

Predictores asociados con variaciones en prestigio ocupacional entre estudiantes universitarios en Chile

RICARDO A. ORELLANA OLIVARES,* OMAR A. BARRIGA,**
GUILLERMO HENRÍQUEZ ASTE*** Y JAVIER MORÍN PALACIOS****

Resumen: El prestigio ocupacional puede visualizarse como una representación de valores sociales implícitos y como un indicador importante de la valoración general de ocupaciones. Este artículo presenta un primer intento de medir los distintos niveles de prestigio ocupacional asociados con las principales ocupaciones presentes en Chile, así como indagar la relación existente entre estas valoraciones con variables de tipo socioeconómico, que pueden afectar la calificación otorgada. El análisis estadístico de regresión lineal permitió establecer un modelo óptimo multivariado para la variable dependiente, conformado por las variables independientes media de salario y años de estudio.

Abstract: Occupational prestige can be seen as a representation of implicit societal values and a significant indicator of the overall appraisal of occupations. This paper presents a first attempt to measure the different levels of occupational prestige associated with the main occupations present in Chile, and to explore the relationship between these assessments and socioeconomic variables, which can affect the rating given to those occupations. The statistical linear regression analysis allowed us to establish an optimal multivariate model for the dependent variable, consisting of the following independent variables: average salary and years of study.

Palabras clave: regresión lineal multivariada, prestigio ocupacional, media de salario, años de estudio.

Key words: multivariate linear regression, occupational prestige, average salary, years of study.

* Magíster en Investigación Social y Desarrollo por la Universidad de Concepción. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Concepción. Temas de especialización: demografía, metodologías cuantitativas, análisis estadístico, calidad educativa, estudios de opinión pública. Barrio Universitario s/n, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología, 4o. piso, Concepción, Chile.

** Doctor en Filosofía por la Ohio State University. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Concepción. Temas de especialización: estructura y cambio social, metodologías de la investigación.

*** Maestro en Ciencias Sociales por la Fundación Bariloche. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Concepción. Temas de especialización: población, recursos humanos calificados y estructura social.

**** Magíster en Investigación Social y Desarrollo por la Universidad de Concepción. Investigador independiente. Temas de especialización: capital social, metodología cualitativa.

En todas las sociedades complejas hay división del trabajo y las ocupaciones son separadas y especializadas. El advenimiento de la sociedad de la información en los países industrializados ha provocado profundos cambios en la estructura social en términos generales; especialmente, ha introducido variaciones determinantes en las estructuras ocupacionales, lo que ha generado nuevas lógicas de interacción y evaluación entre los sujetos sociales. Estas transformaciones de profundo calado han llevado a plantear, tanto desde el campo de la sociología teórica como desde las distintas disciplinas aplicadas, la necesidad de reformular los grandes conceptos utilizados en el análisis de la estructura social, como los que hacen referencia a la posición social o a la noción de clase.

La sociología de corte ortodoxo, que esencialmente opera con características estructurales estables y que plantea modelos estáticos y deterministas (esto es, obviando la naturaleza misma del humano como individuo y como sociedad) basados en el concepto de clase social, se encuentra cada vez con más problemas para dar cuenta de las nuevas formas de estratificación derivadas de los cambios económicos y las formas de organización social. El acercamiento al estudio de la estructura social desde el enfoque de la estratificación ha estado y sigue estando sujeto a profundas divergencias y debates enconados.

La consideración de la estructura social como un continuo en el que los sujetos individuales, a partir de la incidencia diferencial de distintas variables en su propia singularidad, son protagonistas de itinerarios de movilidad social, es posiblemente una apuesta analítica arriesgada (Francés, 2009). Sin duda, resulta una apuesta de compleja operativización para dar cuenta de las variaciones en la posición social de los individuos. Las críticas al enfoque de la estratificación social, como veremos más adelante, resultan múltiples y provienen de las más diversas escuelas. Así, es posible citar como algunas de las más importantes las ideas que afirman que de la consideración del análisis estructural a partir de la estratificación social no resulta una estructura, como sistema de relaciones sociales del que se derivan tendencias estructurales, sino una mera gradación de estratos. Estratos que, por otra parte, emergen en el análisis en ocasiones como una simple yuxtaposición de grupos, que coexisten sin ningún tipo de conflicto de intereses contrapuestos, y sin atender a la dinámica histórica que los conforma.

Desde un punto de vista general, los roles ocupacionales que mantienen el poder y el control sobre recursos son altamente valorados en todas

las sociedades (Treiman, 1977). A tales ocupaciones les son asignados altos puntajes de prestigio por parte de los individuos de la sociedad. El prestigio representa una jerarquía de posiciones individuales (Wegener, 1992) y refleja normas y valores compartidos en una sociedad (Reiss *et al.*, 1961; Treiman, 1977). John Goldthorpe y Keith Hope (1974) consideran el prestigio ocupacional como una medida de la deseabilidad de las ocupaciones y el grado de éxito de los empleados en dichas ocupaciones. Más allá, el prestigio de una ocupación se basa en el valor que la sociedad obtiene desde la ocupación. Los trabajos reconocidos como muy prestigiosos son vistos como contribuyentes de gran valor para la sociedad (Goldthorpe y Hope, 1974). Entonces, el prestigio ocupacional puede ser visto como una representación de valores societales implícitos y, por lo mismo, como un indicador importante de la valoración general de las ocupaciones.

Varios estudios han mostrado que las jerarquías de prestigio son generalmente constantes a través del tiempo y del espacio (Treiman, 1977; Hauser y Warren, 1997; Hout y DiPrete, 2006). Antes de 1950, casi la totalidad de los estudios sobre el estatus ocupacional suponía que el prestigio de las ocupaciones residía sólo en las opiniones de los individuos, a quienes se solicitaba que evaluaran y ordenaran los niveles de prestigio. En 1947, el National Opinion Research Center, en Estados Unidos, construyó la primera escala de prestigio ocupacional para un número importante de ocupaciones (90), con base en la evaluación realizada por una muestra nacional de 2 930 individuos (Reiss, citado en Acosta y Jorrat, 1991).

Sin embargo, el concepto de prestigio ocupacional es una expresión un tanto problemática o no fácil de analizar. La amplitud del conocimiento sobre las ocupaciones por parte de los individuos encuestados, las diferencias en sus criterios de evaluación, problemas de representatividad muestral, variables externas y/o concepciones previas que pudieran influir en las evaluaciones realizadas y que no quieran ser reconocidas y plasmadas por los individuos, dentro de muchos otros inconvenientes, han puesto freno a la investigación masiva de este concepto. De hecho, algunos autores como Albert Reiss y otros (1961) ya se planteaban en los años sesenta los inconvenientes y las considerables precauciones que debían necesariamente ser considerados para la medición de este fenómeno.

Una búsqueda intensiva de estudios sobre la materia refleja la extrema precariedad del desarrollo del concepto en Chile; no así el concepto de estatus social, que aparece mayormente avanzado. Si bien puede estar

muy relacionado con el de prestigio ocupacional, incluso siendo prácticamente lo mismo para un porcentaje importante de la población, los estudios realizados en torno del estatus social parecen finalmente diluirse en su propósito original y orientarse casi de manera exclusiva a su relación con una mayor cantidad de recursos económicos.

