

Comparando los esquemas de clases Wright y Goldthorpe en una encuesta nacional del 2007.

Riveiro, Manuel y Castañeira, Manuela.

Cita:

Riveiro, Manuel y Castañeira, Manuela (Noviembre, 2009). *Comparando los esquemas de clases Wright y Goldthorpe en una encuesta nacional del 2007. 5as Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales (UBA), Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/manuel.riveiro/14>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pbbK/yKc>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Vas JORNADAS DE JÓVENES INVESTIGADORES - 2009
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN GINO GERMANI
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES – UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

EJE 12 PRODUCCIÓN, REPRODUCCIÓN Y CAMBIO EN LA ESTRUCTURA SOCIAL:
COMPARANDO LOS ESQUEMAS DE CLASE DE WRIGHT Y GOLDTHROPE EN UNA
ENCUESTA NACIONAL DEL 2007

Riveiro, Manuel

Instituto de Investigación Gino Germani – Área de estratificación Social
manox3@yahoo.com.ar

Castañeira, Manuela

Instituto de Investigación Gino Germani – Área de estratificación Social
m_castaneira@hotmail.com

INTRODUCCIÓN:

Esta ponencia se enmarca dentro de los estudios de estratificación social, particularmente en los de estructuras de clases, dado que “la ‘clase’ constituye un importante concepto organizador en la exploración de los sistemas de estratificación contemporáneos” (Crompton, 1994: 21). En este sentido, siguiendo a Wright, la estructura de clase se mantiene como “crucial conceptualmente para clarificar la lógica general del análisis de clase” (1997: 3), al mismo tiempo que “el análisis de clase se basa más bien en la convicción de que la clase es una causa social perversiva, y que por ello merece la pena explorar sus ramificaciones en múltiples fenómenos sociales” (1997: 1). Brevemente, y de nuevo en palabras de Wright *Class Counts*. “Decir que la clase cuenta, es, entonces, sostener que la distribución de los derechos y poderes sobre los recursos productivos de una sociedad tienen significativas y sistemáticas consecuencias en ambos, el nivel micro y macro del análisis social” (2005: 21). En Argentina los estudios de estratificación cuentan con importantes antecedentes¹ de corte

¹ Obras como Germani, Gino, *Movilidad social en la Argentina*. En Lipset, S. M. y Bendix, R., *Movilidad social en la sociedad industrial*, Eudeba, Buenos Aires, 1963; Beccaria, Luis, *Una contribución al estudio de la movilidad social en la Argentina. Análisis de los resultados de una encuesta para el Gran Buenos Aires*. En *Desarrollo Económico* n° 17, Buenos Aires, 1978; Torrado, Susana, *Estructura social de la Argentina 1945-1983*. Ediciones de la Flor. Buenos Aires, 1992; Iñigo Carrera, Nicolás y Podersta, Jorge. *Elementos para el análisis de una relación de fuerzas sociales objetiva*. En *Documentos y Comunicaciones 1997*, PIMSA, Buenos

cuantitativo, principalmente a través de estadísticas oficiales, y en algunos casos por encuestas específicas. Nosotros continuamos la línea de trabajo de Raúl Jorrat, director del Centro de Estudios de Opinión Pública (CEDOP), con asiento en el Instituto de Investigación Gino Germani - UBA. Retomamos no sólo su contribución en la aplicación del modelo de Wright y de Goldthorpe (Jorrat 2000), sino que se utilizaron los datos de una encuesta nacional probabilística sobre Estratificación Social, realizada por el CEDOP en 2007. Cabe aclarar que esta ponencia es también una continuidad de un trabajo presentado en el XVII Congreso ALAS realizado este año, donde estudiamos el esquema de clases de Erik Olin Wright.

En esta oportunidad el objetivo es comparar los esquemas de clases de Erik Olin Wright y de John H Goldthorpe, principalmente a nivel empírico, para lo que se aplicarán dichos esquemas a la encuesta, se analizarán y se verá su rendimiento empírico con años de educación e ingresos mensuales de los encuestados. En este sentido, la ponencia se compone en primer lugar de una descripción de los esquemas de estructura de clase de Wright y Goldthorpe, con una breve definición teórica, conceptual y operacional. Luego le sigue un apartado metodológico, con datos sobre la muestra y las herramientas utilizadas para medir el rendimiento empírico. Por último, el trabajo termina con el análisis de los datos presentados en el anexo y algunas conclusiones en torno al análisis y a los esquemas.

El esquema de Wright

Wright concentra su trabajo en la *estructura de clase* por la centralidad que tiene dicho concepto en la lógica global del análisis de clase. Además, “desarrollar un concepto de estructura de clase en el nivel micro del análisis es elaborar el concepto como un conjunto de mecanismos que afectan directamente a los individuos en tanto que ocupan posiciones de clase” (Wright, 1992: 25).

El autor le otorga un rol central al concepto de explotación. Esto es así por tres motivos, “primero, porque un concepto de clase centrado en la explotación afirma el hecho de que la producción y el intercambio están intrínsecamente vinculados, no meramente relacionados de forma contingente (...) Segundo, teorizar sobre los intereses vinculados a las clases como

Aires, 1997; Sautu, Ruth, *Teoría y medición del estatus ocupacional: escalas ocupacionales objetivas y de prestigio*. Cuaderno 10 del Instituto de Investigaciones Gino Germani – Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Buenos Aires, 1992 y Jorrat, Jorge R., *Estratificación Social y Movilidad. Un estudio del área metropolitana de Buenos Aires*. Universidad Nacional de Tucumán Secretaría de Ciencia y Técnica, Tucumán, 2000.

basados en antagonismos inherentes y prácticas interdependientes facilita el análisis del conflicto social (...) Finalmente, (...) implica que las clases pueden existir en sociedades sin mercado, mientras que el análisis de clase weberiano explícitamente restringe la relevancia de la clase a los mercados.” (Wright, 1997: 35)

Lo fundamental del concepto reside en que la explotación se relaciona con la interdependencia de intereses materiales antagónicos, que es definida por tres criterios: a) el bienestar material de un grupo depende causalmente de las privaciones materiales de otro; b) las relaciones causales implican una exclusión asimétrica del acceso a determinados recursos productivos, usualmente bajo la forma de derechos de propiedad; c) los mecanismos que traducen la exclusión en diferencias de bienestar implican la apropiación de los frutos del trabajo de los explotados por parte de quienes controlan los recursos productivos relevantes (Wright, 1997: 10). Por último, mencionar que la explotación descrita por Wright no se vincula con la teoría del valor-trabajo, sino sobre una formulación más general del control y la apropiación del excedente social.

Una de las preocupaciones centrales del autor es explicar las posiciones de clase media dentro de los asalariados, por lo cual un esquema dicotómico resulta acotado para dar cuenta de lo complejo de la estructura de clases de un país capitalista avanzado. Entonces, Wright apela a dimensiones que se relacionan con la dominación que permite a ciertos estratos apropiarse de parte del excedente social. Mientras que en su libro *Classes* (1985), Wright sostenía que en torno al control de los bienes de autoridad y de calificación se constituían formas de explotación y eso generaba posiciones de clase contradictorias en las relaciones de explotación, en *Class Counts* (1997) esa posición teórica es modificada para retomar la noción de dominación dentro de las relaciones de clase, aunque no con total claridad. Como estas diferencias no se traducen en cambios mayores en la construcción del esquema y su operacionalización, continuamos en gran medida con la operacionalización expuesta en *Classes*, aunque en esta oportunidad se han tenido en cuenta nuevos aspectos, principalmente en la dimensión autoridad y calificación, expuestos en *Class Counts*.

En las sociedades capitalistas, alrededor de la explotación de los medios de producción se generan la burguesía, los pequeños empleadores, la pequeña burguesía y los trabajadores. Estos últimos a su vez son divididos a través de dos dimensiones principales: las relaciones de autoridad en el proceso de producción, y la posesión de calificaciones.

