



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA APLICADA II

TESIS DOCTORAL

**FACTORES DETERMINANTES PARA LA INSERCIÓN Y
DISTINTAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN EN EL
MERCADO LABORAL GALLEGO**

M^a CARMEN SANCHEZ SELLERO

DIRECTOR:

JOSE RAMON CANELO DE LA TORRE

A CORUÑA, 2010

AGRADECIMIENTOS

Es este el momento de mencionar a todas aquellas personas que, de una u otra forma, han contribuido a que esta tesis haya llegado a buen fin. Es una tarea difícil si se tiene en cuenta que en el camino puede quedar alguna persona que haya sido omitida, pido disculpas si es éste el caso.

En primer lugar mi mayor agradecimiento al director de este trabajo, José Ramón Canelo de la Torre. De él he aprendido mucho, es una persona entregada al trabajo, con una capacidad intelectual prodigiosa, y ejemplo de esfuerzo y entusiasmo en las labores y metas que se propone.

Mi gratitud a todos mis compañeros de la sección de estadística: Beatriz, Pilar, Estefanía y Xose por todos los consejos y orientaciones que me han resultado de gran provecho, y por tantos momentos que a lo largo de los años hemos compartido y que han permitido que el centro de trabajo me resulte un lugar agradable y de fácil convivencia. Un recuerdo especial a mi compañero, ya jubilado, Luis Carlos Martínez Ramos. Igualmente mi agradecimiento a los compañeros del departamento de Economía Aplicada II y de la Facultad que mostraron su cariño e interés durante este tiempo.

También quiero agradecer a los miembros del tribunal el tiempo dedicado a leer y valorar este trabajo.

A mis padres, por la educación y valores que me han inculcado, siendo fuente de buenos ejemplos. Ellos me han enseñado cómo es una persona de bien. A mis

hermanos Manuel, Inés, Guillermo, César, Javier, Juan, Santiago y Pedro, por su disponibilidad si se presenta la necesidad. A Montse también por su colaboración.

A Jose por estar conmigo tanto en los momentos dichosos como en los tristes, cuando reímos y cuando lloramos, y a mi hija Elena por haber llegado a mi vida.

Estoy muy orgullosa por formar parte de mi familia y también me siento afortunada por trabajar como docente en la Universidad de A Coruña.

ÍNDICE

CAPITULO I. INTRODUCCION	1
1.1 Motivación	1
1.1.1 Cambios sociodemográficos	1
1.1.2 Significados de trabajo. Concepto de empleo	11
1.1.3 Características básicas del mercado laboral en Galicia en los años anteriores a la crisis de 2008	14
1.2 Concreción de objetivos y esquema de desarrollo	16
1.3 Estructura	21
CAPITULO II. EL MERCADO DE TRABAJO: IMPLICACIONES Y FACTORES	27
2.1 Introducción	27
2.1.1 Búsqueda de empleo	29
2.1.2 Utilización del capital humano	33
2.2 Jóvenes y educación	41
2.2.1 Jóvenes en el mercado de trabajo	41
2.2.2 Educación y mercado de trabajo	48
2.2.3 Compatibilización de trabajo y estudio	54
2.2.4 La sobrecualificación en el empleo	56
2.3 Paro y sistema educativo	62
2.4 El seguro de desempleo	64
2.4.1 Repercusión del seguro de desempleo en el mercado de trabajo..	64
2.4.2 Efecto sobre la tasa de paro	70

2.4.2.1 Cambios en la población activa	70
2.4.2.2 Variación en la frecuencia del desempleo	72
2.4.2.3 Variación en la duración del desempleo	73
2.4.3 Influencia de las condiciones y características del empleo futuro.....	80
2.5 La precariedad laboral	83
2.5.1 Calidad del empleo: Concepto y consideración por parte de los organismos oficiales	83
2.5.2 El empleo precario y las políticas sociales	89
2.6 Asalariados y autónomos	93
2.6.1 Tipos de trabajo según empleador	93
2.6.2 Empleo por cuenta propia: los emprendedores	96
2.7 Características del municipio de residencia y mercado de trabajo.....	101
2.8 Edad y mercado de trabajo	104
2.9 El sexo y el mercado de trabajo	110
2.9.1 Diferenciación por razón de sexo. Normativa laboral en este ámbito	110
2.9.2 Motivaciones de la mujer en el acceso al mercado de trabajo...	116
2.10 Consideraciones finales y fundamentación del análisis empírico	119
 CAPITULO III. LA INFORMACION ESTADISTICA DE BASE: ORIGEN Y TRATAMIENTO	 125
3.1 Introducción	125
3.2 La Encuesta de condiciones de vida de las familias elaborada por el Instituto Galego de Estatística	125
3.2.1 Elementos fundamentales	125

