

...				
8-4	Ajustadores-montadores e instaladores de maquinaria e instrumentos de precisión, relojeros y mecánicos (excepto electricistas)	46		
8-41	Ajustadores-montadores e instaladores de maquinaria (E)		(42)	
8-42	Relojeros y mecánicos de instrumentos de precisión		48	
84225	Relojero/ reparador de relojes			40
84250	Mecánico dental			55
8-43	Mecánicos vehículos de motor		51	
84320	Mecánico, dueño de taller de autos (con algunos empleados)			51
8-44	Mecánico de motores de avión		57	
84410	Mecánico de avión			57
8-49	Ajustadores-montadores e inst. de maquinaria e instrumentos de precisión, relojeros y mecánicos (excep. electr.) n/c/h/o/e		33	
84965	Mecánico de cajas registradoras (cuenta propia)			47
84975	Biciclero/ reparador bicicl.			29
84990	Obrero automotriz			32
84991	Obrero en línea de ensamble			28
84992	Ayudante mecánico (en taller)			27
8-5	Electricistas, electronicistas y trabajadores asimilados	40		
8-51	Ajustadores electricistas (E)		(42)	
8-52	Ajustadores electronicistas (E)		(44)	
8-53	Montadores de aparatos eléctricos y electrónicos (E)		(43)	
...				

...				
8-54	Electronicistas, reparadores de receptores de radio y tv.		44	
85420	Dueño de taller de audio y televisión (con algs. emps.)			44
8-55	Electricistas (inst. elétrcs.)		42	
85510	Electricista (cuenta propia)			42
8-56	Instaladores de teléfonos y telégrafos		30	
85620	Instalador de teléfonos (c/p.)			30
8-57	Instaladores de líneas elétr. y de telecomunicaciones (E)		(36)	
8-59	Electricistas, electronicistas y trabajad. asimilados n/c/b/o/e		(39)	
8-6	Operadores de estaciones emisoras de radio y tv y de equipos de sonorización y de proyecciones cinematográficas	44		
8-61	Operadores de estaciones emisoras de radio y televisión		46	
86120	Operador de estación de radio			46
8-62	Operadores de equipos de sonorización y de proyecciones cinematográficas		41	
86220	Técnico en sonido			52
86240	Operador de cine			30
8-7	Fontaneros, soldadores, chapistas, caldereros y preparadores y montadores de estructuras metálicas	36		
8-71	Fontaneros e instaladores de tuberías		36	
...				

...				
87105	Piomero (cuenta propia)			37
87110	Instalador de gas/sanitarios (con algunos empleados)			49
87190	Apreadiz de plomería			21
8-72	Soldadores y oxicrotadores		36	
87210	Soldador eléctrico/ofic. fábr.			36
8-73	Chapistas y caldereros		32	
87340	Hojalatero (cuenta propia)			35
87350	Calderero (oficial)			28
8-74	Montadores de estructuras metálicas (E)		(41)	
8-8	Joyereros y plateros (E)	(40)		
8-80	Joyereros y plateros (E)		(40)	
8-9	Vidrieros, ceramistas y t/as.	31		
8-91	Sopladores, modeladores, laminadores, cortadores y pulidores de vidrio		29	
89148	Pulidor de cristales			29
8-92	Ceramistas y trab. asimil. (E)		(35)	
8-93	Horneros (vidriería y cerámica (E)		(35)	
8-94	Grabadores de vidrio (E)		(29)	
8-95	Pintores y decoradores de vidrio y cerámica (E)		(30)	
8-99	Vidrieros, ceramistas y trabajadores asimilados n/c/b/o/e (E)		(29)	
...				

...				
9-0	Obreros de la fabricación de prod. de caucho y plástico (E)	(30)		
9-01	Obreros de la fabricación de prod. de caucho y plástico (E)		(30)	
9-02	Obreros de la fabricación y vulcanización de neumáticos (E)		(30)	
9-1	Confeccionadores de productos de papel y cartón (E)	(26)		
9-10	Confeccionadores de productos de papel y cartón (E)		(26)	
9-2	Obreros de las artes gráficas	38		
9-21	Cajistas, tipógrafos y tr/asl.		38	
92110	Tipógrafo (en una imprenta)			33
92111	Imprentero /con alg. empleados			44
9-22	Operadores de prensa de imprimir (E)		(38)	
9-23	Estereotipadores y electrotipistas (E)		(38)	
9-24	Grabadores de imprenta (excepto fotograbadores) (E)		(38)	
9-25	Fotograbadores (E)		(40)	
9-26	Encuadernadores y trab. asims.		34	
92620	Encuadernador			34
9-27	Trabajadores de laboratorios fotográficos (E)		(40)	
9-29	Obreros de las artes gráficas no clas. bajo otros epígr. (E)		(36)	
...				

...				
9-3	Pintores	34		
9-31	Pintores de edificios y construcciones		35	
93120	Pintor de obras (oficial)			35
9-39	Pintores ncboe		32	
93950	Pintor letrista /cuenta propia			32
93960	Pintor de autos/asalar. taller			32
9-4	Obreros manufactureros y trabajadores asimilados ncboe	34		
9-41	Constructores y afinadores de instrumentos músicos		45	
94180	Afinador de pianos/ cta. prop.			45
9-42	Cesteros, bruceros y t/as. (E)		(21)	
9-43	Obreros de la fabricación de productos derivados de minerales no metálicos (E)		(30)	
9-49	Otros obreros manufactureros y trabajadores asimilados (E)		(40)	
9-5	Obreros de la construcción	33		
9-51	Albañiles		22	
95120	Albañil (oficial)			22
9-52	Obreros en hormigón armado, enfoscadores y soladores en terrazo		25	
95210	Cementista /obrero del cemento			25
9-53	Techadores (E)		(29)	
9-54	Carpinteros y parqueteros		41	
95410	Carpintero (cuenta propia)			41
9-55	Enlucidores, escayolistas y estuquistas		41	
...				

...				
95510	Yesero (oficial)			41
9-56	Instaladores de material aislante y de insonorización (E)		(33)	
9-57	Cristaleros (E)		(29)	
9-59	Obreros de la construcción no clasific. bajo otros epígrafes		42	
95910	Maestro mayor de obras			49
95920	Empleado de mantenimiento			34
95925	Empapelador (cuenta propia)			43
9-6	Operadores de máquinas fijas y de instalaciones similares (E)	(36)		
9-61	Operadores de instalaciones de prod. de energía eléctrica (E)		(42)	
9-69	Operadores de máquinas fijas y de instalac. simil. ncboe (E)		(31)	
9-7	Obreros de la manipulación de mercancías y materiales y de movimiento de tierras	26		
9-71	Estibadores, cargadores y embaladores		16	
97120	Obrero portuario			17
97130	Changador de ferrocarril			15
9-72	Aparejadores y empalmadores de cables (E)		(31)	
9-73	Conductores de grúas y operadores de instal. de elevación		31	
97320	Operador de grúas/autoelevad.			31
9-74	Conductores de máquinas para el movimiento de tierras y equipos afines (E)		(28)	
...				

...				
9-79	Obreros de la manipulación de mercancías y materiales y de movimien.de tierras n/c/b/o/2 (E)		(24)	
9-8	Conductores de vehículos de transporte	28		
9-81	Contramaestres de barcos, marineros de cubierta y haladores		35	
98140	Marinero (en barco mercante)			35
9-82	Marineros salas de máquinas (E)		(31)	
9-83	Maquinistas y fogoneros de locomotoras		30	
98320	Maquinista de ferrocarril			29
98350	Motorman de subterráneos			31
9-84	Jefes de trenes de mercancías, guardagujas y agentes de maniobras		25	
98430	Obrero señalero de ferrocarril			25
9-85	Conductores de tranvías y vehículos de motor		36	
98540	Chofer de ómnibus			30
98550	Fletero taxi-flet (chofer propietario de su camioneta)			37
98560	Chofer de camión (para transporte de larga distancia)			35
98561	Chofer-propietario de un camión/ p/trans. larga distancia			48
98590	Chofer de taxi (maneja a comisión un taxi de otro)			38
9859/1	Dueño de taxi			31
9859/2	Instructor de manejo de autos			36
9-36	Conductores de animales y de vehículos tracción animal (E)		(20)	
...				

...				
9-89	Conductores de vehículos de transporte n/c/b/o/e		17	
98990	Guardabarreras			17
9-9	Trabajadores manuales n/c/b/o/e	30		
9-95	Obreros calificados n/c/b/o/e		44	
99500	Obrero industrial calificado			49
99510	Artesano (vende sus artesanías en feria)			40
9-97	Obreros semi-calificados n/c/b/o/e		30	
99700	Obrero industrial semi-calif.			43
99710	Aprendiz en fábrica			18
9-99	Peones nchoe		16	
99910	Peón de albañil			13
99911	Obrero de cuadrilla municipal			14
99912	Barrendero municipal			9
99913	Recolector de basura			19
99914	Obrero industr. no calificado			23
10	Miembros de las fuerzas armadas	48		
10-0	Miembros de fuerzas armadas		48	
10-00	Miembros de fuerzas armadas		48	
100000	Oficial de las fuerzas armadas			50
100001	Suboficial de las fuerzas armadas			45
100002	Suboficial de la fuerza aérea*			36

* El asterisco indica que esa ocupación no se tomó en cuenta para el cálculo del promedio del grupo.

() Los valores entre paréntesis indican que los mismos fueron estimados a partir de otras ocupaciones o de promedios de otras ocupaciones para las cuales existía información de relevamiento

^ Estos promedios (2 casos) se obtienen así:

1-49: $(14120 + 14121 + 14920) \div 3 = 30$.

1-99: $(1-91 + 1-92 + 1-93 + 1-95 + 19960)/5 = 49$.

(E) Todos los títulos ocupacionales que llevan al lado la indicación (E), al igual que su valor numérico entre paréntesis, presentan puntajes estimados a partir de otros títulos ocupacionales. A continuación, se describe cómo fueron estimados, ordenando los códigos de los títulos estimados en el orden (creciente) en que fueron apareciendo, a saber:

0-14	$(03110 + 03210 + 08110 + 08310)/4$
0-24	$(02210 + 02310 + 02930)/3$
0-25	Idem 0-24
0-26	Idem 0-24
0-27	Idem 0-24
0-28	Idem 0-24
0-33	$(03110 + 03210 + 95910)/3$
0-34	$(03110 + 03210 + 85510)/3$
0-35	$(03110 + 03210 + 83290)/3$
0-36	$(03110 + 03210 + 74990)/3$
0-37	$(03110 + 03210 + 72990)/3$
0-38	$(031130 + 03210 + 71110)/3$
0-39	Suma de 0-33 a 0-38, dividido en 6.
0-43	$(0-42 + 9-81 + 8-55)/3$
0-52	Se estima por 06710.
0-53	$(02930 + 61111 + 61113)/3$
0-54	Se estima por 06910
0-64	Se estima por 07210.
0-66	Se estima por 07210
0-74	Se estima por 07210.
0-75	Se estima por 84250.
0-77	Se estima por 84250.
0-84	$(08110 + 08220 + 08310 + 34220)/4$
1-35	Se estima por 1-39
1-41	El puntaje excluye a 14121.
1-49	$(14120 + 14121 + 14920)/3$
1-74	Se estima por 2-19.
1-75	Se estima por 17141.
1-94	$(1-10 + 1-93)/2$
1-99	$(1-91 + 1-92 + 1-93 + 1-95 + 19960)/5$
2-12	$(21111 + 21930 + 21931)/3$
3-22	$(32140 + 34220)/2$
3-41	Se estima por 33140.
3-92	Se estima por 39310.
3-95	Se estima por 39310.
4-21	$(21930 + 45130)/2$
4-22	$(21931 + 45130)/2$
4-31	$(43220 + 45290)/2$
4-42	$(43220 + 45290)/2$
4-90	Se estima por 45224.
...	

...

