

**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**  
**Facultad de Ciencias Sociales**  
**Universidad de la República**

La movilidad socio-ocupacional en Montevideo en  
los 90': herencias y desempeños

**Marcelo Boado**

Documento de Trabajo N° 51  
2000



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES / DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA  
CONVENIO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES / DIRECCION NACIONAL DE EMPLEO**

**PROYECTO:**

**“CIRCULACION DE MANO DE OBRA E IDENTIFICACION DE GRUPOS DE RIESGO EN  
EL MERCADO DE TRABAJO URBANO”**

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>CAPITULO 1: LA MOVILIDAD INTERGENERACIONAL</b>	<b>5</b>
I. Introducción .....	5
II. La Movilidad Intergeneracional .....	9
III. Movilidad Ocupacional Intergeneracional Y Estructura Social .....	17
IV. Conclusiones .....	23
<b>CAPITULO 2: LA MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL</b>	<b>25</b>
I. Introducción .....	25
II. La Performance Intrageneracional .....	26
III. Las Trayectorias De Los Activos .....	31
IV. Conclusiones .....	38
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>41</b>
<b>ANEXO</b>	<b>43</b>
<b>INDICE DE CUADROS</b>	<b>47</b>

## INTRODUCCIÓN

1. El presente documento es parte del informe final original del proyecto: "Circulación de mano de obra e identificación de grupos de riesgo en el mercado de trabajo urbano de Montevideo."

El proyecto se realizó en el marco de un convenio entre la Facultad de Ciencias Sociales/ Depto. de Sociología y la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El informe se presentó en Mayo de 1998 en una sesión conjunta de miembros de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y técnicos de la DINAE, de acuerdo con lo establecido en las cláusulas del referido convenio.

2. El informe del proyecto: "Circulación de mano de obra e identificación de grupos de riesgo en el mercado de trabajo urbano de Montevideo.", analiza los determinantes y las características de la movilidad de la mano de obra en el mercado de trabajo urbano de Montevideo. Para ello explora en el Tomo I la incidencia de: los contextos de origen social, la historia laboral, el nivel educativo alcanzado y la calificación ocupacional, y los mecanismos de acceso a las ocupaciones desempeñadas, por los encuestados.

Este documento reúne los capítulos 1 y 2 de tomo I del mencionado informe final. Son los capítulos referidos al análisis de la movilidad ocupacional de la PEA de ambos sexos de la ciudad de Montevideo. La información corresponde al último trimestre de 1996.

3. El estudio de la movilidad ocupacional se basó en el análisis del cambio de rango ocupacional de los encuestados entre los siguientes puntos de su ciclo laboral: origen socio-ocupacional, posición inicial y posición actual.

Las ocupaciones fueron clasificadas a partir de un rango ocupacional que correlacionó favorablemente con los ingresos medios de las ocupaciones actuales de los encuestados (ver cuadro I.1, y anexos).

La movilidad intergeneracional, estimó la variación de las posiciones actuales respecto de los orígenes socio-ocupacionales de los encuestados. Estos orígenes estuvieron definidos por la posición de su padre ó jefe de hogar cuando el encuestado tenía 15 años. La movilidad intergeneracional registrada fue apreciable: 70% de los casos.

El nivel de retención ó autorreclutamiento de los diferentes rangos fue bajo, aunque se advirtieron algunas diferencias, la retención fue mayor en los rangos más bajos de la estructura de rangos que en los rangos más altos. La permeabilidad de la estructura ocupacional fue considerable, tanto en un sentido descendente como ascendente en la jerarquía de rangos definidos.

Se percibió una frontera 'técnica' de las ocupaciones, asimilable a la conceptualización del trabajo manual - no manual. En torno al límite que conformaron los rangos correspondientes (5 y 6), se advirtió un considerable movimiento tanto en sentido descendente desde las posiciones de mayor rango no manual, como ascendente desde ocupaciones menos especializadas del trabajo manual. El fenómeno de la llamada 'zona de amortiguación' (buffer zone) tiene un peso importante. Pero ello no elimina los movimientos intergeneracionales de largo alcance desde la base de la jerarquía de rangos ocupacionales.

4. La explicación de este proceso de estructuración y cambio es compleja. Se exploraron algunos aspectos demográficos que señalaron la desigualdad de balances de movilidad por sexo y edad.

Seguidamente se exploró el efecto del nivel educativo logrado por los encuestados. Es bueno señalar que el nivel educativo tiene una importante asociación con la pauta ocupacional utilizada. No obstante no existe entre ambas una afinidad tal que sea sinónimo de la polarización de otras realidades de nuestro continente. En los balances de movilidad intergeneracional se advirtió la operación compleja de la educación en la explicación de la movilidad. Si bien tiene un papel decisivo en los cambios ascendentes desde los rangos medios (4 y 5) y bajos (principalmente el 6), no es sinónimo de una garantía de autorreclutamiento para los originarios de los rangos altos (1,2 y 3). En este sentido la educación constituye una condición necesaria, pero no suficiente del cambio de rango ocupacional.

Los datos sugieren la operación de la llamada 'vía ocupacional' en la movilidad, particularmente entre los rangos del trabajo especializado y el pequeño empresariado con claridad. Este flujo está sugerido por la tendencia del balance intergeneracional ascendente de origen bajo con la edad.

En conclusión: la estructura de los activos de Montevideo, exhibe un considerable grado de variación respecto de los orígenes de los propios activos. No es posible pensar que el sólo efecto del origen ejerza más que

un papel limitado en cualquier segmentación de la estructura ó el mercado laboral. La asociación entre el origen y el nivel educativo es tan baja como con la posición actual por lo que las condicionantes operativas del mercado laboral y su estructura resultante, como de la estructura social no laboral, son considerablemente más complejas.

5 El análisis de la movilidad intrageneracional es la estimación del desempeño entre la ocupación actual y la inicial. La posición inicial fue entendida como la primera ocupación, de al menos dos años de duración, posterior a la formación educativa alcanzada. El análisis de movilidad, tuvo mayor asociación que el origen respecto de la posición actual de los encuestados, lo que sugiere el papel determinante del momento y la calidad del ingreso al mercado laboral.

En este sentido la retención en la ocupación inicial fue considerable, en particular en los casos que implican una formación técnica ó profesional, seguida de las ocupaciones empresariales de diferente jerarquía. La inmovilidad resultante fue elevada también en los casos de rangos no manuales no especializados y manuales especializados. Estos rangos (5-6) tendieron a conformar sin embargo un apreciable contexto de ingreso al trabajo desde donde la movilidad intrageneracional tuvo su segunda fase.

La movilidad en cualquier dirección de la pauta de rangos ocupacionales, no estuvo ausente, obstante fue menor que la observada respecto del origen. Los rangos más permeables fueron los que se sostienen en el sistema educativo, y en la pequeña y mediana actividad empresarial. Ello no obsta tampoco de advertir que no todo fue progreso, y que dentro de los rangos medios y bajos hubo tendencias descendentes hacia los trabajos menos especializados producto de la contracción del sector industrial.

6. A continuación el examen de las trayectorias de movilidad entre el inicio y la posición actual se orientó hacia la relación que estas presentaron con las edades de ingreso al trabajo, la rotación laboral y los grandes sectores económicos a los que se perteneció hasta la actualidad.

Este examen fue muy necesario para alejar cualquier perspectiva ilusoria sobre tendencias registradas en otro tipo de estudios de empleo. El ingreso más temprano en edad al trabajo no es sintomático de buena movilidad de rango ocupacional, sino sólo de una probable larga rotación laboral. Los casos de inmovilidad en los rangos altos claramente señalan como el ingreso decisivo a ese rango ocupacional es más bien tardío que temprano, y como se verá son los que van a rotar menos. Los casos de inmovilidad de rango medio y bajo no tienen particular distinción de edad de ingreso. Sólo para los de movilidad ascendente parece tener alguna afinidad el ingreso temprano pero asociado a otro factor coadyuvante, como el logro paralelo de alguna titulación educativa, ó la 'capitalización' de un oficio o actividad empresarial.

Como señalamos rotación no es sinónimo de movilidad ocupacional de rango, y en todo caso es algo frecuente entre aquellos que no salen de ciertos rangos. Mientras que la movilidad si implica una rotación, lo contrario no implica movilidad de rango.

Este último aspecto es más notorio cuando se examina la trayectoria en relación a la movilidad sectorial.

En conclusión la movilidad intrageneracional acerca una idea más precisa del mercado laboral. Este presenta una faz consolidada, con una movilidad ocupacional y sectorial considerablemente menor que la rotación de empleos. La rotación no implica movilidad, si la movilidad implica al menos una rotación; no obstante el número de rotaciones promedio no es elevado. Es decir, que las inserciones iniciales han sido muy estables en todo sentido, y muy orientadoras de las carreras ocupacionales posteriores.

A medida que se desciende en la pauta de rango ocupacional se advierte la operativa compleja de la segmentación, y como el carácter compensatorio de la rotación supone una redistribución de oportunidades para trabajos de baja especialización. Cuando se advierta la incidencia de la calificación y de los mecanismos de acceso, se advertirá compleja operativa de las oportunidades de cambio que existen.

# CAPITULO 1: LA MOVILIDAD INTERGENERACIONAL

## I. INTRODUCCION

### I.1 Presentación

La movilidad socio-ocupacional intergeneracional, es un tema clásico de investigación dentro del saber sociológico contemporáneo. Periódicamente vuelve a la escena teórica por su utilidad para el examen del cambio social de aquellos aspectos estructuradores básicos de la sociedad como es el proceso de cambio ocupacional (Goldthorpe, 1987; Breiger, 1992; Ducrot et al 1992).

**El análisis de la movilidad ocupacional, en su dimensión intergeneracional, es un elemento de examen y control de la capacidad de estructuración de la sociedad de mercado contemporánea. Habitualmente se supone que la sociedad de mercado no responde a mecanismos de segmentación de carácter hereditario, pero no se indica con qué elementos puede sostenerse esa idea. En los hechos el análisis indirectamente pondrá a prueba el supuesto de incertidumbre básico que subyace a la posición ocupacional en un mercado, mostrando el alcance directo y desigual de las estructuras hereditarias y de otros aspectos que la caracterizan.**

El presente capítulo se organiza en cuatro secciones:

- I. **La introducción**, integrada por la presentación, y las definiciones básicas de la Población Objetivo y de la medición de la Estructura Ocupacional;
- II. **La movilidad intergeneracional**, integrada por las definiciones del origen socio-ocupacional y la posición actual, y el análisis de la permeabilidad y el autorreclutamiento de la categorías de ocupación de la estructura, a través de los flujos de ingreso y egreso de las mismas entre el origen y la posición actual;
- III. **Movilidad intergeneracional y estructura social**, integrada por el análisis de la movilidad con el género, la edad y el nivel educativo; y,
- IV. **Conclusiones**

## 1.2 La población objetivo

Ha sido la norma en los estudios clásicos sobre la movilidad social considerar este fenómeno sólo para un subconjunto de la población total: los nombres jefes de hogar mayores de 30 ó 35 años<sup>1</sup>. Muchos cambios han tenido lugar desde que se generalizaron esas perspectivas en las últimas tres décadas, y hoy ese subconjunto de la población ya no es abrumadoramente mayoritario en el mercado de trabajo.

Tanto en Uruguay como en otros contextos geográficos, el cambio de perfil de la PEA, ha introducido de manera más gravitante el problema del empleo, cambiando para siempre el contenido de los estudios de movilidad ocupacional.

La creciente preocupación acerca de las características del empleo de mujeres y jóvenes, ha puesto en claro que el empleo de estos subconjuntos de la población ha perdido sus rasgos estacionales y coyunturales, para transformarse en un problema duradero y de difícil reversibilidad. Cada año las cohortes de población más jóvenes, de ambos sexos reafirman un rasgo tendencial y duradero de la sociedad contemporánea, el de ser una sociedad de trabajo. Como hemos señalado en otros trabajos (Boado, 1997), el creciente papel de las mujeres y los jóvenes en el mercado de trabajo pese a los diferentes contextos familiares que los rodean, y en especial, el creciente éxito ocupacional de las mujeres -segregación mediante-<sup>2</sup>, inhibe cualquier propuesta que soslaye la consideración de estos subconjuntos de la PEA. Como hemos mostrado en los mencionados trabajos, y como emergerá del presente su presencia ocupacional en ciertos casos es determinante<sup>3</sup>.

En conclusión, a diferencia de los estudios clásicos que sólo consideraban hombres jefes de hogar, mayores de una cierta edad que les suponía una trayectoria laboral, **en nuestro caso vamos a considerar a todos los activos de ambos sexos de la muestra con información completa de su historia laboral, sin excluir a priori a los menores de cualquier edad**

## 1.3 Estructura y pauta ocupacional

La movilidad intergeneracional tiene como objetivo el análisis del cambio/estabilidad de rango ocupacional entre la posición actual y el origen socio-ocupacional de los encuestados, sobre la base de que las ocupaciones son equivalentes en los rangos respectivos.

La información sobre la ocupación actual, la ocupación anterior, la ocupación inicial, y la ocupación del padre ó jefe de hogar del encuestado, se registró siguiendo los criterios de codificación de la Cota 70 ajustada por INE a tres dígitos.

Posteriormente, toda la información ocupacional de los encuestados de la base se recodificó en función de una pauta de nueve categorías ó rangos siguiendo los criterios de la sociodemografía S.Torrado (1992)<sup>4, 5</sup>.

---

<sup>1</sup> Ver al respecto: Lipset & Bendix (1959), Germani (1963), Solari (1966); Blau & Duncan (1978), Goldthorpe et al (1987); Ducrot et al (1992).

<sup>2</sup> Entre lo que cabría señalar la creciente incongruencia de rango ocupacional con el esposo, y también la creciente proporción de hogares con mujeres como principal receptor de ingresos del hogar.

<sup>3</sup> Esta afirmación puede tener un déficit, que puede hacer lugar a la crítica evidente a partir del ciclo biológico de las mujeres, por lo cual la maternidad afectaría sus trayectorias laborales. Pero cada vez menos mujeres de las cohortes más jóvenes son inactivas, aprisionadas por la maternidad. La fecundidad, pese a su débil diferencial por clase social, no parece ser limitada exclusivamente por la actividad laboral, sino por otros elementos valorativos no directamente microeconómicos (Ver Filgueira 1993; Niedworok, Moreira y Pellegrino, 1991). En todo caso con los pocos antecedentes en el país es un problema de investigación a reformular si la fecundidad de las mujeres, tan baja en el país desde hace tanto tiempo, se debe a las exigencias de trabajo. Seguramente si se toman dos o tres grupos ocupacionales diferenciados de apreciables presencia de PEA femenina como bancarios privados, empleados públicos de administración central, e informales, una hipótesis así formulada sufra inconvenientes en su demostración.

<sup>4</sup> S. Torrado "La estructura social de la Argentina 1945-1983"; Ediciones de la Flor, Bs.As.

<sup>5</sup> Ver anexo el desglose de las categorías censales y la agregación propuesta.

Esta pauta utilizada se elaboró sobre una sola dimensión, la ocupacional, es decir que explícitamente no combina otros elementos como la categoría ocupacional, la calidad del empleo, la rama de actividad ó el tamaño de establecimiento, etc.

Las categorías ó rangos de la pauta son:

1. Empresarios, directores de empresa, y altos funcionarios públicos (EDAF);
2. Profesionales en función específica (PROFU);
3. Propietarios de establecimientos medianos y pequeños (PROESTA);
4. Técnicos, cuadros medios, docentes y supervisores (TECDOS);
5. Empleados administrativos, agentes y vendedores(EAV);
6. Trabajadores especializados (TESP);
7. Trabajadores no especializados (TNESP);
8. Empleados domésticos (EDOM);
9. Ocupación no bien especificada (NBESP).

La aplicación de la presente pauta generó una 'estructura ocupacional' que agrupó a los encuestados. Se destaca en ella el peso de los trabajadores especializados 29.1%, que generalmente realizan tareas manuales, aunque no necesariamente en la industria sino también en los servicios como se verá mas adelante, y de los empleados administrativos y vendedores, típico caso del trabajador no manual asalariado que ascienden al 26.5%. Les sigue en orden de importancia los trabajadores no especializados, cuya tareas son exclusivamente manuales 13.2%, y luego los técnicos, docentes y cuadros especializados 9.3%, y los Profesionales Universitarios 7.2%.

Los propietarios de establecimientos medianos y pequeños, el comúnmente llamado empresariado medio y pequeño, la mayoría del tipo de empresa predominante en el país son el 5.9% del total. Los empresarios, directivos y altos funcionarios representan un 3.3% del total.