3.2.2	Ambito de la encuesta	133
3.2.3	Unidades de la encuesta	133
3.2.4	Diseño muestral	134
3.2.5	Definiciones	136
3.2.6	Variables de clasificación	139
3.2.6.1	Características geográficas	140
3.2.6.2	Características relativas a los ingresos	142
3.2.6.3	Características relativas al nivel de estudios	143
3.2.6.4	Características relativas a la relación con la actividad económica	145
3.2.6.5	Características relativas a la situación profesional	147
3.2.6.6	Características relativas a la actividad	148
3.2.6.7	Características relativas a la ocupación	149
3.3	Variables utilizadas en nuestro estudio. Modelos generales	149
3.3.1	Variables dependientes	151
3.3.2	Variables independientes	153
3.3.2.1	Variables categóricas	153
3.3.2.2	Variables cuantitativas	159
CAPITULO IV. EL MODELO DE ACTIVIDAD		163
4.1	Introducción	163
4.2	Metodología para la construcción de los modelos de regresión logística binaria	164
4.2.1	Consideraciones generales	164
4.2.2	Selección de las variables explicativas relevantes en cada	

modelo	167
4.3 La decisión de buscar trabajo: El modelo estadístico	168
4.4 Evaluación de resultados	176
4.4.1 Cálculo de las probabilidades de actividad para distintos colectivos	176
4.4.2 Principales efectos de las características personales sobre la decisión de trabajar	181
4.4.3 Valoración complementaria de las variables categóricas	189
4.4.4 Valoración complementaria de las variables cuantitativas	203
CAPITULO V. EL MODELO DE OCUPACION	207
5.1 Introducción	207
5.2 Éxito en la búsqueda de trabajo: El modelo estadístico	207
5.3 Evaluación de resultados	216
5.3.1 Cálculo de las probabilidades de ocupación para distintos colectivos	216
5.3.2 Principales efectos de las características personales sobre el éxito en la búsqueda de empleo	218
5.3.3 Valoración complementaria de las variables categóricas	225
5.3.4 Valoración complementaria de las variables cuantitativas	237
CAPITULO VI. EL MODELO DE SALARIZACION	241
6.1 Introducción	241
6.2 La importancia del sector de actividad	241
6.3 Tipo de empleador: El modelo estadístico	246

6.4 Evaluación de resultados	253
6.4.1 Cálculo de las probabilidades de trabajar por cuenta ajena para distintos colectivos	253
6.4.2 Principales efectos de las características personales sobre el trabajo por cuenta ajena	256
6.4.3 Valoración complementaria de las variables categóricas	263
6.4.4 Valoración complementaria de las variables cuantitativas	275
CAPITULO VII. ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE MODELOS	279
7.1 Introducción	279
7.2 Bondad de ajuste y capacidad explicativa	279
7.3 Efectos de las características personales sobre las formas de participación en el mercado laboral	291
7.3.1 Presentación	291
7.3.2 Análisis de las variables categóricas	292
7.3.3 Análisis de las variables cuantitativas	306
CAPITULO VIII. CONCLUSIONES	317
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	329

RESUMO

Neste traballo estúdanse as características personais que determinan a inserción, e no caso afirmativo a forma de participación, no mercado de traballo de Galicia. Por iso constrúense tres modelos: no modelo de actividade estímase a probabilidade de que unha persoa en idade de traballar pertenza a poboación activa; o modelo de ocupación tenta medir a probabilidade de que un activo encontre traballo; e, por último, o modelo de salarización explica a probabilidade de que un activo sexa traballador por conta allea.

Unha vez estimados os parámetros dos distintos modelos mediante regresións loxísticas binarias, calcúlanse as probabilidades de actividade, ocupación e salarización dadas distintas características personais, a fin de avaliar a influencia real das mesmas na forma na que un individuo intégrase no mercado de traballo. Do análise empírico obtéense que a característica máis destacada é o sexo, e que a influencia das outras variábeis sobre as distintas probabilidades varía en función do sexo da persoa analizada.

RESUMEN

En este trabajo se estudian las características personales que determinan la inserción, y en caso afirmativo la forma de participación, en el mercado de trabajo de Galicia. Para ello se construyen tres modelos: en el modelo de actividad se estima la probabilidad de que una persona en edad de trabajar forme parte de la población activa; el modelo de ocupación trata de medir la probabilidad de que un activo encuentre trabajo; y, por último, el modelo de salarización explica la probabilidad de que un activo sea trabajador por cuenta ajena.