Siguiendo a lo expuesto en *Class Counts*, la autoridad constituye una dimensión por dos motivos. Primero, por el rol de la dominación al interior del mismo proceso productivo, a

través del cual los “directivos y supervisores pueden ser vistos como ejerciendo poderes delegados de la clase capitalista por estar comprometidos con las practicas de dominación en la producción” (1997: 20). Segundo, porque les brinda la posibilidad de apropiarse de una porción del excedente social en la forma de relativamente altos ingresos, a través de un mecanismo definido por Wright como “rentas de lealtad”, objetivadas en los altos ingresos y las posibilidades de promoción y carreras jerárquicas que comprometen a los directivos con la organización. (1997: 20)

De esta forma, en torno a la dimensión de autoridad, que “consiste en el control efectivo sobre la coordinación e integración de la división del trabajo”, se construyen las posiciones de los directivos (“implicados en las decisiones sobre la política dentro del lugar de trabajo y poseen autoridad efectiva sobre los subordinados”), supervisores (sólo poseen “autoridad efectiva sobre subordinados”) y no directivos (sin autoridad alguna). (Wright, 1985: 148-157)

La segunda dimensión se relaciona con la posesión de calificaciones (*skills*). En *Class Counts*, los empleados que poseen alta calificación se apropian del excedente por medio de una “skill rent” o, debido a que frecuentemente son escasas en el mercado laboral, y porque su esfuerzo de trabajo es difícil monitorear y controlar (1997: 21) Estos activos incorporados implican poder no sólo en el mercado sino también en el proceso productivo mismo.

En este sentido, para la dimensión de calificación Wright resuelve utilizar “una combinación de títulos ocupacionales, credenciales formales y características de los empleos como base para distinguir a las personas que tienen empleos en los que determinadas credenciales son imprescindibles”. Llega así a tres categorías: expertos (profesionales y técnicos y directivos con educación superior), calificados (trabajadores especializados, técnicos y directos sin educación superior y empleados de comercio y administrativos con educación superior y que gozan de autonomía real) y no calificados (empleados de comercio y administrativos sin educación superior o sin autonomía real, ocupaciones manuales no especializadas y ocupaciones de servicios) (Wright, 1985: 148-157). Se conforma así un esquema de doce posiciones de clase (ver cuadro 1)

Cuadro 1: Tipología de las posiciones de clase en la sociedad capitalista						
	Propietarios de medios de producción		No propietarios (trabajadores asalariados)			
Posee capital suficiente para contratar obreros y no trabajar	1. Burgueses	4. Directivos expertos	5. Directivos calificados	6. Directivos no calificados		+
Posee capital suficiente para contratar obreros, pero tiene que trabajar	2. Pequeños empleadores	7. Supervisores Expertos	8. Supervisores calificados	9. Supervisores no calificados		>0
Posee capital suficiente para trabajar para sí mismo, pero no para contratar obreros	3. Pequeños Burgueses	10. Expertos no directivos	11. Obreros calificados	12. Proletarios		-
		+	>0	-		Relación con la Autoridad
		Relación con las calificaciones escasas				

Operacionalización

A la hora de operacionalizar en Clases, Wright destaca ocho dimensiones de análisis (*raw variables*), y una batería de indicadores-preguntas. Estas dimensiones son: 1) Ítems de participación en decisiones, 2) Ítems de supervisión, 3) Ítems de jerarquía formal, 4) Ocupación, 5) Credenciales educativas, 6) Autonomía del empleo, 7) Autoempleo y 8) Número de empleados. Las dimensiones 1 a 3, en la relación con la autoridad; las 4 a 6, en la relación con las calificaciones escasas; y las 7 y 8, en la relación con los medios de producción.

Así para la explotación en torno a los “clásicos” bienes de medios de producción que genera, y utilizando las variables 7 y 8, además de la burguesía (que explota diez o más empleados) y el proletariado (que vende su fuerza de trabajo, asalariados), la pequeña burguesía (que explota hasta un empleado y no vende su fuerza de trabajo) y a los pequeños empleadores (que explotan de dos a nueve empleados)².

Para la dimensión autoridad, se empezó por la dimensión 2, que implica la supervisión o no de otros trabajadores y a cuántos, considerando sólo con autoridad a quienes supervisan a 2 o

² Para el caso de los trabajadores en actividad económica familiar sin remuneración fija se continuó con el criterio de Wright de contarlos como parte de la empresa familiar (1997:74). Al no contar con la información del tamaño de dicha empresa, se optó por incluirlos en la pequeña burguesía.

más³. Dentro de la misma dimensión se trabajó el tipo de autoridad ejercida, decisiones en torno a las sanciones (influencia sobre sanción subordinados) y tareas (decidir sobre la rapidez, tiempo que debe trabajar los subordinados, etc.) (Wright, 1997: 76). Esta dimensión, combinada con la variable 3 (jerarquía formal: puesto de dirección superior o alta gerencia, empleado u obrero regular, etc.), nos daba la ubicación en relación a la autoridad del encuestado. Además de la autoridad sobre las. Cabe aclarar que para la construcción de las relaciones de autoridad no se contó con la variable 1, participación en decisiones.

En lo que respecta a la dimensión de calificación, se utilizaron la ocupación (variable 4) según los Grandes Grupos de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)⁴ de la OIT, para las Credenciales educativas (variable 5) el tener terciario o universitario completo o no. En cuanto a la forma de agrupar ocupaciones en categorías para la variable de calificación, se optó por el criterio intermedio (Wright, 1997: 81). El mismo criterios se adoptó para el caso de las relaciones de autoridad. En cuanto a la construcción de las credenciales educativas se optó por una división dicotómica entre terciario y universitario completo / posgrados dado que Wright los define en torno al *college* y *B.A.*, es pertinente incluir a los terciarios completo en esta categoría. Por último, también se incorporó un indicador de la variable 6, autonomía del empleo.

Se trabajó entonces con los fundamentos de la operacionalización expuestos en *Classes*, pero intentando sumar todas las modificaciones que el autor plantea en *Class Counts*.

El esquema de Goldthorpe

La propuesta de Goldthorpe se enmarca, como señala Breen en un enfoque “neo-weberiano” (aunque el mismo autor rechace esta identificación en Goldthorpe 1992: 37, nota 10). Breen justifica esta postura al decir que “El propósito del esquema es permitir la exploración de las ‘interconexiones definidas por las relaciones de empleo en el mercado de trabajo y las unidades de producción... el proceso por el cual individuos y familias son distribuidas y redistribuidas entre estas posiciones en el tiempo; y las consecuencias del mismo para sus chances de vida (Goldthorpe y Marshall, 1992, p. 382)” (Breen, 2004: 8). No sólo la utilización de una palabra clave tan cara a la perspectiva weberiana como “chances de vida”,

³ Wright, 1985: 311. La decisión de Wright se basa en la intención de eliminar a aquellos cuyo único subordinado fuese un solo oficinista. Como no contamos con la información de la ocupación del subordinado, se optó por no otorgarle autoridad a aquellos encuestados que supervisen a una sola persona.

⁴ Se decidió darle mayor calificación a algunas ocupaciones de la CIUO, como el caso de los cocineros (que están en el Gran Grupo 5) y algunos operarios (dentro del Gran Grupo 8).