- 5-20 Se estima por 53220.
5-91 Se estima por 39410.
5-92 Se estima por 5-70.
6-00 (2-11 + 4-00 + 7-00)3
6-22 Se estima por 62105.
6-23 Se estima por 62105.
6-25 Se estima por 62105.
6-26 Se estima por 62105.
6-27 Se estima por 62105.
6-32 (5-89 + 6-29 + 6-31 + 7-00)4
6-49 (62430 + 77330 + 98140)3
7-12 Se estima por 89148.
7-13 (95210 + 97320)2
7-22 (72110 + 72990)2
7-23 (72110 + 72990)2
7-24 (72110 + 72990)2
7-25 (72110 + 72990)2
7-26 (72110 + 72990)2
7-27 (72110 + 72990)2
7-28 (72110 + 72990)2
7-33 (73210 + 87350)2
7-34 (73210 + 87350)2
7-41 (74510 + 74990)2
7-42 (74510 + 74990)2
7-43 (74510 + 74990)2
7-44 (74510 + 74990)2
7-53 Se estima por 75220.
7-54 (75220 + 79510)2
7-55 (75220 + 79510)2
7-56 (5-60 + 7-52)2
7-59 (75220 + 79510)2
7-61 Se estima por 80360.
7-62 Se estima por 80360.
7-71 (7-73 + 7-76 + 7-78)3
7-72 (7-73 + 7-76 + 7-78)3
7-74 (7-73 + 7-76 + 7-78)3
7-75 (7-73 + 7-76 + 7-78)3
7-77 (7-73 + 7-76 + 7-78)3
7-79 (7-73 + 7-76 + 7-78)3
7-81 (7-73 + 7-76 + 7-78)3
7-82 (7-73 + 7-76 + 7-78)3
7-83 (7-73 + 7-76 + 7-78)3
7-89 (7-73 + 7-76 + 7-78)3
7-92 Se estima por 79120.

...

...

7-93	(79120 + 79510 + 79520)/3
7-94	Se estima por 79120.
7-99	(7-91 + 7-95 + 7-96)/3
8-11	Se estima por 95410.
8-12	(83290 + 83420)/2
8-19	(83420 + 89148 + 95410)/3
8-20	(83420 + 89148)/2
8-33	(8-32 + 8-34)/2
8-41	(8-32 + 8-34)/2
8-51	Se estima por 85510.
8-52	Se estima por 85420.
8-53	(85420 + 85510)/2
8-57	(85510 + 85620)/2
8-59	(8-54 + 8-55 + 8-56)/3
8-74	Se estima por 95410.
8-80	Se estima por 84225.
8-92	(89148 + 95510)/2
8-93	(72110 + 89148)/2
8-94	Se estima por 89148.
8-95	(89148 + 93950)/2
8-99	Se estima por 89148.
9-01	Se estima por 74990.
9-02	Se estima por 74990.
9-10	(73210 + 87350)/2
9-22	Se estima por 9-21.
9-23	Se estima por 9-21.
9-24	Se estima por 9-21.
9-25	Se estima por 16310.
9-27	Se estima por 16310.
9-29	(9-21 + 9-26)/2
9-42	Se estima por 45220.
9-43	Se estima por 74990.
9-49	Se estima por 99510.
9-53	(95120 + 95210 + 95510)/3
9-56	(95120 + 95210 + 95510 + 95925)/4
9-57	Se estima por 89148.
9-61	Se estima por 85510.
9-69	Se estima por 97320.
9-72	Se estima por 97320.
9-74	(62820 + 97320)/2
9-79	(9-71 + 9-73)/2
9-82	(84992 + 98140)/2
9-86	(62430 + 71110)/2

NOTA 1 Las estimaciones precedentes fueron elaboradas bajo criterios propios, a partir de un estudio de la escala y de la clasificación (CIUO) de la OIT. Otros

investigadores, por supuesto, podrán proponerse estimaciones diferentes de las aquí sugeridas, quizás usando conocimientos más detallados de las ocupaciones. Si se quieren evitar las estimaciones, una posibilidad es recalcular los promedios para los Subgrupos de 2 dígitos excluyendo los Grupos primarios de 3 dígitos con estimaciones nuestras, atribuyendo a la Ocupación de interés (o al Grupo primario) el promedio del Subgrupo de pertenencia.

NOTA 2 Debe observarse que las estimaciones para los niveles agregados figuran entre paréntesis cuando todos sus componentes no provienen de valores directos de escala para títulos de 5 dígitos, es decir, que todos son a su vez valores estimados. Si uno solo de los componentes proviene de un valor (promedio) atribuido por los encuestados, el puntaje del código agregado correspondiente no aparecerá entre paréntesis, es decir, no aparecerá como valor estimado.

NOTA 3 La experiencia mínima surgida del uso de la escala ha permitido proponer algunas sugerencias para enfrentar algunas situaciones concretas, donde se piensa que es mejor trabajar con algunos promedios. Ellas son:

a) Supóngase que en una encuesta surge la descripción ocupacional de un "Idóneo en contabilidad," una persona que cumple casi completo el rol de contador.

En ese caso, se sugiere el siguiente promedio:

$$(11010 + 39310)/2 = 50.$$

b) Supóngase que en una encuesta surge la descripción ocupacional de "Personal (o empleado) de mastranza."

En ese caso, se sugiere el siguiente promedio:

$$(37040 + 55130)/2 = 19.$$

c) Si aparecen descripciones ocupacionales del tipo "Agricultor," "Labrador," "Trabaja la tierra," "Quintero" o similares, todos cuenta propia, se sugiere el siguiente promedio:

$$(61113 + 62105)/2 = 32.$$

d) La única excepción que se mencionó en el texto para enfrentar supuestas "incompatibilidades" era la de "Chofer de taxi" y "Dueño de taxi." La recomendación general era no enfrentar de forma *ad hoc* tales "anomalías", sino respetar los puntajes específicos de la escala. La excepción se planteó para este único caso relevante, sugiriendo usar una categoría "Taximetro" con el promedio de las dos primeras:

$$(98590 + 98591)/2 = 34.$$

e) Finalmente, se recomienda no utilizar los puntajes para las Fuerzas Armadas, ya que surgen de calificaciones a categorías amplias, como Oficiales y Suboficiales, y no a la posición y rango específicos: General, Almirante, Coronel, etc.

GRUPOS DE OCUPACION (OIT) EN CENSO 1980: Puntajes de prestigio.

	Gran Grupo 1: Profesionales, técnicos y ocupaciones asimiladas	58
10	Ingenieros	74
11	Médicos, odontólogos, farmacéuticos,	68
...		

...		
	veterinarios	
12	Economistas, contadores, estadísticos, matemáticos	62
13	Juristas	71
14	Otros profesionales, no especificados precedentemente	69
15	Técnicos y ocupaciones asimiladas	53
16	Enfermeras, parteras y otros especialistas	47
17	Otros técnicos y ocupaciones no especificadas precedentemente	53
18	Profesores de nivel secundario, universitario y superior	61
19	Maestros	57
Gran Grupo 2: Dirigentes de empresas y funcionarios públicos superiores		60
21	Dirigentes de empresas y funcionarios públicos superiores	60
Gran Grupo 3: Personal administrativo y trabajadores asimilados		40
31	Jefes	44
32	Empleados de contabilidad, cajeros, operadores de máquinas perforadoras o para tratamiento de datos	43
33	Empleados	40
34	Carteros y mensajeros, telefonistas y telegrafistas, guardas de tren	33
Gran Grupo 4: Comerciantes y vendedores		42
41	Comerciantes y propietarios	45
42	Directores y gerentes de comercio	51
43	Jefes	50
44	Vendedores, agentes y productores de venta	37
Gran Grupo 5: Trabajadores de los servicios		35
51	Gerentes propietarios (hoteles,	45
...		

...	bares y restaurantes)	
52	Gerentes (hoteles, bares y restaurantes)	42
53	Jefes	41
54	Trabajadores especializados de los servicios	34
55	Personal de servicio doméstico	25
56	Otros trabajadores de los servicios	31
Gran Grupo 6: Trabajadores agrícolas y forestales, pescadores y cazadores		37
61	Propietarios de explotaciones agrícolas	53
62	Directores y jefes de explotaciones agropecuarias	53
63	Capataces	34
64	Obreros agropecuarios especializados	25
65	Peones agropecuarios	16
Gran Grupo 7-8-9: Trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos de transporte y asimilados		34
71	Propietarios de pequeñas industrias y talleres	43
72	Obreros especializados en la preparación de alimentos, bebidas y tabaco	28
73	Obreros especializados de la industria textil	24
74	Obreros especializados de la industria de la confección de prendas de vestir y del calzado	36
75	Obreros especializados de la industria metalúrgica, incluye vehículos	38
76	Obreros especializados de la construcción	33
77	Obreros especializados de actividades no especificadas precedentemente	33
78	Jefes de planta, supervisores y capataces	39
79	Peones no agropecuarios	16
80	Conductores de vehículos de transporte	28

NOTA: Se ha respetado aquí exactamente (con la excepción de "99 Ocupaciones no bien especificadas") el código de clasificación del Censo Nacional de Población y Vivienda 1980 -Serie D Población- Resumen Nacional, página XLVIII. Se considera este cuadro, para una serie de categorías, como una aproximación, ya que en dicho código no se aclara

cuáles son los títulos componentes. Ello implicó en algunos casos ciertas dudas con respecto a las equivalencias con la clasificación (CIUO) de la OIT, utilizadas por el Censo 1980.

1	Administración	Administración	11
2	Asesoría	Asesoría	12
3	Comercio	Comercio	21
4	Industria	Industria	31
5	Transporte y comunicaciones	Transporte y comunicaciones	41
6	Construcción	Construcción	51
7	Servicios	Servicios	61
8	Salud	Salud	71
9	Educación	Educación	81
10	Artes y oficios	Artes y oficios	91
11	Agricultura, ganadería y caza	Agricultura, ganadería y caza	101
12	Industria extractiva	Industria extractiva	111
13	Industria de transformación	Industria de transformación	121
14	Industria de transformación	Industria de transformación	131
15	Industria de transformación	Industria de transformación	141
16	Industria de transformación	Industria de transformación	151
17	Industria de transformación	Industria de transformación	161
18	Industria de transformación	Industria de transformación	171
19	Industria de transformación	Industria de transformación	181
20	Industria de transformación	Industria de transformación	191
21	Industria de transformación	Industria de transformación	201
22	Industria de transformación	Industria de transformación	211
23	Industria de transformación	Industria de transformación	221
24	Industria de transformación	Industria de transformación	231
25	Industria de transformación	Industria de transformación	241
26	Industria de transformación	Industria de transformación	251
27	Industria de transformación	Industria de transformación	261
28	Industria de transformación	Industria de transformación	271
29	Industria de transformación	Industria de transformación	281
30	Industria de transformación	Industria de transformación	291
31	Industria de transformación	Industria de transformación	301
32	Industria de transformación	Industria de transformación	311
33	Industria de transformación	Industria de transformación	321
34	Industria de transformación	Industria de transformación	331
35	Industria de transformación	Industria de transformación	341
36	Industria de transformación	Industria de transformación	351
37	Industria de transformación	Industria de transformación	361
38	Industria de transformación	Industria de transformación	371
39	Industria de transformación	Industria de transformación	381
40	Industria de transformación	Industria de transformación	391
41	Industria de transformación	Industria de transformación	401
42	Industria de transformación	Industria de transformación	411
43	Industria de transformación	Industria de transformación	421
44	Industria de transformación	Industria de transformación	431
45	Industria de transformación	Industria de transformación	441
46	Industria de transformación	Industria de transformación	451
47	Industria de transformación	Industria de transformación	461
48	Industria de transformación	Industria de transformación	471
49	Industria de transformación	Industria de transformación	481
50	Industria de transformación	Industria de transformación	491
51	Industria de transformación	Industria de transformación	501
52	Industria de transformación	Industria de transformación	511
53	Industria de transformación	Industria de transformación	521
54	Industria de transformación	Industria de transformación	531
55	Industria de transformación	Industria de transformación	541
56	Industria de transformación	Industria de transformación	551
57	Industria de transformación	Industria de transformación	561
58	Industria de transformación	Industria de transformación	571
59	Industria de transformación	Industria de transformación	581
60	Industria de transformación	Industria de transformación	591
61	Industria de transformación	Industria de transformación	601
62	Industria de transformación	Industria de transformación	611
63	Industria de transformación	Industria de transformación	621
64	Industria de transformación	Industria de transformación	631
65	Industria de transformación	Industria de transformación	641
66	Industria de transformación	Industria de transformación	651
67	Industria de transformación	Industria de transformación	661
68	Industria de transformación	Industria de transformación	671
69	Industria de transformación	Industria de transformación	681
70	Industria de transformación	Industria de transformación	691
71	Industria de transformación	Industria de transformación	701
72	Industria de transformación	Industria de transformación	711
73	Industria de transformación	Industria de transformación	721
74	Industria de transformación	Industria de transformación	731
75	Industria de transformación	Industria de transformación	741
76	Industria de transformación	Industria de transformación	751
77	Industria de transformación	Industria de transformación	761
78	Industria de transformación	Industria de transformación	771
79	Industria de transformación	Industria de transformación	781
80	Industria de transformación	Industria de transformación	791
81	Industria de transformación	Industria de transformación	801
82	Industria de transformación	Industria de transformación	811
83	Industria de transformación	Industria de transformación	821
84	Industria de transformación	Industria de transformación	831
85	Industria de transformación	Industria de transformación	841
86	Industria de transformación	Industria de transformación	851
87	Industria de transformación	Industria de transformación	861
88	Industria de transformación	Industria de transformación	871
89	Industria de transformación	Industria de transformación	881
90	Industria de transformación	Industria de transformación	891
91	Industria de transformación	Industria de transformación	901
92	Industria de transformación	Industria de transformación	911
93	Industria de transformación	Industria de transformación	921
94	Industria de transformación	Industria de transformación	931
95	Industria de transformación	Industria de transformación	941
96	Industria de transformación	Industria de transformación	951
97	Industria de transformación	Industria de transformación	961
98	Industria de transformación	Industria de transformación	971
99	Industria de transformación	Industria de transformación	981
100	Industria de transformación	Industria de transformación	991