Una vez estimados los parámetros de los distintos modelos mediante regresiones logísticas binarias, se calculan las probabilidades de actividad, ocupación y salarización condicionadas a distintas características personales, para evaluar la influencia real de las mismas en la forma en que un individuo se integra en el mercado de trabajo. Del análisis empírico se obtiene que la característica más destacada es el sexo, y que la influencia de las demás variables sobre las distintas probabilidades varía en función del sexo de la persona analizada.

ABSTRACT

The personal features involved in the incorporation into the labor force are studied, together with how this incorporation is carried out in Galicia. Three models are built with this purpose. The first one is an economical activity model, where the probability that a person of working age will be economically active is estimated. The second one is an employment model, where the goal of estimation is the probability that an economically active person will become employed. The last model is a hired-hand employment model, which is focused on the probability that an economically active person will become a hired-hand worker.

Once the parameters of these models are estimated by binary logistic regression methods, the probabilities of economic activity, employment and hired-hand employment conditioned to different personal features are calculated, in order to evaluate their consequences on how a particular person is incorporated into the labor force. It is obtained from the empirical analysis that sex is the most relevant feature, and that the effect coming from other variables on the probabilities under study, also depends on sex.

CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1 MOTIVACION

1.1.1 CAMBIOS SOCIODEMOGRAFICOS

Emprendemos este trabajo con varios objetivos en nuestra mente que trataremos de llevar a cabo.

El sector que vamos a tratar es el mercado de trabajo, este mercado, que hoy en día, está en boca de expertos, analistas, estudiosos de los distintos medios políticos, sociales, económicos y de comunicación. Nos encontramos en plena fase de reforma del mercado de trabajo, necesaria ante situaciones tan delicadas y que generan en la opinión pública tanta preocupación y sensibilidad por las dudas de si este país saldrá y cuándo de la crisis en la que nos vemos inmersos.

En nuestro caso, el estudio del mercado de trabajo no va a trasladarse en el tiempo, con lo cual y aunque hagamos referencia a la crisis, en nuestros resultados no va ser relevante más que en algún comentario que podamos hacer bajo el supuesto de estar en un momento como el actual.

Este estudio tiene en su punto de mira la Comunidad Autónoma Gallega. Todos nuestros resultados y conclusiones van a referirse a esta Comunidad, a la que pertenecemos, aunque en muchas ocasiones podrían extrapolarse a un ámbito mayor.

Nuestro trabajo, por tanto, se centra en el estudio del mercado de trabajo, en general, y en la parte correspondiente a la investigación empírica utilizaremos datos extraídos de la Comunidad Gallega.

Pensamos que el conocimiento de las características socio-productivas del espacio analizado resulta condición necesaria no sólo para comprender, sino también para interpretar la incorporación y la forma de actuar de cada trabajador en el mercado laboral.

Hay una humanidad y una sociedad gallega perfectamente delimitadas y en constante transformación. El gallego es profundamente sentimental, le invade con facilidad ese sentimiento que le es particular, facilitado por la dispersión de su residencia y por la especial tendencia a la emigración. Nosotros tenemos un gran pueblo que sabe trabajar y que no tiene porque hacerlo solamente en la emigración.

Hace menos de un siglo, Galicia tenía una agricultura de subsistencia, en la que cada labrador producía de todo un poco para su familia y vendía sus excedentes en ferias y mercados locales. En los años ochenta, Galicia mostraba un desarrollo socioeconómico escaso, con una especialización productiva encaminada a la actividad primaria, mientras que en términos de productividad laboral secundaria y terciaria era la Comunidad Autónoma más atrasada. En 1985 la productividad laboral en el sector servicios se situaba por debajo del 70% de la media española.

Este escenario es deudor de una especialización humana reducida. La demanda de un capital humano muy especializado no era la exigencia prioritaria en términos de inserción laboral.

Por supuesto que en la actualidad la situación ha cambiado, aunque la agricultura gallega en algunos casos aún se mantiene con estructuras inadecuadas, con una población envejecida y resistente a los cambios, y con un subempleo y unos niveles de productividad bajos. La disminución creciente del factor agrario en el producto regional es el resultado del incremento de la industria, la construcción y los servicios.

Dentro del conjunto nacional, Galicia supone más de un tercio del potencial pesquero, y aún es más en cuanto al peso y al valor de producto.

Para el auténtico despegue industrial es cuestión previa y fundamental una mejor formación empresarial y una mayor cualificación de la mano de obra, además de un gran esfuerzo en materia de investigación, diseño y control de calidad.

En los ejes A Coruña-Ferrol y Vigo-Porriño se encuentran los dos focos industriales que se corresponden con las dos localizaciones tradicionales.

En el sector servicios, crecen más la administración, el comercio y el transporte que los servicios empresariales.