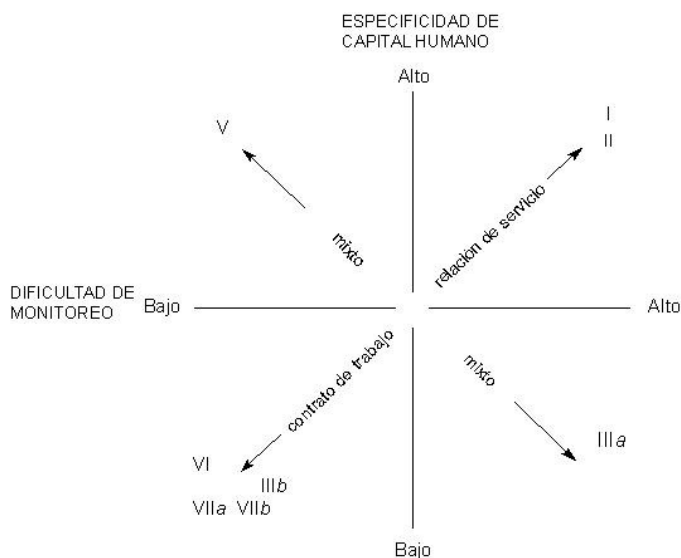
sino también que lo anterior es la propia definición de Weber de clases: el compartir las mismas chances de vida de acuerdo a la distribución que se realiza el mercado de bienes, posiciones, etc., a partir de los recursos que los individuos intercambian en dicha institución (Breen, 2004: 1).

Para la constitución de la estructura de clases, Goldthorpe parte de “diferenciar posiciones dentro del mercado de trabajo y las unidades de producción... más específicamente diferenciar esas posiciones en términos de las relaciones de empleo que se traban entre ellas”. (Goldthorpe, 1992: 37). Mostrando un acuerdo entre Marx y Weber, empieza reconociendo tres posiciones de clase: empleadores, trabajadores autoempleados sin empleados a su cargo y empleados (Goldthorpe, 1992: 37-38). “Sin embargo [los empleados] usualmente dan cuenta del 85-90 por ciento de la población activa. Entonces, lo que es crucial para el esquema de clases es el posterior nivel de distinción introducido, aplicado específicamente a las relaciones de empleo de los empleados” (Goldthorpe, 2000: 103). Al hacer esta posterior distinción el autor realiza su más innovador aporte al estudio de la estructura de clase. “El principal contraste se constituye entre, por un lado, el “contrato de trabajo”, supuesto comúnmente para los casos de trabajadores manuales y no manuales de bajo grado, y, por otro lado, de la “relación de servicios” expresada en el tipo de contrato común para los empleados profesionales y directivos de las burocracias organizativas, públicas y privadas” (Goldthorpe, 2000: 103). Al mismo tiempo se encuentran una variedad de “formas mixtas”, “comúnmente asociadas con posiciones intermedias entre las estructuras burocráticas y los trabajadores *“rank-and-file”*: por ejemplo, aquel personal oficinista o de ventas o aquellos técnicos de bajo grado y supervisores de línea” (Goldthorpe, 2000: 103-104).

En cuanto a la relación de servicios, de la que surge la “clase de servicios”, “el argumento a favor de que profesionales, administradores y directivos ostentan posiciones de clase básicamente similares debe, por tanto, exponerse del modo siguiente. Estos empleados, al estar característicamente ocupados en el ejercicio de autoridad delegada o en la aplicación de conocimiento especializado y experto, operan en sus tareas y en sus roles con un grado distintivo de autonomía y discrecionalidad; y, como consecuencia directa del elemento de confianza que está envuelto necesariamente en su relación con la organización que los emplea, tienen acordadas condiciones de empleo también distintivas...” (Goldthorpe, 1992: 239-240). Este tipo de relación de empleo encierra “un intercambio un tanto difuso de servicio a la organización a cambio de una compensación en la cual el elemento prospectivo es crucial; y, de igual modo, el contrato es entendido como teniendo una base más a largo plazo que una corto plazo. La conexión fundamental que el contrato apunta a establecer es

entre el compromiso del empleado efectivamente lograr las metas de la organización y la carrera exitosa de los mismos y el bienestar material de por vida” (Goldthorpe, 2000: 115). En cambio, en el contrato de trabajo, lo que prima es el pago por una determinada cantidad de trabajo realizada y la naturaleza más bien de corto plazo, mercantilizada del contrato de empleo (Goldthorpe, 2000: 111-112). Para terminar esta parte más conceptual, una cita de Breen ilustra bien la frontera que constituye esta dos formas de contrato de empleo: “La dimensión crucial a través de la cual el trabajo es diferenciado es, de acuerdo a Goldthorpe, el grado de ‘especificidad del recurso’ involucrado y la extensión de la dificultad de monitoreo (Goldthorpe, 2000, p. 213). La especificidad del recurso refiere al punto en el cual un empleo requiere calificaciones particulares para el mismo, expertise o conocimiento, en contraste con empleos que requieren calificaciones generales, no específicas... La dificultad de monitoreo surge cuando el empleador no puede, con un nivel razonable de claridad, establecer el grado en el que el empleado está actuando para los intereses del empleador.” (Breen, 2004: 5). Tal como señala Breen (2004: 6-7) Goldthorpe desarrolla un esquema de once posiciones de clase (observables 8 de ellas en el Gráfico A):

Gráfico A: Dimensiones del trabajo como fuentes de riesgo de contrato, formas de contrato de empleo y ubicaciones de clase del esquema (Goldthorpe, 2000: 118)



- Las clases I y II: Clase de servicios, aquellas más relacionadas con la relación de servicios. También incluye a los grandes empleadores y a todos los profesionales, incluidos los cuentapropistas. Hay sólo una diferencia de grado entre la clase I, clase de servicios alta, y la clase II, clase de servicios baja.

- Las clases VI, VIIa, VIIb y IIIb: aquellas posiciones de clase que comparten el contrato de trabajo. La clase VI son los trabajadores manuales calificados, la VIIa los no calificados, la VIIb los no calificados del sector primario y la IIIb los trabajadores no manuales rutinarios del comercio y los servicios, o bajos⁵.
- Las clases IIIa y V: aquellas posiciones mixtas en cuanto al contrato de empleo. La clase IIIa es la posición de clase de los trabajadores no manuales rutinarios de oficina, o trabajadores no manuales, altos (aquellos empleos con dificultad de monitoreo pero sin calificación particular). La clase V es la de los técnicos de bajo grado y los supervisores de trabajadores manuales (donde hay calificación de por medio y no hay problemas de control).
- Las clases IVa, IVb y IVc: son las posiciones de clase pequeñoburguesas. La clase IVa son los pequeños propietarios con empleados, la IVb, los trabajadores por cuenta propia empleadores y la IVc los agricultores y otros trabajadores por cuenta propia del sector primario.

Operacionalización

En cuanto a la operacionalización de este esquema de clases, al no contar con los indicadores esperados en la obra del autor, recurrimos al algoritmo de Harry Ganzeboom, disponible en la página web de dicho autor (<http://home.fsw.vu.nl/~ganzeboom/pisa/>). El algoritmo funciona como un archivo de sintaxis de la aplicación SPSS. Básicamente, comienza asignando provisoriamente a cada ocupación codificada con la CIUO 88 un código correspondiente a una clase del esquema, luego, se separa a los pequeños propietarios y los cuentapropistas de los asalariados y por último se asciende a los supervisores (para Ganzeboom con sólo supervisar a una persona ya es suficiente). Los supervisores, que tienen una ocupación manual, van a la clase V y los no manuales a la II (si supervisan hasta diez) y a la I (diez o más). Por otro lado resulta interesante observar que Ganzeboom no incluye a los técnicos de bajo grado en la clase V, sino que constituye ésta sólo con los supervisores manuales. En materia de decisiones propias a la operacionalización del esquema, consideramos a los trabajadores familiares como asalariados. Por último, el mismo Ganzeboom plantea otros

⁵ Goldthorpe ha defendido la postura de que cuando las ocupaciones que componen esta clase son ocupadas por mujeres deberían asignarse a la clase obrera, no así Breen, que la asimila directamente a la clase obrera, como pareciera hacer Goldthorpe en Goldthorpe, 2000. Esta “des-ubicación” de las empleadas no rutinarias del comercio y los servicios ha tenido diferentes explicaciones y ha generado una importante controversia.

nombres para las categorías del esquema de clase de Goldthorpe. Nosotros preferimos utilizar las que propone Breen en el texto suyo ya citado, porque consideran que reflejan mejor la elaboración de Goldthorpe.