APENDICE A

Promedios de rangos utilizados por los entrevistados en cada dimensión, según nivel de educación

Dimensiones	OXFORD	CAPITAL FEDERAL		
	Total	Total	Hasta secund. Incompleta	Secund. Completa y más
Prestigio	27,9	14,9	12,9	16,9
Nivel de vida	24,2	13,0	10,2	15,8
Poder	21,8	13,2	11,5	14,9
Valor para sociedad	17,9	12,2	11,9	12,6

APENDICE B

Regresiones entre las escalas de Oxford y Capital Federal (Promedios de 4 y 3 dimensiones)

PROMEDIO 4 DIMENSIONES	
Variable dependiente: Escala Oxford	
Variable Independiente: Escala de Capital Federal	
Intersección	4,599
Coefficiente de regresión	0,959
Error estándar de la intersección	5,275
Error estándar del coeficiente de regresión	0,052
Valor t de la intersección	0,870
Valor t del coeficiente de regresión	18,291
Correlación múltiple al cuadrado	0,898
Correlación múltiple al cuadrado ajustada	0,895
Error estándar de estimación	4,924
Valor F	334,411

PROMEDIO 3 DIMENSIONES*	
Variable dependiente: Escala Oxford	
Variable independiente: Escala de Capital Federal	
Intersección	7,795
Coefficiente de regresión	0,926
Error estándar de la intersección	5,302
Error estándar del coeficiente de regresión	0,053
Valor t de la intersección	1,471
Valor t del coeficiente de regresión	17,581
Correlación múltiple al cuadrado	0,891
Correlación múltiple al cuadrado ajustada	0,888
Error estándar de estimación	5,073
Valor F	309,121

* Excluida "Valor para la sociedad".

APENDICE C
Cuadro completo del análisis de la varianza

	Error	Suma de cuadrados	Grados de lib.	Cuadrados medios	F
1 Media		0,141E-10	1	0.141E-10	
2 Ocupaciones	OR	1727,70	39	44.300	63,11
3 Respondentes	OR	0,510E-10	19	0.268E-11	0,00
4 Dimensiones		0,431E-12	3	0.144E-12	
5 Ocup. x Respond.		520,13	741	0.702	
6 Ocup. x Dimens.	ORD	262,31	117	2.242	8,17
7 Resp. x Dimens.	ORD	0,100E-09	57	0.176E-11	0,00
8 Ocup x Res x Dim		609,86	2223	0.274	
SUMAS		3120,00	3120		

	Probabilidad	Cuadrados medios esperados	Estimaciones componentes de varianza
1 Media		3200(1)+80(2)+ 160(3) + 4(5)	-0,01362
2 Ocupaciones	0,0000	80(2) + 4(5)	0,54498
3 Respondentes	1,0000	160(3) + 4(5)	-0,00439
4 Dimensiones		800(4)+20(6)+ 40(7) + (8)	-0,00246
5 Ocup. x Respond.		4(5)	0,17548
6 Ocup. x Dimens.	0,0000	20(6) + (8)	0,09838
7 Resp. x Dimens.	1,0000	40(7) + (8)	-0,00686
8 Ocup x Res x Dim		(8)	0,27434
SUMA			1,06585

APENDICE D

Análisis de conglomerados

Autores como Johnson y Wichern han puntualizado que la indagación de los datos buscando una estructura de agrupamientos "naturales" es una técnica exploratoria importante, observando que los procedimientos exploratorios, aun cuando rudimentarios, tienen una gran utilidad para comprender la naturaleza compleja de relaciones multivariadas. Distinto de los métodos clasificatorios, señalan que el análisis de conglomerados ("clusters") es una técnica más primitiva, donde no se proponen supuestos sobre el número de grupos o la estructura del grupo. El agrupamiento descansa en las similitudes o distancias (disimilitudes). Ello implica, necesariamente, una medida de "cercanía" o "similitud". En el agrupamiento de unidades o casos la proximidad se establece mediante alguna definición de distancia, usándose normalmente la distancia euclideana (1982; p. 532).

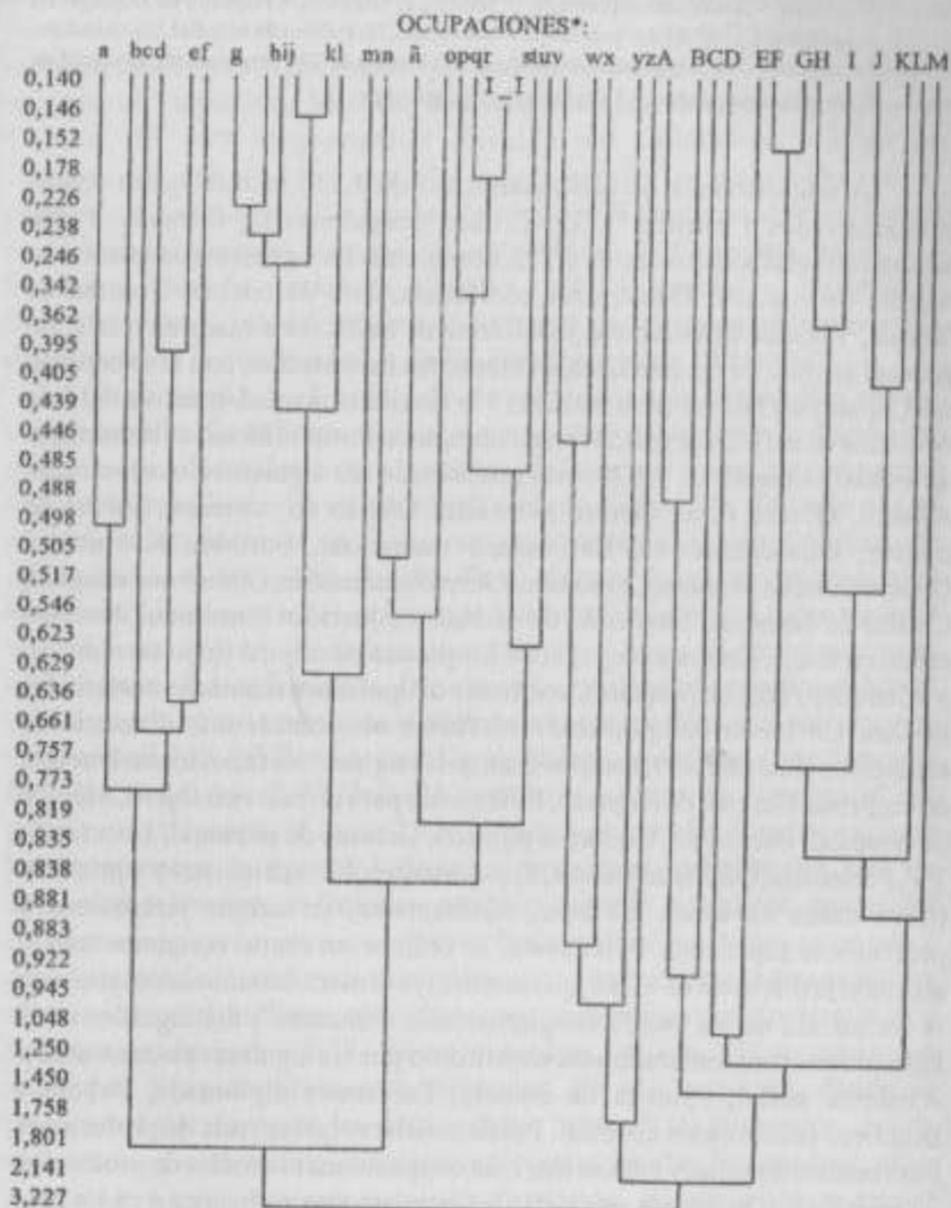
Frente a los problemas de analizar diversas alternativas de conglomerados, Johnson y Wichern mencionan -como propuesta para encontrar "clusters razonables"- a los métodos jerárquicos aglomerativos, que inician el procedimiento con los objetos o casos individuales. Se parte de tantos conglomerados ("clusters") como objetos a agrupar; se agrupan primero los objetos más similares, eslabonándose estos grupos iniciales de acuerdo a sus similitudes; en algún momento, a medida que la similitud decrece, todos los subgrupos se funden en un solo conglomerado. Estos resultados se presentan en un diagrama bi-dimensional conocido como dendograma (1982; p. 543). De interés particular aquí, dentro de los métodos jerárquicos aglomerativos, son los métodos de eslabonamiento. Entre ellos se encuentran el de eslabonamiento individual, el de eslabonamiento

completo y el de eslabonamiento promedio. En el **eslabonamiento individual** los grupos se fusionan de acuerdo a la distancia entre sus miembros más cercanos. Vecino más cercano implica la distancia más pequeña o la mayor similitud. En el **eslabonamiento completo** los grupos se fusionan de acuerdo a la distancia entre sus miembros más alejados. La distancia (similitud) entre conglomerados es determinada por la distancia (similitud) entre los dos elementos que son más distantes, uno de cada conglomerado. En el **eslabonamiento promedio** los grupos se fusionan de acuerdo a la distancia promedio entre pares de miembros en los conjuntos respectivos. Este procedimiento considera la distancia entre dos conglomerados ("clusters") como la distancia promedio entre todos los pares de ítems donde un miembro de un par pertenece a cada conglomerado (Johnson y Wichern, 1982; pp. 543-555).

En el caso de la matriz de datos de la investigación local, se utilizó el método de **eslabonamiento promedio** (o "centroide"). Las variables fueron los promedios de las ocupaciones en cada una de las cuatro dimensiones, los datos ingresaron estandarizados y el procedimiento de cálculo se basó en las sumas de cuadrados de las distancias. Se presenta a continuación el dendograma de distancias entre las ocupaciones.