Si bien no es difícil establecer un rango ascendente descendente de la pauta a simple vista, **el 'orden' propuesto fue chequeado con los ingresos medios correspondientes que resultaron del relevamiento y correlacionó positiva y favorablemente** (Cuadro 11), a su vez se comparó este resultado con el de una pauta semejante que se elaboró sobre la base de la encuesta de hogares para los años 1981, 1990 y 1994<sup>6</sup> y el resultado también fue favorable.

Lo cual hace suponer que, aún cuando pueda existir mejores y más detallados ejemplos de pauta, la aquí utilizada presenta una jerarquización sustantiva a los efectos comparativos que el tamaño muestral del presente trabajo se ha propuesto.

---

<sup>6</sup> Ver anexo cuadros, y Boado (1997).

**CUADRO I.1: PAUTA OCUPACIONAL E INGRESOS MEDIOS (\*)**

OCUPACION	Casos válidos (a)	% Casos Vál/Categ.	Ingreso medio (\$)	Coef Var.	% Ing. Oc. Pri/ ITP.
1. EMPRESARIOS, DIRECTORES DE EMPRESA, ALTOS FUNCIONARIOS PUBLICOS.	40	85.1	15536.2	.843	97
2. PROFESIONALES EN FUNCION ESPECIFICA.	93	80.2	12317.1	.702	88
3. PROPIETARIOS DE ESTABLECIMIENTOS MEDIANOS Y PEQUEÑOS.	70	82.3	9337.1	.836	95
4. TECNICOS, CUADROS MEDIOS, DOCENTES, SUPERVISORES.	115	87.8	6037.6	.915	89
5. EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS, VENDEDORES, AGENTES.	320	87.7	638.6	.972	95
6. TRABAJADORES ESPECIALIZADOS	345	91	4325.6	.751	96
7. TRABAJADORES NO ESPECIALIZADOS	148	90.8	3345.8	.715	94
8. EMPLEADOS DOMESTICOS	74	96	2078.7	.637	91
<b>TOTAL O MEDIAS GENERALES</b>	1202	88.3	6236.5	.883	94

(\*) Sólo se consideró para éstas estimaciones a los actualmente ocupados.

Coeficiente de Variación: Desvío Standar/Promedio.

ITP: Ingreso Total Personal.

(a) N° de casos con información sobre ingreso personal.

Fuente: DINAIE/FCS/DS (1996/97): extrac. Anexo n° 1

## II. LA MOVILIDAD INTERGENERACIONAL

### II.1 Los hijos y los padres

La referencia de la posición ocupacional de los actuales activos a sus orígenes, definidos estos últimos por la posición ocupacional de su jefe de hogar, que generalmente era su padre y era activo, no tiene por finalidad un análisis comparativo de las estructuras ocupacionales respectivas. Esto sería un grave error, sin tomar en cuenta los procesos del crecimiento vegetativo de la población que hay detrás.

La relación establecida en la matriz que surge de la oposición de los rangos ocupacionales del padre y del hijo, debe comprenderse como insumo para un examen de las transformaciones ocupacionales en el mercado laboral, y como evidencia de las trayectorias posibles y efectivas, de los actuales activos<sup>8</sup>.

La naturaleza del análisis de matrices que se desarrolló en el presente examen, obligó a cumplir con el principio de identidad en la aplicación de pauta de ocupaciones para los encuestados y sus padres o jefes de hogar. Ello supone que se está representando desde el presente el origen socio-ocupacional de los encuestados. Toda observación de carácter temporal y cultural, que transformara este supuesto en una limitante, conduce a una forma de proceder que inhabilitaría una comparación tangible, es decir que permita operaciones y reflexiones posteriores.

La población de estudio en este capítulo y el siguiente, fue el conjunto de entrevistados activos con información sobre la actividad de su padre cuando el entrevistado tenía 15 años. No cualquier información sobre su padre -o en su defecto jefe de hogar- era equivalente, porque no cualquier momento del tiempo del padre es referenciable y comparable al entrevistado. En este sentido, siguiendo a la bibliografía más actualizada se procedió a 'ajustar' el punto de referencia a un punto significativo para el entrevistado y no para su padre. La edad de 15 años a los efectos del análisis es la edad de su potencial ingreso a la PEA, y es un conjunto de oportunidades de acción de diverso tipo, dependientes hasta ese momento de la posición social y ocupacional de su padre o jefe de hogar. Ello no quiere decir que haya comenzado a trabajar o buscar empleo en esa edad -lo cual veremos esta si correlacionado con el origen en ciertos casos-, sino que señala el momento en cual el encuestado comienza a recorrer o progresar en una estructura compleja de oportunidades de la cual hasta esa edad estaba excluido.

El motivo de considerar en esta fase a todos los activos, es decir ocupados y desocupados fue doble. En primer lugar, el hecho de excluir un 13% de activos desocupados, como si para este caso no tuvieran movilidad intergeneracional significativa es inexacto. Ello obligó a un examen cuidadoso porque, como se señaló en el informe de avance, los desocupados eran predominantemente más jóvenes y con menor nivel educativo que los ocupados. Hecho el test para estimar el sesgo del efecto de los desocupados sobre la media general, no arrojó diferencias sustantivas con los ocupados con información de sus padres, porque tampoco éstos tienen historias intergeneracionales completas.

En conclusión, a los efectos del análisis de la movilidad intergeneracional en el presente capítulo, y de la movilidad intra-generacional en el próximo, la posición ocupacional actual registrada del entrevistado ocupado, y la última posición ocupacional registrada del entrevistado actualmente desocupado no superior a 12 meses, conformaron nuestra variable dependiente: 'ocupación actual'. Lo cual permitió contar con 1328 activos sobre 1579 iniciales. Entre los excluidos quedaron los que buscan trabajo por primera vez y los que no informaron historia intergeneracional completa, fueran ocupados o desocupados. Se hubiera debilitado considerablemente el argumento, inicialmente tan abarcativo y no discriminatorio que se propuso el estudio, por el sólo hecho de estimar el efecto del origen sobre los balances y las trayectorias ocupacionales de la fuerza laboral si sólo consideráramos a los hoy ocupados.

<sup>8</sup> Por ejemplo la mortalidad, la fecundidad diferencial, y las migraciones.

<sup>9</sup> Este concepto más otros supuestos será igualmente válido para el examen de las trayectorias o carreras propias de los activos (Movilidad Intrageneracional).

En segundo lugar, y de no menor importancia, el tamaño de la muestra resulta pequeño para ciertas estimadores estadísticos y consecuentemente para la cantidad de aperturas categoriales de las variables necesarias en esta ocasión y las siguientes

## II.2 El cercamiento y permeabilidad de la estructura ocupacional

El primer punto de este examen, como adelantamos en el proyecto y el informe de avance, es conocer el nivel de **cercamiento o permeabilidad de la estructura social y ocupacional**, para estimar los efectos segmentadores de tipo 'hereditario'

**Es bueno recordar entonces lo señalado en el punto anterior, no se está midiendo posiciones de padres contra hijos, sino cambios de hijos respecto de sus propios orígenes.** En este sentido es significativo para este estudio iniciar la discusión respecto del 'cercamiento y la permeabilidad' de la estructura socio-ocupacional. El 'cercamiento' ó 'autorreclutamiento' de ciertos sectores socio-ocupacionales es un fenómeno normal en las sociedades de mercado de cuño occidental. Es difícil pensar que ello no ocurra, todos conocemos ejemplos al respecto, aún cuando no seamos concientes de sus magnitudes y efectos adjuntos. También es un exceso pensar que la permeabilidad de la estructura ocupacional es absoluta, como lo opuesto al cercamiento y autorreclutamiento por simple negación o desconocimiento. Es claro que no todas las posibilidades están igualmente abiertas para todos los individuos.

Entre esas dos representaciones extremas transcurre el funcionamiento de las sociedades complejas como la nuestra, por ello, aunque pueda parecer contradictorio, 'autorreclutamiento' y permeabilidad son fenómenos que en nuestra sociedad no es plausible esperar que se excluyan mutuamente<sup>3</sup>

En el cuadro 1.2 debe advertirse en primer lugar que la diagonal principal (izq-der) indica el grado de correspondencia entre origen y situación actual, es decir la inmovilidad socio-ocupacional; las celdas que se distribuyen por encima y debajo de la diagonal principal indican los casos de desplazamiento ó movilidad respecto del origen.

Un resumen preliminar indica que en el total de activos compulsados un 29.5% es inmóvil (total de casos en la diagonal), y un 70.5% es móvil (resto del cuadro), respecto de sus orígenes. A su vez ésta última cifra, refiriendo el resultado a la ordenación de la pauta ocupacional elaborada, se compone de un 38.1% de activos que se desplazaron hacia ocupaciones de menor rango que su origen (triángulo inferior a la diagonal), y de un 32.4% de activos que lo hicieron hacia ocupaciones un rango superior a su origen (triángulo superior a la diagonal). Una primera conclusión entonces es que los activos de la muestra exhiben una movilidad ocupacional importante respecto de su origen. Y que en particular, esa movilidad es mayormente descendente que ascendente en relación con el origen, dada la jerarquía de la pauta ocupacional.

En segundo lugar, si bien no puede decirse que ese origen segmenta decisivamente las posibilidades de la mayoría de los activos es claro que ello juega un papel desigual.

---

<sup>3</sup> Como señaló Goldthorpe (op. cit) desigualdad social es una cosa y desigualdad de oportunidades es otra. Mientras la primera es absoluta, la segunda es relativa y variable

CUADRO 1.2: MOVILIDAD OCUPACIONAL DE LOS ENCUESTADOS RESPECTO DE SU ORIGEN SOCIO-OCUPACIONAL.

POSICION OCUP. ACTUAL DEL ENCUESTADO	POSICION OCUPACIONAL DEL PADRE O JEFE DE HOGAR								TOTAL
	EDAF	PROF UNIV	PRO ESTAB	TECDO SUP	EAV	TRAESP	TRA NOESP	EDOM	
<b>EDAF</b>	<b>5</b> 11.5 6.3	<b>7</b> 16.8 8.1	<b>4</b> 9.3 2.9	<b>3</b> 7.0 6.5	<b>13</b> 30.2 5.0	<b>9</b> 20.9 1.7	<b>2</b> 4.6 1.2		<b>43</b> 100.0 3.2
<b>PROFUNIV</b>	<b>14</b> 13.8 17.7	<b>18</b> 17.8 20.9	<b>17</b> 16.8 12.2	<b>3</b> 3.0 6.5	<b>20</b> 19.8 7.6	<b>24</b> 23.8 4.5	<b>5</b> 5.0 3.1		<b>101</b> 100.0 7.6
<b>PROESTAB</b>	<b>7</b> 9.3 8.9	<b>4</b> 5.3 4.7	<b>19</b> 25.2 13.7	<b>2</b> 2.7 4.3	<b>11</b> 14.7 4.2	<b>26</b> 34.7 4.8	<b>6</b> 8.0 3.7		<b>75</b> 100.0 5.6
<b>TECDOSUP</b>	<b>10</b> 8.2 12.7	<b>11</b> 9.0 12.8	<b>16</b> 13.2 11.5	<b>7</b> 5.8 15.2	<b>30</b> 24.8 11.5	<b>36</b> 29.8 6.7	<b>10</b> 8.2 6.1	<b>1</b> 0.7 7.1	<b>121</b> 100.0 9.1
<b>EAV</b>	<b>29</b> 8.0 35.7	<b>28</b> 7.7 32.8	<b>37</b> 10.2 26.6	<b>18</b> 5.0 39.1	<b>103</b> 28.4 39.3	<b>108</b> 29.8 20.0	<b>39</b> 10.7 23.9	<b>1</b> 0.3 7.1	<b>363</b> 100.0 27.3
<b>TRAESP</b>	<b>8</b> 2.1 10.1	<b>11</b> 2.9 12.8	<b>27</b> 7.2 19.4	<b>6</b> 1.6 13.0	<b>53</b> 14.2 20.2	<b>207</b> 55.5 38.4	<b>54</b> 14.5 33.1	<b>7</b> 1.9 50.0	<b>373</b> 100.0 28.1
<b>TRANOESP</b>	<b>3</b> 1.7 3.8	<b>5</b> 2.9 5.8	<b>15</b> 8.6 10.8	<b>6</b> 3.4 13.0	<b>27</b> 15.4 10.3	<b>81</b> 46.3 15.0	<b>33</b> 18.9 20.2	<b>5</b> 2.9 35.7	<b>175</b> 100.0 13.2
<b>EDOM</b>	<b>3</b> 3.9 3.8	<b>2</b> 2.6 2.3	<b>4</b> 5.2 2.9	<b>1</b> 1.3 2.2	<b>5</b> 6.5 1.9	<b>48</b> 62.3 8.9	<b>14</b> 18.2 8.6		<b>77</b> 100.0 5.8
<b>TOTAL</b>	<b>79</b> 5.9 100.0	<b>86</b> 6.5 100.0	<b>139</b> 10.5 100.0	<b>46</b> 3.5 100.0	<b>262</b> 19.7 100.0	<b>539</b> 40.6 100.0	<b>163</b> 12.3 100.0	<b>14</b> 1.1 100.0	<b>1328</b> 100.0 100.0

Fuente: Encuesta FCS/DINAE

YO CREO QUE LO QUE HAY QUE HACER MEJOR ES . FRECUENCIAS ABSOLUTAS EN NEGRITA INCLUYENDO TOTALES . Y FRECUENCIAS RELATIVAS ENTRE PARENTESIS. Y ASI SUPRIMO LOS DOS CUADROS SIGUIENTES 1.2.A Y 1.2.B

**CUADRO I.2A: MOVILIDAD OCUPACIONAL DE LOS ENCUESTADOS RESPECTO DE SU ORIGEN SOCIO -OCUPACIONAL.**

POSICION ACTUAL DEL ENCUESTADO	POSICION OCUPACIONAL DEL PADRE								TOTAL
	EDAF	PROF UNIV	PRO ESTAB	TECDO SUP	EAV	TRAESP	TRA NOESP	EDOM	
EDAF	6.3	8.1	2.9	6.6	5.0	1.7	1.2	-	3.2
PROFUNIV	17.7	20.9	12.2	6.6	7.6	4.5	3.1	-	7.6
PROESTAB	8.9	4.7	13.7	4.3	4.2	4.8	3.7	-	5.6
TECDOSUP	12.7	12.8	11.5	15.2	11.5	6.7	6.1	7.1	9.1
EAV	35.7	32.6	26.6	39.1	39.3	20.0	23.9	7.1	27.3
TRAESP	13.1	12.8	19.4	13.0	20.2	38.4	33.1	50.0	28.1
TRANOESP	3.8	5.8	10.8	13.0	10.3	15.0	20.2	35.8	13.2
EDOM	3.8	2.3	2.9	2.2	1.9	8.9	8.7	-	5.9
<b>TOTAL</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta FCS/DINAE

CUADRO 1.2B: MOVILIDAD OCUPACIONAL DE LOS ENCUESTADOS RESPECTO DE SU ORIGEN SOCIO-OCUPACIONAL.

POSICION ACTUAL DEL ENCUESTADO	POSICION OCUPACIONAL DEL PADRE								TOTAL
	EDAF	PROF UNIV	PRO ESTAB	TECDO SUP	EAV	TRAESP	TRA NOESP	EDOM	
EDAF	11.6	16.8	9.1	7.0	30.1	20.8	4.6	-	100.0
PROFUNIV	13.8	17.8	16.8	8.0	19.8	23.8	5.0	-	100.0
PROESTAB	9.3	5.3	25.3	2.7	14.7	34.7	8.0	-	100.0
TECDOSUP	8.3	9.1	13.2	5.8	24.8	29.8	8.3	0.7	100.0
EAV	8.0	7.7	10.2	5.0	23.4	29.7	10.7	0.3	100.0
TRAESP	2.1	3.0	7.2	1.6	14.2	55.5	14.5	1.9	100.0
TRANDESP	1.7	2.9	8.6	3.4	15.4	6.3	18.9	2.9	100.0
EDOM	3.9	2.6	5.2	1.3	6.5	62.3	18.2	-	100.0
TOTAL	5.9	6.5	10.5	3.5	19.7	40.6	12.3	1.0	100.0

Fuente: Encuesta FCS/DINAE

## II.3 Destinos ocupacionales

A partir de este punto es necesario examinar la información en término de **egresos** ó destinos (llamados outflows en la literatura especializada), y de **ingresos** ó arribos (llamados inflows). Los egresos se estiman porcentualmente en función del origen socio-ocupacional (columnas), los ingresos también se porcentualizan, pero en dirección de la posición actual del entrevistado (filas)

El cuadro I 3 resume la información de los egresos, es decir de los destinos por origen. Para su mejor examen se presenta bajo la forma de un **'ranking'** de destinos más frecuentes para cada origen social (posición del padre) y sólo toma en cuenta aquellas celdas que representen más del 5% de cada origen.