APARTADO METODOLÓGICO:

Los datos utilizados provienen de una encuesta nacional realizada por el CEDOP en el año 2007. Es una muestra estratificada y multi-etápica con selección aleatoria en todas las etapas del muestreo. El recorte utilizado es encuestados varones y mujeres, entre 25 y 65 años, por considerar ese rango como el económicamente activo, y con ocupación al momento de la encuesta. No se tuvieron en cuenta a las personas económicamente no activas (militares, estudiantes, amas de casa y jubilados). La cantidad de casos con los que trabajó finalmente fue de 2036, teniendo la muestra un total de 3313.

Es importante señalar una serie de “pequeñas” decisiones que tomamos a la hora de construir los esquemas de clase. La más significativa es la exclusión de la categoría de cuenta propia a todos los trabajadores manuales no calificados (gran grupo 9 de la CIUO), menos a los vendedores ambulantes, por las implicancias que tiene (se transforman en ambos enfoques en pequeños burgueses). Pudimos ver que bajo esta categoría se esconden muchas ocupaciones irregulares, semi-asalariadas y otras situaciones diferentes de un trabajador por cuenta propia.⁶ En el caso de no saber el encuestado si supervisa o no, fue tomado como que no supervisa, lo mismo para aquellos encuestados que no saben cuántas personas supervisan.

Como datos sociodemográficos importantes del recorte realizado podemos señalar que el 55% son encuestados (frente a un 55% de encuestadas de la muestra general) y que el 57% del total tiene entre 25 y 44 años. En cuanto a los/as jefes/as del hogar, el 77% de los encuestados se identifica como tal, lo mismo hacen el 88% de los varones y el 60% de las mujeres. En cuanto a las ocupaciones registradas, el 23% es clasificado entre los grandes grupos 1, 2 y 3 de la CIUO, el 34% en los 4 y 5 y el 42% en las ocupaciones propiamente manuales (grandes grupos 7, 8 y 9). Sólo un 1,1% es clasificado en el gran grupo 6, relacionado con el sector primario. Por el lado del ingreso, no hay datos para un 12% de los encuestados, mientras que el 55% declara ganar menos de \$1500 por mes, y el 13% menos de \$500. Ambos datos parecen dar cuenta de lo “subdeclarado” y lo complicado de trabajar la variable ingresos. Por

⁶ Para una discusión sobre los cuentapropistas ver Donaire, 2004.

último, en cuanto a la educación, el 46% de los encuestados no completó la secundaria, pero el 13% tiene educación universitaria completa.

En cuanto al análisis de los datos, utilizamos básicamente la lectura de cuadros bivariados, el análisis de las medias (y la desviación estándar) y del η^2 . El η^2 constituye “la razón de correlación definida de forma análoga a R^2 como el cociente entre la suma de cuadrados explicada por la regresión y la suma de cuadrados total, es decir, porcentaje de variabilidad explicada” (Jorrot, 2000: 167) y es una forma de medir el rendimiento empírico cuando la variable independiente es nominal. Es importante destacar que “esta mayor o menor explicación de la variabilidad (...) estará ligada al grado de homogeneidad de las categorías, esperando que las clasificaciones que generan categorías internamente más homogéneas tiendan a alcanzar un mayor grado de variabilidad explicada” (Jorrot, 2000: 167). Seguimos en la utilización del η^2 a Jorrot (2000) y González (1992), así como también en las variables dependientes elegidas, ingresos y años de educación⁷, por ser variables teóricamente relevantes para cualquier esquema y que configuran criterios externos necesarios para probar la validez y rendimiento de las estructuras de clase (Jorrot, 2000: 170, 167), y en el caso de los ingresos también por su vinculación con los intereses materiales, tanto como “la explotación define un conjunto de mecanismos que ayudan a explicar tanto la distribución del bienestar económico como la distribución del poder económico” (Wright, 1992: 37) como la importancia del ingreso como resultado de la estructuración de las clases en el mercado (Breen, 2004: 1).

ANÁLISIS⁸

⁷ Para una discusión sobre lo circular del rendimiento empírico de un esquema con la educación, ver Jorrot, 2000, 168-169.

⁸ A los efectos de establecer comparaciones y obtener mayor cantidad de casos en las celdas es que frecuentemente se utilizan los esquemas de forma agregada conformando el esquema original de 11 clases de Goldthorpe a uno de 7 clases. Igualmente para el esquema de 12 clases de Wright que pasa a quedar en 7 clases. El esquema de Goldthorpe de 7 clases se conformó agregando a la clase IIIa Empleados no manuales de rutina altos y IIIb Empleados no manuales de rutina bajos en la clase III Empleados no manuales de rutina. La IVa Pequeños propietarios con empleados, la IVb Pequeños propietarios sin empleados y IVc Agricultores y otros trabajadores por cuenta propia en el sector primario conforman la IV Pequeña Burguesía. Finalmente la VIIa Trabajadores manuales semi y no calificados junto a la VIIb Trabajadores manuales semi y no calificados en agricultura se agregaron en la VII Trabajadores manuales no calificados. Estos criterios figuran en Breen, 2004: 16. Para el esquema de 7 clases de Wright, continuamos con la agregación realizada en un trabajo previo. Se integró a los Burgueses y Pequeños empleadores en los Patrones; a los Directivos expertos, calificados y no

El esquema de doce clases de Wright arroja (ver cuadro 2a) una gran concentración en 2 categorías: 42% de proletarios, y 26% en pequeños burgueses, en contraposición a una burguesía y pequeños empleadores muy pequeños, 0,5% y 3% respectivamente. En lo relativo a los directivos, prevalecen los expertos con un 2% por sobre los calificados y los no calificados, sumando estos últimos sólo cinco casos y un porcentaje casi inexistente. Los supervisores muestran estar menos diferenciados en cuanto a la distribución en relación a su calificación (entre un 1,5% y un 2,5%). De conjunto, los propietarios de medios de producción suman casi un 30%, y la “clase media”, suponiendo en ésta a los obreros calificados, los directivos, supervisores y expertos, constituye un 29% de la muestra. También hay que notar que la distribución en las seis posiciones de clase con autoridad sólo suma el 8,6%.

La estructura de clases de Goldthorpe muestra una mayor distribución entre sus categorías, lo que se puede observar más claramente en el esquema de siete clases (ver cuadro 2d) en el que los trabajadores manuales no calificados, la pequeña burguesía y los empleados no manuales de rutina oscilan entre el 23 y el 26%; le siguen las Clases de servicios I y II con un 10%. Más del 90% de la muestra se distribuye entre 5 de las 7 categorías.

En las categorías desagregadas en el esquema de once clases (ver cuadro 2c), se observa una concentración del 25% en la clase VIIa trabajadores manuales semi y no calificados, mientras que los de la agricultura representan un insignificante 0,7%, al igual que los agricultores y otros trabajadores por cuenta propia en el sector primario con un 0,4%. Por su parte, las clases de servicios I y II arrojan un importante 10,1 y 10,2% respectivamente, la clase IIIa es el doble de la clase IIIb y la clase IVb llega al 20%, constituyendo el grueso de las posiciones de clase pequeño burguesas.