Gráfico D1

Dendograma que muestra los agrupamientos ("clusters") de ocupaciones según las distancias (similitudes) entre los casos, a lo largo de cuatro dimensiones de estatus ocupacional



* REFERENCIAS: a) agente de seguros, b) constructor, c) jefe de cocina, d) capataz en fábrica, e) viajante de comercio, f) bailarina de ballet, g) albañil, h) obrero rural, i) obrero portuario, j) obrero en canteras, k) chofer de tractor, l) guardabarreras, m) barrendero municipal, n) barman, ñ) kiosquero, o) dependiente de negocio, p) carpintero, q) obrero automotriz, r) obrero metalúrgico, s) chofer de ómnibus, t) empleado de oficina, u) ajustador mecánico, v) asistente social, w) maestra de escuela, x) enfermera diplomada, y) policía, z) bombero, A) director de empresa, B) gerente de empresa, C) embajador para un país extranjero, D) médico de hospital, E) sacerdote, F) contador púb. nacional, G) gerente de personal, H) locutor de TV, I) periodista, J) oficial de justicia, K) funcionario público, L) siquiatra, y M) agricultor.

A una distancia de eslabonamiento de 1,758 se distinguen cuatro conglomerados ("clusters"). Un primer conglomerado, formado a una distancia de eslabonamiento de 0,773, comprende las siguientes ocupaciones: Agente de seguros, Constructor contratista, Jefe de cocina, Capataz en fábrica, Viajante de comercio y Bailarina de ballet (seis casos en total). En general se trata de ocupaciones no manuales intermedias, con la excepción del Capataz en fábrica (alto manual) y la situación manual-creativa del Jefe de cocina (Chef). Un segundo conglomerado se forma al alcanzar la distancia de eslabonamiento de 0,838, comprendiendo las siguientes ocupaciones: Albañil, Obrero rural, Obrero portuario, Obrero en canteras, Chofer de tractor, Guardabarreras, Barrendero municipal, Barman, Kiosquero, Dependiente de negocio, Carpintero, Obrero automotriz, Obrero metalúrgico, Chofer de ómnibus, Empleado de oficina y Ajustador mecánico (dieciséis casos en total). Con la excepción de Empleado de oficina (bajo no manual) y Kiosquero (cuentapropista), son todas ocupaciones manuales asalariadas típicas. Un tercer conglomerado se forma al alcanzar una distancia de eslabonamiento de 1,459, comprendiendo las siguientes ocupaciones: Director de empresa, Gerente de empresa, Embajador para un país extranjero, Médico de hospital, Sacerdote, Contador público, Gerente de personal, Locutor de TV, Periodista, Oficial de justicia, Funcionario público, Siquiatra y Agricultor (trece casos en total). Se trata, básicamente, de cargos jerárquicos y profesiones superiores. Finalmente, se obtiene un cuarto conglomerado al alcanzar la distancia de 1,758, que constituye el nivel máximo necesario para la formación de los cuatro conglomerados ("clusters") distinguidos aquí. Este último conglomerado está constituido por las siguientes ocupaciones: Asistente social, Maestra de escuela, Enfermera diplomada, Policía y Bombero (cinco casos en total). Puede señalarse que se trata de profesiones intermedias de salud y educación, más ocupaciones manuales de protección y seguridad. (Obsérvese que todas las ocupaciones se fusionan en un sólo conglomerado -"cluster"- al llegar a la distancia de 3,227.)

Goldthorpe y Hope, a partir de su alternativa de agrupamiento ("clustering"), obtienen tres conglomerados, al llegar a un nivel de 0,66 en el dendograma. Uno de sus conglomerados es prácticamente idéntico a nuestro cuarto conglomerado, con la excepción de que en su caso agregan una sexta ocupación, el Obrero rural. Otro de sus conglomerados mezcla ocupaciones no manuales medias y altas, suma de nuestro primer y tercer conglomerado, con la excepción que incluye al Barman y Kiosquero y que excluye al Periodista, Médico, Siquiatra, Jefe de cocina, Agricultor y Capataz. El otro conglomerado obtenido por Goldthorpe y Hope se corresponde con nuestro segundo conglomerado, caracterizado por la presencia de ocupaciones manuales típicas, con la llamativa diferencia que en el caso británico se agregan las ocupaciones de Periodista, Médico y Siquiatra, además de las de Capataz, Jefe de cocina y Agricultor. Indudablemente, las diferencias de criterios de agrupamiento producen diferencias en la conformación de los conglomerados ("clusters").

Para analizar el grado de concentración o dispersión de un conglomerado, Goldthorpe y Hope sugieren "un coeficiente de dispersión que es la suma de las distancias al cuadrado de las ocupaciones constituyentes con respecto a la media de su conglomerado ('cluster'), dividida por el número de ocupaciones en el conglomerado y también por el número de dimensiones = 4" (1972; p. 69). Para el caso local, se propuso una aproximación muy "cruda", consistente en dos alternativas: 1) considerar la semi-diferencia entre las distancias máxima y mínima de las ocupaciones que integran el conglomerado. Por ejemplo, en el primer conglomerado el primer par de ocupaciones que se fusiona a la menor distancia corresponde al valor de 0,395; la última ocupación en fusionarse lo hace a una distancia de 0,661. Así, $0,661 - 0,395 / 2 = 0,133$ constituiría el valor de "dispersión" del primer conglomerado (Cuadro D1); 2) la otra alternativa consiste en listar las distancias a la que se fusionan ocupaciones **individuales** (no las distancias a las que se fusionan agrupamientos o subgrupos dentro del conglomerado) y sus correspondientes frecuencias (que varían entre uno y dos), calculando la media y la desviación estándar, constituyendo esta última el índice "crudo" de dispersión. Obsérvese, en el primer conglomerado, que la distancia de fusión 0,773 no se considera, ya que allí se eslabonan subgrupos y no ocupaciones individuales. En el Cuadro F1, donde se presentan los valores de las dos medidas "crudas" de dispersión, puede observarse que el primer conglomerado (no manuales intermedios, altos manuales) es el que muestra menor dispersión, mientras que la mayor dispersión corresponde al último conglomerado (profesiones intermedias de

salud y educación, ocupaciones de protección y seguridad). Este último valor se acrecienta ante la posición "extrema" ("outlier") de la ocupación Bombero, que se fusiona a este conglomerado en la distancia de 1,758 (la inmediata anterior, Policía, se fusionó a una distancia de 0,945). Este es el único caso donde se da la presencia tan definida de un caso "extremo" ("outlier").

Cuadro D1
Coefficientes de dispersión ("crudos")
de los cuatro conglomerados ("clusters")

	Semi-diferencia entre distancias máxima y mínima	Desviación estándar de fusiones individuales
1er. Conglomerado (desde Ag. de seguros hasta Bailarina; n=6)	0,133	0,104
2do. Conglomerado (desde Albañil hasta Ajustador; n=16)	0,244	0,178
3er. Conglomerado (desde Director de emp. hasta Agricultor; n=13)	0,448	0,310
4to. Conglomerado (desde Asist. social hasta Bombero; n=5)	0,656	0,480

APENDICE E

Reglas para asignar puntajes de escala a distintos títulos ocupacionales

Una observación general es que las indicaciones subsiguientes siguen el ordenamiento presentado en el Apéndice equivalente del libro de Treiman (Apendice 9.1), donde se ofrecen reglas detalladas sobre asignación de puntajes de la Escala Internacional. Aquí se transcriben abundantes referencias de dicho texto, al discutir los problemas específicos de la escala local y/o los similares de la Internacional.

1. Seguir la clasificación CIUO

"Para asegurar la confiabilidad de codificación, seguir el esquema CIUO, aun cuando conduzca a puntajes de prestigio aparentemente insatisfactorios de la ocupación particular en la clasificación que se codifica" (p. 215; énfasis en el original).

Ejemplo: Supóngase que se desea atribuir un puntaje a la categoría "Empleado de contabilidad", de una encuesta cualquiera, para la cual no existe específicamente un valor de escala. La CIUO la ubicaría, como primer nivel de agregación, en 3-31 "Ayudantes de contadores, empleados de contabilidad y cajeros," correspondiéndole un valor de escala de 31. Puede parecer bajo, dada la presencia de 33162 "Boletero de cine/teatro" y 33163 "Boletero de subterráneos", que con puntajes de 18 y 21, respectivamente, reducen el promedio de 3-31. Sin embargo, el valor de 31 debe mantenerse. Por supuesto, lo anterior es válido siempre que no se encuentre otra equivalencia sustantiva para "Empleado de contabilidad", como podría quizás ser el caso de 39310 "Empleado de oficina", con un puntaje de 34.

2. Apareamiento

a) Use la categoría más específica de la escala que parece aparearse con el título que se desea codificar. Si más de una categoría están en esta situación "compute el promedio simple de sus puntajes. No use promedios ponderados" (p. 215; énfasis en el original).

Ejemplo: Supóngase que se desea atribuir un puntaje a la categoría

"Personal de maestranza", de una encuesta cualquiera, para la cual no existe un puntaje específico de escala. Se puede atribuir el promedio de 37040 "Cadete de oficina" (20 puntos) y 55130 "Portero" (18 puntos), lo que da un puntaje promedio (simple) de 19.

b) Al elegir categorías para aparear, deje afuera títulos que son obviamente atípicos (p. 215).

Ejemplo: Supóngase que se desea atribuir un puntaje a la categoría "Juez en lo Procesal Civil," de una encuesta cualquiera, para la cual no existe un valor específico de escala. En tal caso, recibirá el valor de 74, correspondiente a 1-22 "Jueces," puntaje del que se ha excluido el valor correspondiente a 12210 "Juez de la Suprema Corte", que corresponde, indudablemente, al grupo 1-22. Este procedimiento evita exagerar el promedio de 1-22, al no incluir un valor alto cuya ocurrencia es muy infrecuente, como es el caso de un "Juez de la Suprema Corte".

c) Al elegir categorías para aparear, "elija sobre la base de una correspondencia *sustantiva* más que meramente *nominal* entre ellas" (p. 216; énfasis en el original).

Ejemplo: En el caso de la escala local, supóngase que se desea codificar -y atribuir un puntaje- a un "vendedor de diarios en una parada". En la escala se encuentra la categoría 45240 "Dueño de una parada de diarios y revistas (en el centro de una ciudad de más de 500.000 habitantes)", lo que constituye una alternativa muy específica para un caso relativamente importante. Sin embargo, también se cuenta con el título 45224 "Kiosquero", que satisface en forma *sustantiva* la situación del dueño de una parada común de diarios. Por supuesto, dependerá de la información adicional con que se cuente para determinar en última instancia cuál es la mejor alternativa. El ejemplo pretendía meramente ilustrar sobre las diferencias entre correspondencia *sustantiva* y *nominal*.

d) Si no hay un apareamiento *sustantivo* entre la categoría a codificar y un título específico de la escala, "use el próximo nivel de agregación más alto" (p. 216).

Ejemplo: Supóngase que se desea atribuir un puntaje a la categoría "Agente de la Policía Federal", de una encuesta cualquiera, para la cual no existe un valor específico de escala. Si ninguno de los títulos que van de 58220 a 58240 parecen satisfactorios para un apareamiento *sustantivo*, deberá utilizarse el valor de 37, correspondiente al nivel inmediato más alto de agregación: 5-82 "Policías".

3. Redacción

Evite crearse problemas con respecto a la redacción específica de las

categorías de la escala, en términos del esquema CIUO, ya que las mismas tienen que tener en cuenta la diversidad ocupacional idiosincrática de muchos países.

4. Obtención de promedios

a) "Al calcular promedios, puntajes de ,500... son redondeados al número par más cercano" (p. 217).

b) "Al promediar puntajes de prestigio, es mejor permanecer dentro de un gran grupo" (p. 217).

c) "Cuando se hace necesario promediar puntajes de prestigio a través de grandes grupos, asigne la categoría que se codifica al gran grupo dentro del cual usted esperaría que caiga la mayoría de sus miembros" (p. 217).

d) "No use promedios ponderados para computar puntajes de prestigio. Ya sea incluya un título y déle peso total, o exclúyalo bajo la regla de tipicidad (Regla 2.b.)" (p. 217).