Es interesante hacer notar que uno de los pocos hallazgos sociológicos considerados casi universales, la estructura de los prestigios ocupacionales, haya recibido tan poca atención en la literatura sociológica en los últimos años, especialmente si se considera que los procesos de globalización han impactado de manera muy fuerte sobre los mercados laborales. Esta situación hace imperante visitar el prestigio ocupacional e indagar si su estructura y sus factores relacionados siguen siendo, en el siglo XXI, los mismos que hace más de 40 años, cuando esta veta investigativa tuvo su auge.

Ante esta carencia detectada, surge este estudio sobre prestigio ocupacional, parte de cuyos resultados se presentan en estas páginas, como un primer intento por avanzar en la materia y medir los distintos niveles de prestigio ocupacional asociados con cada una de las principales ocupaciones presentes en Chile y, en específico, indagar la posible relación entre estas valoraciones con algunas variables de tipo socioeconómico, que se estima pueden afectar la calificación otorgada. Más concretamente, nuestro objetivo central es evaluar el impacto que diferentes variables independientes tienen sobre los niveles de prestigio asignados a diferentes ocupaciones. Las variables predictoras consideradas son: a) promedio de salarios percibidos de la ocupación; b) los años de estudio promedio de personas que ejercen la ocupación; c) el porcentaje de hombres que trabajan en la ocupación; d) la probabilidad de conseguir empleo dentro del primer año tras la obtención del título profesional para ocupaciones profesionales-universitarias, y e) el número de egresados de cada ocupación profesional-universitaria por año. Estas dos últimas variables estaban disponibles sólo para aquellas ocupaciones que requieren un título profesional universitario. Las evaluaciones del prestigio ocupacional fueron extraídas de encuestas aplicadas a estudiantes universitarios de dos universidades de la ciudad de Concepción, Chile.

HACIA EL PRESTIGIO OCUPACIONAL

El concepto de prestigio puede estudiarse ya sea como característica de los individuos (honor, estima, deferencia, aceptación) o como característica

o propiedad de las posiciones sociales. Un primer concepto de prestigio se refiere al prestigio individual o más bien a la reputación personal, que depende de las diferentes posiciones que ocupa el individuo, de cómo las desempeña y de otras cualidades personales. Un segundo concepto tiene que ver con el prestigio de las posiciones sociales (profesiones, situaciones familiares, cargos políticos, etcétera), es decir, la valoración social de esas posiciones, que a su vez dependen de las valoraciones sociales de sus propiedades. Si estas posiciones son profesiones, las propiedades serán la remuneración, la seguridad, los requisitos educativos, la limpieza, la autoridad, etcétera. Entonces, llamamos prestigio a lo que resulta de la evaluación social global de todas las propiedades de las ocupaciones.

En esta línea, decimos que el prestigio es un equivalente general. Idealmente, una escala de prestigio ocupacional cuantifica el valor social de las profesiones; nos dice cuáles son más valoradas y cuáles son menos valoradas. Esta consideración del prestigio ocupacional coincide con la idea de Goldthorpe y Hope (1974) de que las escalas de prestigio miden la bondad general de las ocupaciones y, por lo tanto, su deseabilidad general por parte de la población (Gómez, 1996). Por consiguiente, en la investigación resulta importante diferenciar el prestigio individual del prestigio de las profesiones. Respecto de la presente investigación, se debe considerar el prestigio de las profesiones, es decir, el prestigio ocupacional.

[Las ocupaciones] definen agrupaciones que comparten una cultura y un conjunto de intereses. Esta comunión de intereses y visiones adquiere especial relevancia cuando los procesos de selección en el mercado de trabajo son relativamente complejos, como es el caso de las sociedades informacionales, o cuando la ocupación conforma redes sociales específicas. De ahí la centralidad que presenta la variable ocupación en la mayor parte de los esfuerzos para abordar la cuestión de la estratificación social, centralidad añadida por el hecho de que la naturaleza del resto de categorías sociales incorporadas a los análisis, tales como la educación o los ingresos, están relacionadas en mayor o menor medida con la ocupación (Francés, 2009: 47).

Entonces, en cualquier intento de análisis de estratificación, uno de los primeros pasos metodológicos es la obtención de información en torno de la ocupación, no únicamente con el fin de clasificar a los sujetos, sino para construir escalas útiles en el análisis empírico de estratos sociales.

Resulta importante que en un ranking sobre las generalizaciones empíricas más invariantes en la investigación sobre estratificación, el pres-

tigio ocupacional es el primero: “La constante Treiman puede ser lo único universal que los sociólogos han descubierto, no sólo en estratificación sino en sociología como un todo” (Hout y DiPrete, 2006: 5). Sin embargo, la escala Treiman ha sido criticada por contener un elemento impreciso sobre género, pues está basado principalmente en ocupaciones masculinas (Jacobs y Powell, 1985). Por otro lado, varios rankings de prestigio han sido construidos desde la escala Treiman y muestran un patrón similar a ésta, incluso cuando las mujeres han aumentado en las ocupaciones señaladas. Una investigación realizada en Suecia demostró que los puntajes de prestigio ocupacional son estables, incluso considerando que la fuerza laboral femenina se ha incrementado dramáticamente durante las últimas décadas en varias ocupaciones vistas como altamente prestigiosas (Ulfsdotter Eriksson, 2006). Keiko Nakao y Judith Treas (1994) muestran que en una comparación de 10 ocupaciones puntuadas en 1964 y 1989 la correlación es de 0.97. Las puntuaciones de prestigio de ocupaciones son a menudo vistas como alta y positivamente correlacionadas con aspectos materiales como compensaciones económicas (Garbin y Bates, 1961; Treiman, 1977; Wegener, 1992) o educación (Treiman, 1977; Katz-Gerro y Yaish, 2003).

La fuerte correlación entre prestigio e ingresos sugiere que las diferencias de género en el prestigio ocupacional pueden contribuir en algo al efecto del ingreso en la composición por sexo. El apoyo empírico a la teoría sobre las diferencias de género no está del todo claro; algunos estudios observaron que las personas tienden a puntuar más alto trabajos que están asociados con hombres que los asociados con mujeres (Oswald, 2003). Christine Bose y Peter Rossi (1983) investigaron la relación entre género y ocupación de varias formas: si el género del que juzga influye en la puntuación y si la composición por sexo de una ocupación afecta al prestigio. Encontraron que las ocupaciones dominadas por mujeres tuvieron un prestigio promedio menor. Por otro lado, encuestados de la muestra “jefa de hogar” en la misma investigación tendieron a puntuar ocupaciones con incumbencia femenina un poco más altas que las ocupaciones con incumbencia masculina. En la misma línea de género y prestigio, Carmen Gómez (1996: 215) menciona que “el grado de feminización de una ocupación no influye de manera significativa en el prestigio de la misma. Esto no significa que no existan diferencias por género en lo referente al prestigio profesional. El género influye, aunque sutilmente, en los juicios de prestigio que realizan mujeres y hombres”.

En contraste, otros estudios no han encontrado diferencia de género en prestigio ocupacional (Warren *et al.*, 1998). Paula England (1979) encontró que cuando se analizan datos al nivel de ocupaciones, usando la escala de prestigio Hodge-Siegel-Rossi, los porcentajes de mujeres en una ocupación no hicieron contribuciones significativas al prestigio. Donald Treiman y Kermit Terrell (1975) también fallaron en encontrar diferencias sustantivas entre puntajes de prestigio ocupacional promedio para ocupaciones de hombres y mujeres. Steven McLaughlin (1978) observó que al analizar datos de registros de ocupación usando la media de ingresos para cada ocupación y utilizando la escala Hodge-Siegel-Rossi de 1970, hombres y mujeres en ocupaciones con igual prestigio ocupacional no reciben compensaciones monetarias iguales. En relación con el ingreso, Peter Townsend y Nick Davidson (citados en Dahl, 1994: 646) explican:

There are at least two important aspects of income. Income may, firstly, reflect reward for occupational performance. This suggests mediating mechanisms like decision latitude, feeling of control, and self-esteem. Income in the second sense may mirror purchasing power and financial resources of the family or the household. This is the aspect which was emphasized by the Black Report's reference to relative deprivation.