Las distribuciones del esquema de doce clases de Wright por sexo (ver cuadro 3c) dan cuenta de una importante heterogeneidad según sexo. En el caso de los pequeños empleadores, el 4% de los hombres cae en esta posición, mientras que de las mujeres sólo un 1,5%, lo mismo para la pequeña burguesía (un 30% varones y un 20% mujeres). En el caso de los directivos las diferencias se mantienen con un 3% de hombres en contraposición a un 1% de mujeres. La diferencia se invierte entre los proletarios, donde un 52% de las mujeres caen en esta

calificados en una única categoría de Directivos; lo mismo con los Supervisores expertos, calificados y no calificados que pasan a conformar los Supervisores.

categoría, mientras sólo lo hacen un 34% de los varones. Los expertos no directivos muestran una mayor proporción de mujeres, 7% contra 2%. Las diferencias por sexo entre los obreros calificados y los supervisores expertos son casi nulas, 16% y 1,5% respectivamente.

Finalmente, se puede decir que los medios de producción y las relaciones de autoridad están polarizadas a favor de los hombres, mientras que las mujeres están más bien proletarizadas.

El esquema de once clases de Goldthorpe distribuido por sexo (ver cuadro 3b) da cuenta de una importante homogeneidad en las clases de servicios I y II, con un 11 y 9% entre los hombres y un 9 y 11% para las mujeres respectivamente. Lo mismo ocurre con los trabajadores manuales semi y no calificados de la clase VIIa, el 25% tanto de hombres como de mujeres ocupan esta categoría. En cambio, hay acentuadas diferencias entre los empleados no manuales de rutina altos, con un 6% de hombres en contraposición a un 27% de mujeres, mientras que los trabajadores manuales calificados son mayormente hombres (9% frente a 4%). En relación a los pequeños propietarios sin empleados de la clase IVb prevalece la presencia de hombres, con un 26% frente a un 13% de mujeres. Lo mismo ocurre con los pequeños propietarios con empleados de la clase IVa, 3% de hombres frente a un 1% de mujeres. Finalmente, se puede ver que el esquema de Goldthorpe no arroja diferencias por sexo en los extremos, pero sí en la clase IIIa y IVb.

Al cruzar los esquemas de clase por el Gran Grupo de CIUO se obtienen conclusiones interesantes. Podemos ver como el 77% de los directivos de Wright están ubicados en el gran grupo 1, mientras que un 78% de sus expertos no directivos lo están en el 2. Por otro lado, el 30% de los patrones pertenecen al gran grupo 5, y así también lo hacen un 37% de los pequeños burgueses, mientras un 35% de esta clase está en el gran grupo 7. En cuanto a los obreros calificados, un 32% es del gran grupo 3 y un 39% del gran grupo 7. Por su lado, los proletarios están un 35% en el gran grupo 9, un 30% en el 4 y un 20% en el 5. Se puede ver así la heterogeneidad ocupacional de las principales posiciones de clase que componen el esquema de Wright (ver cuadro 4a)

Otra es la situación en relación al esquema de Goldthorpe. Acá son cinco las posiciones de clase donde se concentran la mitad de los casos en un gran grupo del CIUO, y en general hay menor dispersión de los casos. El 57% de la clase I surge del gran grupo 2, mientras que un 39% de la clase II lo hace de éste y, así como un 40% del gran grupo 3. La mitad de la clase III está en el gran grupo 5, un 78% de la clase V y un 65% de la VI lo están del gran grupo 7. En el gran grupo 9 se ubican el 58% de la clase VII. Al igual que en Wright, la pequeña burguesía se nutre de los grandes grupos 5 y 7 pero en mayor proporción (un 36% y 41%

respectivamente). Se puede ver como la distribución de las frecuencias marca una diagonal en el cuadro, reforzando la pauta de la asociación entre la ocupación y la clase para Goldthorpe.

En cuanto a las medias el esquema de clases de Wright alcanzó, se ve un ordenamiento coincidente con la posiciones de fuerza en cada dimensión del esquema en materia de ingreso y en materia de educación (ver cuadro 5a).

En materia de ingreso, los directivos expertos encabezan, seguidos por muy poca diferencia por los burgueses, luego vienen los directivos calificados y los supervisores expertos. Alrededor de los \$2500 se ubican los pequeños empleadores y los directivos no calificados. Ya en otro nivel aparecen los expertos no directivos, los supervisores calificados y los no calificados. En varios escalones más abajo los obreros calificados, los proletarios y último en este grupo los pequeños burgueses, que resultan ser la clase más pobre del esquema, con una media de \$1213.

En materia de años de educación, lideran los expertos, en tanto directivos, supervisores y no directivos, con más de 17 años los tres. Luego están los burgueses y los directivos no calificados. Continúan los pequeños empleadores, los directivos calificados, los supervisores no calificados y calificados. Por último encontramos a los pequeños burgueses, los obreros calificados y los proletarios, no alcanzando ninguna de estas categorías la media de 12 años de educación.

En cuanto a las medias alcanzadas por el esquema de Goldthorpe, no se ve un ordenamiento claro en materia de ingreso, pero sí muy contundente en los años de educación (ver cuadro 5b). En cuanto al ingreso de los encuestados, lidera la clase I, seguida luego, en una distancia de varios cientos de pesos por la clase IVa, luego la V y en un nivel más parejo la II y la IIIa. Después están en alrededor de los \$1.200 y \$1.000 la VI, IIIb, VIIa, IVb y IVc. Por último, con una media de \$750, la VIIb.

Por el lado de los años de educación, en el esquema de Goldthorpe hay un ordenamiento correspondiente, con excepciones de poca diferencia, al ordenamiento del propio esquema, pero sólo 3 clases superan la media de 12 años (las I, II y IIIa).

Para terminar podemos decir que el coeficiente de variación calculada (sin información en el anexo) demuestra que no hay mucha diferencia en cuanto a la heterogeneidad interna: ambos esquemas presentan una gran heterogeneidad para el ingreso y bastante menor para los años de educación. Las medias son sensiblemente más altas en ambas variables para el esquema de Wright.

El análisis que se desprende del eta² da cuenta de que ambos esquemas son rendidores, aunque no hay lugar a dudas de que el esquema de Goldthorpe es mucho más rendidor (ver cuadro 5c). El rendimiento empírico en ingreso es del 0,261, o sea que se puede decir que el esquema de Goldthorpe puede dar cuenta del 26% del ingreso de los encuestados. Aún mayor es la relación con los años de educación: un 0,471. Un 47% puede “explicar” el esquema de clases de Goldthorpe sobre los años de educación. En cuanto a Wright, tenemos un 0,178 para ingreso, y un 0,224 para educación. Aún así, el ingreso está más explicado aquí que en el trabajo anterior en el que se trabajó también la variable ingreso, así como en Jorrat, 2000.

En el cuadro 6 se puede observar el cruce mutuo entre el esquema de once clases de Goldthorpe y el de doce clases de Wright.

Once de las doce categorías del esquema de Wright coinciden en una o dos categorías del esquema de Goldthorpe, sumando en ellas el 75% o más de sus casos. De esta forma, entran en la Clase I de Goldthorpe el 100% de los Burgueses, el 92% de los Directivos expertos, el 100% de los Directivos calificados y no calificados y el 77% de los Supervisores expertos del esquema de Wright. A esto se suma que el 79% de pequeños burgueses de Wright están ubicados en la Clase IVb de Goldthorpe y el un 72% de los pequeños empleadores cae en la clase IVa y otro 28% en la I. Por otro lado, los expertos no directivos de Wright están distribuidos un 44% y 50% entre las clases I y II respectivamente. Finalmente los proletarios se ubican un 55% en la clase VIIa y 24% en la IIIa y los supervisores no calificados un 31% en la I y 44% en la II, mientras que los calificados un 32% en la II y un 44% en la V. Sólo los obreros calificados escapan a esta tendencia.

Algo similar ocurre en el caso del esquema de Goldthorpe. Su pequeña burguesía coincide totalmente con dos posiciones de clase de Wright: el 100% de la clase IVb y IVc coincide con la pequeña burguesía y el 98% de la IVa con los pequeños empleadores.