En terminos generales, lo primero que se advierte es que el rango 5 de la pauta (EAV), la cota inferior de lo que se podría denominar muy a grandes rasgos el trabajo no-manual, es el principal destino de los rangos 1 a 5; mientras que el rango 6 de la misma pauta (TRAESP), que podría considerarse la cota superior del trabajo manual, es el principal destino de los rangos 6 a 8. **En consecuencia se observa una concentración de los egresos de casi todos los orígenes en rangos de destino que demarcan la frontera manual- no manual.**

Esta concentración puede leerse, de otro modo también como un sensible nivel de dispersión de destinos, es decir que los rangos 1 a 4 por un lado, y los rangos 7 y 8 por otro, exhiben una dispersión considerable como orígenes ocupacionales

**Este segundo resumen sugiere que para los rangos 1,2,3 y 4 el principal destino implica un proceso de 'descenso' intergeneracional, en algunos casos sustantivo, en términos de la jerarquía de rangos de la pauta ocupacional. Mientras que para los rangos 7 y 8 un 'ascenso', aunque fuertemente concentrado en torno a una 'frontera' técnica (manual - no manual) del carácter de la ocupación.**

Salvo en los casos de los rangos 5 y 6, que son su propio y principal destino, es bastante claro que para los restantes rangos de origen el principal proceso intergeneracional es la movilidad ocupacional. **Una dispersión apreciable y desigual respecto de los orígenes, que es indicativa del desigual autorreclutamiento ó cercamiento de las ocupaciones actuales.** En definitiva, de la diferente segmentación de tipo hereditario que ha tenido lugar en el mercado laboral. Esta segmentación que es indicativa de autorreclutamiento, es restringida en los niveles altos, pero es más abarcativa en los niveles cercanos a la base de la pauta que representa la estructura ocupacional<sup>10</sup>

### ¿En que niveles está la retención ocupacional respectiva de cada rango en términos de egresos?

La retención en este caso señala el nivel de 'autorreclutamiento' desde el origen socio-ocupacional. En ningún caso, fuera de los rangos 5 y 6, ninguno de los demás rangos ocupacionales, está en primer lugar con un margen holgado

Para el caso del rango 1 (EDAF) está en 6º lugar, en el rango 2 (PROFUN) está en 2º lugar, en el rango 3 (PROESTA) está en 2º lugar, en el rango 4 (TECDOSUP) está en 2º lugar, los rangos 5 (EAV) y 6 (TRAESP) están en primer lugar con una reciprocidad apreciable, el rango 7 (TRANOES) está 3º, y para el rango 8 (EDOM) está 5º.

La retención esperable para el caso del rango 1, origen empresarial/gerencial y alta función pública (EDAF), es plausible que sea baja por el limitado número de este tipo de puestos; no obstante, los destinos inmediatos son de tipo calificado suponen una profesión universitaria ó una profesión técnica, ó una profesión docente, ó una función técnica ó administrativa calificada

La retención del rango 2, origen universitario (PROFUN), es algo mayor que el anterior, pero no es lo que usualmente se observa en otros contextos geográficos del continente; una gama de destinos muy amplia remarca el carácter limitado de la retención intergeneracional, y expresa una tendencia descendente sensible.

La retención en el rango 3, origen empresarial medio y pequeño (PROESTA), tiene su particularidad, si bien es más débil que la anterior, se inscribe en una 'apertura' y diversidad más pareja con los rangos vecinos, es decir destinos más diversos y dispersos

---

<sup>10</sup> Esto como veremos más adelante, no sólo es indicativo de un proceso social cultural y económico complejo, sino que es indicativo de lo que algunos autores como Blau y Duncan (1978) entienden como 'boundaries' ó fronteras, orientadoras de procesos de movilidad.

El caso del rango 4 origen en cuadros técnicos, docentes, administrativos medios, y supervisores (TECDOSUP), a su vez es menos retentivo que los 3 orígenes anteriores y está orientado hacia EAV como principal destino.

Los rangos 5, origen empleados administrativos y vendedores (EAV) y 6, origen trabajadores especializados (TRAESP) son ambos fuertemente retentivos, como dijimos marcan ambos lados de una 'frontera' técnica y cultural del trabajo, y son concentradores de todo tipo de destinos, aunque su mayor peso está en la distancia cercana, es decir en los rangos inmediatos. Lo que impacta de estos rangos 5 y 6, no es sólo su elevada retención sino sus alcances, sintoma de que pese al fuerte papel estructural en su entorno cercano, como se verá en el próximo cuadro, logran tener una presencia de largo alcance hacia la cima del orden ocupacional.

Claramente el caso del rango 7, origen trabajo no especializado (TRANOES), tiene una diferencia con los anteriores, su dispersión es de las más altas, y su penetración está restringida a destinos inmediatos superiores.

El caso del rango 8, origen en trabajo doméstico (EDOM), se trata de muy pocos casos, concentra sus destinos en el rango inmediato superior 7.

Para estos dos últimos rangos es claro que el acceso los destinos superiores están más limitados que para los casos originarios de los rangos 5 y 6.

## II.4 Accesos ocupacionales

El cuadro 14 exhibe los ingresos a los rangos de la pauta ocupacional en términos de la ocupación actual. **Lo destacable en términos generales es la penetración sostenida de todos los rangos superiores (1,2 y 3) por los rangos 5 (EAV) y 6 (TRAESP), en proporciones que claramente superan los niveles de autorreclutamiento intergeneracional de los destinos respectivos.**

Más de la mitad de los encuestados que hoy se agrupan en los rangos 1 (EDAF), 2 (PROFUN) y 4 (TECDOSUP), provienen de los rangos 5 (EAV) y 6 (TRAESP).

En el caso de los tres rangos superiores de la pauta, el nivel de retención en este caso está 4º para EDAF, 3º para PROFUN, y 2º para PROESTA.

Algo más de un tercio de los activos EDAF provienen de rangos cercanos y de no manuales.

En el caso del rango 2, es decir de los profesionales, se percibe una apertura singular, ya que no sólo está abierto hacia 'abajo', rangos 5 y 6, sino que también cuenta con aportes de origen empresarial de diverso tipo (EDAF y PROESTA).

Estos resultados, no obstante las características específicas de diferenciación ocupacional de este rango respecto del resto, son indicativos a su vez de la penetración amplia que ha tenido el sistema educativo universitario.

Es claro que las características de un empleo de tipo empresarial medio ó pequeño (PROESTA), lo hacen más heredable que los otros casos anteriores. Pero asimismo ello no evita ser el ejemplo de la penetración ascendente de muchos activos, hijos de trabajadores especializados, que conformaron su propia mediana ó pequeña empresa.

Se destaca a su vez que la conformación actual del rango 4 (TECDOSUP), no tiene decisivamente ingresos de su propio origen sino de orígenes ajenos, lo cual lo destaca como una categoría especialmente penetrable desde el conjunto de la estructura social.

El rango 5 (EAV) es penetrado por los orígenes más diversos, tal como vimos en el caso de los egresos, su retención en este caso no es elevada, y no deja de ser penetrado por un 25% de caudal de origen alto (rangos 3,1 y 2). Cosa que es indicativa del destino efectivamente descendente de casos provenientes de orígenes acomodados.

Esta posición como se dijo es, de alguna manera, la menos segmentada en términos de calificación, no requiere un saber profesional, no requiere un capital económico grande ó pequeño, no se tiene fueros especiales, no se tiene mayor jerarquía funcional. Estos rasgos la hacen una posición muy abierta a diferentes orígenes, y a la vez también es plataforma de ingreso hacia otros rangos. Es sin duda un rango ocupacional con una heterogeneidad sensible, aunque ello no impide que sea tratado con especificidad propia.

Por el contrario el nivel de retención en el caso de los rangos 6, 7 y 8, está muy estructurado. El rango 6 (TRAESP), tiene un papel central en lo que parece ser un circuito de rangos de presencia similar, que indica tipos de movimientos que los activos han experimentado. Se nutre principalmente de originarios de rangos fronterizos 5 y 7, y de originarios de pequeños empresarios.

CUADRO I.3: RANKING DE EGRESOS OCUPACIONALES DESDE EL ORIGEN A LA POSICION ACTUA

RANKING DE EGRESOS	POSICION PADRE							
	E	P	PROEST	TECDOS	EAV	TRAESP	TRANOE	EDOM
1	EAV 36.7	EAV 26.6	EAV 26.6	EAV 39.1	EAV 39.3	TRAESP 38.4	TRAESP 33.1	TRAESP 50.0
2	PRCFUN 17.7	PROFUN 19.4	TRAESP 19.4	TECDOS 15.2	TRAESP 20.2	EAV 20.0	EAV 23.9	TRANOES 35.7
3	TECDOS 12.7	TECDOS 12.8	PROEST 13.7	TRAESP 13.0	TECDOS 11.5	TRANOE 15.0	TRANOE 20.2	EAV 7.1
4	TRAESP 10.1	TRASEP 12.8	PROFUN 12.2	TRANOE 13.0	TRANOE 10.3	EDOM 8.9	EDOM 8.6	TECDOSU 7.1
5	PROEST 8.9	EDAF 8.1	TECDOS 11.5	EDAF 6.5	PROFUN 7.6	TECDOS 6.7	TECDOS 6.1	
6	EDAF 6.3	TRANOE 5.3	TRANOE 10.8	PROEST 6.5	EDAF 5.0			

Fuente: Encuesta Depto Sociología - FCS/DINAE(1996)

CUADRO I.4: RANKING DE INGRESOS OCUPACIONALES A POSICION ACTUAL DESDE EL ORIGEN

RANKING DE EGRESOS	POSICION ACTUAL							
	EDAF	PROFUN	PROEST	TECDOS	EAV	TRAESP	TRANOE	EDOM
1	EAV 30.2	TRAESP 23.8	TRAESP 34.7	TRAESP 29.7	TRAESP 29.8	TRAESP 55.5	TRAESP 46.3	TRAESP 62.3
2	TRAESP 20.9	EAV 19.8	PROEST 25.3	EAV 24.8	EAV 24.8	TRANOE 14.5	TRANOE 18.9	TRANOE 18.2
3	PROFUN 16.2	PROFUN 17.8	EAV 14.7	PROEST 13.2	TRANOE 10.7	EAV 14.2	EAV 15.4	EAV 6.5
4	EDAF 11.6	PROEST 16.8	EDAF 9.3	PROFUN 9.1	PROEST 10.2	PROEST 7.2	PROEST 8.6	PROEST 5.2
5	PROEST 9.3	EDAF 13.8	TRANOE 8.0	EDAF 8.2	EDAF 8.0			
6	TECDOS 6.9		PROFUN 5.3	TRANOE 8.2	PROFUN 7.7			

Fuente: Encuesta Depto Sociología - FCS/DINAE(1996)

### III. MOVILIDAD OCUPACIONAL INTERGENERACIONAL Y ESTRUCTURA SOCIAL

La movilidad intergeneracional es de apreciable magnitud como se señaló en la sección anterior. Lo que implica un apreciable grado de no correspondencia de la posición actual respecto al origen, si bien ello tampoco inhibe un sensible nivel de retención. En esta sección se profundizará en elementos demográficos y sociales que permiten caracterizar los procesos de movilidad intergeneracional mencionados.

A los efectos de exigencias técnicas del análisis en la presente sección, y en posteriores capítulos, **la pauta de estructura ocupacional se resumió en tres grandes estratos:** ocupaciones de **rango alto** (empresarios y altos funcionarios, profesionales universitarios, empresarios medios y pequeños) de **rango medio** (técnicos medios, docentes cuadros administrativos medios y bajos, supervisores, empleados no manuales administrativos y vendedores), y de **rango bajo** (trabajadores especializados, no especializados y empl. domésticos).

Así, la nueva pauta resumida quedó:

1. Alto = Rangos 1, 2 y 3;
2. Medio = Rangos 4 y 5;
3. Bajo = Rangos 6, 7, y 8

A partir de esta versión reducida de la pauta ocupacional, se elaboró una variable que resumiera la información acerca de la movilidad registrada, e indicara el total de inmóviles y de móviles ascendentes y descendentes de rango ocupacional<sup>12</sup>.

No obstante, **fue conveniente saber que tipo de movimiento ó estabilidad de rango se estaba hablando.** Es decir, si se trataba de un inmovilidad de rango alto, medio ó bajo; y, de igual forma, del sentido de la movilidad constatada. Por lo cual se optó por elaborar totales parciales a cada movimiento entre el rango de origen y la posición de rango actual.

La variable creada que resumía en sus categorías los movimientos entre el origen y la posición actual se denominó '**Balance Intergeneracional**'<sup>3</sup>.

Las categorías que la componen son:

- Inmóviles Nivel Alto** (origen rango alto, ocupación actual rango alto)
- Inmóviles Nivel Medio** (origen rango medio, ocupación actual rango medio);
- Inmóviles Nivel Bajo** (origen rango bajo, ocupación actual rango bajo);
- Móviles Descendentes Nivel Alto** (origen rango alto, ocupación actual cualquier otro rango);
- Móviles Descendentes Nivel Medio** (origen rango medio, ocupación actual rango bajo);
- Móviles Ascendentes Nivel Medio** (origen rango medio, ocupación actual rango alto); y,
- Móviles Ascendentes Nivel Bajo** (origen rango bajo, ocupación actual cualquier otro rango).

#### III.1 Movilidad intergeneracional y género

El cuadro 1.5 permite apreciar en la variable 'Balance Intergeneracional' la descomposición de la movilidad intergeneracional por sexo de los activos encuestados. **En términos generales los hombres tienen mayor proporción de casos de inmovilidad respecto del origen que las mujeres.** La diferencia es sensible tanto en frecuencias como en proporciones, se destaca particularmente el caso de la inmovilidad de origen bajo muy en favor de los hombres.

---

Como se recuerda: de la suma de las celdas de la diagonal del cuadro surge la inmovilidad de rango ocupacional, de la suma de las celdas del triángulo inferior la movilidad descendente, y de la suma de las celdas del triángulo superior la ascendente de rango.

<sup>12</sup> Inevitablemente, el uso de la pauta resumida reduce la magnitud de los resultados observados en la sección anterior, en especial respecto del descenso ocupacional intergeneracional escalonado hacia ciertas categorías que se observó en los cuadros 1.2 A 1.4. También se reduce la 'sensibilidad' de la pauta sólo a los movimientos de largo alcance.

<sup>13</sup> Con un procedimiento similar se elaboró una versión basada en la información sobre el inicio y la posición actual, se denominó: Trayectoria Intrageneracional, y consta del mismo número de rangos. Y será utilizada en el próximo capítulo.

La conclusión es que la retención en estos rangos ocupacionales indicativa de la capacidad de 'autorreclutamiento' de los orígenes, es mayor para los hombres que para las mujeres. Estas están expuestas a una movilidad más intensa, pero ello no quiere decir que necesariamente les sea desfavorable, como se verá a continuación

Reuniendo las dos categorías de la movilidad ascendente (de origen en rango intermedio a alto, y de origen bajo a resto de los superiores) las mujeres superan proporcionalmente a los hombres. Repitiendo el procedimiento en la movilidad descendente también ocurre lo mismo. **Ello se debe a que las mujeres tienen una proporción de salidas desde el rango alto y desde el rango bajo más pronunciadas que los hombres.**

Los hombres sólo experimentan una primacía de movimientos en cualquier sentido en relación con la procedencia de origen medio

**En resumen, los hombres al tener una mayor posibilidad de retención de la posición de origen que las mujeres, indican una preeminencia en el autorreclutamiento de rango. No sólo vimos que las mujeres se mueven más respecto de su origen, sino que se mueven en particular de modo importante desde los rangos extremos de la jerarquía de rangos. Lo que muestra como hay casos donde notoriamente han 'perdido más' y han 'ganado más' que los hombres. Han dejado notoriamente orígenes acomodados, pero, por otro lado, sin duda han logrado penetrar sensiblemente categorías superiores desde rangos bajos.**

Los cambios operados a escala global de la sociedad han afectado las probabilidades de trayectorias de las mujeres de modo más visible. Lógicamente, aunque ello no implique cercamientos decisivos en lo ocupacional, es indicativo de una situación más endeble, en transformación, como se verá más adelante por efecto de la educación

**CUADRO 1.5: BALANCE DE MOVILIDAD INTERGENERACIONAL SEGUN SEXO DE LOS ACTIVOS ENCUESTADOS**

BALANCE DE MOVILIDAD INTERGENERACIONAL	SEXO		SUB TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
INMOVIL ALTA	63 (8,3)	32 (5,6)	95 (7,2)
INMOVIL MEDIA	75 (9,9)	83 (14,5)	158 (11,9)
INMOVIL BAJA	289 (38,3)	160 (27,9)	449 (33,8)
MOV. DES. ALTA	108 (14,3)	101 (17,6)	209 (15,7)
MOV. DES. MEDIA	60 (8,0)	38 (6,6)	98 (7,4)
MOV. ASC. MEDIA	36 (4,8)	16 (2,8)	52 (3,9)
MOV. ASC. BAJA	124 (16,4)	143 (25,0)	267 (20,1)
TOTAL	755 (100,0) (56,9)	573 (100,0) (43,1)	1328 (100,0) (100,0)

Fuente : Depto Sociología-FCS/DINAE (1997).