Sin embargo, y siguiendo a DEL CAMPO VILLARES (2008) en el paso de los años ochenta a noventa, se desencadena en el plano económico una transformación del sistema productivo, siendo los ejes fundamentales de este cambio los siguientes:

- La expansión y el desarrollo de una industria manufacturera dinámica en una tendencia al alza del consumo público y privado sin precedentes, y sostenida en unos sectores dinámicos como automoción y textil.
- La consolidación de los servicios, como un sector dinamizador y muestra de desarrollo social y económico.

-
- La operatividad y el asentamiento de una Administración Pública propia capaz de alimentar y sostener una demanda creciente de cualificación, gracias al avance de los servicios educativos y sanitarios.
 - Por primera vez, una desaceleración en términos relativos destacada de la contribución productivo/laboral de la actividad primaria. El ratio de empleo agro-pesquero Galicia/total España cae en torno a la mitad entre los años 1995 y 2005.
 - Un sector de la construcción que se erige como importante fuente de empleo, incluso empleo de carácter indirecto o auxiliar.

Los puntos anteriores se trasladan a la esfera laboral en términos cuantitativos y cualitativos, dando lugar a una importante demanda de capital humano destinado a actividades susceptibles de mayores cualificaciones.

A continuación, exponemos una serie de actuaciones destinadas a mejorar el proceso de inserción laboral y que se refieren al binomio empleado-empresa:

- 1) La empresa debe tener una actitud activa de cara a comunicar y transmitir cuales son sus necesidades de capital humano.
- 2) La necesidad y la obligación de la empresa de evaluar sus necesidades de recursos humanos, conjugando la rentabilidad presente con la previsión futura de la actividad de aquella. La contratación de personal no debe ir acompañada de la idea de cómo hacer que cada empleo sea lo más barato posible sino de cómo hacer que sea lo más rentable.
- 3) El empleado debe maximizar la información que está a su disposición, identificando las empresas y actividades que laboralmente hablando sean más relevantes en el área en que se mueva.

- 4) Conviene conocer cuales son las profesiones más solicitadas o las más difíciles de cubrir en el ámbito económico en que reside.
- 5) El sector público puede actuar sobre la futura oferta de nuevos titulados, interviene de modo directo sobre la oferta educativa. Es un hecho que el poder público puede limitar el número de matrículas nuevas (plazas limitadas) en distintas titulaciones y, por tanto, el de profesionales que se incorporan al mercado laboral en un futuro, resultado al que también se llega mediante la fijación de una calificación mínima a la entrada. En caso contrario, es decir, un aumento en la oferta de plazas o una bajada en la nota de acceso puede favorecer el incremento de la demanda por una formación y, por tanto, hace que un mayor número de profesionales se incorporen al mercado de trabajo una vez que hayan finalizado los estudios. Por esta razón, la observación por parte del trabajador debe servir de guía o al menos de reflexión al respecto.

El estudio del tejido empresarial al que nos vamos a referir seguidamente constituye una síntesis de datos sobre empresas y trabajadores para obtener un conocimiento general de la estructura empresarial de las cuatro provincias gallegas y del conjunto de la Comunidad Autónoma.

Los datos analizados provienen de la base de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social y son los siguientes: número de empresas, autónomos y trabajadores por cuenta ajena en el ámbito provincial y gallego. Cogemos el año 2003 porque es el año en que se a basar nuestra análisis empírico.

Conviene aclarar que los autónomos de este estudio son autónomos en sentido estricto, es decir, se excluyen de este concepto los trabajadores agrarios por cuenta

propia, los trabajadores por cuenta propia del mar y los empleados del hogar discontinuos.

Tabla nº 1.1 Tejido productivo gallego y provincial (año 2003)

	Empresas		Trabajadores por cuenta ajena		Autónomos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
A CORUÑA	42.399	39,32%	316.311	41,20%	69.706	40,33%
LUGO	13.923	12,91%	99.418	12,95%	21.871	12,66%
ORENSE	12.535	11,62%	78.342	10,20%	22.854	13,22%
PONTEVEDRA	38.982	36,15%	273.668	35,65%	58.390	33,79%
GALICIA	107.839	100,00%	767.739	100,00%	172.821	100,00%

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

En la tabla anterior, podemos comprobar que la mayor parte del tejido productivo gallego se concentra en las provincias de A Coruña y Pontevedra, que acaparan entre las dos alrededor del 75% de las empresas, trabajadores y autónomos de la Comunidad Autónoma de Galicia. Además, y ya en el ámbito laboral podemos ver la diferencia tan notable entre el número de trabajadores por cuenta ajena y trabajadores autónomos (por cuenta propia).