También hay importantes coincidencias en las posiciones “más bajas” del esquema de Goldthorpe. El 95% de la IIIb, el 91% de VIIa y el 65% de la IIIa están contenidos en los proletarios de Wright. Por su lado, el 84% de la clase VI y el 86% de la VIIb caen en los obreros calificados, y un 59% de la clase V en los supervisores calificados.

Estos datos dan cuenta de que la clase de servicios alta, la clase I, y en menor medida la clase II, de Goldthorpe presenta una gran capacidad receptiva sobre las posiciones de clase “más explotadoras” de los medios de producción, de autoridad y calificación de Wright. Por su lado, algo similar sucede con las posiciones de clase de los obreros calificados y proletarios de Wright que captan partes importantes de las posiciones de clase asalariadas que están fuera

de la relación de servicios, esto es, aquellos empleos con contratos de trabajo o formas mixtas de trabajo, como las clases IIIa, IIIb, VI, VIIa y VIIb. También, aunque por razones más obvias lo mismo sucede con las categorías poseedoras de los medios de producción no burguesas.

CONCLUSIONES:

Wright articula en la teoría el nivel de análisis macro y micro. “Esta dimensión de la comunidad de interés es particularmente relevante para el intento de establecer un vínculo entre los niveles macro y micro del análisis de la estructura de clases. Este tipo de poder económico generado por el control sobre el excedente afecta al desarrollo global, macroestructural, de la sociedad, no sólo al destino de los individuos que ejercen ese poder. Dado que el núcleo del proyecto del explicativo del análisis de clases a nivel macro se centra en los procesos a gran escala del cambio institucional, entender el problema del poder económico derivado de las estructuras de clase al nivel micro del análisis es potencialmente de considerable importancia” (Wright, 1992: 36-37). Esta pretensión, acorde con el materialismo histórico, constriñe al análisis de la estructura de clase a determinadas generalidades amplias, al mismo tiempo que por esto mismo le da una ubicación privilegiada de jerarquía y ubicación en una tradición de pensamiento (Wright, 1992: 78-80). Sumado a su honestidad intelectual, estas condicionantes lo han llevado a intentar diferentes aproximaciones (Wright 1985, 1992 y 1997) al problema del “mapeo” de la estructura de clases, ninguna de las cuales ha resultado enteramente satisfactoria. En este sentido, puede ser que el marxismo analítico no sea la mejor aproximación a las grandes categorías teóricas políticas marxianas, como la brecha que Wright establece entre su concepto de explotación y la teoría del valor-trabajo.

Antes de pasar a la descripción propia del esquema de Goldthorpe, nos parece importante aclarar que el gran tema de estudio del propio Goldthorpe no es la estructura de clases en sí, sino más bien la movilidad de clase, y que si bien considera que el esquema propuesto es un más bien un instrumento de trabajo que un esquema acabado y de hecho lo reconoce ecléctico (Goldthorpe, 1992: 46, 35) y aunque se congratula de lo bien que ha rendido empíricamente el esquema (Goldthorpe, 2000: 101-102), no se le conoce una operacionalización satisfactoria

del mismo⁹, así como tampoco ninguna obra dedicada exhaustivamente al mismo, ni siquiera teóricamente. Nunca presentó su “Classes”. Partir desde un enfoque weberiano facilita esta falta de teoría, porque sólo necesita categorizar las relaciones dadas por el mercado sin más. Como dice Breen, “...pero lo que ha estado generalmente ausente es una argumentación teórica de cómo esas diferencias [de chances de vida] pueden ser explicadas como la consecuencia de estas distinciones [de relaciones de empleo] y, desde esto, intentar someterlas [las distinciones] a pruebas empíricas (...) Para que estos mecanismos explicativos puedan apoyar los avances de una teoría de clases particular, tienen que, sin embargo, discriminar entre teorías alternativas. En otras palabras, los pretendidos mecanismos no deberían tener una generalidad tal que sirvan igualmente de bien para explicar el vínculo entre los resultados y más de una teoría de clases. Este ‘requisito de especificidad’ como podríamos llamarlo, puede demostrar ser la condición más difícil a enfrentar para desarrollar una convincente teoría de clases neo-weberiana” (2004: 11-12).

Nos parece, y los datos demuestran, que el gran acierto de Goldthorpe es la clase de servicio, en la cual que resuelve a su manera el problema de la falta una burguesía estadísticamente medible, y de cómo categorizar a los directivos y expertos. Por otro lado, en los datos de la comparación con Wright, el resto del esquema parece ser débil, especialmente la división entre la clase III y la VII, así como la clase V y VI, que no tienen relación de servicios. Por otro lado, no vemos gran practicidad ni razón teórica en separar al sector agrario del resto de la economía.

La contrapartida de lo anterior es que es en la clase obrera (obreros calificados y proletarios) donde Wright consigue captar la mayoría de los casos de Goldthorpe. Esto da cuenta de la fortaleza no de las posiciones de clase media en el esquema de Wright, sino de la fuerza de las posiciones de clases fundamentales: propietarios y no propietarios de los medios de producción.

En este mismo sentido, para el esquema de Wright nos parece inaplicable el intentar conseguir una serie de posiciones de clase media a través de la autoridad y la calificación. Incluso nos quedamos con celdas casi vacías. Esto tiene que ver en parte con el particular desarrollo capitalista del país, pero también con intentar lograr una diferenciación demasiado

⁹ Sólo conocemos el material publicado por el propio Goldthorpe donde le asigna a las ocupaciones de una clasificación inglesa, a la luz de la relación con la autoridad en el trabajo y relación con la situación de empleo, los códigos de su esquema de clase. Goldthorpe, J. H. and Heath, A., ‘Revised Class Schema 1992’, JUSST Working Paper No. 13, Nuffield College and Social & Community Planning Research, Oxford University Press, Oxford, 1992.

profunda donde no se puede lograr, o, como mínimo, donde queda claro que es muy complicado hacerlo satisfactoriamente.

En relación a la batería de indicadores propuestos para las dimensiones, Wright termina por reconocer las ventajas de adoptar criterios más simples de medición (1997: 90), cuestión que pudimos observar a la luz de la comparación con nuestro trabajo previo.

Los datos relevados nos permitieron observar grandes coincidencias entre el esquema de Goldthorpe y las categorías ocupacionales de la CIUO. A este respecto Breen señala que “a pesar del hecho de que las posiciones son puestas en clases en función de su relación con los medios de producción y luego con el tipo de relaciones de empleo que despliegan, el esquema de Goldthorpe de hecho no ha sido nunca operacionalizado midiendo estas características de las posiciones y asignándolas a una clase sobre esta base. En vez de ello, las ocupaciones son asignadas a las clases sobre la base del conocimiento sobre sus relaciones de empleo típicas (...) pero no necesariamente las mismas ocupaciones pueden ser asignadas a las mismas clases. Las ocupaciones pueden cambiar su ubicación de clase a través del tiempo” (Breen en Wright 2004: 10)

Crompton señala críticas similares sobre el esquema de Wright, argumentando que “en la práctica ‘clase’ se usa como sinónimo de ‘categorías de empleo’” (en Jorrot 2000: 151). Por nuestra parte, creemos que los cuadros muestran lo contrario al haber una relativa dispersión entre las categorías de Wright y las de la CIUO, no así en el esquema de Goldthorpe.

En relación a los esquemas propiamente, el de Wright mostró una gran concentración en pocas celdas, además de que algunas posiciones queden casi vacías, lo que constituye un límite no sólo desde el plano explicativo, sino que también afecta para aplicar coeficientes de asociación. A diferencia de ello, el esquema de Goldthorpe logró una mejor distribución entre sus categorías.