5. Peones, obreros de fábrica y otros trabajadores manuales

"Convencionalmente (aunque quizás no invariablemente), el término 'peón' se refiere a un trabajador *no calificado*, el término 'obrero de fábrica' se refiere a un trabajador *semicalificado*, y el término 'trabajador en la industria X' (por ejemplo, 'obrero textil', 'obrero metalúrgico' u 'obrero en industria química') se refiere a un trabajador *semicalificado o calificado*. Sin embargo, deberíamos notar que, aunque el prejuicio está fuertemente afinado entre intelectuales y otros, no es verdad que el trabajo de peón no requiera calificación. Lo que los peones generalmente no poseen, y los obreros calificados y semicalificados manejan, son calificaciones *específicas de industria*. En breve, la tarea de un peón tiende a ser la misma en términos de las demandas, desventajas, y retribuciones simbólicas y materiales asociadas con ella a través de diferentes industrias, mientras que los obreros calificados y semicalificados experimentan una variación mucho mayor en todos estos aspectos. Nuestra estrategia de codificación general es, entonces, tener en cuenta la industria para los obreros calificados y semicalificados, pero no en general para los peones. La CIUO está, afortunadamente, construida de tal forma como para permitir esto, desde que los grupos menores 7-10 a 9-80 representan sectores 'industriales', y muy pocos títulos de peones están incluidos dentro de estas secciones. Casi todos los peones caen dentro del grupo unitario 9-99 *Peones, no considerados bajo otros epígrafes*". (pp. 217-218; énfasis en el original). En el caso local, se sugiere tener en cuenta la industria para los peones.

a. *Peones*. Todos los peones reciben el puntaje de 9-99 "Peones no clasificados bajo otros epígrafes". Existen algunas excepciones: 62110

"Peón rural", o categorías no calificadas como 53290 "Lavacopas" y 97130 "Changador de ferrocarril", además de aquellas que van de 99910 a 99914, que son títulos específicos que componen el grupo unitario 9-99. Una alternativa distinta, con respecto a las recomendaciones para el uso de la Escala Internacional, consiste en que para casi todos los sectores de industria se sugiere -para los peones correspondientes a ellos- restar del título industrial específico que aparezca en una encuesta la distancia promedio que lo separa de 9-99.

Ejemplo: Supóngase que se desea atribuir un puntaje a la categoría "Peón de carpintería", de una encuesta cualquiera. Una opción es restar 20 puntos de 95410 "Carpintero (cuenta propia)", lo que daría un valor de 21 para el "Peón de carpintería"; la otra opción es atribuir a esta última categoría el valor de 9-99, que es 16. La decisión sobre si se tendrá o no en cuenta la industria debe tomarse antes de comenzar la codificación, y tal decisión debe ser consistente en todos los casos de Peones distinguidos por industria, para los cuales exista una categoría de cinco dígitos en la escala.

b. Trabajadores manuales distinguidos solamente por industria.

i. "Donde una categoría a ser codificada comprende a todos los trabajadores en un grupo industrial particular, asígnesele el puntaje del grupo menor para ese grupo industrial, más que tratar de establecer qué título/s ocupacional/es particular/es dentro del grupo menor se aparee/n mejor" (p. 218).

Ejemplo: En las "Reglas" de la Escala Internacional se menciona que la categoría de "trabajador textil" debería recibir el puntaje de 7-5 "Hilanderos, tejedores, tintoreros y trabajadores asimilados", en vez del puntaje de la ocupación específica 75900 "Obrero textil" que aparece en dicha Escala. El argumento es que el grupo 7-5 cubrirá un rango amplio de ocupaciones, por lo que resultaría más apropiado usar su promedio que descansar en un título único, más bien vago. Un ejemplo aproximado en la escala local podría ser el de un "trabajador metalúrgico", al que resultaría mejor atribuirle el puntaje de 7-2 "Obreros metalúrgicos", que abarca un amplio rango de ocupaciones en este sector industrial, en vez de 72990 "Obrero metalúrgico", que es un título único, probablemente vago en su definición. Ello debe hacerse siempre que en la escala la categoría de dos dígitos comprenda una mayoría de títulos específicos (de 5 dígitos) evaluados por la gente; en los casos donde mayoritariamente se cuenta con estimaciones (para categorías de 3 dígitos), y existe una categoría evaluada de 5 dígitos ambigua, como sería el caso de 74990 "Obrero de la industria química", habría que utilizar este título y no 7-4 "Obreros de los tratamientos químicos y trabajadores

asimilados", ya que es una categoría fundamentalmente conformada por estimaciones del investigador.

"La Regla ii es una importante excepción a la Regla i:

ii. Cuando una categoría a ser codificada se refiere a trabajadores dentro de un grupo industrial particular, pero tenemos información suficiente para establecer que no incluye todos los títulos dentro del grupo industrial, no deberíamos asignarle el puntaje del grupo menor para esa industria. En vez, atribúyasele un puntaje basado en el subconjunto de títulos pertinente dentro del grupo menor" (p. 218).

Ejemplo: Para la escala local, si hubiera que atribuir un puntaje a "trabajador mecánico", y el trabajo de codificación/atribución de puntajes corresponde a casos de una zona del país donde se tiene información de que, por ejemplo, la división del trabajo en la industria se limita fundamentalmente a una separación entre 7-25 "Moldeadores y macheros" y 7-28 "Galvanizadores y recubridores de metales", se debería asignar el promedio de los puntajes de estos grupos unitarios. Este ejemplo es hipotético, ya que en el caso de la escala local 7-25 y 7-28 tienen puntajes estimados, que coinciden con el puntaje de 7-2 "Obreros metalúrgicos". De todas formas, debe tenerse en cuenta cuando se planteen situaciones equivalentes para otros sectores industriales donde los promedios específicos se diferencien del puntaje del grupo menor.

iii. Existen en la escala local tres títulos para trabajadores industriales en general: 99500 "Obrero industrial calificado", 99700 "Obrero industrial semi-calificado" y 99914 "Obrero industrial no calificado". Los mismos deben ser usados solamente cuando se cuenta con información poco específica de encuestas, con respuestas tales como "obrero de la industria con especialización", "operario industrial común", etc. También, tales títulos pueden usarse cuando correspondan a una industria no cubierta específicamente por la escala y que, consecuentemente, sólo (o fundamentalmente) ofrezca estimaciones dentro de dicha industria.

Una nota sobre los problemas de codificación de los obreros y peones industriales. "En la discusión precedente, hemos asumido que no surgían problemas en decidir si los grupos a ser codificados realmente poseían calificaciones específicas por industria, es decir, si eran obreros calificados o semicalificados como se los entiende convencionalmente. A menudo existen tales problemas. Las encuestas pueden usar diferentes terminologías al distinguir entre estos grupos, o pueden no hacer la distinción en absoluto; y algunos dividir a los trabajadores en una tipología cuya lógica para un extraño puede resultar completamente incomprensible en una primera

inspección" (p. 219). Por supuesto, se puntualiza allí que no puede haber progreso en este sentido si no se mejora el proceso clasificatorio. Lo que se puede agregar es que la escala no puede remediar las ambigüedades del relevamiento, salvo sugerir aproximaciones más o menos razonables. Cuando se quiera usar la escala para un relevamiento propio, tener en cuenta las variedades que la misma ofrece *antes* de la confección de los instrumentos de relevamiento, particularmente si el tema de las calificaciones de la mano de obra es de interés particular en el estudio. Si se usa la escala para un relevamiento realizado por otros, se requiere extremar el trabajo clasificatorio previo de los distintos títulos (o descripciones) ocupacionales que allí se ofrecen.

6. Maestros (con algunos empleados), Maestros cuentapropistas y Oficiales, Obreros y Operarios (Incluidos Ayudantes), Aprendices y Peones

a. *Maestros (con empleados y cuenta propia) y Oficiales.* En las Reglas de la Escala Internacional, se sugiere, al atribuir puntajes a los trabajadores de producción por procesos, que los títulos ocupacionales que incluyen tanto al oficial como al maestro deberían recibir el puntaje del oficial solamente, no un promedio de ambos ni el puntaje del grupo unitario. Se dice que ello es para asegurar la comparabilidad, porque en muchas clasificaciones ocupacionales los títulos se refieren solamente a los oficiales, mientras que los maestros son codificados rutinariamente bajo estos encabezamientos (tal el caso de los censos estadounidenses). Se agrega que en otras clasificaciones los oficiales y maestros son también codificados dentro de las mismas categorías, pero la designación de maestro está incluida en el título ocupacional. En la primera alternativa, la Regla 2.b. (Tipicidad) requeriría que se asigne el puntaje de oficial. Atento a que la segunda alternativa difiere de la primera solamente en la convención para designar los títulos y no en las prácticas reales de codificación, el puntaje de oficial debería ser igualmente asignado.

Una situación diferente se presenta en la escala local. Por construcción, se tuvo básicamente en cuenta la "situación de empleo", independientemente de que dentro de cada industria no haya sido posible contemplar toda la variedad de situaciones de empleo (con empleados, cuenta propia, asalariado). Igualmente, por construcción, trató de introducirse el nivel de calificación dentro de los trabajadores manuales asalariados, aunque no haya resultado posible contemplar todos los niveles dentro de cada industria. En consecuencia, los grupos unitarios (tres dígitos) incluyen en su valor promedio puntajes correspondientes a distintas situaciones de empleo y distintas calificaciones.

Así, si un título ocupacional incluye al jornalero y al maestro (obrero u operario versus maestro -con empleados o cuentapropista- u oficial), se debe asignar el puntaje del grupo unitario o un promedio de ambos.

En la Escala Internacional se aclara que la regla propuesta por ellos no implica que nunca tendrán cuenta el mayor prestigio de los maestros comparados con los oficiales. "Donde los maestros están codificados bajo títulos separados, se les asignará rutinariamente puntajes más altos. Estos serán los puntajes de prestigio actuales de los maestros en una ocupación particular, donde están disponibles en la Escala Internacional, o estimaciones producidas adicionando 9 puntos a los puntajes de oficiales" (p. 219).

Cuando al usar la escala local se quiere codificar un título (o descripción de una ocupación) para el que no se cuenta con una especificación de la situación de empleo y/o del nivel de calificación, se utilizarán las siguientes equivalencias:

Maestro (con algunos empleados)	<ul style="list-style-type: none"> = Maestro (cuenta propia) + 8 = Oficial + 8; = Ocupación con su nombre (sin especificación) + 12; = Obreros y operarios + 17; = Ayudantes + 17; = Aprendices + 24; = Peones + 28.
Maestro (cuenta propia)	<ul style="list-style-type: none"> = Maestro (con alg. emp.) - 8; = Oficial; = Ocupación con su nombre (sin especificación) + 4; = Obreros y operarios + 9; = Ayudantes + 9; = Aprendices + 16; = Peones + 20.
Oficial	<ul style="list-style-type: none"> = Maestro (con alg. emp.) - 8; = Maestro (cuenta propia); = Ocupación con su nombre (sin especificación) + 4; = Obreros y operarios + 9; = Ayudantes + 9; = Aprendices + 16; = Peones + 20.

b. Obreros y operarios (incluidos Ayudantes), Aprendices y Peones.

En la Escala Internacional se aclara que los mismos principios que se aplican para la relación entre maestros y oficiales corresponden a los puntajes de prestigio que se asignan cuando aparece la designación de "aprendiz" o "ayudante". Así, si un título incluye al oficial y sus aprendices o ayudantes,

recibe el puntaje de oficial. Si los aprendices o ayudantes tienen títulos separados, reciben -dentro de la Escala Internacional- sus propios puntajes. Si se necesitan estimaciones, se sustrae 13 del puntaje de oficial para los ayudantes y 5 para los aprendices.