A continuación se observa de un modo gráfico (gráficos nº 1.1 y nº 1.2) lo anteriormente expuesto en lo que respecta al mercado de trabajo.

Gráfico nº 1.1 Número de trabajadores por cuenta ajena (Porcentajes por provincias)

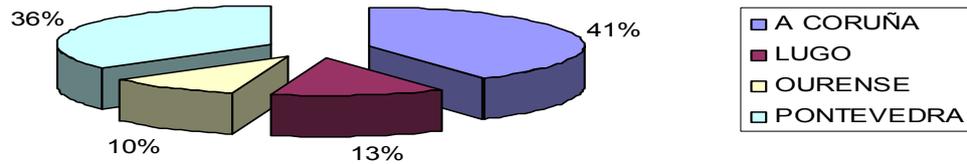
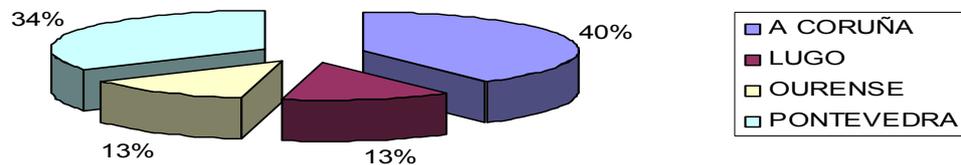


Gráfico nº 1.2 Número de autónomos (Porcentajes por provincias)



Al margen del repaso que hicimos sobre algunos rasgos socio-económicos de Galicia, hemos comentado que nos interesa el mercado laboral en su conjunto, y en particular, en Galicia porque partiendo de datos de esta Comunidad Autónoma veremos distintos modelos y analizaremos distintas aplicaciones en este ámbito.

Seguidamente, queremos poner de manifiesto las variaciones experimentadas por la sociedad española, y que están relacionadas en gran parte con la evolución de la familia en los últimos años.

El motivo de nuestro interés se debe a que muchas de estas variaciones suelen ir acompañadas de diferentes actuaciones en el entorno económico, y más concretamente, en el mercado de trabajo que es el centro de nuestro estudio.

En las últimas décadas se han producido cambios, no sólo en las pautas demográficas sino también en la morfología de los hogares, que se pueden concretar en términos de BRÄNDLE SEÑAN (2008) en los siguientes puntos:

- Disminución progresiva en las tasas de nupcialidad y crecimiento en paralelo de las parejas de hecho.
- Aumento del número de divorcios que, entre otras, tiene como consecuencia el aumento de los hogares monoparentales, formado por uno de los padres (habitualmente la madre) y los hijos.
- En caso de casarse, aumento progresivo de la edad a la que se contrae el primer matrimonio, tendencia ésta que es semejante para hombres y mujeres.
- Reducción acusada en las tasas de fecundidad. Aunque este fenómeno se está transformando debido a la llegada de inmigrantes y sus mayores tasas de fecundidad, aún estamos en niveles que nos colocan en una de las tasas más bajas del mundo.
- Crecimiento del porcentaje de mujeres casadas que trabajan fuera del hogar.
- Aumento del número total de hogares y, al mismo tiempo, disminución del tamaño medio del hogar.

- Disminución de hogares numerosos y crecimiento simultáneo de los hogares unipersonales. Los hogares unipersonales están formados básicamente por solteros, viudos, divorciados y personas ancianas; son consecuencia del celibato como forma de vida, del aumento del número de divorcios y del incremento en la esperanza de vida.

Otro hecho destacable de la realidad española es que los jóvenes se emancipan cada vez más tarde, viviendo en el domicilio paterno incluso después de haber encontrado trabajo. Esta situación se debe a:

- 1) Desempleo y precio de la vivienda elevado: tanto el alto precio de la vivienda como las dificultades laborales son factores importantes a la hora de entender la emancipación tardía de los jóvenes. En distintas publicaciones se ha comprobado que la tasa de emancipación tiende a disminuir cuando aumenta el paro y la temporalidad y disminuye la tasa de empleo.
- 2) Prolongación del período de formación: la tendencia actual es que los jóvenes prolonguen su período formativo y finalicen sus estudios mejor preparados pero con más edad.
- 3) Mayor libertad en el ámbito familiar: mayores cotas de libertad en el seno de la familia tienen como consecuencia que los jóvenes alarguen su estancia en el domicilio paterno. Es más complicado independizarse cuando sus progenitores no les imponen horarios y, al mismo tiempo, las necesidades básicas están cubiertas.
- 4) Visión desproporcionada de las necesidades: actualmente los jóvenes no piensan en independizarse de cualquier manera, como otras generaciones lo han hecho en otros tiempos. Los jóvenes quieren alcanzar al menos los

niveles de vida que tienen en su casa, consideran que el acceso a la vivienda ha de ser en propiedad, con un salario que le permita vivir holgadamente, etc. En resumen, tienen una percepción desproporcionada de las necesidades, puesto que con una corta vida laboral quieren tener el nivel de vida que sus padres han tardado en conseguir.