Como hemos reseñado en otros trabajos el efecto de la educación profesional universitaria es ilustrativo, entre 1981 y 1990, la jefatura de hogar femenina avanza sostenidamente en los rangos profesionales y técnicos asalariados de los sectores medios mientras la jefatura masculina avanza sobre los rangos de tipo empresarial y profesional independiente (Boado, 1997)

## III.2 Movilidad ocupacional y edad

Se ha sugerido desde un comienzo que los procesos de movilidad ocupacional están asociados a la edad de los individuos. A continuación se examina la incidencia de este factor que tiende a relativizar la movilidad intergeneracional (Cuadro 1.6)

La edad actual de los encuestados se presenta agregada en tres rangos, evaluados como significativos al respecto: menores de 30 años (30.4%), entre 30 y 44 años (37.9%), y mayores de 45 años (31.7%). Estos rangos de edad son indicativos de fases del ciclo vital y del ciclo laboral, la fase de inserción, que mayoritariamente culmina antes de los 30 años, la fase de consolidación ocupacional (30-44 a.), y la fase de maduración ocupacional (45 y más a.).

**La inmovilidad intergeneracional en el nivel alto es significativa sólo para personas en la fase avanzada del ciclo.** Claramente ello es indicativo que las ocupaciones de este rango, y principalmente el mantenimiento del mismo, no resulta asegurado a priori para personas menores de 30 años<sup>15</sup>.

El caso de la inmovilidad del rango intermedio, si presenta una presencia proporcional mas significativa de activos menores de 30 años y tendencialmente decreciente para los adultos. Es un efecto plausible de lo observado respecto del rango 5 de la pauta original de ocupaciones, que marca un lugar de ingreso a la ocupación no manual de sensible peso.

La inmovilidad de rango en el caso de origen en rango bajo es indiferente a la diferencia etaria.

En resumen la retención observada en el rango alto (1,2,3) conduce a pensar en el peso de un capital, ó una profesión ó un conocimiento empresarial, los cuales requieren de tiempo para ser adquiridos, y conforma un aspecto limitativo para los menores de 30 años. La retención en los otros rangos grandes rangos presenta estas limitantes. Para el caso del rango bajo probablemente esta asociado a aspectos educativos. En el caso del rango medio no hay una segregación etaria sino un peso diferencial que puede estar encubriendo fases preparatorias de trayectorias posteriores de los mas jóvenes. De cualquier modo este es un rango muy 'penetrable' desde los extremos de la pauta como ya se ha señalado.

La movilidad descendente de rango de origen ocupacional alto es mas aguda que la descendente de origen medio. Y especialmente para los menores de 30 años. Es decir que los más jóvenes de origen alto no sólo están más limitados en su estabilidad respecto al origen, sino asimismo están compelidos a desplazarse en el rango ocupacional. Ello no inhibe el caso de los posteriores 'rebotes' de los que se están iniciando laboralmente hacia la posición de origen. De cualquier modo no conviene desatender el hecho de que los descensos son también significativos para los adultos de mas de 30 años. Es muy indicativo recordar los cuadros 1.2 y 1.3, en la medida que allí se destaca como estos movimientos se concentran hacia la frontera del trabajo no-manual (rango 5, EAV).

Es sugerente este hecho que indica como operan rigideces en la selectividad del rango alto que no comprenden a sectores importantes en el autoreclutamiento.

La movilidad descendente de rango medio es menos frecuente que la precedente, y no tiene una distintiva relación con la edad.

La movilidad ascendente desde los rangos intermedios es sensiblemente inferior a la descendente desde el mismo origen, si bien las frecuencias muestran como este ejemplo progresa con la edad, encierra las limitantes del acceso a posiciones ocupacionales de tipo empresarial, y profesional, que requieren experiencia y recursos económicos, algo difícil de encontrar en la primer fase del ciclo laboral si no se heredó tal posición. Este puede ser un ejemplo de la permeabilidad hacia el rango alto por la llamada 'vía laboral' ó de maduración ocupacional (Goldthorpe, op cit)

Es llamativo el empuje ascendente desde el rango de origen bajo hacia el conjunto de los rangos superiores -que en este caso no fueron desagregados- desde cualquier grupo etario. En este caso el peso de las vías educativas y de maduración ocupacional estaría operando conjunta y desigualmente.

<sup>15</sup> La movilidad intergeneracional necesita de un análisis de trayectoria más fino del que una muestra de este tamaño puede presentar a los efectos de este informe. Con una muestra mas grande se puede desagregar los efectos 'rebote' subyacentes a la inmovilidad. De modo de estimar en el ciclo laboral la inmovilidad 'absoluta' y la compuesta de movimientos de rangos ocupacionales cortos en el tiempo. Lo cual permite explorar los 'circuitos' de reclutamiento de ciertas posiciones ocupacionales.

Es necesario recordar que aquí sólo quedan en evidencia los movimientos largos inter-rangos, no se refleja la citada evidencia de los movimientos al interior de este gran rango bajo sin desagregar a los inmóviles del mismo rango. Como se vio en el cuadro 2 el gran rango bajo que contiene los rangos originales 6, 7, y 8, contiene ingredientes de corta y larga distancia de rango ocupacional.

**CUADRO I.6: BALANCE OCUPACIONAL INTERGENERACIONAL Y GRUPOS DE EDADES DE LOS ACTIVOS DE LA MUESTRA**

BALANCES DE MOVILIDAD INTERGENERACIONAL	GRUPOS DE EDADES			SUB TOTAL
	< 30 a.	30 – 44 a.	45 a. y más	
INMOVIL ALTA	13 (3.2)	38 (7.6)	44 (10.5)	95 (7.2)
INMOVIL MEDIA	57 (14.1)	53 (12.5)	38 (9.0)	158 (11.9)
INMOVIL BAJA	140 (34.7)	165 (32.8)	144 (34.2)	449 (33.8)
MOV. DES. ALTA	75 (18.6)	74 (14.6)	60 (14.2)	209 (15.7)
MOV. DES. MEDIA	30 (7.4)	40 (8.0)	28 (6.7)	98 (7.4)
MOV. ASC. MEDIA	8 (2.0)	15 (3.0)	29 (6.9)	52 (3.9)
MOV. ASC. BAJA	81 (20.0)	108 (21.5)	78 (18.5)	267 (20.1)
<b>T O T A L</b>	404 (100.0) (30.4)	503 (100.0) (37.9)	421 (100.0) (31.7)	1328 (100.0) (100.0)

Fuente: Depto Sociología-FCS/DINAE (1997)

### III.3 El efecto del sistema educativo en la movilidad intergeneracional

El efecto del sistema educativo se estimó a partir de los niveles alcanzados en el sistema formal de enseñanza por los encuestados<sup>16</sup>. Para este análisis se presenta en una versión agregada a tres rangos: **Alto y Medio alto** (Universidades nacionales ó extranjeras + IPA/Magisterio/Ens Militar Superior), 25.2%; **Medio** (Ciclo Básico, UTU, Bachillerato, Ens. Policial) 56.6%; y, **Bajo** (Primaria, y Sin Instrucción) 18.1%<sup>17</sup>.

La correspondencia entre la pauta de rango ocupacional y el nivel educativo tiene un grado de asociación importante (Cuadro I.7: Ji-Cuadrado:727; C<sup>2</sup>: 48). El hecho de no guardar una correspondencia perfecta, es señal

<sup>16</sup> En otras perspectivas suele recurrirse al número de años cursados en el sistema formal. Ello encubre el carácter ordinal del concepto educacional, en pro de una estimación cuantitativa y comparable del atributo. Esto no sólo en algunos casos inhibe diferencias cualitativas de los contenidos de la formación, sino además disuelve la diferenciación inherente a las titulaciones. No es completamente inadecuado para el caso uruguayo por la alta homogeneidad de la currícula en los niveles básicos y medios; para los altos es francamente inadecuado por la complejidad de aspectos formativos involucrados, los cuales incluso tienen traducción de esa desigualdad en los escalafones administrativos de la función tanto pública como privada.

Hoy día la reflexión en torno a la reforma educativa, pone en duda esa cuantificación, en virtud de los resultados desiguales en la aplicación de la currícula básica y media. Es un tema de debate sin duda.

Seguendo los resultados de análisis de los componentes del Índice NBI de los equipos de FAS, se subraya con fundado motivo, que la enseñanza elemental en el caso uruguayo, producto de la extendida cobertura del sistema, ya no es un factor discriminante significativo en el índice de necesidades insatisfechas, en todo caso se recomienda elevar el umbral del componente educativo al ciclo básico de enseñanza media. Por ello el nivel bajo incluye la primaria como cota superior.

de inexistencia de las desigualdades de otras regiones del continente, donde la relación entre las ocupaciones y los sucesivos niveles educacionales está considerablemente polarizada

El innegable efecto de la educación en la movilidad intergeneracional no se visualiza completamente en el cuadro 1.7, pero surge cuando se compara el débil grado de asociación del nivel educativo alcanzado con respecto al origen (posición del padre)

También se consolida este efecto educativo del análisis de la asociación del nivel educativo alcanzado con respecto a posición ocupacional inicial y a la actual, advirtiéndose una clara progresión asociativa entre un caso y otro.

La asociación del nivel educativo alcanzado es también indicativa del bajo efecto segmentador del origen sobre la formación del encuestado, y de la apertura del sistema educativo a la sociedad uruguaya.

El cuadro 1.8 presenta los resultados del examen de la movilidad intergeneracional y el sistema educativo

La afinidad de la inmovilidad de origen alto con el nivel educativo es muy clara, buena parte de los que se estabilizan respecto de su origen tienen un nivel educativo alto, si bien como se observa no es excluyente. Se destaca que el nivel educacional bajo es muy exiguo en este caso de inmovilidad de rango alto. Es decir que si obviamos el caso de los profesionales universitarios, son muy pocos también los empresarios y altos funcionarios estabilizados con un nivel formativo bajo.

La inmovilidad de origen medio se asocia a niveles educacionales altos y medios mayoritariamente. Es factible que este hecho este indicando los antecedentes de sobreeducación observados en algunos de estos rangos en el capítulo de análisis de las calificaciones

La inmovilidad de origen bajo claramente concentra ejemplos de niveles educativos medios y bajos

En lo que respecta a la movilidad ascendente el papel de la educación resurge con claridad incuestionable, en términos porcentuales y absolutos, en los rangos de origen medio y bajo

En el caso del origen medio ascendente la dirección es el ingreso al rango alto de las ocupaciones, y es claro que la penetración está muy asociada a la capacitación más que a la vía laboral ó a la experiencia ocupacional.

En el caso del origen bajo que asciende también es notoria que la mayor proporción del ascenso es afín a la educación, no obstante en este ejemplo no está ausente la vía laboral, que supone maduración ocupacional y experiencia.

Se destaca sin embargo un aspecto de inquietante y prolongada presencia en la estructura ocupacional que es la visible incongruencia ocupacional y educativa (ver Filgueira, 1973)<sup>18</sup>. Esto tiene importantes raíces como se advierte en la movilidad descendente de los sectores altos y medios del rango ocupacional. No sólo se corrobora la magnitud de este proceso ya enunciado anteriormente en el capítulo anterior, sino la inconsistencia ocupacional que supone para jóvenes y adultos de hasta 44 años

Este análisis pone de manifiesto que el componente de lo que con apresuramiento se denomina capital humano está escalonadamente distribuido, y no necesariamente polarizado.

En el ejemplo de la inmovilidad de rango medio y bajo ello abona en cierto modo la situación de incongruencia educativa y laboral, pero no es el único ejemplo al respecto, existe también el caso de activos con alta educación probablemente subocupados ó sobreeducados para su ocupación<sup>19</sup>

En definitiva el efecto de la educación sobre las ocupaciones y el acceso a ellas señala en varios casos tener un efecto multiplicador y en otros, ser solo condición necesaria pero no suficiente para una congruencia entre posición y calificación.

<sup>18</sup> Este aspecto se trata con más detalle en el capítulo sobre calificación de la mano de obra.

<sup>19</sup> Lo cual no sólo invalida algunas apreciaciones de esa conocida teoría, sino que fundamentalmente compromete la naturaleza de sus enunciados observables.

**CUADRO I.7: ESTRUCTURA OCUPACIONAL POR RANGOS Y NIVEL EDUCATIVO DE LOS ACTIVOS DE LA MUESTRA**

PRIVADO RANGOS OCUPACIONALES	NIVEL EDUCATIVO			SUB TOTAL
	ALTO y MEDIO ALTO	MEDIO	BAJO	
1. EDAF	20 (5,4)	27 (3,1)	3 (1,0)	50 (3,3)
2. PROFUN	110 (29,6)	(0,0)	(0,0)	110 (7,2)
3. PROESTA	9 (2,4)	61 (7,1)	19 (6,5)	89 (5,8)
4. TECDOSUP	81 (21,8)	57 (6,6)	2 (0,7)	140 (9,2)
5. EAV	105 (28,3)	276 (32,1)	24 (8,2)	405 (26,6)
6. TRAESP	28 (7,5)	299 (34,7)	117 (40,2)	444 (29,2)
7. TRANOES	13 (3,5)	111 (12,9)	76 (26,1)	200 (13,1)
8. EDOM	5 (1,3)	30 (3,5)	50 (17,2)	85 (5,6)
<b>TOTAL</b>	371 (100,0) (24,4)	861 (100,0) (56,5)	291 (100,0) (19,1)	1523 (100,0) (100,0)

Fuente : Depto Sociología-FCS/DINAE (1997).

**CUADRO I.8: BALANCE OCUPACIONAL INTERGENERACIONAL Y NIVEL EDUCATIVO DE LOS ACTIVOS DE LA MUESTRA**

BALANCE DE MOVILIDAD INTERGENERACIONAL	NIVEL EDUCATIVO			SUB TOTAL
	ALTO y MEDIO ALTO	MEDIO	BAJO	
INMOVIL ALTA	65 (19,5)	24 (3,2)	6 (2,5)	95 (7,2)
INMOVIL MEDIA	52 (15,6)	102 (13,6)	3 (1,2)	157 (11,9)
INMOVIL BAJA	16 (4,8)	268 (35,8)	162 (67,2)	446 (33,7)
MOV. DES. ALTA	75 (22,5)	115 (15,4)	18 (7,5)	208 (15,7)
MOV. DES. MEDIA	11 (3,3)	64 (8,6)	22 (9,1)	97 (7,3)
MOV. ASC. MEDIA	30 (9,0)	17 (2,3)	5 (2,1)	52 (3,9)
MOV. ASC. BAJA	84 (25,2)	158 (21,1)	25 (10,4)	267 (20,2)
<b>TOTAL</b>	333 (100,0) (25,2)	748 (100,0) (56,6)	241 (100,0) (18,2)	1322 (100,0) (100,0)

Fuente : Depto Sociología-FCS/DINAE (1997)

## IV. CONCLUSIONES

17. La información sobre los encuestados revela que es difícil sostener que en la estructura social montevideana existe un 'cercamiento' decisivo entre las ocupaciones de mayor rango y el resto de las mismas en **términos hereditarios ó de origen social.**

Si bien algunos de los orígenes sociales revelan un nivel de retención apreciable como es el caso del rango bajo, (TRAESP, TRANOES, EDOM), no puede decirse que exista un 'auto reclutamiento' excesivo de las ocupaciones de mayor rango (1 2 3) sobre sí mismas.

En particular el 'autorreclutamiento' en el rango alto tiene lugar entre los profesionales y los propietarios de establecimientos medianos y pequeños, pero no muestra los niveles de retención de otros contextos geográficos del continente.