En el caso de la escala local, se aplican los mismos comentarios vertidos en el punto anterior. Las estimaciones, por su parte, se realizan de la siguiente forma:

Obreros y/u operarios	<ul style="list-style-type: none"> = Maestros (con alg. emp.) - 17; = Maestros (cuenta propia) - 9; = Oficiales - 9; = Ocupación con su nombre (sin esp.) - 5; = Ayudantes; = Aprendices + 7; = Peones + 11.
Ayudantes	<ul style="list-style-type: none"> = Maestros (con alg. emp.) - 17; = Maestros (cuenta propia) - 9; = Oficiales - 9 = Ocupación con su nombre (sin esp.) - 5; = Obreros y/u operarios; = Aprendices + 7; = Peones + 11.
Aprendices	<ul style="list-style-type: none"> = Maestros (con alg. emp.) - 24; = Maestros (cuenta propia) - 16; = Oficiales - 16; = Ocupación con su nombre (sin esp.) - 12; = Obreros y/u operarios - 7; = Ayudantes - 7; = Peones + 4.
Peones (de una industria específica)	<ul style="list-style-type: none"> = Maestros (con alg. emp.) - 28; = Maestros (cuenta propia) - 20; = Oficiales - 20; = Ocupación con su nombre (sin esp.) - 16; = Obreros y/u operarios - 11; = Ayudantes - 11; = Aprendices - 4.

7. Capataces

En la Escala Internacional se sugiere codificar a todos los capataces con el puntaje general de capataces, que en el caso de la escala local estaría constituido por el promedio de 70010 "Capataz en fábrica" y 70075 "Capataz de la construcción" (que, redondeado, da 36). Dos razones se dan para ello en las Reglas de la Escala Internacional. "Primero, no hay una

forma obvia de tomar en cuenta distinciones industriales que podrían afectar el prestigio de los capataces. Hacerlo requeriría mucha más información acerca de la organización social del trabajo, tanto en cuanto varía a través de las industrias como en cuanto varía a través de las sociedades, de lo que ordinariamente tenemos a nuestra disposición" (p. 220). La segunda razón se refiere a que su puntaje de capataces es un promedio de casos correspondientes a varias industrias. Ello se aplica igualmente en el caso de la escala local, dada la similitud del problema de la posible variación de prestigio de los capataces a través de las diferentes industrias. Como se señaló, sólo dos títulos componen el promedio local: un capataz de fábrica en general y un capataz de la construcción. El puntaje de "Capataz en fábrica" deberá ser utilizado para el caso de cualquier industria local, salvo la construcción, que cuenta con su valor específico; cuando se trate de una situación poco definida, deberá usarse el promedio entre los dos.

8. Grupos no considerados bajo otros epígrafes (N/C/B/O/E)

En la Escala Internacional se recomienda tratar las categorías ocupacionales que incluyen "n/c/b/o/e" en el título de la misma manera que cualquier otra categoría ocupacional.

El punto de vista que ofrecen es el siguiente: "En el interés de proveer una clasificación exhaustiva de las ocupaciones, la mayoría de los esquemas de categorías incluyen un conjunto de categorías residuales para ocupaciones 'no consideradas bajo otros epígrafes'. La CIUO, por ejemplo, incluye categorías 'n/c/b/o/e' tanto al nivel del grupo unitario como del grupo menor. A primera vista, estas categorías parecerían requerir un tratamiento especial, tanto porque las ocupaciones particulares designadas como 'no consideradas bajo otros epígrafes' varían de país a país y porque los puntajes de la Escala Internacional para categorías 'n/c/b/o/e' de grupos unitarios se basan a menudo en puntajes de un pequeño y heterogéneo conjunto de títulos ocupacionales. Por ejemplo, se podría argumentar que a un título ocupacional que cae dentro la categoría 'n/c/b/o/e' de un grupo unitario de la CIUO debería asignársele el puntaje del grupo menor porque proveería una mejor estimación del prestigio de ese tipo de ocupación que el que proveería un puntaje de un grupo unitario basado en un pequeño número de títulos ocupacionales. Sin embargo, la consideración de esta opción condujo a rechazarla, tanto sobre la base de que no hay fundamentos para suponer que tales puntajes serían más apropiados como porque introduciría inconsistencias con los procedimientos generales de codificación. La recomendación general, entonces, es que hay que evitar la tentación de tratar las categorías 'n/c/b/o/e' de una manera diferente a la de las otras categorías ocupacionales"

(p. 220).

La argumentación precedente se aplica, por supuesto, a la escala local. Pero una lectura detenida de la misma muestra que para los casos de categorías "n/c/b/o/e" a nivel del grupo unitario, que no muestran puntajes estimados sino que ofrecen valores resultantes de ocupaciones componentes específicamente evaluadas por los encuestados, tales problemas concretamente no se manifiestan. Un caso típico sería el del grupo unitario 8-39 "Obreros de la labra de metales no clasificados bajo otros epígrafes", cuyo puntaje de 30 repite el puntaje del título ocupacional componente 83930 "Cerrajero (cuenta propia)". Un listado de los títulos componentes de este grupo unitario de la CIUO muestra lo siguiente: 83920 "Armero"; 83930 "Cerrajero"; 83940 "Tornero de embutir"; 83950 "Obrero de la manufactura a mano de metales"; 83960 "Operador de prensa mecánica de metales"; 83970 "Operador de máquina de curvar metales"; 83980 "Operador de cizalla mecánica"; y 83990 "Otros obreros de la labra de metales". Dentro del contexto general de la escala local, podría decirse que el puntaje de "Cerrajero" que, a su vez, da el puntaje al grupo unitario "Obreros de la labra de metales n/c/b/o/e", parece resultar razonable como expresión atribuible a cualquiera de los otros componentes listados no contemplados en la escala. Por supuesto, en el caso de los grupos unitarios con puntajes estimados -una buena parte- habría que analizar detalladamente los componentes de la estimación. Como estos componentes para las estimaciones fueron "subjetivamente" elegidos (según opinión de quienes construyeron la escala), los usuarios pueden proponerse otras estimaciones. Por supuesto, tales estimaciones no deberían variar según las circunstancias; el usuario que según su mejor razonamiento opine que los componentes de las estimaciones tendrían que ser otros, deberá registrarlo así y usar sistemáticamente su nueva estimación. (Indudablemente, todo esto es válido para todas las estimaciones de puntajes de los grupos unitarios y menores, no sólo para las categorías "n/c/b/o/e"). En general, entonces, la recomendación de la Escala Internacional se aplica igualmente a la escala local.

9. Empleados gubernamentales/empleados públicos

En la Escala Internacional señalan las divergencias y distintas convenciones y terminologías para clasificar los trabajadores gubernamentales, puntualizando que realizan una distinción funcional entre dos grupos menores: "Miembros de los cuerpos legislativos y administradores gubernamentales" y "Miembros del gobierno ejecutivo". En el caso de la escala local, se sigue tal cual la distinción de la CIUO: 2-01 "Miembros de

los cuerpos legislativos" y 2-02 "Personal directivo de la administración públic.." Según la CIUO, los primeros "presiden los trabajos de los organos legislativos y de los consejos de administración del gobierno... o participan de dichos trabajos" (OIT, 1980; Sección 2-01); los segundos, a su vez, "asesoran al gobierno en los asuntos políticos, planean, organizan y dirigen las actividades de los departamentos y organismos públicos..." (OIT, 1980; Sección 2-02).

En las recomendaciones de la Escala Internacional se puntualiza que la terminología puede resultar confusa, ya que algunos miembros del primer grupo serán llamados "miembros ejecutivos" en vez de "administradores", ocurriendo la inversa para el segundo grupo. Pero, en general, encuentran que la distinción funcional es razonablemente clara y que debe tenérsela en cuenta en la codificación. Así, sugieren la siguiente regla: "Cuando se codifiquen títulos gubernamentales, asígnelos primero por función al grupo unitario apropiado, luego asígneles los puntajes de las ocupaciones dentro del grupo unitario que provee el mejor apareamiento, de acuerdo a todas las convenciones usuales" (Treiman, 1977; p. 221). Agregan que no distinguen entre gobierno nacional, provincial o local. Puntualizan, además, que el grupo menor 2-0 incluye cabezas de gobiernos jurisdiccionales, miembros de las legislaturas y cabezas de agencias gubernamentales, mientras que todas las posiciones de staff en la burocracia estatal caen en el grupo menor 3-1 "Agentes administrativos (administración pública)". En general, todas estas especificaciones surgen de la lectura de la CIUO para los casos de dudas. En la Escala Internacional se recomienda, igualmente, controlar la codificación, atento a que en la misma hay muchos más títulos listados en el grupo menor 2-0 que en el grupo menor 3-1. "Este es el fenómeno de 'acumulación en la cima' ('topheaviness') -la tendencia a que la Escala Internacional provea una distinción más detallada de ocupaciones en los niveles más altos de la jerarquía de prestigio-. No se confunda suponiendo que los grupos de prestigio más alto contienen más individuos. No es así" (Treiman, 1977; p. 221). Señalan que, con respecto a los trabajadores gubernamentales, ellos esperarían que en cualquier sociedad los componentes del cuerpo legislativo y el personal ejecutivo resulten mucho menos que el conjunto de los componentes de las responsabilidades de staff. Para realizar los controles y superar dudas con respecto a la asignación de los trabajadores gubernamentales al grupo menor correcto, se sugiere revisar las distribuciones de frecuencia; si se está trabajando con una muestra representativa y el número de individuos asignados al grupo menor 2-0 no es considerablemente inferior al número de individuos asignado al grupo menor 3-1, algo debe

estar mal. En el caso de la escala local, si se intenta este tipo de control, debe tenerse en cuenta que el empleado público típico figura codificado como 39311 "Empleado público (de escritorio)," dentro del grupo unitario 3-93 "Empleados de servicios administrativos," correspondiente al grupo menor 3-9 "Personal administrativo y trabajadores asimilados n/c/b/o/e". En la Escala Internacional figura codificado en la misma ubicación de 39311 un "Government Office Clerk," mientras que dentro del grupo menor 3-1 figura un "Civil Servant, Minor Civil Servant". Dentro de una escuela, no siempre es fácil separar estos dos casos, al menos en la situación Argentina. Por ello, para realizar los controles sugeridos en la Escala Internacional se deberían agregar a 3-1 los componentes de 39311, que constituyen una gran mayoría y donde los niveles muchas veces no están claramente especificados.

10. La codificación de grupos menores usada para clasificar individuos

Se señala en la Escala Internacional que en la mayoría de los estudios sólo los códigos ocupacionales más detallados son usados para clasificar a los individuos, mientras que los agregados de nivel más alto se usan para obtener resúmenes estadísticos. Para controlar excepciones a esta regla, se sugiere correr una distribución de frecuencias de todas las variables ocupacionales (si no están disponibles de otra forma). Si se encuentra que las categorías más agregadas no son asignadas a los individuos, entonces no es necesario asignar puntajes de escala a los códigos de los grandes grupos y grupos menores de la clasificación que se codifica. Caso contrario, habría que asignar puntajes de escala a los códigos de tales grupos. Los procedimientos para ello son los generales discutidos precedentemente. En general, todo ello se aplica a la escala local. En el futuro, sería interesante analizar los procedimientos seguidos a nivel de los distintos censos nacionales, encuestas de empleo y desempleo, encuesta permanente de hogares, etc.

APENDICE F

Diseño de la muestra

El problema de confeccionar una escala de 300 títulos ocupacionales, con la restricción de que cada entrevistado evaluara 100 de estos títulos, motivó que el relevamiento se basara en la partición de la muestra total de 250 casos en cinco submuestras de 50 casos cada una. A su vez, el listado de 300 títulos ocupacionales se particionó en seis listas de 50 títulos cada una, una de las cuales -denominada lista común- era evaluada por todos los grupos, mientras que las cinco restantes -denominadas listas específicas- eran evaluadas cada una por la submuestra correspondiente. Es decir, cada entrevistado calificaba 100 títulos ocupacionales, 50 de los cuales correspondían a la lista común y los 50 restantes a la lista específica.