Estos factores además de condicionar la emancipación tardía de los jóvenes pueden alargar la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. De todos los puntos señalados en los párrafos anteriores creemos que el más determinante en este sentido es la prolongación de la etapa formativa.

Por ello, todos los cambios señalados implican una transformación en los tipos de familia tradicionales. Aunque el tipo nuclear de familia aún sea mayoritario, la realidad española al igual que la del resto de países europeos se caracteriza por la heterogeneidad.

La caída de la tasa de fecundidad es un hecho destacado en Europa en las últimas décadas, y aunque en estos últimos años se observa una ligera recuperación, aún se encuentra por debajo de la tasa de reemplazo generacional situada en 2,1 hijos por mujer. Esta disminución puede venir motivada en gran medida por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Todas estas variaciones ocurridas en la institución de la familia influyen no sólo en ésta como unidad –menor número de miembros, diferentes tipos de unión, más mujeres que trabajan fuera de casa, más separaciones y divorcios, etc.– sino que además va a generar distintos comportamientos y distintas formas de intervenir en el ámbito económico y laboral.

1.1.2 SIGNIFICADOS DE TRABAJO. CONCEPTO DE EMPLEO

El trabajo es una realidad que tuvo distintas conceptualizaciones dependiendo del momento histórico, cultura, religión y situación sociopolítica. Incluso en una misma cultura o país se pueden encontrar diferencias en la representación que tienen del trabajo diferentes personas y grupos sociales. A través de su proceso de socialización, las personas le atribuyen un significado concreto a su experiencia de trabajar, de manera que coexisten diferentes significados del trabajo que estarán determinados por factores de orden social, cultural y político, así como por las propias concepciones de los trabajadores. Entre estas últimas señalamos el status laboral (empleo, desempleo, etc.) y, partiendo de una situación de empleo, las características del puesto, la adecuación de su rango al de la propia cualificación profesional, su categoría, las condiciones contractuales y salariales, su categoría, las posibilidades de promoción, etc. (GALLARDO GONGORA, 2008).

Posiblemente la principal función del trabajo sea económica, puesto que su finalidad es el sustento del trabajador y su familia.

El trabajo cumple también una función en la construcción de la identidad de las personas, además permite a las personas evaluar sus habilidades y destrezas en general. Esta información le proporciona seguridad personal, capacidad de actuación y capacidad de logro. Por consiguiente, el trabajo puede confirmar o no su valía personal, lo que actúa sobre la idea que la persona ha formado de sí misma.

El trabajo al mismo tiempo que da una imagen de la propia persona, provee al que lo ejercita de una posición reconocida socialmente.

El trabajo, según la extensión de la jornada, concentra la mayoría de las veces la actividad de la persona, utilizando una parte importante de sus horas diarias. En este sentido, el trabajo establece una estructura al tiempo, diferenciando los fines de semana de los días laborales, y por otro lado posibilita un itinerario con la finalidad de prosperar a través de una carrera.

Para KELLY (2000) la palabra trabajo conlleva actualmente una serie de implicaciones conceptuales y significados semánticos considerable. Se podrían esquematizar así:

1. Instrumental/utilitario. Trabajo para la subsistencia o supervivencia, para la seguridad y abundancia de una comunidad, para el enriquecimiento personal y como factor de producción.
2. Individual. Trabajo como forma de imposición psicológica, expresión de la creatividad, como afirmación personal, como forma de poder y defensa contra la ociosidad o la tentación.
3. Ético. Trabajo como fuente de redención y vocación espiritual, como obediencia a la voluntad de Dios.
4. Social. Trabajo como contrato de obligación social, como proceso de sociabilización, para lograr la identidad social y para mantener la solidaridad y cohesión social.
5. Institucional. Trabajo como forma de autoridad y control, como mecanismo clásico de reparto y como elemento de responsabilidad pública.