Una consideración de este tipo, a la luz de lo que indican los datos no excluye la posibilidad de una segmentación 'a priori' del mercado ocupacional. Pero la permeabilidad de las ocupaciones de rango alto y medio es considerable en términos intergeneracionales.

Es llamativo no sólo tanto la permeabilidad hacia 'arriba', sino también hacia 'abajo'. Se advierte, en contra del cercamiento de la cumbre socio-ocupacional, un flujo ocupacional 'descendente' en relación con el origen de los encuestados, que no guarda una relación decreciente en términos de frecuencia en relación con el origen. Es decir que si fuera el caso de una sociedad más estable, más inmóvil, con mecanismos de segmentación más sólidos, sin llegar a ser el caso extremo de correspondencia total, cabría esperar una 'salida' respecto del origen alto mucho menor.

La permeabilidad de las ocupaciones de alto rango en estructura ocupacional respecto del origen de los encuestados no exime de señalar que la 'retención' respecto del origen es considerable para las personas del origen bajo.

Es decir que mientras no se desconoce la posibilidad de un trayecto de largo alcance desde la 'base' hasta la 'cumbre' socio-ocupacional, la retención en la 'base' ocupacional es apreciable.

**Lo destacable en conclusión es que los egresos y los ingresos revelan que la retención ocupacional por efecto del contexto hereditario es menor en la cima de la pauta ocupacional que en su base.**

Los niveles de movilidad absoluta registrados son indicativos del cambio social tan mencionado y poco verificado que tuvo lugar en el Uruguay en los pasados 30 años. Efectivamente se renovó entre dos generaciones un sector importante de la estructura ocupacional, pese al limitado margen que estos rangos permiten observar. Y efectivamente la sociedad uruguaya es más inestable intergeneracionalmente de lo que parece, comparativamente con otras del continente y de ultramar.

Una desigual operación de factores sobredeterminan al efecto que el origen tiene sobre las trayectorias de los activos. El origen en particular tiene un efecto de retención menor del estimado en primera instancia en la formulación de este proyecto, no obstante, opera desigualmente en relación al género de los encuestados, los hombres son ligeramente más proclives a 'conservar' el rango de origen, que las mujeres.

O, lo que es equivalente a decir, que son más fácilmente reclutados por sus orígenes que las mujeres. Para estas la movilidad registrada no es necesariamente un rasgo positivo pero tienden a ganar algo más que los hombres móviles y también a perder más.

En relación con la edad como estimación de tiempo relativo de las carreras de cada encuestado, es notorio que el acceso a determinados rangos está limitado para los más jóvenes. Todo parece indicar que el acceso requiere de elementos que provienen de una maduración y experimentación laboral, ó de la formación teórico-práctica de las profesiones.

Si bien la movilidad revela una afinidad con respecto a la educación, ésta no es privativa y excluyente por nivel social, y tampoco es una garantía de seguridad de posiciones de rango alto. La educación con este carácter se transforma en una suerte de condición necesaria pero no suficiente para diversos destinos.

Esa incertidumbre de efecto de la educación es consecuencia de rigideces en la demanda laboral, que configuran posiciones incongruentes en la estructura ocupacional. Como se verá, en próximos capítulos, este

aspecto que se relaciona a la calificación de la mano de obra, no sólo afectará a unos sino a todos rangos los ocupacionales y educativos.

Como reflexión final queda en pie lo decisivo de las carreras ó desempeños de los activos. La movilidad con respecto al origen tiende a señalar que la inserción inicial es decisiva, y probablemente afecte decisivamente la posibilidades de calificación posterior.

# CAPITULO 2: LA MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL

## I. INTRODUCCION

### I.1 Presentación

El relativo efecto del origen en la posición actual de los encuestados activos obligó a atender al desempeño de los activos, para analizar lo que usualmente se denomina la movilidad intrageneracional, la movilidad propia de la secuencia de rangos ocupacionales recorrida por el encuestado, en aras de la explicación de su posición actual.

En este sentido en la segunda sección se examina el influjo del inicio de la carrera en las posiciones actuales en términos de movilidad de rangos ocupacionales. Ello es la retención y la permeabilidad que los encuestados han protagonizado en su trayecto hacia la posición actual.

En una tercer sección se desarrolla el análisis de elementos subyacentes a esta trayectoria y se explora su papel decisivo en la misma. Estos aspectos refieren a características demográficas por un lado y por otro, al momento de la inserción en el mercado laboral, a la calidad de la misma, al nº de empleos desempeñados, y a la trayectoria sectorial de la mano de obra.

### I.2 Algunas precisiones

Es preciso aclarar algunos conceptos y técnicas utilizados a continuación.

**En primer lugar, se entiende como ocupación inicial a la primera ocupación estable y duradera del entrevistado, durante al menos 2 años, adquirida con posterioridad a la finalización de sus estudios formales, y que contara con un nivel de formalidad en el sentido más lato del término<sup>19</sup>.** Es decir que se pensó en una ocupación que tuviera un peso significativo y no en toda la gama de ocupaciones y empleos inestables que es corriente encontrar en los inicios laborales de un conjunto importante de personas. Es decir que sólo fueron significativas ocupaciones de cierta calidad inicial.

**En segundo lugar, es necesario aclarar que, de modo similar a la movilidad intergeneracional, nos vamos a referir exclusivamente a cambios en el rango ocupacional de los encuestados.** El número de puestos de trabajo o empleos recorridos puede ser mayor, como reflejaron algunas respuestas. Como se verá más adelante esa 'rotación' no implica mejoras para los entrevistados sino más bien lo contrario<sup>21</sup>.

**En tercer lugar, es bueno reparar que seguimos en esta sección con la variable dependiente anteriormente definida, 'ocupación actual', con el objetivo de diagnosticar las distancias máximas de recorrido ocupacional de los activos. Que en este caso ascendieron a 1509 casos.** Para el examen en los próximos capítulos de los fenómenos de la calificación y el capital relacional la definición necesariamente se restringirá exclusivamente a los ocupados.

**En cuarto lugar, las características de un análisis transversal no permiten comparar trayectorias completas de las personas sino diferentes momentos de los encuestados en un mismo instante. Esto obliga a tener presente la relativización del tiempo que se utiliza para hacer comparable lo de desigual duración y trayecto.**

---

<sup>19</sup> Consecuencia del pretest fue preciso relativizar un poco los criterios, en especial este último, en la medida que en estos países la 'flexibilidad congénita' del trabajo juvenil es de larga data, y uno podría encontrarse frecuente con la respuesta 'nunca tuve uno así'.

<sup>21</sup> Por su parte, es bueno señalar que la confiabilidad en el número de ocupaciones declarado, fuera de un 'marco orientador del ciclo laboral' como el utilizado, es relativa. La única forma de superarlo, siguiendo a Chenu (1992), es la constatación del cambio de ocupación, sector o rama, y finalmente de establecimiento, pero para ello hay que contar con un 'panel' quinquenal del tipo del EDP (Muestra Demográfica Permanente) del INSEE de Francia, lo que no existe en el país.

Por trayectoria se denomina a la carrera que el entrevistado exhibe a través de indicadores ocupacionales de su ciclo laboral. En este análisis se consideraron solamente dos momentos en el ciclo laboral del activo: su posición ocupacional inicial y su posición ocupacional actual. Ambas estimadas a partir de la aplicación la pauta de rangos ocupacionales<sup>22</sup>.

## II. LA PERFORMANCE INTRAGENERACIONAL

### II.1 Resultados generales

Los resultados resumidos del cuadro II.1 destacan que un 63.5% de los encuestados mantiene una correspondencia de rango entre la situación actual y su inicio-tal como fue definido-, sólo un 36.5% es móvil respecto de su inicio. Ese 36.5% exhibe una trayectoria que supone al menos 2 rangos claramente diferenciado. A su vez, esa proporción se compone de un 20.8% de casos que registran un ascenso de rango y un 15.8% de descenso de rango inicial respectivamente.

Contra la apreciable movilidad intergeneracional en el capítulo anterior, se advierte que en el caso de la movilidad intrageneracional el cambio ocupacional es sustancialmente menor. De ello es fácil concluir, en primer instancia, que los desplazamientos efectivos, basados en las condiciones de los encuestados y del mercado laboral, son mucho más restringidos.

Es decir, que la posición actual de los encuestados está más determinada por la que denominamos inserción inicial, por las capacidades que desarrollan y las condiciones que enfrentan los encuestados, que por lo que heredan en términos comparativos.

---

<sup>22</sup> A los efectos de la sobreentendida finalidad de este estudio, que es examinar los factores de más directa incidencia, no se incluyó en el informe el análisis de la relación origen posición inicial. No es por falta de relevancia, pero algunas de sus consecuencias son directamente inferibles de la información que se procesa a continuación. Por lo tanto a los efectos de la brevedad de un texto de este tipo se consideró adecuado excluirla.

CUADRO II.1: MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL: POSICION INICIAL VS. POSICION ACTUAL DEL ENCUESTADO

POSICION ACTUAL DEL ENCUESTADO	POSICION INICIAL DEL ENCUESTADO								TOTAL
	EDAF	PROF UNIV	PROE STAB	TECD OSUP	EAV	TRAE SP	TRAN OESP	EDOM	
EDAF	14	1	1	1	20	8	4		49
	28.6	2.0	2.0	2.0	40.8	16.3	8.1		100.0
	60.9	1.3	2.9	0.7	4.3	1.6	2.4		3.3
PROFUNIV	3	64		12	22	7	1		109
	2.8	58.7		11.0	20.2	6.4	0.9		100.0
	13.0	82.1		8.6	4.7	1.4	0.6		7.2
PROESTAB		2	25	3	22	29	5	3	89
		2.2	28.1	3.4	24.7	32.6	5.6	3.4	100.0
		2.6	71.4	2.1	4.7	5.7	3.0	3.5	5.9
TECDOSUP		4	1	96	23	12	3	1	140
		2.8	0.7	68.6	16.4	8.6	2.1	0.7	100.0
		5.1	2.9	68.6	4.9	2.4	1.8	1.2	9.3
EAV	3	5	3	13	294	56	16	8	398
	0.7	1.3	0.7	3.3	73.9	14.0	4.0	2.0	100.0
	13.0	6.4	2.9	9.3	62.7	11.0	9.7	9.4	26.5
TRAESP	1	2	5	10	57	316	40	7	438
	0.2	0.4	1.1	2.3	13.0	72.1	9.1	1.6	100.0
	4.3	2.6	14.3	7.1	12.2	62.1	24.2	8.2	29.1
TRANOESP	2			2	29	67	86	12	198
	1.0			1.0	14.6	33.8	43.4	6.1	100.0
	8.8			1.4	6.2	13.2	52.1	1.4	13.2
EDOM				3	2	14	10	54	83
				3.6	2.4	16.9	12.0	65.1	100.0
				2.1	0.4	2.8	6.1	63.5	5.5
TOTAL	23	78	35	140	469	509	165	85	1504
	1.5	5.2	2.3	9.3	31.2	33.8	11.0	5.7	100.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta FCS/DINAE

CUADRO II.1A: MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL: POSICION INICIAL VS. POSICION ACTUAL DEL ENCUESTADO

POSICION ACTUAL DEL ENCUESTADO	POSICION INICIAL DEL ENCUESTADO								TOTAL
	EDAF	PROF UNIV	PROE STAB	TECD OSUP	EAV	TRAE SP	TRAN OESP	DOM	
EDAF	60.9	1.3	2.9	0.7	4.3	1.6	2.4		3.3
PROFUNIV	13.0	82.1		8.6	4.7	1.4	0.6		7.2
PROESTAB		2.6	71.4	2.1	4.7	5.7	3.0	3.5	5.9
TECDOSUP		5.1	2.9	68.6	4.9	2.4	1.8	1.2	9.3
EAV	13.0	6.4	2.9	9.3	62.7	11.0	9.7	9.4	26.5
TRAESP	4.3	2.6	14.3	7.1	12.2	62.1	24.2	8.2	29.1
TRANOESP	8.8			1.4	6.2	13.2	52.1	14.	13.2
EDOM				2.1	0.4	2.8	6.1	63.5	5.5
<b>TOTAL</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

CUADRO II.1B: MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL: POSICION INICIAL VS. POSICION ACTUAL DEL ENCUESTADO

POSICION ACTUAL DEL ENCUESTADO	POSICION INICIAL DEL ENCUESTADO								TOTAL
	EDAF	PROF UNIV	PROE STAB	TECD OSUP	EAV	TRAE SP	TRAN OESP	DOM	
EDAF	28.6	2.0	2.0	2.0	40.8	16.3	8.1		100.0
PROFUNIV	2.8	58.7		11.0	20.2	6.4	0.9		100.0
PROESTAB		2.2	28.1	3.4	24.7	32.6	5.6	3.4	100.0
TECDOSUP		2.8	0.7	68.6	16.4	8.6	2.1	0.7	100.0
EAV	0.7	1.3	0.7	3.3	73.9	14.0	4.0	2.0	100.0
TRAESP	0.2	0.4	1.1	2.3	13.0	72.1	9.1	1.6	100.0
TRANOESP	1.0			1.0	14.6	33.8	43.4	6.1	100.0
EDOM				3.6	2.4	16.9	12.0	65.1	100.0
<b>TOTAL</b>	1.5	5.2	2.3	9.3	31.2	33.8	11.0	5.7	100.0

Fuente: Encuesta FCS/DINAE

## II.2 Destinos logrados

La técnica para analizar los egresos (outflows) e ingresos (inflows) son rankings semejantes a los del capítulo anterior siempre considerando los rangos superiores al 5% de los casos de cada columna ó fila.

En el caso de los egresos desde la posición inicial es mucho más claro que la retención entre los rangos de la ocupación inicial y la ocupación actual es más elevada que la observada en caso de la movilidad intergeneracional entre el origen y la posición actual (Cuadro II.2).

El rango 1 (EDAF) tiene como todos los casos un nivel de retención alto, la alternativa de destino de consideración se halla limitada hacia rangos cercanos como el quehacer profesional, ó un descenso algo pronunciado hacia la cota inferior del trabajo no manual que son los empleados administrativos y vendedores<sup>23</sup>

El rango 2 (PROFUN) implica necesariamente un proceso de formación y selección muy explícito, que hace duraderas y definidas las fronteras de este rango de allí su alta retención y su baja dispersión. Un número muy bajo de casos indican una movilidad hacia rangos como 5 (EAV) y 4 (TECDOSUP)

El rango 3 (PROESTA) tiene una retención mayor que los funcionarios empresariales de alta jerarquía, y algo menor que los profesionales. Los destinos alternativos señalan que los límites de la movilidad en este caso no conducen hacia posiciones superiores sino hacia las fronteras del trabajo manual-no manual, porque más de 20% de los que se iniciaron como empresarios medios y pequeños hoy son trabajadores especializados ó empleados.

El rango 4 (TECDOSUP) tiene el tercer nivel de concentración de los rangos de egreso observados. Sus principales destinos alternativos son los rangos vecinos inmediatos como el trabajo profesional y los empleados y vendedores. En este caso se advierte que este rango ocupacional pudo ser una ocupación de ingreso para el trabajo profesional. Es esperable que por las características de las ocupaciones comprendidas que indican tipos de formación y de experiencia este rango tenga un nivel alto de retención.

El rango 5 (EAV) pese al nivel de concentración que exhibe es un nivel fronterizo importante. Sus principales destinos están en los rangos inmediatos inferiores (6 y 7). Pero ello no obsta que se le perciba como un importante rango ocupacional de ingreso al mercado laboral, que veremos en otros capítulos tiene características de calificación diversas.

El rango 6 (TRAESP) tiene un nivel de concentración similar al caso anterior, no obstante casi un cuarto de su contingente se destina a los rangos inmediatos 5 y 7, y señala, a su vez, el destino de pequeño empresario en un tercer lugar a considerable distancia.

El rango 7 (TRANOES) tiene el menor nivel de concentración de todos los observados, no obstante sus otros destinos están fuertemente concentrados en un 24% en la dirección del rango 6.

El rango 8 (EDOM) tiene un nivel de concentración mayor que los anteriores. Sus principales destinos son el trabajo no especializado, el empleo no manual no técnico, y el trabajo especializado.