Para la selección de los entrevistados se utilizó una muestra estratificada de fracciones censales de la ciudad de Buenos Aires. El criterio de estratificación se basó en la utilización del Índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), que se halla publicado a nivel de tales fracciones. Este índice se calcula como el porcentaje de individuos que en cada fracción presentan condiciones deficitarias en materia de vivienda o educación o trabajo. Una descripción detallada del mismo puede encontrarse en INDEC (1984). Por su construcción, el índice es específico para el análisis de la pobreza, discriminando más acentuadamente las situaciones de mayor carencia que las de menor carencia. Un análisis de los valores de este índice, correspondientes a las 262 fracciones censales de la ciudad de Buenos Aires, permitió detectar 22 fracciones con valores extremos. Se consideró valor extremo de NBI a todo aquel que superó el 3er. cuarto de la distribución en más de 1.5 veces el rango intercuartiles (31). Al eliminarse esas 22 fracciones con valores extremos, el trabajo se restringió a 240 fracciones censales con valores de NBI menores que 20%. De acuerdo a la regla de Dalenius y Hodges se confeccionaron dos estratos, a saber:

ESTRATO 1: NBI<8;	incluye	169 Fracciones y	1.898.025 indiv.
ESTRATO 2: 8<NBI<20;	incluye	71 Fracciones y	711.954 indiv.
TOTAL:		240 Fracciones y	2.609.979 indiv.

Se decidió elegir 10 puntos muestra, que se asignaron proporcionalmente -muestra autoponderada-, tomándose una muestra simple al azar de 7 y 3 fracciones censales en el primero y segundo estrato respectivamente. Dentro de cada fracción censal seleccionada, se determinó aleatoriamente un punto muestra constituido por cinco manzanas, una central y cuatro circundantes. A partir de una esquina claramente identificada en un mapa, el encuestador debía visitar hogares utilizando el sistema de rastreo puro (sin dejar intervalo entre hogares visitados), entrevistando individuos según cuotas previas de edad y sexo, conforme a las directivas de campo oportunamente indicadas. Los tramos de edad considerados fueron de 25 a 34, de 35 a 44, y de 45 a 64 años. Las cuotas de edad y sexo fueron definidas proporcionalmente a las cifras censales de 1980. En cada punto muestra se relevaron 25 casos, 5 para cada submuestra. Debe señalarse que la cuota requerida a cada entrevistador también aseguraba que cada submuestra fuera proporcional a las cifras de 1980. Igualmente, todas las listas específicas, cada una en la submuestra correspondiente, fueron relevadas en cada punto muestra. Si bien esto exigió un número relativamente alto de entrevistas en cada punto muestra -25-, ello permitió suponer una razonable homogeneidad sociodemográfica en la evaluación de las ocupaciones. El trabajo de campo se extendió de mediados de noviembre a mediados de diciembre de 1988.

APENDICE G

Significación de las diferencias entre las medias de las ocupaciones comunes y las de las ocupaciones específicas

	Ocupaciones Comunes				
	Lista 1	Lista 2	Lista 3	Lista 4	Lista 5
(a) Med.Arit.	5.748	5.483	5.605	5.909	5.729
(b) Desv.Est.	1.260	1.107	1.142	1.225	1.217

	Ocupaciones Específicas				
	Lista 1	Lista 2	Lista 3	Lista 4	Lista 5
(c) Med.Arit.	5.351	5.342	5.272	5.807	5.467
(d) Desv.Est.	1.219	1.294	1.192	1.209	1.148

(a-c)	0.397	0.141	0.333	0.102	0.262
var(a-c)	0.063	0.059	0.056	0.060	0.057
t	1.585	0.580	1.412	0.415	1.096

APENDICE H

Coefficientes R cuadrado entre las escalas obtenidas para encuestados con Educ- (h/secundaria Incompleta) y con Educ+ (secundaria completa y más), utilizando medias aritméticas sin podar y podadas

Media aritmética sin podar: R cuadrado entre Educ- y Educ+	0,894
Media aritmética podada: R cuadrado entre Educ- y Educ+	0,877

APENDICE I
Regresión de la Escala Internacional en la Escala Local

Variable:	Estimación parámetro	Error estándar	Test t	Probabilidad
Constante	6.95	1.29	5.37	0.0001
Escala Local	0.88	0.03	31.50	0.0001

Fuente	Análisis de la Varianza				
	gl	Suma de cuadrados	Cuadrados medios	Test F	Probabilidad
Modelo	1	55554.75	55554.75	992.58	0.0001
Error	251	14048.48	55.97		
Total	252	69603.23			
R cuadrado			0.798		
R cuadrado ajustado			0.797		
Raíz cuadrada Error Medio Cuadrático			7.481		
Media Aritmética Escala Internacional			44.945		
Coeficiente de variabilidad			16.65%		

APENDICE J

**Diferencias entre los puntajes de la escala local y la internacional,
según orden creciente de los residuos**

Código CIUO y E. Int.	Ocupación:	Loc.	Esc. Int.	Esc. escal.	Difer. ambas Cook	Dist. de Residuos
18020	Deportista profesional	57	48	9,42	0,006	-9,652
33990	Cobrador (en empresa)	34	27	6,63	0,004	-9,646
7310	Partera diplomada	55	46	9,15	0,005	-9,646
21931	Gerente de compras/+25em.	61	51	9,79	0,007	-9,630
58110	Bombero	43	35	7,58	0,003	-9,552
41034	Dueño estación servicios	50	42	8,30	0,004	-9,362
95920	Empleado de mantenimiento	34	28	6,17	0,004	-9,120
99914	Obrero industrial no cal.	23	18	4,83	0,007	-9,109
41033	Dueño autoses/comestibles	50	42	7,62	0,003	-8,766
53250	Barman	28	23	4,90	0,005	-8,588
57030	Peluquero (cuenta propia)	36	30	5,78	0,003	-8,545
2310	Ingeniero electrónico	75	65	10,02	0,011	-8,194
45130	Empleado de ventas	40	34	5,85	0,002	-8,140
99500	Obrero industrial calif.	49	42	6,68	0,002	-7,938
59970	Azafata de avión	58	50	7,60	0,004	-7,813
79690	Tapicero (alg/empl)	36	31	4,78	0,002	-7,545
21930	Gerente de ventas/+25 em.	59	52	7,44	0,004	-7,432
45131	Dependiente de negocio	29	25	3,80	0,003	-7,384
84410	Mecánico de avión	57	50	7,07	0,003	-7,343
16120	Artista plástico	65	57	7,92	0,005	-7,275
54020	Empleada doméstica	19	17	2,30	0,005	-6,993
53130	Cocinero de restaurante	35	31	4,14	0,002	-6,979
95925	Empapelador (cta. prop.)	43	38	4,88	0,002	-6,810
98591	Dueño de taxi	31	28	3,35	0,002	-6,632
93120	Pintor de obras (oficial)	35	31	3,73	0,002	-6,615
93960	Pintor autos (empleando)	32	29	3,43	0,002	-6,588
53120	Jefe de cocina/chef	43	38	4,60	0,002	-6,565
...						

...						
95410	Carpintero (cta. propia)	41	37	4,26	0,001	-6,378
59921	Quinielero (no oficial)	6	6	0,06	0,009	-6,301
39440	Agente de viajes (a/emp)	48	43	4,70	0,001	-6,070
38040	Radiotelegrafista	54	49	5,47	0,002	-6,044
87340	Hojalatero/zingero (c/p)	35	32	3,14	0,002	-5,979
87105	Plomero (cuenta propia)	37	34	3,39	0,001	-5,969
51051	Dueño bar al paso (a/emp)	38	35	3,45	0,001	-5,902
64120	Pescador (propiet. barca)	41	37	3,62	0,001	-5,818
17320	Artista de cine/teatro/tv	58	52	5,60	0,002	-5,813
17230	Bailarina de ballet	50	45	4,65	0,001	-5,792
53210	Mozo	25	23	1,62	0,003	-5,690
54055	Conserje de hotel	36	33	2,68	0,001	-5,457
45223	Repartidor vinos/a comis.	25	24	1,39	0,002	-5,373
87110	Instalador gas/sanitarios	49	45	4,09	0,001	-5,297
98560	Chofer de camión (l/dist)	35	33	2,28	0,001	-5,099
37030	Cartero	35	33	2,14	0,001	-4,979
84320	Mecánico/dño. taller autos	51	47	3,84	0,001	-4,844
83420	Tornero mecánico (ofic.)	40	37	2,52	0,001	-4,842
31011	Oficial de justicia	56	52	4,45	0,001	-4,793
21991	Gerente de sucursal/+25 e.	56	52	4,26	0,001	-4,625
84975	Bicicletero (reparación)	29	28	1,03	0,001	-4,584
56060	Planchadora/fca. confec.	26	25	0,62	0,002	-4,576
79510	Operaria máq./coser/fábr.	27	26	0,75	0,001	-4,569
35945	Inspector de ómnibus	27	26	0,75	0,001	-4,569
92620	Encuadernador	34	32	1,52	0,001	-4,545
95910	Maestro mayor de obras	49	46	3,23	0,001	-4,424
58940	Sereno	22	22	-0,04	0,002	-4,342
44320	Martillero	41	39	1,55	0,001	-3,760
6510	Veterinario	65	61	4,46	0,001	-3,753
74510	Obrero refinería petróleo	38	37	1,12	0,001	-3,606
80130	Zapatero (cuenta propia)	28	28	-0,10	0,001	-3,581
34220	Operador de computadoras	56	53	3,19	0,001	-3,564
44120	Agente seguros (a/emp)	46	44	1,70	0,000	-3,302
45220	Vendedor ambulante	21	22	-1,37	0,001	-3,170
98140	Marinero (barco mercante)	35	35	0,24	0,000	-3,071
100001	Suboficial de las FF. AA.	45	44	1,37	0,000	-3,009
50090	Encargado de bar	31	32	-0,52	0,000	-2,747
3210	Dibujante técnico	57	55	2,42	0,000	-2,652
98350	Motorman de subterráneos	31	32	-0,66	0,000	-2,628
57020	Peluquero de estilo/coif.	46	45	1,06	0,000	-2,625
97130	Cangador de FF.CC.	15	18	-2,67	0,001	-2,486
41036	Dueña boutique (a/emp)	42	42	0,32	0,000	-2,316
99912	Barrendero municipal	9	13	-3,54	0,001	-2,306
33140	Cajero de banco	49	48	1,09	0,000	-2,297
...						

...						
1330	Geólogo	70	67	3,48	0,001	-2,182
9010	Economista	63	60	2,53	0,000	-2,164
6920	Dietóloga/nutricionista	53	52	1,45	0,000	-2,142
17141	Integrante grupo musical	38	38	-0,45	0,000	-2,104
33160	Cajera supermercado	30	31	-1,40	0,000	-2,085
57040	Cosmóloga (empleada)	34	35	-0,94	0,000	-2,022
21980	Gerente de personal/+25e.	60	58	1,91	0,000	-1,854
84225	Relojero/rep. relojes	40	40	-0,48	0,000	-1,842
41035	Dueño librería/pap/-25 e.	42	42	-0,27	0,000	-1,794
17920	Locutor de tv	51	50	0,74	0,000	-1,756
19260	Historiador	70	67	2,88	0,000	-1,656
51052	Concesionar. cantina club	31	33	-1,65	0,000	-1,632
63120	Hachero en obraje	15	19	-3,60	0,000	-1,552
55130	Portero	18	21	-3,36	0,000	-1,528
36030	Camarero de tren	28	30	-2,19	0,000	-1,508
4120	Piloto aerolínea comerc.	69	66	2,58	0,000	-1,502
84991	Obrero línea ensamblaje	28	30	-2,28	0,000	-1,424
97120	Obrero portuario	17	21	-3,58	0,000	-1,335
17140	Músico orquesta sinfónica	57	56	0,80	0,000	-1,104
98540	Chofer de ómnibus	30	32	-2,41	0,000	-1,077
31010	Diplomático de carrera	76	73	2,75	0,000	-0,837
2210	Ingeniero civil	72	70	1,96	0,000	-0,491
98550	Fletero/taxi-flet (dueño)	37	39	-2,15	0,000	-0,489
62111	Obrero migrante/golondr.	13	18	-4,99	0,000	-0,434
70075	Capataz de construcción	37	39	-2,24	0,000	-0,414
39140	Encargado de depósito	29	32	-3,21	0,000	-0,373
87350	Calderero (oficial)	28	31	-3,46	0,000	-0,272
50020	Gerente de hotel	52	53	-0,61	0,000	-0,206
85510	Electricista (cta. prop.)	42	44	-1,82	0,000	-0,191
79120	Sastre (cuenta propia)	38	40	-2,45	0,000	-0,104
98430	Obrero señalero de FF.CC.	25	29	-3,94	0,000	-0,075
77330	Carnicero cortador (emp.)	27	31	-3,72	0,000	-0,038
71110	Obrero en canteras	19	24	-4,80	0,000	0,099
62110	Peón rural	18	23	-4,96	0,000	0,121
20114	Intendente/ciudad +500000	77	75	1,75	0,000	0,278
14120	Sacerdote	60	60	-0,28	0,000	0,314
99911	Obrero cuadrilla municip.	14	20	-5,61	0,000	0,345
84992	Ayudante mecán./en taller	27	31	-4,16	0,000	0,350
87210	Soldador eléctrico/ofic.	36	39	-3,21	0,000	0,446
6310	Dentista	71	70	0,88	0,000	0,460
15120	Escritor de novelas	62	62	-0,25	0,000	0,521
18030	Director técnico fútbol	48	50	-1,85	0,000	0,537
86240	Operador de cine	30	34	-4,13	0,000	0,677
53290	Lavacopas	9	16	-6,56	0,000	0,716
...						