El MOW International Research Group (1987) establece cuatro dimensiones de la estructura del significado de trabajar, elaboradas a partir de la investigación empírica y teórica:

- 1) *Centralidad del trabajo como rol de vida.* Se refiere al grado de importancia que representa el trabajo en la vida de una persona, comparándolo con otros ámbitos de la vida, como familia, amigos, religión, ocio, etc.
- 2) *Normas sociales sobre el trabajo.* Se corresponde con las atribuciones que la gente emplea cuando hace valoraciones acerca del trabajo, especialmente en lo relativo al trabajo como derecho y al trabajo como obligación.
- 3) *Resultados valorados del trabajo.* Se refiere al conjunto de resultados que la persona espera de su trabajo y la importancia que le asigna a éstos.
- 4) *Importancia de las metas laborales.* Se relacionan con los valores laborales, tanto en lo que respecta a las razones propias de por qué las personas trabajan como lo relativo a lo que las personas desean encontrar en el trabajo.

Las funciones negativas del trabajo para SALANOVA y otros (1993) se deben básicamente a la forma en que es organizado y a las relaciones de poder y dominación que los sustentan. Cuando el trabajo es humillante, repetitivo, monótono, no mejora la autonomía y como apunta AGULLO (1996) cuando éste se realiza en condiciones precarias puede ser motivo de marginación, inseguridad, estrés, desmotivación, pérdida de confianza y autoestima, exclusión, aislamiento, etc.

Podemos pararnos en considerar la siguiente diferencia: *trabajo* y *empleo*.

Para PEIRO (1989) trabajo es un conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de tipo productivo, que mediante el uso de técnicas, materias, etc. permite producir o

prestar bienes o servicios. En ese proceso, la persona aporta conocimientos, habilidades, y demás recursos para obtener algún tipo de compensación material, social o psicológica.

El empleo, sin embargo, se puede decir que es el trabajo realizado mediante un contrato por el que se recibe una retribución material. En este concepto quedan fuera no solamente los trabajos desarrollados en otras épocas históricas, sino también varios trabajos en sociedades industrializadas. En este último grupo señalamos gran parte del trabajo doméstico, el trabajo voluntario, los trabajos de la economía sumergida, etc.

Nuestro estudio se va a circunscribir al trabajo en un entorno remunerado, excluyendo las formas no remuneradas o no contractuales. Debemos precisar que concretamente en el capítulo 2 hablaremos de la economía sumergida y la precariedad laboral, y por tanto, trataremos la existencia de formas de trabajo que, estando remuneradas, no constan así en los Organismos Oficiales.

1.1.3 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL MERCADO LABORAL EN GALICIA EN LOS AÑOS ANTERIORES A LA CRISIS DE 2008

Al igual que otras muchas economías pero de manera más acusada, Galicia se caracteriza por tener una población avejentada y podríamos decir que prácticamente estancada, lo que no favorece para construir un mercado de trabajo dinámico y, por tanto, sostén de una economía creadora de empleo y riqueza. La tasa de actividad de Galicia decreció (en los años anteriores a la crisis de 2008), en parte por la aún escasa incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y en parte por los avances en

el proceso de escolarización de los jóvenes, pero en cualquier caso se comportó peor que en el total de la economía española.

En cuanto a la ocupación no fue mejor, puesto que aumentó en menor medida que el conjunto de España, en gran parte por la notable salida de trabajadores del sector primario y por las dificultades que tienen otros sectores productivos para absorberlos, aunque pueda sorprender que el empleo industrial sea actualmente mayor en términos relativos en Galicia que en España (ARES y REY, 2008).

Hay que destacar el enorme avance en la formación de los trabajadores gallegos, ya que creció el número de trabajadores con estudios universitarios, sobre todo mujeres, cifra ésta muy superior a la media española. Este aumento de capital humano no va acompañado de mejoras sustanciales en la tasa de temporalidad; aunque se han detectado pequeñas mejoras, esta tasa es semejante a la española y bastante superior a las europeas. La precariedad, que es un concepto que trataremos en el capítulo dos, es uno de los mayores lastres de nuestro mercado de trabajo.

En consonancia con el aumento de formación, la productividad de los trabajadores gallegos aumentó por encima de la media española, debido más al comportamiento del empleo que a los incrementos de producción.

Aunque la evolución del desempleo fue positiva, nos deja un saldo que no convence. Una parte considerable de ese descenso se debe a los jóvenes, aunque está más motivado por los avances en la educación que por el aumento de la ocupación.

Hubo mejoras en el proceso de búsqueda de empleo. La mayor parte de los parados estuvieron menos de seis meses en esa situación, lo que condujo a una fuerte reducción del paro de larga duración.

La elevada tasa de temporalidad, ya comentada, tiene posiblemente más responsabilidad sobre el mercado de trabajo que la mejora de la actividad económica en los años previos al estallido de la crisis de 2008.

1.2 CONCRECIÓN DE OBJETIVOS Y ESQUEMA DE DESARROLLO

Nuestro primer objetivo es el estudio del mercado de trabajo en general. En segundo lugar nos interesa conocer cuáles son los factores por los cuales una persona intenta acceder al mercado de trabajo, y por tanto, realiza el paso de la inactividad a la actividad.