“These two aspects of income may be measured by personal gross income and by disposable household income, respectively” (Dahl, 1994: 646). Sobre la educación, se menciona: “Education is, according to Bourdieu, closely linked to the legitimate, cultural capital” (Dahl, 1994: 646). “Various procedures have been used to derive the weights, all with more or less the same result (education is modestly more important than income and other characteristics have little weight)” (Ganzeboom y Treiman, 1996: 204). En cuanto a género y prestigio, en lo referido “a la influencia del grado de feminización de una ocupación en el prestigio de la misma, los datos nos indican que no existe tal efecto” (Gómez, 1996: 216). “La adscripción de género es previa a la valoración del prestigio, siendo la profesión la principal fuente de prestigio [...]. Luego, concluimos que el grado de feminización de una ocupación no influye en su prestigio” (1996: 230-231).

Por otro lado, Luis Acosta y Jorge Jorrat (1991), basándose en sus propias investigaciones y en los resultados anteriores del estudio de Goldthorpe y Hope (1974), destacaron las siguientes conclusiones:

a) Por encima de algunas diferencias, los resultados de las experiencias de Oxford y Buenos Aires mostraron grandes similitudes; trabajar con una escala resultaba equivalente a trabajar con la otra, lo que era coincidente con las observaciones sobre la universalidad de la evaluación social de las ocupaciones.

b) Hay una alta correlación entre las dimensiones clásicas de estratificación (nivel de vida, prestigio, poder); es decir, se sustentó la idea de un alto grado de percepción de “cristalización de estatus”.

c) Las correlaciones entre la dimensión normativa “valor para la sociedad” y cada una de las otras tres dimensiones fueron menores, particularmente versus “nivel de vida”, lo que llevaría a cuestionar la idea de una aprobación moral de la jerarquía ocupacional.

d) El análisis de la varianza mostró que son las “ocupaciones *per se*” las que hacen la contribución fundamental a la varianza total de los rangos estandarizados, y constituyen el efecto individual más importante, por encima de “respondientes” y “dimensiones” (Acosta y Jorrat, 1988).

El conjunto de estas consideraciones, al que se agregaba toda la experiencia internacional sobre el tema, avalaba la alternativa de trabajar con una dimensión única de posición social o prestigio de las ocupaciones, con miras a construir una escala que abarcase un número importante de ocupaciones, a ser evaluadas por una muestra poblacional. El mismo camino (enfoque unidimensional) fue seguido por Goldthorpe y Hope (1974) para construir una escala de este tipo en Gran Bretaña.

Algunas observaciones críticas respecto de este tipo de estudios indicaron que la escala sólo debía considerarse como un ordenamiento de ocupaciones, ya que no resultaba posible demostrar que los intervalos entre puntajes fuesen iguales o equivalentes-equidistantes (Robert Hall, citado en Goldthorpe y Hope, 1974). Otras señalaban la imposibilidad de derivar una escala unidimensional para todas las ocupaciones a partir de este enfoque. Por ejemplo, se mencionaba que si bien el ingreso y la educación estaban fuertemente asociados con el prestigio ocupacional, las dos primeras variables no siempre se correspondían (Pavalko, 1971).

Treiman (citado en Acosta y Jorrat, 1991: 574) propuso una teoría estructural de la determinación del prestigio, argumentando que

la división del trabajo crea diferencias inherentes al poder asociado con los diversos roles ocupacionales en cualquier lugar en que se encuentre. Éstas, a su vez, crean diferencias en privilegio, y éste, sumado al poder, engendra

prestigio. Desde que un complemento similar de roles ocupacionales tiende a surgir en todas las sociedades complejas, las jerarquías de prestigio resultantes serán también similares.

Además, señaló que “el prestigio relativo de los roles sociales conocidos como ocupaciones es esencialmente invariante en todas las sociedades complejas, pasadas y presentes, y ello debe ser así como consecuencia de características inherentes a la división del trabajo tal cual existe en todas las sociedades” (citado por Acosta y Jorrat, 1991: 574).

Otra de las variables que podría tener relación con la evaluación de un sujeto determinado sobre prestigio social es la empleabilidad. Respecto de esto, hemos visto que el mercado de trabajo ha sido sensible y notoriamente modificado por los cambios que se han producido en el mundo gracias a la tecnología y al devenir de una economía de tipo global: el aumento de la competencia por la liberalización de los mercados, la globalización misma y la caída de las barreras comerciales, entre muchas otras. En forma resumida, la empleabilidad se puede entender como una habilidad para obtener o conservar un empleo.

La palabra *empleabilidad* no existe como tal en la lengua castellana; proviene de la palabra inglesa *employability*. A su vez, esta palabra fue construida a partir de *employ*, que se traduce como emplear, y *ability*, cuya traducción es habilidad. Ya unidas formaron *employability*, la cual se ha adaptado sin mayores cambios al español como “empleabilidad” (Campos, 2003). La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su labor y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida (Weinberg, 2004). Todo esto respecto de las competencias del trabajador en cuanto a su puesto de trabajo, dejando de lado fenómenos y conceptos que a primera vista no tendrían relación con la búsqueda y ejecución del trabajo, como el capital social, formal o informal, el cual sería de gran ayuda a la hora de buscar empleo, pues uno de los elementos nucleares de este tipo de capital es la confianza: “Some refer to this component of social capital as the core element” (Kenneth Newton, citado en Synchs y Koop, 2010: 151). “For a society to function smoothly, it is important that people not only trust their inner circle such as relatives and friends, referred to as ‘thick’ bonds or bonding social capital, but also people outside this circle, the so-called ‘thin’ bonds between people or bridging

social capital” (Wim van Oorschot, citado en Synchs y Koop, 2010: 151; Robert D. Putnam, citado en Synchs y Koop, 2010: 151). “Seen from a cost-benefit perspective, costs for society are high if people do not trust each other beyond their closest family, since trust allows us to believe that other people act in our interest” (Bradford Hardin, citado en Synchs y Koop, 2010: 151). “Which relieves us from the constant scrutiny necessary when people do not act in our interest” (Synchs y Koop, 2010: 151). Según Putnam (citado en Bevort, 2007), una sociedad caracterizada por la reciprocidad generalizada es más eficiente que una sociedad desconfiada, del mismo modo que la moneda es más eficiente que el trueque, entre las múltiples formas de vínculos sociales, formales, informales, profesionales, familiares, asociativos, etcétera. De esto evidentemente se desprende que un trabajador con cierto grado de este capital conceptualizado como social tiene más y mejores oportunidades tanto para búsqueda de trabajo como para ejecutarlo y mantenerlo, o también para buscar uno mejor. Esto ayudaría mucho al análisis pues, como mencionan Mandred Max Bergman, Paul Lambert, Kenneth Prandy y Dominique Joye (citados en Francés, 2009: 45):

Parece conveniente pues disponer de nuevos modelos de análisis que tengan en consideración e incorporen la creciente fluidez en las negociaciones interactivas de las relaciones sociales y los cambios registrados en la asignación de recursos sociales. Lo que daría cuenta, al menos en parte, de la estratificación social en una sociedad determinada. Estas nuevas teorías desarrolladas durante los últimos años, y entroncadas dentro de una corriente posmodernista, parten de la premisa conceptual de que los cambios introducidos por la globalización y la sociedad de la información hacen que el origen de las diferencias sociales no se deba buscar en factores fijos y exógenos, sino en el propio individuo, ya que éste juega un papel activo en sus elecciones, tanto en lo referente a estilos de vida como a patrones relacionales. Depositán por lo tanto el elemento determinante de la diferenciación social en la multiplicidad de roles que el individuo es capaz de desarrollar para adaptarse a un entorno complejo.