**CUADRO II.2: RANKING DE EGRESOS OCUPACIONALES POSICION INICIAL - ACTUAL.**

RANKING DE EGRESOS	POSICION INICIAL DEL ENCUESTADO							
	EDAF	PROFUN	PROEST	TECDOS	EAV	TRAESP	TRANOE	EDOM
1	EDAF 60.9	PROFUN 82.1	PROEST 71.4	TECDOS 68.6	EAV 62.7	TRAESP 62.1	TRANOE 52.1	EDOM 63.5
2	PROFUN 13.0	EAV 6.4	TRAESP 14.3	EAV 9.3	TRAESP 12.2	TRANOE 13.1	TRAESP 24.2	TRANOES 14.1
3	EAV 13.0	TECDOS 5.1	EAV 8.6	PROFUN 8.6	TRANOE 6.2	EAV 11.0	EAV 9.7	EAV 9.4
4						PROEST 5.7	EDOM 5.1	TRAESP 8.2

Fuente: Encuesta Depto de Sociología-FCS/DINAE (1996)

<sup>23</sup> Como se verá en capítulos siguientes que destacan la incidencia del capital relacional con la ocupación actual, y con la trayectoria, este rango está particularmente afectado por lo relacional. Es poco plausible que un inicio de carrera se asocie porque sí a este tipo de rango, ya que el tipo de segmentación que lo rodea, y que define su número es muy singular.

## II.3 Los ingresos

En el cuadro II 3 se completa la información con los ingresos a los rangos ocupacionales actuales.

En el rango 1 (EDAF) vemos que la principal procedencia no es indicativa de la retención de la propia categoría ocupacional sino del rango 5, los EAV, es decir empleados administrativos que ascienden a puestos de alta función gerencial ó pública. Resalta también un caudal proveniente del trabajo especializado y no especializado (24%) significativo e indicativo del grado de apertura hacia 'abajo' que la categoría presenta.

En el rango 2 (PROFUN), estamos en un segmento del mercado con una alta correspondencia como ya se había anotado, lo que resalta en este caso es la procedencia desde EAV y TECDOSUP, como posiciones iniciales donde pueden concentrarse ó 'prepararse' y lanzarse quienes terminan sus carreras universitarias.

En el rango 3 (PROESTA) sólo el 28% son originarios del mismo rango, es decir se han iniciado y mantenido en el mismo. Este es un caso de una categoría abierta al ingreso desde otras posiciones de inicio; ello es indicativo de un sendero de ascenso ocupacional muy marcado desde posiciones en el trabajo especializado (TRAESP) y desde el empleo no manual de bajo rango (EAV), que probablemente ha implicado un cambio desde relaciones de dependencia laboral a otras de tipo empresarial. Es decir que en este caso la experiencia asalariada es un componente preparatorio importante para el caso de los pequeños y medianos empresarios. Por otro lado, se advierte que es muy bajo, ó nulo, el ingreso desde los rangos que implican preparación 'premercado'-por estudios ó similares-, ó experiencia de alto rango empresarial privada ó pública.

En el rango 4 (TECDOSUP) tienen un nivel de retención desde el inicio ocupacional más elevado que los profesionales por ejemplo, ya se señaló anteriormente que en este caso también hay un grado de especialización formativa y de experiencia acumulativa en la ocupación que necesariamente retienen a quienes la desempeñan y les segmentan del resto. No obstante, es un rango permeable principalmente al ascenso de los empleados no manuales y de los trabajadores especializados.

En el rango 5 (EAV) se ha visto que encierran un caso complejo, caracterizado por un alto nivel de penetración, pero con un alto nivel de reclutamiento y retención, abierto fundamentalmente al ascenso desde abajo.

En el rango 6 (TRAESP) es también altamente retentivo del origen inicial, pero termina reclutando casos de los rangos contiguos que implican tanto un descenso corto (EAV) como también un ascenso (TRANOES).

El caso de estos rangos tan centrales en la estructura, tiene un papel peculiar ya que la retención en los egresos es inferior que los ingresos a los mencionados rangos. Esto confirma lo dicho desde el capítulo anterior, estos rangos combinan el rasgo de ser un típico rango de ingreso al mercado laboral.

El rango 7 (TRANOES) es como se señaló más disperso tanto en ingresos como en egresos. Su posición ocupacional está sensiblemente ligada a la categoría inmediata superior, 6, ya que es receptora de un caudal importante de casos que proviene de la anterior.

El rango 8 (EDOM), en este caso, es uno de los más retentivos, es decir se nutre de casos que necesariamente no lo han abandonado nunca; y de otros casos -fundamentalmente mujeres calificadas de inicio industrial- que han sido progresivamente desplazados por las contracciones de la demanda en sectores específicos de la producción.

**CUADRO II.3: RANKING DE INGRESOS OCUPACIONALES POSICION ACTUAL -INICIAL.**

RANKING DE INGRESOS	POSICION ACTUAL DEL ENCUESTADO							
	EDAF	PROFUN	PROEST	TECDOS	EAV	TRAESP	TRANOE	EDOM
1	EAV 40.8	PROFUN 58.7	TRAESP 32.6	TECDOS 68.6	EAV 73.8	TRAESP 72.1	TRANOE 43.4	EDOM 65.0
2	EDAF 28.6	EAV 20.2	PROEST 28.1	EAV 16.4	TRAESP 14.0	EAV 13.0	TRAESP 33.8	TRAESP 16.9
3	TRAESP 16.3	TECDOS 11.0	EAV 24.7	TRAESP 12.6	TRANOE 4.0	TRANOE 9.1		TRANOE 12.0
4	TRANOE 8.1		TRANOE 5.9					

Fuente: Encuesta FCS/DINAE

### III. LAS TRAYECTORIAS DE LOS ACTIVOS

En esta sección el objetivo es centrarnos sobre las trayectorias mismas en tanto desempeño que sostiene el tipo de cambio/estabilidad ocupacional reseñado

Con un procedimiento similar al que se elaboró la variable Balance intergeneracional, para esta sección se elaboró la variable Trayectoria Intrageneracional basada en la información de la movilidad ocupacional desde el inicio a la posición actual y con el mismo número de rangos<sup>24</sup>

#### III.1 El género y la trayectoria ocupacional

El sexo resalta que la inmovilidad intrageneracional es un rasgo más típico de las mujeres que de los hombres. En este caso parece aclararse que el antes mencionado efecto del ingreso al trabajo es más decisivo para las mujeres que para los hombres (Cuadro II 4)

En particular se aprecia que la inmovilidad entre la actualidad y el inicio laboral no es significativamente diferente para ocupaciones de rango alto para cada sexo, si bien es mínimamente superior para los hombres que para las mujeres.

Si es destacable el desigual perfil de la inmovilidad para la correspondencia de rangos intermedios y bajos. En la inmovilidad de rango intermedio el peso de las mujeres es muy destacado, mientras el de los hombres lo es en el caso del rango bajo

Las mujeres logran estabilizar una correspondencia con su rango de ingreso a nivel intermedio, los hombres lo hacen en el nivel alto y el nivel bajo

Los hombres muestran haber sido más móviles en términos de rango ocupacional que las mujeres. Por eso todas las frecuencias y porcentajes son sensiblemente mayores en todos los casos de trayectoria revisadas. Pero debe también advertirse, el otro aspecto, las mujeres, que puede que tengan ó hayan tenido limitaciones en el ascenso a ocupaciones de alto rango, son menos sensibles al descenso desde ocupaciones de rango alto que los hombres. Lo mismo ocurre con la movilidad descendente de rango medio

En el caso del ascenso ocupacional los hombres imponen la tendencia con claridad desde la estructura de rangos, duplican desde cualquier inicio laboral a las mujeres.

Es claro que mucha de la movilidad en términos intergeneracionales observada en la sección anterior en las mujeres tiene aquí evidencia de corresponderse con una inserción muy estable, y probablemente con restricciones en la permeabilidad de posiciones superiores. Muchas mujeres móviles respecto de su origen, tienen una estabilidad de rango ocupacional en su carrera ó trayectoria, muy grande.

---

<sup>24</sup> Para este caso también se procedió sobre la base de la aplicación de la versión reducida a 3 rangos de la pauta ocupacional para la ocupación inicial y la actual.

**CUADRO II.4: TRAYECTORIA DE MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL SEGUN SEXO DE LOS ENCUESTADOS**

TRAYECTORIA DE MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL	SEXO		SUB TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
INMOVIL ALTA	67 (7.8)	43 (6.7)	110 (7.3)
INMOVIL MEDIA	156 (18.2)	269 (41.7)	425 (28.3)
INMOVIL BAJA	390 (45.5)	216 (33.5)	606 (40.3)
MOV. DES. ALTA	17 (2.0)	9 (1.4)	26 (1.7)
MOV. DES. MEDIA	67 (7.8)	36 (5.6)	103 (6.9)
MOV. ASC. MEDIA	50 (5.8)	30 (4.7)	80 (5.3)
MOV. ASC. BAJA	111 (12.9)	42 (6.5)	153 (10.2)
<b>TOTAL</b>	858 (100) (57.1)	645 (100) (42.9)	1503 (100) (100)

Fuente: Depto Sociología-FCS/DINAE (1997)

### III.2 La trayectoria ocupacional y los empleos

El fundamento de la movilidad ocupacional es el cambio de rango ocupacional y no sólo el cambio de empleos. La movilidad ocupacional puede evidenciar tanto la adaptabilidad y creatividad de las capacidades de los activos, como el efecto de otros factores estructuradores, ó segmentadores, del mercado laboral. En este sentido movilidad ocupacional supone cambio de empleos, lo contrario no supone movilidad ocupacional sino rotación. Como se verá a continuación son aspectos bien distintos.

El nº de empleos ó ocupaciones no es de por sí un indicador muy confiable para un estudio transversal, puede estar subrepresentado en ciertos casos, y en otros sobrerrepresentado. Atendiendo ésta limitación fue incluido con una finalidad principalmente descriptiva. Se reagrupó las respuestas en 3 rangos: un sólo empleo (29.4%), 2 empleos (37%), y 3 y más empleos (33.6%)<sup>25</sup>. El número de empleos no es exagerado en relación a la movilidad observada. Si bien el número no implica una coincidencia para con la movilidad, las tendencias y la media de empleos por activo (3.02), también ponen en claro la estabilidad general observada en la primer sección del presente capítulo.

Las tendencias observadas en el numeral anterior de esta sección, respecto de la movilidad y el género, correlacionan para el nº de empleos ó puestos de trabajo, en el caso de las mujeres, que son más inmóviles quienes han tenido un empleo son el 36.8%, dos empleos y más el 63.2%; los hombres con un empleo el 23.8%, con dos empleos y más el 76.2%.

La estructura actual de rangos de ocupaciones señala una clara mayoría de encuestados que han desempeñado más de un empleo en todos los rangos de la pauta ocupacional (Cuadro II.5). Para aquellos rangos ocupacionales en los que existe una formación previa (rangos PROFUN y TECDOSUP de la pauta original), la diferencia entre casos de un empleo y de más de uno es sensiblemente menor a la observada. En este rango un número importante de personas entran directamente desde su egreso educativo al empleo de su actual ocupación, a diferencia de lo observado para las demás ocupaciones. Correspondencia que fue sugerida en el cuadro I.6. Es un caso donde naturalmente debe esperarse un alto componente de inmovilidad de rango. Y que

<sup>25</sup> También se usará una versión a 2 rangos un sólo empleo, 2 y más empleos.

respecto a la dimensión generacional del capítulo anterior puede implicar una correspondencia con el origen ó un movilidad via nivel educativo alto

Los demás rangos ocupacionales indican una 'rotación' como característica dominante en el trayecto a la ocupación actual

¿Como ha sido este trayecto? Por el Cuadro II.6 sabemos que los inmóviles de rango alto son 110, pero 69 de ellos sólo han tenido un empleo, es decir el actual es único. Los restantes 41 inmóviles de rango alto, han tenido 2 ó más empleos; y los 139 que de acuerdo al cuadro II.6 han ingresado a este rango provenientes de rangos medio ó bajo desde que comenzaron a trabajar también han tenido 2 ó mas empleos.

Es decir que en el rango alto de la estructura laboral del mercado solo una cuarta parte directamente tuvo su único empleo en este rango, el resto ha tenido empleos del mismo tipo en el segmento, ó ha provenído en una apreciable trayectoria de movilidad desde otros rangos

De los aproximadamente 546 casos de rango medio actual 425 son inmóviles desde su inicio ocupacional. Pero ello no quiere decir que no hayan tenido otros empleos. Es claro que dentro de los inmóviles tener un único empleo es una proporción no desdeñable, y que la variación no se asocia a la estabilidad, por ello la frecuencia de empleos es decreciente. No obstante, un componente de más de un centenar de casos de móviles descendentes de rango alto y de ascendentes de rango bajo confirman el altísimo componente rotatorio del rango intermedio, probablemente a instancias de la penetrabilidad ya reseñada del rango 5 (EAV), y de la frontera que significa para el trabajo manual y no manual!

La actual conformación del rango bajo tiene una estrecha relación con la rotación laboral. El N° de empleos es indicativo de que la mera rotación laboral no es un mecanismo de salida hacia ocupaciones de mayor rango. Por el contrario, para los actuales encuestados de rango bajo, que en una gran mayoría son inmóviles de rango, tanto como para los provenientes del rango intermedio, una pluralidad de empleos y ocupaciones anteriores son sinónimo de inmovilidad.

**Es decir la rotación por si misma no es sintoma de ninguna mejora, puede ser rasgo tanto de pérdida como de estabilidad laboral para cierto tipo de ocupaciones. En particular estos casos son los más afectados por la creación-destrucción de empleo. Si el número de casos lo permitiera el mencionado 'circuito' del rango bajo de las ocupaciones (ver sección anterior), sería un ejemplo de los 'rebotes' para la mano de obra respecto de la frontera manual no-manual.**

CUADRO II.5: ESTRUCTURA OCUPACIONAL POR RANGOS Y N° DE EMPLEOS DE LOS ACTIVOS DE LA MUESTRA

RANGOS OCUPACIONALES	N° DE EMPLEOS		SUB TOTAL
	SOLO 1	2 y MÁS	
1. EDAF	12 (2.6)	38 (3.5)	50 (3.1)
2. PROFUN	38 (8.4)	72 (6.7)	110 (6.9)
3. PROESTA	22 (4.9)	67 (6.2)	89 (5.6)
4. TECDOSUP	63 (14.0)	77 (7.1)	140 (8.8)
5. EAV	132 (29.3)	274 (25.4)	406 (25.7)
6. TRAESP	109 (24.2)	337 (31.2)	446 (28.2)
7. TRANOES	50 (11.1)	152 (14.1)	202 (12.8)
8. EDOM	24 (5.3)	62 (5.7)	86 (5.4)
<b>TOTAL</b>	450 (100) (29.4)	1079 (100) (70.6)	1579 (100) (100)

Fuente: Depto Sociología-FCS/DINAE (1997).

CUADRO II.6: TRAYECTORIA DE MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL POR N° DE EMPLEOS DE LOS ENCUESTADOS

TRAYECTORIA DE MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL	N° DE EMPLEOS			SUB TOTAL
	1	2	3 y más	
INMOVIL ALTA	69 (15.9)	30 (5.3)	11 (2.3)	110 (7.3)
INMOVIL MEDIA	187 (43.2)	138 (24.5)	100 (19.8)	425 (28.3)
INMOVIL BAJA	170 (39.3)	221 (39.2)	215 (42.5)	606 (40.3)
MOV. DES. ALTA	1 (0.2)	16 (2.8)	9 (1.8)	26 (1.7)
MOV. DES. MEDIA	2 (0.5)	48 (8.5)	53 (10.5)	103 (6.9)
MOV. ASC. MEDIA	0 (0.5)	51 (9.0)	27 (5.3)	80 (5.3)
MOV. ASC. BAJA	2 (0.5)	60 (10.6)	91 (18.0)	153 (10.2)
TOTAL	433 (100) (28.8)	564 (100) (37.5)	506 (100) (33.7)	1503 (100) (100)

Fuente: Depto Sociología-FCS/DINAE (1997)

### III.3 La trayectoria ocupacional y el inicio laboral

¿Cómo se relaciona esta movilidad con la edad de ingreso?

No es necesario resaltar que el n° de empleos tiene relación directa con la edad de ingreso. Si vale la pena ver el resultado de ese esfuerzo diferencial entre los rangos de ingreso al mercado laboral y los de llegada ó actuales (Cuadro II.7)

Es demás ilustrativo que los inmóviles de rango alto entre su inicio y la actualidad en su abrumadora mayoría comenzaron su carrera con un empleo a los 25 ó mas años de edad.

No es ese el panorama de los inmóviles de rango intermedio. Estos principalmente ingresan algo más jóvenes a los 20-24 años, seguidos de un grupo que lo hizo a los 18-19 años.