La distribución por sexos de los esquemas mostró que el sexo interviene en la clase en el esquema de Wright, mientras que el de Goldthorpe muestra diferencias menores entre los sexos. Éste último subsume las diferencias entre sexos a las ocupaciones con preponderancia de mujeres, que sería la Clase IIIb. A pesar de esto, nuestros resultados mostraron mayor presencia de mujeres en la clase IIIa que en la IIIb.

Tomando las medias y el desvío estándar, ambos esquemas presentan una importante heterogeneidad, dando el esquema de Wright medias más altas. A pesar de esto, el esquema que más rindió es el de Goldthorpe, aunque se puede considerar que ambos son rendidores.

A la hora de analizar a los esquemas de clase también tenemos presente, desde un comienzo, la importancia de la dimensión política en el análisis de clase y siguiendo a Wright

sostenemos que “la caracterización de los mecanismos subyacentes a las relaciones de clase en términos de explotación y dominación enfocan su atención en las implicancias morales del análisis de clase. Explotación y dominación identifican formas a través de las cuales estas relaciones son opresivas y constituyen daños, no simplemente desigualdades. El análisis de clase puede entonces funcionar no simplemente como parte de una teoría científica de intereses y conflictos, sino también como una teoría emancipatoria de alternativas y justicia social.” (2004: 22).

ANEXO:

Cuadro 2a: Estructura de clases: Wright (12)		
	Absolutos	%
Burgueses	10	,5
Pequeños empleadores	59	2,9
Pequeños burgueses	531	26,1
Directivos expertos	38	1,9
Directivos calificados	4	,2
Directivos no calificados	1	,0
Supervisores expertos	31	1,5
Supervisores calificados	51	2,5
Supervisores no calificados	52	2,5
Expertos no directivos	83	4,1
Obreros calificados	329	16,2
Proletarios	848	41,6
Total	2036	100,0

Cuadro 2b: Estructura de clases: Wright (7)		
	Absolutos	%
Patrones	69	3,4
Pequeños burgueses	531	26,1
Directivos	43	2,1
Supervisores	134	6,6
Expertos no directivos	83	4,1
Obreros calificados	329	16,2
Proletarios	848	41,6
Total	2036	100,0

Cuadro 2c: Estructura de clases: Goldthorpe (11)		
	Absolutos	%
I Clase de servicios, alta	205	10,1
II Clase de servicios, baja	208	10,2
IIIa Empleados no manuales de rutina, altos	313	15,4
IIIb Empleados no manuales de rutina, bajos	148	7,3
IVa Pequeños propietarios con empleados	44	2,2
IVb Pequeños propietarios sin empleados	414	20,3
V Técnicos de baja calificación y supervisores manuales	36	1,8
VI Trabajadores manuales calificados	133	6,5
VIIa Trabajadores manuales semi y no calificados	511	25,1
VIIb Trabajadores manuales semi y no calificados en agricultura	15	,7
IVc Agricultores y otros trabajadores por cta. proa. en s. primario	9	,4
Total	2036	100,0

Cuadro 2d: Estructura de clases: Goldthorpe (7)		
	Absolutos	%
I Clase de servicios, alta	205	10,1
II Clase de servicios, baja	208	10,2
III Empleados no manuales de rutina	462	22,7
IV Pequeña burguesía	466	22,9
V Técnicos y supervisores manuales	36	1,8
VI Trabajadores manuales calificados	133	6,5
VII Trabajadores manuales no calificados	526	25,8
Total	2036	100,0

Cuadro 3a: Estructura de clases: Wright (12) por Sexo				
		Sexo		Total
		Varones	Mujeres	
Estructura de clases: Wright (12)	Burgueses	,7%	,2%	,5%
	Pequeños empleadores	4,0%	1,5%	2,9%
	Pequeños burgueses	31,0%	20,2%	26,1%
	Directivos expertos	2,9%	,7%	1,9%
	Directivos calificados	,3%	,1%	,2%
	Directivos no calificados	,1%		,0%
	Supervisores expertos	1,5%	1,5%	1,5%
	Supervisores calificados	3,9%	,7%	2,5%
	Supervisores no calificados	3,7%	1,2%	2,6%
	Expertos no directivos	2,1%	6,6%	4,1%
	Obreros calificados	16,3%	15,9%	16,1%
	Proletarios	33,6%	51,5%	41,6%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro3b: Estructura de clases: Goldthorpe (11) por Sexo				
		Sexo		Total
		Varones	Mujeres	
Estructura de clases: Goldthorpe (11)	I Clase de servicios, alta	11,3%	8,6%	10,1%
	II Clase de servicios, baja	9,3%	11,4%	10,2%
	IIIa Empleados no manuales de rutina, altos	6,1%	26,9%	15,4%
	IIIb Empleados no manuales de rutina, bajos	5,3%	9,8%	7,3%
	IVa Pequeños propietarios con empleados	3,3%	,8%	2,2%
	IVb Pequeños propietarios sin empleados	26,3%	12,9%	20,3%
	V Técnicos de baja calificación y supervisores manuales	3,1%	,1%	1,8%
	VI Trabajadores manuales calificados	8,7%	3,8%	6,5%
	VIIa Trabajadores manuales semi y no cal.	25,0%	25,1%	25,1%
	VIIb Trabajadores m. semi y no cal. en agr.	1,0%	,3%	,7%
	IVc Agricultores y otros trabajadores por cuenta propia en sector primario	,6%	,2%	,4%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro 4a: Gran Grupo CIUO por Estructura de clases: Wright (7)

		Estructura de clases: Wright (7)						Total	
		Patrones	Peq. bur.	Directivos	Supervisores	Exp. no dir.	Obreros cal.		Proletarios
Gran Grupo CIUO	1 Miembros del poder ejecutivo y legislativo y personal directivo	13,2%		77,3%	,8%		1,8%		2,5%
	2 Profesionales científicos e intelectuales	22,1%	9,2%	15,9%	18,0%	78,3%	12,5%		9,9%
	3 Técnicos y profesionales de nivel medio	7,4%	9,8%	4,5%	23,3%	21,7%	32,2%		10,5%
	4 Empleados de oficina		1,9%	2,3%	24,1%		2,4%	30,1%	15,0%
	5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	36,8%	28,9%		9,8%		7,3%	19,6%	18,7%
	6 Agricultores y trabaj. cal. agrop. y pesqueros		1,9%		1,5%		3,6%		1,2%
	7 Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	17,6%	35,1%		13,5%		38,6%		16,9%
	8 Operadores de inst. y máq. y montadores	2,9%	11,9%		5,3%		1,5%	15,1%	10,1%
	9 Trabajadores no calificados		1,3%		3,8%			35,2%	15,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro 4b: Gran Grupo CIUO por Estructura de clases: Goldthorpe (7)