Volviendo al fenómeno de la empleabilidad, éste abarca diferentes capacidades básicas requeridas para aprender y desempeñarse eficazmente en el trabajo; esto incluye la capacidad de comunicación y de relacionarse con los demás, la capacidad de resolver problemas concretos, de manejar procesos de organización y de trabajar en equipo, entre otras (Brunner, 1999).

Sin embargo, la noción misma de empleabilidad exige que no sólo se consideren aspectos individuales de las personas en el momento de buscar trabajo, sino que también sea importante considerar aspectos de ese mismo mercado de trabajo al cual están tratando de incorporarse. Este lado estructural de la empleabilidad es fundamental para nuestros propósitos, ya que la unidad de análisis usada en este estudio es la ocupación, no los sujetos ocupados. Esto nos llevó a incorporar dos elementos puntuales del lado estructural de la empleabilidad: el porcentaje de personas que obtienen trabajo en su ocupación en el primer año de búsqueda de trabajo luego de su egreso de la universidad, y el número de egresados de esa profesión en un año.

Como se puede apreciar, estas dos variables sólo pueden utilizarse para aquellas ocupaciones que exigen un título universitario. Por ende, el dato existe sólo para ocupaciones profesionales. Esto redujo el número de casos tratados, de tal forma que en los resultados sólo se informa la correlación bivariada entre estas dos variables y el prestigio ocupacional. Dichas variables no fueron incorporadas al modelo de regresión, por presentar problemas de reducción excesiva de los grados de libertad. Reconocemos que esta operacionalización de la empleabilidad puede no ser óptima, pero sí nos da algunas luces sobre la manera en que la empleabilidad o componentes de ella pueden relacionarse con el prestigio ocupacional.

Indagando acerca de la relación de empleabilidad, educación e ingresos, la empleabilidad de un individuo estará en función de cómo fue y cómo es su proceso de socialización. La educación cobra especial importancia en el tema.

La teoría económica que analiza el rol de la educación en el mercado de trabajo, especialmente en lo que concierne a la vinculación del nivel educativo con el de salarios, es la teoría de capital humano. Pese a que sus mayores desarrollos corresponden a autores contemporáneos, ya se vislumbraban sus orígenes en los estudios de Adam Smith. Este autor, en su obra *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (1776), analizó el concepto de los salarios diferenciales. De acuerdo con él, las desigualdades de los salarios provienen de diferentes factores, entre los cuales menciona el costo de aprendizaje de un oficio; expresa que cuanto más costoso y difícil resulte aprender un oficio, más elevados serán los salarios que lo retribuyan. De esta manera, explica por qué los salarios del trabajador corriente son menores que los salarios del trabajador calificado, y justifica la diferencia que se evidenciaba entre los obreros

industriales (calificados) y los obreros del campo (no calificados). También Karl Marx (citado en Blaug, 1983) indicaba que no todos los tipos de trabajo poseen la misma productividad; denominaba *trabajo complejo* al más productivo y *trabajo simple* al menos productivo; el trabajo complejo era igual al trabajo simple multiplicado.

La teoría del capital humano nació en 1962, de la mano del economista Theodore Schultz (Blaug, 1983), quien propuso tratar a la educación como una inversión, debido a que ésta es una cualidad recibida por la persona, y a sus consecuencias como una forma de capital. También consideró que la educación es parte integral de la persona y que, por lo tanto, no puede ser tratada como un bien cualquiera acorde con las instituciones del mercado; la persona no puede desprenderse de su capital por medio de una venta, porque está incorporado a ella. Sin embargo, al prestar un servicio productivo a la economía y agregar valor al producto, la educación se transforma en una forma de capital y tiene efecto sobre los salarios de los individuos. Schultz afirma que las diferencias en educación ocasionan diferencias en los niveles de salario; la relación entre estas dos variables es ampliamente positiva. Llega a esta conclusión al observar cómo en Estados Unidos los individuos provenientes del campo poseen remuneraciones menores que personas de igual sexo y edad, pero originarias de la ciudad.

METODOLOGÍA

El diseño de tipo observacional transversal, basado en datos de nivel primario y secundario con una naturaleza relacional-explicativa, pretende establecer posibles predictores significativos que puedan influir en las variaciones a las valoraciones de “prestigio ocupacional” otorgadas por alumnos universitarios de pregrado de distintas carreras y facultades.

Se aplicó un total de 302 cuestionarios distribuidos en estudiantes de cuarto año de las carreras de psicología, periodismo, trabajo social, sociología, ciencias políticas y administrativas, traducción en idiomas extranjeros, odontología, enfermería, medicina veterinaria, química y farmacia e ingeniería industrial, de la Universidad de Concepción, Chile, así como también psicología y trabajo social de una universidad privada presente en la comuna de Concepción. Las carreras abordadas en la Universidad de Concepción fueron elegidas aleatoriamente de un marco muestral que incorporaba las 94 carreras ofrecidas. En el caso de

la otra universidad, se seleccionaron las dos carreras que esa institución ofrecía que ya habían sido escogidas en la Universidad de Concepción.¹ Todos los cuestionarios fueron aplicados de manera presencial en grupos de alrededor de 25 estudiantes y con la participación de al menos uno de los miembros del equipo de investigación.

Se escogieron estudiantes de cuarto año debido a que: a) se estima que tienen un mayor conocimiento que los estudiantes de cursos inferiores sobre la carrera en sí; b) la probabilidad de renunciar a la carrera es menor, por su estado de pronto egreso; c) por la posibilidad de que mediante la vida universitaria ya desarrollada, conozcan una mayor cantidad de personas de las más diversas ocupaciones, y d) porque al estar cerca de titularse, tendrían un mayor conocimiento del mundo laboral/profesional de sus respectivas disciplinas. Una vez seleccionadas las carreras y los cuartos años respectivos, se procedió a solicitar los permisos correspondientes y las facilidades para poder aplicar el instrumento durante horas de clase del curso seleccionado. En ese contexto, se le aplicó el instrumento a cada estudiante presente en esa clase. El muestreo es de tipo por conglomerados, ya que se seleccionó aleatoriamente la carrera y luego se censó el cuarto año de la carrera correspondiente.

Para la medición del “prestigio ocupacional”, se construyó un instrumento que incorporaba 179 ocupaciones y profesiones. A cada uno de los estudiantes se les solicitó que asignaran a cada una de ellas un puntaje de uno a nueve, de acuerdo con la posición social que estimaran que tenía cada una de éstas. Así, una ocupación con la más alta posición social (según el encuestado) recibió nueve puntos; mientras que la ocupación con más baja posición social recibió un punto. En caso de que los estudiantes no conocieran una determinada ocupación o no tuvieran una opinión clara sobre ella, se les solicitó no evaluar.