Los inmóviles de rango bajo al contrario masivamente se asocian a un ingreso temprano

Los móviles descendentes de inicio alto no tiene relación clara con respecto a los inmóviles de dicho inicio ocupacional, pero sí con respecto al inicio medio. Los móviles descendentes de inicio en el rango medio, cuyo destino es el rango bajo, sí empezaron tal vez demasiado temprano en el mercado laboral, y el proceso no les ha permitido rebotar hacia sus más favorables posiciones iniciales

Los móviles ascendentes de inicio bajo comenzaron su actividad tan temprano como sus pares de rango inicial que hoy son inmóviles. Pero llegaron a otros destinos claramente por efecto de factores que coadyuvaron a su trayectoria y su secuencia de empleos.

Los móviles ascendentes de inicio medio señalan ingresos al rango alto, y pese a que su ingreso al mercado laboral no es tan deliberadamente tardío, en términos de una preparación acumulativa su arribo al destino ocupacional superior sí lo es. El ingreso al rango alto es el que más capital económico ó humano ó relacional parece exigir, con cierta intercambiabilidad en algunos casos.

Es claro aquí que el sólo hecho de comenzar a trabajar antes, de tener una carrera laboral más duradera, y quizás mayor número de empleos, no es sinónimo de progreso ocupacional, salvo para muy pocos casos. Para otros el efecto educativo, los hace entrar directa y tardíamente en posiciones más altas, ó bien se apuntala con una ocupación transitoria que permite evolucionar luego hacia otras superiores en la jerarquía.

**CUADRO II.7: TRAYECTORIA DE MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL Y EDADES DE INICIO DE TRAYECTORIA OCUPACIONAL INTRAGENERACIONAL DE LOS ACTIVOS.**

TRAYECTORIA DE MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL	EADAES AL INICIO DE TRAYECTORIA OCUPACIONAL				SUB TOTAL
	< 18 A.	18-19 A.	20-24 A.	25 A. y MAS	
INMOVIL ALTA	6 (1,5)	10 (2,6)	36 (8,5)	50 (20,7)	102 (7,1)
INMOVIL MEDIA	62 (15,9)	113 (29,4)	165 (39,1)	64 (26,4)	404 (28,1)
INMOVIL BAJA	197 (50,5)	154 (40,0)	132 (31,3)	98 (40,5)	581 (40,4)
MOV. DES. ALTA	2 (0,5)	5 (1,3)	10 (2,4)	5 (2,1)	22 (1,5)
MOV. DES. MEDIA	38 (9,7)	30 (7,8)	25 (5,9)	9 (3,7)	102 (7,1)
MOV. ASC. MEDIA	16 (4,1)	26 (6,8)	25 (5,9)	11 (4,5)	78 (5,4)
MOV. ASC. BAJA	69 (17,7)	47 (12,2)	29 (6,9)	5 (2,1)	150 (10,4)
<b>TOTAL</b>	390 (100,0) (27,1)	385 (100,0) (26,8)	422 (100,0) (29,3)	242 (100,0) (16,8)	1439 (100,0) (100,0)

Fuente: Depto Sociología FCS/DINAE (1997)

### III.4 Movilidad y sectores de actividad

Un último aspecto, adicional, en esta sección es un examen sectorial de la movilidad que exhiben las trayectorias reseñadas.

Si bien se tratará en detalle en otro documento posterior es de interés comparar y adelantar resumidamente algunos resultados.

La variable Resumen de Movilidad Sectorial se elaboró a partir del examen de las correspondencias y los cambios ocurridos entre los sectores de la posición de inicio laboral y la posición actual<sup>26</sup>. A los efectos del presente examen se consideraron los sectores económicos en tres grandes grupos: Primario (ramas 1 a 29), Producción (31

<sup>26</sup> Obviamente el cambio de sector implica un cambio de empleo, pero no necesariamente de rango ocupacional.

a 59) y Servicios (61 a 96). La categoría 'único' significa inmovilidad sectorial entre el inicio y la posición actual, la categoría 'cambio' significa movilidad intersectorial entre el inicio y la posición actual<sup>27</sup>.

En términos generales la inmovilidad de rango ocupacional se asocia principalmente a una inmovilidad respecto de grandes sectores de la economía. Por el otro lado, la movilidad ocupacional, tanto en su sentido descendente como ascendente de rango, se asocia a lo contrario, es decir a un cambio de sector no sólo de rango ocupacional. El efecto del número de empleos no hace más que confirmar esta tendencia (Cuadro II.8):

No obstante, es conveniente efectuar la desagregación correspondiente del fenómeno tomando en cuenta la trayectoria intrageneracional para saber como se compone este resultado

La inmovilidad inicio posición actual para el rango alto muestra una apreciable estabilidad sectorial, que se agrega a la ya observada respecto del N° de empleos. En otras palabras baja rotación de empleos y de sectores

Para los casos de inmovilidad del rango medio también es más frecuente la inmovilidad que la movilidad sectorial. Aunque en este caso es más factible intuir una mayor rotación de empleos, y luego una movilidad de sectores

Para los inmóviles de rango bajo la estabilidad sectorial no es proporcionalmente tan significativa como en los casos anteriores. Puede advertirse que la estabilidad de empleos y sectores es la menor de tres alternativas. Las otras dos suponen como se ha visto el cambio de empleos y de empleos y sector

La movilidad implicar a menos un cambio de empleo y si bien es la tendencia mayoritaria de este tipo de trayectoria, es claro que algunos casos señalan que ello no siempre supone un cambio de sector

**CUADRO II.8: TRAYECTORIA DE MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL Y MOVILIDAD INTERSECTORIAL DE LOS ACTIVOS DE LA MUESTRA**

TRAYECTORIA DE MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL	RESUMEN DE MOVILIDAD SECTORIAL		SUB TOTAL
	UNICO	CAMBIO	
INMOVIL ALTA	99 (12.5)	10 (1.8)	109 (8.2)
INMOVIL MEDIA	286 (36.0)	105 (19.4)	391 (29.2)
INMOVIL BAJA	311 (39.1)	196 (36.2)	507 (37.9)
MOV. DES. ALTA	7 (0.9)	18 (3.3)	25 (1.9)
MOV. DES. MEDIA	29 (3.6)	59 (10.9)	88 (6.6)
MOV. ASC. MEDIA	31 (3.9)	43 (7.9)	74 (5.5)
MOV. ASC. BAJA	32 (4.0)	111 (20.5)	143 (10.7)
<b>TOTAL</b>	795 (100.0) (59.5)	542 (100.0) (40.5)	1337 (100.0) (100.0)

Fuente: Depto Sociología-FCS/DINAE (1997)

<sup>27</sup> En el siguiente tomo II del presente informe se desarrolla el examen sectorial con respecto a la movilidad la rotación y la evaluación de desempeño económico de las distintas ramas. Para esto último se aplicará una clasificación de ramas especialmente diseñadas por un analista económico, en base a producción productividad y competitividad de los últimos diez años

## IV. CONCLUSIONES

La inmovilidad intrageneracional de rango ocupacional pone de manifiesto que es decisivo el lugar de ingreso al mercado laboral. La estabilidad resultante es consecuencia de la fuerte asociación entre inicio y fin de la trayectoria, y tiene obviamente una sustancial menor asociación con el origen social<sup>29</sup>.

Fuera de la alta concentración de egresos intrageneracionales, lo que se resalta es que los restantes egresos (destinos) implican procesos de descenso en el rango ocupacional, salvo para el caso de los EDAF; y que la mayoría de estos descensos se dirigen indiferenciadamente a la frontera manual-no manual.

Los ingresos muestran por su lado el grado de penetración de la estructura ocupacional, y exhiben los niveles de penetración ascendente, como una secuencia de orígenes de inicio de carreras que apuntan hacia posiciones más favorables.

Obviamente los lugares más 'segmentados', -fuera del caso de la gestión empresarial ó pública-, son los que como los profesionales y técnicos docentes cuadros medios y supervisores, tienen más definido el rango de ingreso. Pero ello no obsta para que recojan un caudal apreciable de casos de ingresos, que por su procedencia señalan la secuencialidad subyacente de muchas posiciones ocupacionales.

Este proceso de movilidad intrageneracional de menor magnitud que el observado al nivel intergeneracional, tiene sin embargo **un movimiento apreciable en la zona intermedia del orden de rangos de la pauta ocupacional**. Sin embargo ello no limita las posibilidades de movimientos de largo rango.

La alta gestión empresarial y pública no está presente como destino alternativo salvo en el nivel de retención de la propia categoría de origen. El rango 1 (EDAF) es menos disperso que en el caso intergeneracional. Lo que conduce a pensar en la retención efectiva que se realiza en este caso es muy acotada y probablemente muy precisa.

Buena parte de los cambios de rango con respecto al origen parecen ocurrir en la 'interfase' educativa que precede a la inserción ocupacional. Esta interfase está abierta, no segmentada de modo unidireccional por los orígenes sociales de los estudiantes. Este es un tipo de proceso que se ha vuelto corriente en el mundo desarrollado, arranque en altos rangos, con posterior nulo cambio ocupacional.

En el caso de nuestro país también es notorio aunque limitado el ejemplo de una educación paralela a la inserción laboral en rangos 4,5,6, y un posterior reposicionamiento ocupacional.

El rango 2 (PROFUN), como destino principal es apreciable solamente en los casos de ocupaciones iniciales de tipo gerenciales y de tipo técnico ó cuadros medios no en los casos restantes. Ello sugiere que el acceso ó el movimiento desde otros orígenes en sentido ascendente, se realiza a través del sistema educativo.

Pero como vimos recién no inhabilita una movilidad posterior, paralela a un ingreso en un rango inferior.

Lo anterior no desmerece la movilidad ocupacional por vía de una 'maduración' ocupacional (Goldthorpe.op.cit), pero parece visiblemente limitado a esa experiencia, y a ciertos destinos. Tampoco ello exime de una cierta inestabilidad observable en los empeños empresariales de tipo medios y pequeños, que no dejan de estar asociados a retornos a los rangos 5 y 6.

El caso de los empleados y vendedores es sin duda un caso complejo, tiene una menor concentración de destinos que de ingresos, lo que señala por un lado una alta penetrabilidad, pero también una apreciable salida de esta posición.

Es sin duda un punto de encuentro de muchos movimientos y transiciones, quizá producto de su tamaño. A la vez combina la condición de ser altamente inestable reclutador y expulsor. Su centralidad dominante es de algún modo el de ser una frontera técnica y cultural de importancia estructural; hay quienes no pueden bajar más de allí, hay quienes rebotan desde allí hacia sus destinos originarios, hay quienes desde allí inflexionan hacia posiciones más calificadas.

---

<sup>29</sup> También como se observa en el trabajo de Chenu (op.cit) sobre Francia, la inmovilidad ocupacional intrageneracional es sustancialmente más alta que en el caso de Montevideo.

El caso de los trabajadores calificados también es ejemplar en este sentido. Ya por su número y diversidad la categoría encierra un conjunto de comportamientos posibles muy heterogéneo. Sus principales destinos amén del autoreclutamiento sostenido e inevitable, claramente están ó en el corto alcance hacia el empleo no manual, ó hacia la empresarización en pequeña escala, esto último obviamente como se verá más adelante asociado a una experiencia de trabajo indispensable e intransferible.

En el caso de los dos últimos rangos estamos frente al caso de un circuito de mano de obra que tiene como techo la frontera técnica y cultural de la propia calificación de los trabajos que se han realizado. Las distancias a recorrer desde este caso no son tan largas como las que se revelan en los casos de los rangos 5 y 6.

Hay procesos de ascenso ó descenso ocupacional que provienen de la maduración ó experiencia en el trabajo, y otros, que permiten dar saltos que se asocian al influjo de un sistema educativo orientado a calificar para el trabajo en sentidos muy precisos, pero no necesariamente tan amplios como sentidos puede caberle al término trabajo. Ello debe condicionar a que necesariamente la sobreoferta de ciertas especialidades tenga que conducir a ejemplos de incongruencia ocupacional ó sobrecalificación para las tareas. No sólo se trata, como señaló Solari (op.cit) en su momento, de que la producción no crecía como para absorber un sector terciario tan expandido. Ya a 38 años de ese relevamiento, que señalaba el tránsito intergeneracional de gestación de la clase obrera contemporánea y de la desruralización, contenía el germen del desarrollo de la terciarización de la estructura social. Hoy parece que la terciarización todavía es insuficiente para la absorción de la mano de obra calificada que se ofrece.

No debe pensarse que el proceso social en el corto plazo reinvierta estas tendencias ó que en un país con tan altos estándares relativos sea posible un proceso de la economía en pro de ocupaciones precisas en el sector real de la economía que cada día se contrae en tamaño y crece en rentabilidad y productividad. Todo indica que una inducción de orientaciones ocupacionales en este sentido no elimina lo limitado de las oportunidades.

La movilidad de rangos efectivamente se asocia a cambios de empleos, pero los cambios de empleo no suponen el cambio de rango. Por el contrario los ejemplos de cambio de empleo y no de rango son de importancia. Algo similar ocurre con la movilidad sectorial descrita. La movilidad de rango tiene afinidad con cambios de empleo que son cambios de sector de actividad. La inmovilidad es lo opuesto, pero sustancialmente afecto a los rangos más 'calificados' ocupacionalmente. Quiere decir que la movilidad de empleos, y de sectores solo es pensable para mano de obra no muy calificada. Los más calificados sin duda son menos flexibles (desde empresarios e ingenieros hasta pequeños empresarios).

La mayoría de los cambios que implica la movilidad ocupacional son cambios de empleo y sector. No obstante la movilidad de sector no es privativa de ellos por el contrario muchos inmóviles de rango bajo cambian de sector sin dejar jamás el rango bajo, es más son la mayoría.

En conclusión lo que sí parece decisivo es el ingreso al mercado laboral. Y al respecto lo más decisivo es **el 'timing' del ingreso, y la calidad de la posición obtenida**. Todo parece indicar que las oportunidades de evolución con posterioridad son lógicamente limitadas, sería irracional pensar lo contrario.

En relación con esa inserción es claro que en ciertos casos el quiebre de la posición de origen y de la inicial se da por efecto del sistema educativo, de tan explosivo y acumulado impacto estructural desde los años 50'. pese a su actual pérdida de calidad igualadora. Las perspectivas de quiebre por la vía de maduración ocupacional es posible que sean más lentas pero no menos que las anteriores y están asociadas a direcciones hacia el trabajo independiente, ó al menos 'no directamente' dependiente.



## BIBLIOGRAFIA

- BENETON P. 1975 "Quelques considerations sur la mobilité sociale en France." Rev. Française de Sociologie Vol XVI.
- BLAU P., DUNCAN O. 1978 "The American Occupational Structure." Free Press, N.Y.
- BOADO, M. 1995 "Familia, Trabajo y Estructura Social en Montevideo 1981-90. Transición de un modelo de desarrollo Social." Serie Docs. de Trabajo N°16, Depto. de Sociología/Fac. de Ciencias Sociales. Mvdeo.
- BOADO, M. 1997 "Hogares y trabajo en Montevideo. Una aproximación a la Reproducción Social en 1981 y 1990." Serie Informes de Investigación N°20, Depto. de Sociología/Fac. de Ciencias Sociales. Mvdeo.
- BOADO, M.; PRAT, G.; FILARDO, V. 1996 "Movilidad ocupacional, calificación y redes sociales: una aproximación al estudio de la circulación de mano de obra en el mercado de trabajo urbano de Montevideo." Serie Docs. de Trabajo N°26, Depto. de Sociología/Fac. de Ciencias Sociales. Mvdeo.
- BOROCZ, J.; SOUTHWORTH, C. "Descomposing the Intellectuals' Class Power: Conversion of Cultural Capital to Income, Hungary, 1986". Social Forces, University of North Carolina Press, March 1996.
- BOUDON, J. 1995 "La formation contre le chômage: une vision économique réévaluée de l'investissement éducatif?". Sociologie du Travail, Vol. 4.
- BOURDIEU, P. 1979 "La Distinción". Taurus, Madrid.  
1994 "¿Qué es lo que hace a una clase social? Acerca de la existencia teórica y práctica de grupos". Revista Paraguaya de Sociología Año 31, N° 89, Enero-Abril.
- BREIGER, R. L. (Edit) 1992 "Social Mobility and Social Structure". Cambridge University Press.
- CHENU, A. 1992 "Itinéraires socioprofessionnels et mobilité sectorielle." en Ducrot, L. & Dubar, C. (Comps.): "Chemineurs professionnels et mobilités sociales". La documentation Française, Paris.
- CORTES, F.; RUBALCAVA, R. 1993 "Algunas determinantes de la inserción laboral en la industria maquiladora de exportación de Matamoros." en: Estudios Sociológicos, vol XI, N° 31, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.
- DE MOURA CASTRO, C. 1984 "Educación vocacional y productividad: alguna luz en la caja negra?" Eciel/F.G. Vargas, Rio Janeiro.
- ESPINOSA, V. 1995 "Redes sociales y superación de la pobreza" en Revista de Trabajo Social N° 66, Escuela de Trabajo Social, Universidad Católica de Chile, Santiago.
- ESCOBAR, LATAPIA, A. 1993 "Reestructuración económica y desigualdad social en México, el caso de Guadalajara." Ponencia presentada al "1er. Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo", org. El Colegio de México, UNAM, Asoc. latinoamericana de Sociología del Trabajo, México 22-26 de Noviembre de 1993.
- GALLART, M. A. 1989 "Algunas reflexiones sobre las temáticas y los ámbitos de la investigación en educación y trabajo", Seminario "Educação para o Trabalho", San Pablo.
- GANZEBOOM, H.; TREINMAN, D. 1996 "Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 international standard classification of occupations." Social Science Research, N° 25.