		Estructura de clases: Goldthorpe (7)						Total	
		I Clase de serv., alta	II Clase de serv., baja	III Empl. no m. de rutina	IV Pequeña burguesía	V Técnicos y supervisores manuales	VI Trabajadores m. cal.		VII Trabajadores m. no cal.
Gran Grupo CIUO	1 Miembros del poder ejecutivo y legislativo y personal directivo	21,3%	2,9%						2,5%
	2 Profesionales científicos e intelectuales	57,5%	39,2%						9,9%
	3 Técnicos y profesionales de nivel medio	9,2%	40,2%	20,6%	3,9%				10,6%
	4 Empleados de oficina	8,7%	12,9%	49,6%	,6%			5,7%	15,1%
	5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	2,4%	4,8%	29,9%	36,5%	13,9%	16,5%	5,7%	18,7%
	6 Agricultores y trabaj. cal. agrop. y pesqueros	1,0%			1,9%			2,5%	1,2%
	7 Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios				42,1%	77,8%	65,4%	6,1%	16,8%
	8 Operadores de inst. y máq. y montadores				13,5%	8,3%	18,0%	22,1%	10,1%
	9 Trabajadores no calificados				1,5%			57,8%	15,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro 5a: Estructura de clases: Wright (12)			
		Ingreso	Años de educ.
Burgueses	Media	4374,34	14,87
	Desv. Est.	2310,53	2,55
Pequeños empleadores	Media	2680,84	13,19
	Desv. Est.	1621,75	4,56
Pequeños burgueses	Media	1213,03	10,42
	Desv. Est.	1184,75	4,08
Directivos expertos	Media	4394,29	17,81
	Desv. Est.	2828,54	,75
Directivos calificados	Media	3568,49	12,85
	Desv. Est.	3179,30	4,18
Directivos no calificados	Media	2499,07	14,18
	Desv. Est.		
Supervisores expertos	Media	3122,28	17,45
	Desv. Est.	1775,60	1,17
Supervisores calificados	Media	2140,56	12,16
	Desv. Est.	1014,71	3,57
Supervisores no calificados	Media	1936,34	12,51
	Desv. Est.	914,49	2,79
Expertos no directivos	Media	2232,85	17,37
	Desv. Est.	1703,26	1,33
Obreros calificados	Media	1344,95	11,70
	Desv. Est.	749,51	4,04
Proletarios	Media	1246,89	10,03
	Desv. Est.	957,02	3,69
Total	Media	1438,34	11,20
	Desv. Est.	1205,89	4,23

Cuadro 5b: Estructura de clases: Goldthorpe (11)			
		Ingreso	Años de educ.
I Clase de servicios, alta	Media	3199,24	16,65
	Desv. Est.	2177,23	2,66
II Clase de servicios, baja	Media	1788,70	15,30
	Desv. Est.	839,55	2,42
IIIa Empleados no m. de rutina, altos	Media	1647,90	13,08
	Desv. Est.	1127,46	2,41
IIIb Empleados no m. de rutina, bajos	Media	1116,77	11,56
	Desv. Est.	782,03	4,10
IVa Pequeños prop. con empleados	Media	2498,52	11,60
	Desv. Est.	1530,56	4,22
IVb Pequeños prop. sin empleados	Media	1032,10	9,26
	Desv. Est.	859,73	3,34
V Técnicos de baja cal. y supervisores manuales	Media	2030,62	9,68
	Desv. Est.	808,07	2,47
VI Trabajadores manuales cal.	Media	1214,19	8,90
	Desv. Est.	637,06	2,99
VIIa Trabajadores m. semi y no cal.	Media	1038,25	8,48
	Desv. Est.	766,16	3,27
VIIb Trabajadores m. semi y no cal. en agricultura	Media	748,62	7,25
	Desv. Est.	371,23	2,46
IVc Agricultores y otros trabaj. por cta. proa. en s. primario	Media	945,22	7,96
	Desv. Est.	1123,46	1,88
Total	Media	1438,34	11,20
	Desv. Est.	1205,89	4,23

Cuadro 5c: Eta ²		
	Estructura de clases: Wright (12)	Estructura de clases: Goldthorpe (11)
Ingreso *	,178	,261
Años de educación	,224	,471

Nota: todas las relaciones de la serie Cuadro 5 son significativas (p<0,001).

Cuadro 6: Estructura de clases: Goldthorpe (11) - Estructura de clases: Wright (12)

		Estructura de clases: Wright (12)											Total		
		Burgueses	Peq. empl.s	Peq. burg.	Directivos exp.	Directivos cal.	Directivos no cal.	Supervisores exp.	Supervisores cal.	Supervisores no cal.	Expertos no dir.	Obreros cal.		Proletarios	
Estructura de clase: Goldthorpe (11)	I Clase de servicios, alta	4,9%	7,3%	18,5%	17,6%	2,0%	,5%	11,7%	5,9%	7,8%	17,6%	3,9%	2,4%	100,0%	
		100,0%	25,9%	7,2%	92,3%	100,0%	100,0%	77,4%	24,0%	30,8%	43,9%	2,4%	,6%	10,1%	
	II Clase de servicios, baja	,5%	14,5%	1,4%				3,4%	7,7%	11,1%	19,8%	35,7%	5,8%	100,0%	
		1,7%	5,7%	7,7%				22,6%	32,0%	44,2%	50,0%	22,5%	1,4%	10,2%	
	IIIa Empleados no m. de rutina, altos			8,0%								1,6%	25,2%	65,2%	100,0%
				4,7%								6,1%	24,0%	24,1%	15,4%
	IIIb Empleados no m. de rutina, bajos			4,7%									,7%	94,6%	100,0%
				1,3%									,3%	16,5%	7,3%
	IVa Pequeños proa. con empl.		97,7%	2,3%											100,0%
			72,4%	,2%											2,1%
	IVb Pequeños prop. sin empl.			100,0%											100,0%
				78,1%											20,4%
	V Técnicos de baja calificación y sup.									59,5%	2,7%		32,4%	5,4%	100,0%
										44,0%	1,9%		3,6%	,2%	1,8%
VI Trabajadores m. calificados				2,3%								83,5%	14,3%	100,0%	
				,6%								33,7%	2,2%	6,5%	
VIIa Trabajadores m. semi y no calificados				,4%						2,4%		6,3%	91,0%	100,0%	
				,4%						23,1%		9,7%	54,8%	25,1%	
VIIb Trabajadores m. semi y no cal. en agric.				7,1%								85,7%	7,1%	100,0%	
				,2%								3,6%	,1%	,7%	
IVc Agricultores y otros trab. por cta. prop. en primario			100,0%											100,0%	
			1,7%											,4%	
Total		,5%	2,9%	26,1%	1,9%	,2%	,0%	1,5%	2,5%	2,6%	4,0%	16,2%	41,7%		
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		

BIBLOGRAFÍA:

Breen, Richard, Foundations of a Neo-Weberian class analysis. En Wright, Erik O. *If Class is the Question, What is the Answer? Six approaches to class analysis*, version online en <http://www.ssc.wisc.edu/~wright/>, 2004.

Castañeira, Manuela y Riveiro Manuel, *Aplicación del modelo de E. Wright a cinco encuestas argentinas*, XXVII Congreso ALAS, Buenos Aires, 2009.

Crompton, Rosemary, *Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales*. Editorial Tecnos, Madrid, 1994.

Donaire, Ricardo, Diferentes fracciones sociales encubiertas bajo la categoría ocupacional "trabajadores por cuenta propia". En *Documentos y Comunicaciones 2004*, PISMA, Buenos Aires, 2004.

Goldthorpe, John H., Erikson Robert, *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. University of Oxford, Oxford, 1992.

Goldthorpe, John H., *On Sociology. Volume Two: Illustration and Retrospect*. Oxford University Press, Oxford, 2000.

Gonzales, Juan J., *Clases sociales: Estudio comparativo de España y la Comunidad de Madrid 1991*, Consejería de Economía de la Comunidad de Madrid, Madrid, 1992.

Jorrat, Jorge R., *Estratificación Social y Movilidad. Un estudio del área metropolitana de Buenos Aires*. Universidad Nacional de Tucumán Secretaría de Ciencia y Técnica, Tucumán, 2000.

Wright, Eric O., *Approaches to Class Analysis*. Cambridge University Press, United Kingdom, 2005.

Wright, Eric O., *Class Counts. Comparative studies in class analysis*. Cambridge University Press, Great Britain, 1997.

Wright, Eric O., *Classes*. Verso Editions, Great Britain, 1985.

Wright, Eric O., Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases. *Revista Zona Abierta* 59/60, Madrid, 1992.

Wright, Erik O., Foundations of a Neo-Marxist class analysis. En Wright, Erik O. *If Class is the Question, What is the Answer? Six approaches to class analysis*, version online en <http://www.ssc.wisc.edu/~wright/>, 2004.