Además, se excluyeron las evaluaciones que realizaron los estudiantes sobre su propia carrera, debido a dos razones. En primer lugar, con el objeto de evitar un sesgo de membresía. Se apreció en los análisis que las evaluaciones sobre sus propias carreras presentaban puntajes que en su mayoría bordeaban ocho y nueve puntos. En segundo lugar, y como razón prioritaria, debido a que no fue posible representar a la totalidad de las carreras que componen las universidades en cuestión, no parece

¹ Una vez recogidos los datos, se procedió a comparar las muestras de estudiantes de las carreras de psicología y trabajo social de las dos universidades. No se encontraron diferencias significativas para ninguna de las variables recogidas. Por ende, se trabajó con una muestra única compuesta por estudiantes de las dos universidades.

prudente que sólo algunas tuvieran la opción de autoevaluarse, en desmedro de las no representadas en la muestra.

Finalmente, y como solicitar la evaluación de 179 ocupaciones y profesiones resultaba demasiado extenso, lo que además podía traer consigo el sesgo de presentar respuestas continuas o sin evaluar, por cansancio o por aburrimento, se construyeron seis formas de cuestionarios, cada una de las cuales incorporaba 74 ocupaciones y profesiones a evaluar; estas formas fueron distribuidas equitativamente entre los sujetos de la muestra, de tal modo que cada encuestado respondiera sólo una de dichas formas.

La variable dependiente del estudio corresponde al puntaje promedio de cada una de las 179 ocupaciones y profesiones evaluadas por los 302 alumnos de cuarto año, de las mencionadas universidades.

Para las variables independientes identificadas como posibles predictores de variaciones en la variable dependiente, se construyó una base con datos secundarios tomando como fuentes de información la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2009 (Mideplan, 2010), la Ficha Comunal del Sistema Nacional de Información Municipal (Subdere, 2010), y finalmente, el Servicio de Información de Educación Superior, del Ministerio de Educación (Mineduc, 2010).

Luego de una exhaustiva búsqueda en las bases ya señaladas, fue posible encontrar 92 ocupaciones sobre las cuales se disponía de total información en términos de variables de tipo independiente.

De acuerdo con los objetivos del estudio, se utilizó un análisis de regresión múltiple, en el que se tomaron como base cinco posibles predictores anteriormente identificados (media de ingresos de la ocupación [evaluada para jornadas completas de trabajo]; años de estudio promedio de personas ocupadas en cada ocupación; número de egresados por carrera en el año 2010; porcentaje de egresados de carreras profesionales universitarias que encuentran empleo en su profesión a un año de titularse, y porcentaje de hombres en la actividad), con el objetivo de analizar su posible influencia sobre la variable de tipo dependiente.

La construcción de un modelo de regresión con una muestra pequeña exige tener sumo cuidado con los grados de libertad. Por ende, se evaluaron las correlaciones de Pearson entre cada variable independiente recién identificada con la variable dependiente, para poder eliminar aquellas que presentaban escasa relación y retener sólo aquellas que prometían un posible efecto significativo en el contexto de la regresión múltiple. Más aún, para las variables vinculadas con los aspectos estructurales de la empleabilidad, probabilidad de encontrar trabajo en el primer año

luego de titularse y número de egresados, los datos estaban disponibles sólo para profesiones universitarias. Esto redujo el número de casos bajo análisis a 36 de los 92 originalmente considerados. Por lo tanto, para estas dos variables sólo se presentan las correlaciones bivariadas y no se incorporaron al modelo de regresión.

Se desarrolló un modelo completo con sólo las variables que presentaban correlaciones significativas ($p \leq 0.05$) o cercanas a la significancia estadística ($p \leq 0.15$). Luego se desarrolló un modelo óptimo utilizando sólo las variables que habían resultado ser significativas en el contexto de la regresión múltiple.

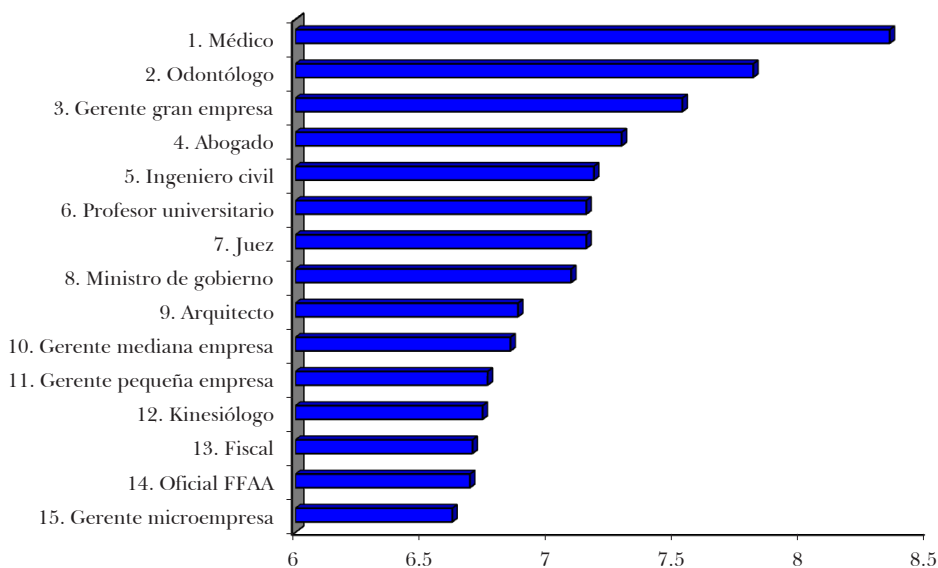
RESULTADOS

En primer lugar, si bien no es el propósito de este artículo, se presentan algunos resultados de las evaluaciones realizadas por los estudiantes universitarios de pregrado, que nos permiten tener una idea sobre la distribución de los resultados. La media para el total de las actividades evaluadas corresponde a 4.34 puntos, una cifra que se podría considerar baja si se toma en consideración que una evaluación de cinco puntos representaba el punto medio de la escala de medición. El mayor valor obtenido corresponde a 8.35 puntos (médico), de un máximo de nueve, mientras que el menor valor obtenido se sitúa en 1.78 puntos (tarotista), de un mínimo posible de uno (gráfica 1, en la siguiente página).

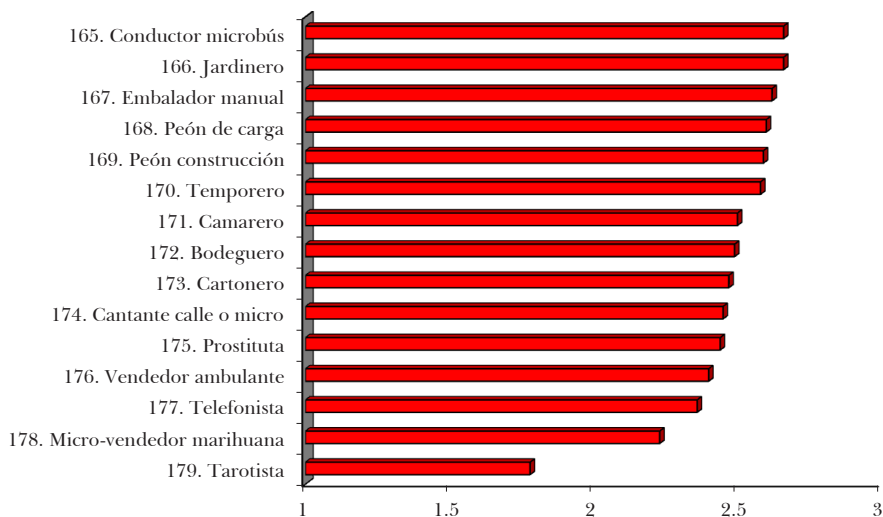
Entre las 15 actividades mejor evaluadas, y quizá como podía esperarse, profesiones del área de la salud como médico, odontólogo y en menor medida kinesiólogo, aparecen liderando el ordenamiento. Las actividades del área de la salud, y concordando con lo planteado por Acosta y Jorrat (1988), son en general mejor vistas debido principalmente a que su trabajo reside en tratar, sanar o “arreglar” nuestra principal herramienta material: el cuerpo. Llama la atención la alta evaluación de ocupaciones cuyos funcionarios son frecuentemente cuestionados por los estudiantes universitarios, como jueces, ministros de gobierno, fiscales y oficiales de fuerzas armadas.