- GERMANI, G. 1963 "Movilidad Social en la Argentina". en: Lipset & Bendix "Movilidad Social en la sociedad industrial 2 eudeba. Bs As.
- GOLDTHORPE, J. 1987 "Social Mobility and Class Structure in Modern Britain" Clarendon Press. Oxford.
- GORDON, D. EDWARDS, R.; REICH, M. 1986 "Trabajo segmentado, trabajadores divididos." Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España.
- JOBERT, A. MARRY, C. TANGUY, L. 1995 "Education et Travail en Grande Bretagne, Allemagne et Italie". Armand Colin, Paris.
- KOHN, M.; SCHOOLER, C. 1973 "Occupational experience and psychological functioning: an assessment of reciprocal effects". American Sociological Review, Vol. 38, No. 1.  
1978 "The reciprocal effects of the Substantive Complexity of work and Intellectual Flexibility: a longitudinal assessment.", American Journal of Sociology, Vol. 84, No. 1.  
1983 "Work and Personality. an Inquiry into teh impact of social stratification.", Ablex, Norwood, N J..
- LIPSET, S.M; BENDIX, R. 1963 "Movilidad Social en la Sociedad Industrial. Eudeba, Bs. As.
- LOVAGLIA, M. SKVORETZ, J; WILLER, D; MARKEVSKY, B. "Negociated Exchanges in Social Networks" Social Forces, University of North Carolina Press. September 1995
- PERULLI, P. 1995 "Atlas Metropolitano. el cambio Social en las grandes ciudades." alianza Universidad ; Madrid.
- PIORE, M. 1983(1975) "Notas para una estratificación del mercado de trabajo." in Toharia, L.: "El mercado de trabajo Teorías y Aplicaciones." Alianza Universidad Textos, Madrid.  
1983 (1980) "Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad." ibidem.
- PIORE, M. ; DOERINGER P. 1983 (1975) "El paro y el "Mercado dual de trabajo"."; ibidem.
- REQUENA SANTOS, F. 1990 "Redes Sociales y Mercado de Trabajo. Elementos para una Teoría del Capital Relacional." Centro de Invest. Sociológicas/Siglo XXI. Madrid.
- SOLARI, A. 1966 "Estudios sobre la estructura social Uruguaya." Arca. Mvdeo.
- SPENNER, K. 1983 "Deciphering Prometheus: temporal change in the skill level of work", American Sociological Review, Vol. 48.  
1988 "Occupations, work settings and the course of adult development: tracing the implications of select historical changes". Life-Span Development and Behavior, Vol.9.
- THOMPSON, E.P. 1983 "El surgimiento de la clase obrera en Inglaterra." Laia. Barcelona.
- TORRADO, S. 1993 "La estructura social de la Argentina 1945-1983." Ediciones de la Flor, BsAs.
- WELLMAN, B. 1988 "Structural analysis: from method and methaphor to theory and substance." in: "Social Structures: A network approach." Cambridge University Press.

# ANEXO

## CUADRO ANEXO.1: TABULADOR OCUPACIONAL

CORRESPONDENCIAS PAUTA DE TORRADO (1992) VS COTA 70 INE-URU

RANGO	NOMBRE	CODIGOS COTA 70 INE-URU	DEFINICION COTA 70
1	EDAF	100 101 110	presidente, senador, diputado, ministro, dir. ente, fiscal, intendente, admin empresa, gerente, director, ceo
1	EDAF	121 122 123 124 125	admin empresas priv., gerente, sub-gerente en todas las ramas
1	EDAF	400	admin estancia arroceras
1	EDAF	41*	estanciero
1	EDAF	300	barraquero exp-imp mat. primas y frutos del país
1	EDAF	111	dir. substancias, gerente supermercado, tienda, venta por mayor
2	PROFUNI V	000 a 015 020 a 032, 070, 072 a 075, 080 a 082	profesionales universitarios
3	PROESTA	126	adm bar restaurant, hotel, pensión, gerente hotel y pensión hotelero
3	PROESTA	410, 412 a 418	agricultor granjero, chacarero, vitivin., apicultor, avicultor, fruticultor, floricultor, arboricultor
3	PROESTA	301	almacenero, barista, carnicero, heladero, feriante fru., comerc. al por menor, farmacéutico, serv. en general
4	TECDOSU P	130	eclesiásticos
4	TECDOSU P	040, 043 a 048, 050 a 053, 060 a 062, 064, 065	rector prof univ, decano téc univ., nurse, paramédicos, enfermería, maestro, prof secund /UTU, inspector, prof varios
4	TECDOSU P	090 a 098	escritor, periodista de diario/radio/TV, escultor, pintor, cine dibujante, músico actor, coreógrafo
4	TECDOSU P	140 a 145, 150 a 153	dir serv civil traductor, bibliotecólogo, asist social, fotógrafo, camarógrafo, cap barco, oficial barco, aviador
4	TECDOSU P	160 a 162	futbolista, referee, jokey, entrenador, prof educ física
4	TECDOSU P	127 a 129, 240 a 242, 530	admin/enc bar, rest, hotel, emp comercio y serv., sec org deportiva, dir. depto/sección adm central, ANCAP, AFE
4	TECDOSU P	891	oficiales FFAA
5	EAV	200, 210 a 214, 220 a 223, 230 a 232	admin públ/priv., aux., cajero, tenedor libros, contable, taquígrafo, cobrador, secretaria, jefe caja, digitador, operador PC/fax/teletipos/fotocopias

RANGO	NOMBRE	CODIGOS COTA 70 INE-URU	DEFINICION COTA 70
5	EAV	310	aux. admin. priv./vendedor mostrador, ayud./dependiente todos los rubros
5	EAV	283	bancario emp. financiera
5	EAV	281, 282, 284, 286	aux. bibliot., archivo, boletero, esp. públicos, adm. emp. priv./públ., encuestador
5	EAV	320, 321, 330 a 339	agente viajes/acciones/seguros/bancos/remates/inmobil., viajero comercio, visitador, desp. aduana, marítimo, publicidad
6	TRAESP	420 a 424, 430, 431, 440, 450 a 453	trab. rural agrícola, jardinero, tractorista, esquilador, peón, etc
6	TRAESP	500 a 505, 510, 511, 520 a 523, 860 a 862	chofer priv./públ. ómnibus, taxista, fletero, carga, trenes, mariner, contram. maq. naval, lanchero, oper. gruas y maq. vial
6	TRAESP	531, 532, 534, 535	jefe puerto, enc. faro, vías, trenes
6	TRAESP	600 a 609	obreros lana y textiles
6	TRAESP	610 a 623	obreros vestimenta, calzado, cuero y tapic
6	TRAESP	630 a 632	obreros carpint. obra y muebles
6	TRAESP	640, 642 a 644, 650 a 652, 660 a 663	obreros constr./decor. vidrieros, pintores, metálicos
6	TRAESP	670 a 677	obreros eléctricos, sanitarios, telecom
6	TRAESP	680 a 694, 790 a 792	obreros mecánicos y fab. maquinaria
6	TRAESP	700 a 709	obreros gráficos
6	TRAESP	715, 716, 720 a 726, 730 a 737, 740 a 746, 748	obreros extrac. minas, metalúrgicos, art.constr.
6	TRAESP	750 a 761, 770 a 772	obreros tabaco y curtiembres
6	TRAESP	780, 960 a 962, 970 a 975	trab. serv. personales espec., barbero, peluq. funebr., aeromozo, fotog. amb., croupier, stud. masajista
6	TRAESP	840 a 842, 844 a 846, 850 a 852, 870, 871	fabr. instr. music./caucho/esteras/alhajas/papel/flores, cines, oper. radio y TV
6	TRAESP	280, 900 a 903	emp. serv. públ. vigilancia, policía, obmbero, aduana, paseos públ.
6	TRAESP	250 a 253, 260 a 262, 270, 271	carteros, mensajeros, empl. corresp., jefes tren, guardas tren, ómnibus
6	TRAESP	890	militares
7	TRANOES	313	cafetero, heladero, frankf., parrillero ambulante, garrap., caramelero
7	TRANOES	311	canillita, vend. diarios y revistas, florista, ambulantes varios
7	TRANOES	312	boletero, vend. domicil. ambulante
7	TRANOES	802, 810, 813, 820 a 826, 830 a 835	obreros, jornaleros constr./minas/canteras/vialidad/astilleros/comercio/ind., cargas, limpieza
7	TRANOES	285, 930 a 933, 940 a 943, 950 a 953	mozos, parrilleros, camareros, porteros, tintoreros, lavaderos, ascensoristas, ujier, aux. serv. lustra calz.
7	TRANOES	990	obreros jornaleros no espec. ni especificados
8	EDOM	910, 920, 921	emp. domésticos
9	NBESP	999	no bien especificado

**CUADRO ANEXO.2: PAUTA OCUPACIONAL E INGRESOS MEDIOS (\*)**

OCUPACION	Frecuencia	Frec.válida	Media	Desvío St.	Coef.var	%vál / categ	% Ing.pr./ ing.tot
EMPRESARIOS. DIRECTORES	47	40	15536.25	13097.07	84.30	85.11	0.97
PROFESIONALES EN FUNC.	116	93	12317.10	8654.84	70.27	80.17	0.88
PROPIETARIOS DE ESTAB.	85	70	9337.14	7807.56	83.62	82.35	0.95
TECNICOS,DOC. Y SUPERV.	131	115	6037.63	5525.37	91.52	87.79	0.89
EMPLEADOS Y VENDEDOR	365	320	5638.57	5482.36	97.23	87.67	0.95
TRABAJADORES ESPECIAL	379	345	4325.65	3252.48	75.19	91.03	0.96
TRABAJADORES NO ESPEC.	163	148	3345.84	2394.13	71.56	90.80	0.94
EMPLEADOS DOMESTICOS	74	71	2078.73	1324.17	63.70	95.95	0.91
SIN DATO							
<b>TOTAL</b>	<b>1361</b>	<b>1202</b>	<b>5868.83</b>	<b>6236.47</b>	<b>106.26</b>	<b>88.32</b>	<b>0.94</b>

\* Sólo se consideró para estas estimaciones a los actualmente ocupados

Coeficiente de Variación: Desvío Standar/Promedio

ITP: Ingreso Total Personal

Fuente: Encuesta FCS/DINAE

**CUADRO ANEXO.3: PROMEDIO DE INGRESO TOTAL DEL HOGAR Y COEFICIENTE DE VARIACION POR CONDICION OCUPACIONAL DEL JEFE DEL HOGAR, MONTEVIDEO, 1981-1990 (EN U.R.)**

<b>CSO</b>	<b>1981</b>			<b>1990</b>		
	<i>Media</i>	<i>C.V.</i>	<i>Casos</i>	<i>Media</i>	<i>C.V.</i>	<i>Casos</i>
Direc.	207.4	0.53	69	202	0.56	63
Prof. ER-TCP	190.7	0.66	37	172.1	0.68	48
Prof. AS/P-PR	124.4	0.73	112	112.8	0.67	121
PPE	137.6	0.46	31	152.9	0.67	58
PPA	100	0.91	193	89.5	0.63	212
TECN	123	0.84	85	108.3	0.77	83
EAV	85.9	0.63	163	83	0.67	180
TEA	63.5	0.73	151	52	0.96	144
OCAL	58.8	0.61	520	63	0.6	497
ONCAL	45.9	0.67	181	49.4	0.49	184
PEON	36.6	1.08	44	37	1.04	46
EDOM	33.4	0.48	44	41.5	0.59	44
INACT	48.2	1.02	799	55.2	1.2	758
<b>TOTAL</b>	<b>71,4</b>	<b>0,75</b>	<b>2429</b>	<b>73,9</b>	<b>0,95</b>	<b>2438</b>

Fuente: Encuesta de Hogares - INE - 1981.1990

## INDICE DE CUADROS

CUADRO I.1: PAUTA OCUPACIONAL E INGRESOS MEDIOS (*) .....	8
CUADRO I.2: MOVILIDAD OCUPACIONAL DE LOS ENCUESTADOS RESPECTO DE SU ORIGEN SOCIO-OCUPACIONAL ..	11
CUADRO I.2A: MOVILIDAD OCUPACIONAL DE LOS ENCUESTADOS RESPECTO DE SU ORIGEN SOCIO-OCUPACIONAL .....	12
CUADRO I.2B: MOVILIDAD OCUPACIONAL DE LOS ENCUESTADOS RESPECTO DE SU ORIGEN SOCIO-OCUPACIONAL .....	13
CUADRO I.3: RANKING DE EGRESOS OCUPACIONALES DESDE EL ORIGEN A LA POSICION ACTUA .....	16
CUADRO I.4: RANKING DE INGRESOS OCUPACIONALES A POSICION ACTUAL DESDE EL ORIGEN .....	16
CUADRO I.5: BALANCE DE MOVILIDAD INTERGENERACIONAL SEGUN SEXO DE LOS ACTIVOS ENCUESTADOS.....	18
CUADRO I.6: BALANCE OCUPACIONAL INTERGENERACIONAL Y GRUPOS DE EDADES DE LOS ACTIVOS DE LA MUESTRA .....	20
CUADRO I.7: ESTRUCTURA OCUPACIONAL POR RANGOS Y NIVEL EDUCATIVO DE LOS ACTIVOS DE LA MUESTRA .....	22
CUADRO I.8: BALANCE OCUPACIONAL INTERGENERACIONAL Y NIVEL EDUCATIVO DE LOS ACTIVOS DE LA MUESTRA .....	22
CUADRO II.1: MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL POSICION INICIAL VS. POSICION ACTUAL DEL ENCUESTADO .....	27
CUADRO II.1A: MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL: POSICION INICIAL VS. POSICION ACTUAL DEL ENCUESTADO .....	28
CUADRO II.1B: MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL: POSICION INICIAL VS. POSICION ACTUAL DEL ENCUESTADO .....	28
CUADRO II.2: RANKING DE EGRESOS OCUPACIONALES POSICION INICIAL - ACTUAL .....	29
CUADRO II.3: RANKING DE INGRESOS OCUPACIONALES POSICION ACTUAL -INICIAL .....	30
CUADRO II.4: TRAYECTORIA DE MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL SEGUN SEXO DE LOS ENCUESTADOS .....	32
CUADRO II.5: ESTRUCTURA OCUPACIONAL POR RANGOS Y N° DE EMPLEOS DE LOS ACTIVOS DE LA MUESTRA .....	34
CUADRO II.6: TRAYECTORIA DE MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL POR N° DE EMPLEOS DE LOS ENCUESTADOS .....	35
CUADRO II.7: TRAYECTORIA DE MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL Y EDADES DE INICIO DE TRAYECTORIA OCUPACIONAL INTRAGENERACIONAL DE LOS ACTIVOS .....	36
CUADRO II.8: TRAYECTORIA DE MOVILIDAD INTRAGENERACIONAL Y MOVILIDAD INTERSECTORIAL DE LOS ACTIVOS DE LA MUESTRA .....	37
CUADRO ANEXO.1: TABULADOR OCUPACIONAL .....	43
RANGO .....	44
CUADRO ANEXO 2: PAUTA OCUPACIONAL E INGRESOS MEDIOS (*) .....	45
CUADRO ANEXO.3: PROMEDIO DE INGRESO TOTAL DEL HOGAR Y COEFICIENTE DE VARIACION POR CONDICION OCUPACIONAL DEL JEFE DEL HOGAR, MONTEVIDEO, 1981-1990 (EN U.R.) .....	46