...						
77620	Obrero panadero (oficial)	29	33	-4,36	0,000	0,758
12212	Juez provincial	74	73	0,89	0,000	0,810
15915	Periodista	53	55	-1,53	0,000	0,834
73210	Operario de aserradero	25	30	-4,85	0,000	0,840
77621	Dueño panadería (a/emp)	45	48	-2,50	0,000	0,877
41030	Comerciante minoris/-25 e.	44	47	-2,65	0,000	0,893
16370	Camarógrafo de tv	44	47	-2,70	0,000	0,930
6710	Farmacéutico	63	64	-0,55	0,000	1,021
44140	Agente de bolsa (a/emp)	54	56	-1,62	0,000	1,030
21112	Dueño de banco (+25 e.)	77	76	0,83	0,000	1,207
5110	Biólogo	69	69	-0,12	0,000	1,228
85620	Instalador teléfonos c/p	30	35	-4,66	0,000	1,256
83290	Ajustador mecánico/ofic.	36	40	-4,10	0,000	1,354
19120	Bibliotecario diplomado	52	54	-2,26	0,000	1,362
37040	Cadete de oficina	20	26	-6,17	0,000	1,537
17330	Director cine/teatro	61	62	-1,49	0,000	1,619
62820	Chofer de tractor	25	31	-5,68	0,000	1,689
62430	Pastor de ovejas	20	26	-6,36	0,000	1,706
6123	Siquiatra	65	66	-1,10	0,000	1,742
72110	Fundidor de metales/ofic.	41	45	-3,90	0,000	1,762
21111	Gerente de empresa/+25 e.	66	67	-1,01	0,000	1,778
85420	Dueño taller audio/tv	44	48	-3,64	0,000	1,879
1210	Finico	76	76	-0,14	0,001	2,067
70010	Capataz en fábrica	34	39	-5,05	0,000	2,069
77332	Dueño carnicería (a/emp)	41	45	-4,43	0,000	2,230
41032	Dueño supermercado/+25 e.	55	58	-2,85	0,000	2,354
51030	Dueño restaurante/-25 e.	44	48	-4,23	0,000	2,400
98592	Instructor manejo autos	36	41	-5,21	0,000	2,446
59991	Lustrabotas	3	12	-9,09	0,002	2,478
12210	Juez de la Suprema Corte	82	82	0,16	0,002	2,505
11010	Contador Público Nacional	66	68	-1,94	0,001	2,719
39410	Telefonista/recepcionista	32	38	-5,98	0,000	2,778
16310	Fotógrafo (cta. propia)	40	45	-5,18	0,000	2,891
3110	Agrimensor	54	58	-3,63	0,000	3,044
43220	Viajante comercio (c/p)	42	47	-5,13	0,000	3,078
61110	Dueño exp/agric-gd/+25 e.	60	63	-3,03	0,001	3,093
19220	Sociólogo	64	67	-2,55	0,001	3,138
12211	Juez federal	77	78	-1,11	0,002	3,157
1110	Químico	67	69	-2,36	0,001	3,203
13940	Directora escuela primar.	63	66	-2,80	0,001	3,245
20110	Gobernador provincia	81	82	-0,73	0,002	3,292
21990	Gerente departamen/+25 e.	60	63	-3,31	0,001	3,343
7210	Enfermera práctica	38	44	-6,07	0,000	3,556
21110	Director empresa/+25 e.	73	75	-2,25	0,002	3,811
...						

...						
7110	Enfermera diplomada	49	54	-5,15	0,001	3,914
12110	Abogado	68	71	-3,00	0,002	4,005
32140	Mecanógrafa	35	42	-6,86	0,001	4,021
31013	Inspector de la D.G.I.	46	52	-5,57	0,001	4,051
6810	Auxiliar de farmacia	37	44	-6,69	0,001	4,109
33170	Empleado correos/ventan.	32	39	-7,44	0,001	4,178
45222	Verdulero/frutero (feria)	35	42	-7,15	0,001	4,279
8220	Matemático	65	69	-3,65	0,002	4,346
9732	Operador grúas/autoelev.	31	39	-7,66	0,001	4,372
84250	Mecánico dental	55	60	-4,94	0,001	4,436
95210	Cementista (obrero)	25	34	-8,61	0,002	4,627
83540	Afilador (cta. propia)	19	19	-0,10	0,002	4,635
72990	Obrero metalúrgico	30	38	-8,15	0,001	4,691
2120	Arquitecto	68	72	-3,96	0,003	4,973
13320	Maestra escuela primaria	51	57	-6,21	0,001	5,201
44130	Agente inmobiliario (a/e)	42	49	-7,36	0,001	5,284
20113	Legislador provincial	61	66	-5,13	0,002	5,301
58220	Agente de policía	31	40	-8,60	0,001	5,323
20115	Concejal municipal	48	55	-6,66	0,001	5,370
86120	Operador estación radio	46	53	-6,94	0,001	5,376
70050	Supervisor planta/autom.	45	52	-7,17	0,001	5,461
16240	Diseñadora de modas (a/c)	49	56	-6,64	0,001	5,463
62105	Obrero rural	20	30	-10,11	0,003	5,487
15916	Editor de periódico	59	65	-5,56	0,002	5,568
92111	Imprentero (a/emp)	44	51	-7,49	0,001	5,630
19310	Asistente social	49	56	-7,01	0,001	5,795
92110	Tipógrafo (en imprenta)	33	42	-8,99	0,002	5,907
8110	Estadístico	48	55	-7,33	0,001	5,956
83930	Cerrajero (cta. propia)	30	40	-9,59	0,002	6,202
39310	Empleado de oficina	34	43	-9,27	0,002	6,263
20210	Embajador	83	87	-3,60	0,010	6,404
59990	Ascensorista	12	24	-12,41	0,008	6,817
44330	Inspector compañ. seguros	40	49	-9,18	0,002	6,891
6105	Médico clínico	72	78	-5,68	0,008	7,194
1350	Astrónomo	64	71	-6,62	0,005	7,203
95120	Albañil (oficial)	22	34	-11,97	0,005	7,600
99510	Artesano (en feria)	40	50	-10,11	0,002	7,824
75220	Operaria hilandería	22	34	-12,35	0,006	7,934
32120	Secretaria	43	53	-9,94	0,002	8,028
58930	Guardiacárcel	27	39	-11,98	0,005	8,193
98990	Guardabarreras	17	30	-13,42	0,009	8,412
89148	Pulidor cristales (c/p)	29	41	-12,26	0,005	8,677
35930	Inspector de trenes	26	39	-12,64	0,005	8,774
7620	Kinesiólogo	58	67	-9,13	0,005	8,950
...						

...						
74990	Obrero industria química	30	43	-12,60	0,005	9,209
13110	Profesor universitario	70	78	-8,12	0,011	9,344
30010	Jefe de oficina	44	55	-11,21	0,003	9,381
41037	Almacenero (a/emp)	29	42	-13,21	0,006	9,627
39311	Empleado público/escrit.	31	44	-13,00	0,005	9,673
13941	Directora colegio secund.	62	72	-9,79	0,008	10,115
45224	Kiosquero	24	38	-14,41	0,009	10,221
98320	Maquinista de FF.CC.	29	43	-14,12	0,007	10,552
39940	Corrector de pruebas	51	41	9,61	0,005	10,635
31012	Inspector de aduanas	54	44	10,06	0,006	10,685
83110	Herrero (cuenta propia)	43	34	8,86	0,004	10,792
35210	Jefe de correos	45	58	-12,54	0,004	10,911
39120	Empleada de expedición	37	29	8,39	0,005	10,969
99913	Recolector de basura	19	13	6,33	0,013	11,021
13210	Profesora colegio secund.	52	64	-12,25	0,006	11,355
21994	Dirigente sindical prov.	36	50	-14,22	0,006	11,455
61111	Agricultor/+200 hectáreas	59	47	11,67	0,009	11,760
13950	Inspectora de escuelas	56	68	-12,28	0,008	11,853
14920	Curandero	4	22	-18,40	0,034	11,873
100000	Oficial de las FF.AA.	50	63	-13,24	0,006	12,113
98590	Chofer de taxi (peón)	38	28	9,85	0,006	12,373
95510	Yesero (oficial)	41	31	10,35	0,006	12,466
13420	Maestra jardinera	62	49	12,87	0,013	12,586
77331	Obrero de frigorífico	27	18	8,84	0,011	12,650
41020	Distribuidor mayor/-25 e.	43	58	-14,69	0,006	12,809
83220	Matricero (ol/fca/metal.)	51	39	11,86	0,007	12,863
4230	Oficial de barco mercante	49	63	-14,14	0,007	12,905
61112	Pequeño propietario rural	50	38	11,86	0,007	12,979
8310	Analista de sistemas	65	51	13,80	0,017	13,169
18050	Profesora gimnasia/danzas	48	36	12,03	0,007	13,358
33162	Boletero de cine/teatro	18	36	-18,50	0,022	13,596
19530	Traductor público	69	54	15,04	0,024	13,914
13991	Profesora partic. música	36	53	-16,68	0,008	13,980
94180	Afinador de pianos (c/p)	45	33	12,43	0,007	14,063
21992	Dirigente polit. nacional	47	63	-15,82	0,008	14,390
13942	Decano de Facultad	73	86	-13,12	0,033	14,701
20112	Diputado nacional	57	72	-15,25	0,013	14,942
35110	Jefe de estación FF.CC.	38	56	-17,61	0,009	15,153
58223	Oficial de policía	43	60	-17,23	0,008	15,284
45140	Modelo de ropa femenina	51	36	14,62	0,011	15,650
99700	Obrero industrial semic.	43	29	13,72	0,009	15,673
20211	Dirrec/Nac/repartición/púb	55	71	-16,42	0,013	15,855
21993	Dirigente sindical nac.	45	63	-18,17	0,010	16,461
20111	Senador nacional	69	85	-15,62	0,035	16,786
...						

...						
62960	Jardinero	35	21	14,14	0,013	16,979
54050	Mucama de hotel	28	14	14,34	0,020	17,976
14121	Predicador evangelista	27	50	-23,24	0,026	19,422
54035	Niñera-babysitter/p/horas	41	23	18,10	0,015	20,238
31014	Funcionario público	43	66	-22,51	0,015	20,651
19960	Adivina/vidente/tarotista	9	37	-27,94	0,091	22,047

1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
100	100	100	100	100	100	100	100
100	100	100	100	100	100	100	100
100	100	100	100	100	100	100	100
100	100	100	100	100	100	100	100
100	100	100	100	100	100	100	100

Esta edición de CUADERNOS del
 Instituto de Investigaciones de la
 Facultad de Ciencias Sociales se
 terminó de imprimir en abril de 1992.
 Buenos Aires, Argentina.