En contraparte, dentro de las ocupaciones y profesiones peor evaluadas, llama la atención que en casi su totalidad (sólo exceptuando a camareros, prostitutas y telefonistas) son actividades en que predomina la población masculina. También es digno de destacar que no figura entre las evaluaciones más bajas la ocupación de lustrabotas, icono de

GRÁFICA 1
OCUPACIONES Y PROFESIONES MEJOR EVALUADAS



GRÁFICA 2
OCUPACIONES Y PROFESIONES PEOR EVALUADAS



más bajo prestigio social dentro del pensamiento colectivo y en variados ranking como el desarrollado en Argentina por Acosta y Jorrat (1991). Este último escalafón es reemplazado por el tarotista, ocupación que, *a priori*, se pensaba que tendría una mayor valoración (gráfica 2).

TABLA 1
MATRIZ DE CORRELACIÓN DE ORDEN CERO

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|---|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|---------------|-------|
| 1. Prestigio ocupacional | | | | | | |
| 2. Media de salario (en pesos chilenos) | 0.826** n=92 | | | | | |
| 3. Porcentaje de hombres | -0.257* n=92 | -0.095 n=92 | | | | |
| 4. Años de estudio | 0.822** n=92 | 0.730** n=92 | -0.514** n=92 | | | |
| 5. Empleabilidad al primer año | 0.532** n=36 | 0.488** n=36 | 0.088 n=36 | 0.428** n=36 | | |
| 6. Número de egresados | 0.144 n=36 | 0.040 n=36 | -0.145 n=36 | 0.150 n=36 | 0.159 n=36 | |
| Media | 4.337 | 478.125 | 56.732 | 13.062 | 78.00 | 1.022 |
| Desviación estándar | 1.437 | 357.110 | 32.473 | 3.632 | 17.897 | 1.237 |

* $p \leq 0.05$ bilateral. ** $p \leq 0.01$ bilateral.

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Las correlaciones presentadas fueron sujetas a una eliminación de casos *pairwise*, es decir, cada correlación se calculó con todos los casos para la cual hubiese datos para las dos variables involucradas.

En la tabla 1 se presentan las medidas descriptivas de las seis variables bajo análisis (medias y desviaciones estándares) y las correlaciones de Pearson entre estas mismas. Vale destacar que utilizamos el procedimiento de eliminación *pairwise*, que calcula las correlaciones con todos los casos disponibles para cada dupla de variables correlacionadas. La variable dependiente presenta una distribución normal según la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p=0.055$). Como el valor de la prueba de normalidad se encontraba muy cercano a los límites de anormalidad, se procedió igualmente a probar transformaciones en logaritmo natural,

pero no arrojaron diferencias sustanciales que hicieran inclinarse por la opción de la variable transformada.

La primera lectura de la matriz de correlaciones era examinar las correlaciones entre las variables independientes, buscando indicios de posible multicolinealidad en el análisis de regresión múltiple. Ninguna de estas correlaciones era suficientemente alta como para indicar problemas en este ámbito. La segunda lectura de la matriz se centra en las correlaciones que presenta el prestigio ocupacional con cada una de las cinco variables independientes consideradas. De estas cinco, sólo una, número de egresados, no presentó una correlación significativa. Se estimaba que una carrera con gran cantidad de egresados podría afectar la evaluación de su prestigio ocupacional. La nula relación encontrada puede explicarse por la razón de que carreras con gran número de egresos, como psicología o ingeniería comercial, no son catalogadas con valoraciones considerablemente inferiores al resto, mientras que carreras con baja cantidad de egresos, como bibliotecología o filosofía, no representan las valoraciones más altas.

Las otras cuatro variables independientes presentaron correlaciones significativas, tres de ellas en la dirección esperada: a mayor salario promedio, mayor prestigio ocupacional; a menor porcentaje de hombres en la ocupación, mayor prestigio ocupacional; a mayor cantidad de años de estudio, mayor prestigio ocupacional. En el caso de la última variable, se observó que a mayor porcentaje de empleados en el primer año tras su titulación, mayor es el prestigio ocupacional. Esta relación parecería ser contraintuitiva, al menos desde una perspectiva económica clásica, ya que se esperaría que la dificultad de encontrar trabajo afectara positivamente el prestigio de la ocupación (una suerte de relación oferta/demanda).

De las cuatro variables que presentaron correlaciones significativas, sólo tres fueron incorporadas al modelo de regresión múltiple completo, dado que la inclusión de la cuarta hubiese implicado una pérdida sustancial de casos para el análisis. La tabla 2, en la siguiente página, presenta estos resultados.

El modelo completo presenta dos variables que tienen efectos significativos y en la dirección esperada; media de salario de la ocupación y años de estudio promedio de trabajadores en la ocupación inciden positivamente sobre el prestigio de una ocupación. Es interesante hacer notar que los pesos beta indican que la fuerza relativa de estas dos variables es bastante pareja (0.45 vs. 0.52). La variable porcentaje de hombres en la ocupación, que había sido significativa a nivel bivariado, deja de ser

significativa al controlar por las otras dos variables en el modelo. Podría atribuirse este resultado a que el impacto de la masculinización de una ocupación se pierde al controlar por los ingresos promedios de esa ocupación. Sin embargo, esta explicación pierde fuerza al constatar que la correlación bivariada entre ingreso promedio y porcentaje de hombres no es significativa. De hecho, esta constatación hace pensar que es necesario revisar nuevamente, también en el contexto de una nueva realidad ocupacional en un mundo globalizado, la relación entre estas dos variables.

TABLA 2
REGRESIÓN DE PRESTIGIO OCUPACIONAL SOBRE LAS VARIABLES
INDEPENDIENTES SELECCIONADAS

| <i>Variables independientes</i> | <i>Modelo completo</i> | | <i>Modelo óptimo</i> | |
|---------------------------------------|---------------------------|-------------|---------------------------|-------------|
| | <i>b</i> | <i>Beta</i> | <i>b</i> | <i>Beta</i> |
| Media de salario | 1.819 E-006 (0.000) | 0.452 | 1.947 E-006 (0.000) | 0.484 |
| Años de estudio | 0.206 (0.000) | 0.520 | 0.186 (0.000) | 0.469 |
| Porcentaje de hombres en la ocupación | 0.002 (0.415) | 0.053 | | |
| Constante | 0.647 | | 0.982 | |
| R-cuadrado | 0.787 | | 0.786 | |
| R-cuadrado ajustado | 0.780 | | 0.781 | |
| N | 92 | | 92 | |

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Significancia de los coeficientes, en paréntesis.

El modelo óptimo, entendido como el conjunto de variables más eficientes para la explicación de los efectos sobre la variable dependiente, también se presenta en la tabla 2. Este modelo resultó ser de tipo multivariado con dos variables de tipo independientes (media de salario y años de estudio). Las dos variables independientes incluidas en el análisis explican 78% de la varianza de la variable dependiente. Tomamos R² corregida, ya que es una corrección a la baja de R² que se basa en el número de casos y de variables independientes.

La tabla de resumen del Análisis de Varianza, mediante el estadístico F, contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es cero.

En nuestro modelo se aprecia claramente que, en virtud del valor crítico de F (0.00), existe una relación lineal significativa entre ambas variables independientes y la de tipo dependiente.

Al analizar los coeficientes que arroja el modelo óptimo de regresión construido podemos realizar la siguiente lectura. La variable independiente media de salario resultó ser estadísticamente significativa. Por el signo positivo del coeficiente, se aprecia una relación directamente proporcional, es decir, a mayor cantidad de salario, mayor valoración en la escala de prestigio ocupacional. Al hacer una lectura de los parámetros estimados, podemos decir que por cada \$100 000 (pesos chilenos, equivalentes aproximadamente a US\$150) que aumente el salario de una determinada actividad, se espera que el puntaje en la escala de prestigio social aumente en 0.2 puntos, manteniendo constantes las demás variables. Esto coincide con lo planteado por investigadores como Ronald Pavalko (1971), quien argumenta que el ingreso está fuertemente asociado con el prestigio ocupacional. Así también con los estudios de Albeno Garbin y Frederick Bates (1961), Donald Treiman (1977) y Bernd Wegener (1992), quienes plantean que las puntuaciones de prestigio social son a menudo vistas como altas y positivamente correlacionadas con aspectos materiales como compensaciones económicas.

La otra variable independiente, años de estudio, resultó igualmente significativa y con una probabilidad de error igual a la anterior de 0.00. Al igual que la media de salario, se relaciona con la variable dependiente en manera directamente proporcional, es decir, a mayor cantidad de años de estudio, mayor valoración en la escala de prestigio ocupacional. Al hacer una lectura de los parámetros estimados, podemos decir que por cada aumento en un año de estudios, se espera que el puntaje en la escala de prestigio social aumente en 0.2 puntos, manteniendo constantes las demás variables. Pavalko (1971), Treiman (1977) y Tally Katz-Gerro y Meir Yaish (2003) argumentan la misma relación encontrada en esta investigación, al relacionar de manera estrecha el prestigio ocupacional con la educación de los individuos.

Los coeficientes estandarizados Beta, basados en puntuaciones típicas y que por lo tanto permiten comparar directamente las variables independientes, nos demuestran que la importancia de ambas variables en el modelo es casi idéntica, y es levemente superior la media de salario (0.484) que los años de estudio (0.469).

Finalmente, al analizar los residuos desprendidos del modelo óptimo mediante la diferencia entre el valor de la variable dependiente y el valor

esperado aplicando una prueba de Cook, no se aprecian residuos que afecten de manera significativa los valores encontrados. Al realizar un diagnóstico de residuos tipificados, sólo refleja un caso de los 302 existentes, por lo que no representa un riesgo que considerar. Para detectar la presencia de autocorrelación en el modelo de regresión, se aplicó la prueba de Durbin-Watson, la más frecuentemente utilizada. El valor DW encontrado (1.757) nos asegura que la autocorrelación muestral es nula, por lo que no se presentarán problemas en las perturbaciones. Por último, y al analizar los diagnósticos de colinealidad, no se aprecian inconvenientes que hagan pensar relaciones lineales entre ambas variables independientes.

CONCLUSIONES

Los resultados de la escala de prestigio ocupacional deben tomarse como un ordenamiento de ocupaciones y no como una medición intervalar. Esto es claro al coincidir con lo esgrimido por Hall (citado en Goldthorpe y Hope, 1974), quien menciona que no es posible determinar la equivalencia o igualdad entre los intervalos de puntaje (por ejemplo, que la distancia entre 57 y 60 es la misma que 83 y 86, o incluso los intervalos entre una cifra y otra a continuación).

Un aspecto estructural de la empleabilidad, expresado como el porcentaje de egresados que encuentran trabajo dentro del primer año de egreso de su carrera, constituye un potencial predictor significativo en la evaluación que realizan los estudiantes sobre las profesiones que se les solicitó valorar, pero sólo a nivel bivariado (no fue posible incorporarlo en el análisis multivariado, por las razones ya señaladas en páginas anteriores). Parte considerable de la evaluación que realizan los alumnos universitarios se basa en la rápida entrada al mundo laboral que puede traer consigo una profesión. Esta relación resulta además interesante, debido al hecho que bajo esta premisa y dependiendo del momento histórico en que se realice esta evaluación, las carreras que se hacen más solicitadas por el mundo laboral en un momento histórico determinado automáticamente traerían consigo una mayor consideración al evaluar. En este sentido, es posible entonces desprender que una carrera como la de periodismo, con baja empleabilidad actual (además de contar con más de 40 instituciones que la imparten en Chile), podría aumentar su prestigio si el mercado laboral incrementara la demanda de estos profesionales.

El modelo óptimo constituido por la media de salario y los años de estudio explica 78% de la variación en la evaluación de prestigio ocupacional que realizaron los estudiantes universitarios. Lo interesante de esta relación, más allá de la explicación y los valores que modifican la variable dependiente, lo constituye que a los encuestados se les solicitó que identificaran el principal criterio sobre el cual basaban su valoración. Para esto se les dieron seis criterios: ingresos; años de estudio; valor que la sociedad le asigna; importancia de la función para la sociedad; características personales para cumplir la actividad, y otras razones personales. Sólo 21% manifestó que su criterio principal de valoración lo constituían los ingresos, mientras que 13% se inclinó por los años de estudio como principal criterio de valoración. A nuestro juicio, se apreciaría de manera clara que independientemente de que los estudiantes manifestaran que no estaban analizando el prestigio social tomando como criterio los ingresos o los años de estudio, ya sea de manera voluntaria (criterio socialmente esperable) o involuntaria (concepciones intrínsecas de cada individuo), omitían la mención de los criterios referidos en desmedro de nombrar otros discernimientos. Esta es una hipótesis que sin duda sería interesantísima de comprobar en un estudio posterior.

El porcentaje de hombres en una ocupación determinada no guarda relación con un mayor prestigio social, coincidentemente con lo planteado por un número importante de investigadores (Treiman y Terrell, 1975; England, 1979; Warren *et al.*, 1998). Por décadas y, como fue posible demostrar en el marco referencial, ha existido un acalorado debate referido a si las ocupaciones desempeñadas por hombres, y asociadas principalmente con ellos, tienen un mayor prestigio social. Los resultados de este estudio en particular no validan esta supuesta mayor valoración masculina. Sobre las razones, pensamos que si bien muchas de las ocupaciones mejor valoradas en prestigio ocupacional están compuestas mayoritariamente por hombres, como ingeniería, gerentes, fiscales, oficiales de las fuerzas armadas, entre otras, también las valoradas con menor prestigio ocupacional, como conductores de microbuses, cantantes de calle o de microbuses, peones de carga y construcción o jardineros, también están compuestas en su mayoría por población masculina, lo que tiende a equiparar la relación. Otro punto es que, respecto de las de mayor valoración, por razones obvias, constituye un mayor debate lo que hace más visible su composición dispar entre hombre-mujer, como también que a igual trabajo reciban distinto salario, lo que en la realidad

es así e incluso por décadas pareciera sutilmente aceptado, pero que no guarda relación con los propósitos de este análisis.

Este estudio demuestra que, aun cuando los mercados laborales han sido sujetos a grandes transformaciones producto de la globalización, las asignaciones de diferentes niveles de prestigio a diferentes ocupaciones no han cambiado mucho en los últimos 50 años. Las ocupaciones altamente valoradas en aquel entonces en diferentes países del mundo siguen siendo altamente valoradas en el Chile de hoy y, coincidentemente, las menos valoradas hace 50 años siguen siendo evaluadas con bajas puntuaciones. Más aún, los dos factores predictores del prestigio de una ocupación hace 50 años siguen siendo los más importantes hoy (salario y años de estudio). Es decir, como escribieron Michael Hout y Thomas DiPrete, “la constante Treiman puede ser lo único universal que los sociólogos han descubierto” (2006: 5).

Finalmente, a la luz de los resultados encontrados en este estudio, queda planteado el interesante desafío de replicar esta investigación en una población adulta y con mayor número de casos. Probar si los resultados encontrados en estudiantes son o no replicados en la población adulta o si éstos difieren de manera radical, tanto en cuanto a las valoraciones que se le asignan a cada actividad, como a los factores que pueden ser predictores de sus calificaciones otorgadas. Así también, replicar esta investigación en un periodo determinado con el objetivo de comprobar las afirmaciones de autores como Robert Hauser y John Warren (1997), Treiman (1977) y Hout y DiPrete (2006), quienes argumentan que las jerarquías de prestigio son generalmente constantes a través del tiempo y el espacio.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA, Luis, y Jorge Jorrot (1988). *Estudio piloto sobre evaluación social de las ocupaciones*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires-Instituto de Sociología-Centro de Estudios de Estado y Sociedad.

ACOSTA, Luis, y Jorge Jorrot (1991). “Escala argentina de prestigio ocupacional”. *Desarrollo Económico* 30 (120): 573-586.

BEVORT, Antoine (2007). *Las líneas de investigación del capital social* [en línea]. Disponible en <http://www.eustat.es/documentos/datos/CV07_03.pdf>.

- BLAUG, Mark (1983). "El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada". En *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, editado por Luis Toharia, 65-103. Madrid: Alianza Editorial.
- BOSE, Christine, y Peter Rossi (1983). "Gender and jobs: Prestige standings of occupations as affected by gender". *American Sociological Review* 48: 316-330.
- BRUNNER, José (1999). "Competencias de empleabilidad: revisión bibliográfica" [en línea]. Disponible en <<http://www.brunner.cl/?p=247>>.
- CAMPOS, Guillermo (2003). "Implicaciones del concepto de empleabilidad en la reforma educativa". *Revista Iberoamericana de educación* [en línea]. Disponible en <<http://www.rioei.org/deloslectores/573Campos.PDF>>.
- DAHL, Espen (1994). "Social inequalities in ill-health: The significance of occupational status, education and income results from a Norwegian survey". *Sociology of Health & Illness* 16 (5): 644-667.
- ENGLAND, Paula (1979). "Women and occupational prestige: a case of vacuous sex equality". *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 5: 252-265.
- FRANCÉS, Francisco (2009). "Elementos para el estudio de la estratificación social en las sociedades avanzadas: estrategias operativas". *Revista Obets* 3: 43-57.
- GANZEBOOM, Harry, y Donald Treiman (1996). "Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 international standard classification of occupations". *Social Science Research* 25: 201-231.
- GARBIN, Albeno, y Frederick Bates (1961). "Occupational prestige: an empirical study of its correlates". *Social Forces* 40: 131-136.
- GOLDTHORPE, John, y Keith Hope (1974). *Social Grading of Occupations: A New Approach and Scale*. Oxford: Oxford University Press.
- GÓMEZ, Carmen (1996). "El género y el prestigio profesional". *Reis* 75: 215-233.
- HAUSER, Robert, y John Warren (1997). "Socioeconomic indexes for occupations: a review, update and critique". *Sociological Methodology* 27: 177-298.

- HOUT, Michael, y Thomas DiPrete (2006). "What we have learned: RC28's contributions to knowledge about social stratification". *Research in Social Stratification and Mobility* 24: 1-20.
- JACOBS, Jerry, y Brian Powell (1985). "Occupational prestige: a sex-neutral concept?". *Sex Roles* 12: 1061-1071.
- KATZ-GERRO, Tally, y Meir Yaish (2003). "Higher education: is more better? Gender differences in labour market returns to tertiary education in Israel". *Oxford Review of Education* 29: 571-592.
- MCLAUGHLIN, Steven (1978). "Occupational sex identification and the assessment of male and female earnings inequality". *American Sociological Review* 43: 909-921.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (MINEDUC) (2010). "Servicio de Información de Educación Superior" [en línea]. Disponible en <<http://www.mifuturo.cl/index.php/academicos-einvestigadores>>.
- MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN (MIDEPLAN) (2010). "Encuesta de caracterización socioeconómica nacional 2009" [en línea]. Disponible en <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen/casen_usuarios.php>.
- NAKAO, Keiko, y Judith Treas (1994). "Updating occupational prestige and socioeconomic scores: How the new measures measure up". *Sociological Methodology* 24: 1-72.
- OSWALD, Patricia (2003). "Sex-typing and prestige of ratings occupations as indices of occupational stereotypes". *Perceptual and Motor Skills* 97: 953-959.
- PAVALKO, Ronald (1971). *Sociology of Occupations and Professions*. Illinois: F.E. Peacock Publisher.
- REISS, Albert, Otis Duncan, Paul Hatt y Cecil North (1961). *Occupations and Social Status*. Nueva York: Free Press.
- SCHYNS, Peggy, y Christel Koop (2010) "Political distrust and social capital in Europe and the USA". *Social Indicators Research* 96: 145-167.
- SMITH, Adam (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Londres: W. Strahan & T. Cadell.

- SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO (SUBDERE) (2010). "Sistema Nacional de Información Municipal: ficha comunal" [en línea.] Disponible en <http://datos.sinim.gov.cl/ficha_comunal.php>.
- TREIMAN, Donald (1977). *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. Nueva York: Academic Press.
- TREIMAN, Donald, y Kermit Terrell (1975). "Sex and the process of status attainment: a comparison of working women and men". *American Sociological Review* 40: 174-200.
- ULFSDOTTER ERIKSSON, Ylva (2006). "Yrke, status och genus. En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad". Tesis de doctorado en Sociología. Gotemburgo: Universidad de Gotemburgo.
- WARREN, John, Jennifer Sheridan y Robert Hauser (1998). "Choosing a measure of occupational standing: How useful are composite measures in analyses of gender inequality in occupational attainment?". *Sociological Methods & Research* 27: 3-76.
- WEGENER, Bernd (1992). "Concepts and measurement of prestige". *Annual Review of Sociology* 18: 253-280.
- WEINBERG, Pedro (2004). "Formación profesional, empleo y empleabilidad". Ponencia presentada en el Foro Mundial de Educación. Porto Alegre, julio.

Recibido: 28 de febrero de 2014

Aceptado: 25 de mayo de 2015