Si nos ponemos en el supuesto de que la persona pertenece al colectivo de los activos, nos interesa estudiar las circunstancias que rodean el tránsito de estar parado a estar ocupado. Otro caso es simplemente la incorporación al mundo del trabajo, nos estamos refiriendo a los jóvenes que han finalizado sus estudios y dan el paso de la vida estudiantil a la vida laboral formando parte del colectivo de personas ocupadas.

Otra situación distinta es cuando partimos del supuesto de que la persona está trabajando, es decir, en términos laborales se considera como ocupada. En este caso analizaremos las circunstancias o factores que hacen que ese trabajo se desarrolle o bien por cuenta propia (en su propia empresa, industria o explotación, o bien ejerciendo por su cuenta una profesión liberal u oficio), o por el contrario, que el trabajo que realiza lo haga por cuenta ajena, en cuyo caso se trabaje para un empresario público o privado a cambio de un salario o remuneración, ya sea en metálico o en especie.

Aunque el estudio que haremos, en capítulos posteriores, tanto estadístico como económico de los distintos modelos, es estático, es decir, no varía con el tiempo, no hemos querido pasar por alto la realidad tan difícil que nos ocupa y que tantas opiniones, encontradas a veces, está suscitando.

En la parte correspondiente a nuestra investigación, cogeremos el colectivo formado por las personas que se encuentran entre los 16 y los 65 años, ya que es la franja de edad en la que las personas desarrollan su vida laboral.

En este sentido hemos de decir que muchos estudios abordan el tema del envejecimiento progresivo de la población. El peso de las personas con menos de 16 años disminuye de forma destacada mientras que la proporción de personas con más de 65 años es cada vez mayor.

Otra característica general es que las personas adquieren un nivel de formación mayor, y aunque hace años había más hombres titulados que mujeres, estas diferencias actualmente desaparecen e incluso encontramos un porcentaje superior de mujeres en muchas titulaciones. Sin embargo, las posibilidades de acceso al mercado de trabajo así como el puesto de trabajo que ocupan es distinto, disparidades que son más evidentes entre las mujeres sin titulación.

Dos ideas que consideramos importantes son: 1) las desigualdades en género se van reduciendo con el paso del tiempo, 2) la población con estudios universitarios encuentra más facilidades en el mercado de trabajo que la población sin estudios universitarios.

Entre otras observaciones, podemos afirmar que el acceso a niveles educativos superiores es una forma de aumentar la participación en el empleo y además hace

que el envejecimiento de la población sea menos gravoso socialmente. Otra consideración se refiere a que cuando aumenta el nivel educativo en ambos géneros, el comportamiento en el mercado de trabajo de hombres y mujeres es más parecido, como ya veremos.

Los años que preceden a la crisis económica que empezó a notarse en 2008, reflejaban un aumento de la población ocupada y a la vez una creciente temporalidad en los contratos laborales, tendencia que se muestra más evidente en el caso de las mujeres. La proporción de trabajadores asalariados en el sector público disminuye a favor del sector privado y se constata una participación mayor de hombres en éste último con respecto a las mujeres.

Si nos fijamos en la profesión de hombres y mujeres, los puestos de directivo son ocupados por hombres universitarios, en mayor medida que las mujeres con esa misma titulación. Lo curioso es que entre la población sin esa cualificación, las profesiones en las que hay muchos hombres las mujeres no tienen apenas presencia, y viceversa.

En este trabajo hablamos del tema de la precariedad laboral entendido como una falta de protección, inseguridad, vulnerabilidad económica o social, inestabilidad. Se identifica también el empleo precario como todo tipo de empleo que se puede catalogar de baja calidad. Por esta razón, el empleo precario está presente en mayor medida en grupos de trabajadores como mujeres, trabajadores poco cualificados, de más edad, y jóvenes.

En cuanto a la diferenciación por razón de sexo, aunque en la actualidad se ha avanzado mucho en aras a conseguir mayores cotas de igualdad en todos los ámbitos, y

concretamente en el mundo del trabajo, aún no se puede hablar de igualdad plena en cuestión de empleo entre hombres y mujeres. En los distintos análisis de la transición de la escuela al mercado laboral, las mujeres salen al mismo ritmo que los hombres y acceden al mercado de trabajo en la misma medida, aunque con menor éxito que ellos, ya que hay un menor porcentaje de mujeres que de hombres que realizan el paso a la ocupación y un mayor porcentaje de ellas que lo hacen a desempleo. Además, aún existen diferencias en salarios (inferiores en muchos casos en las mujeres), en número de puestos directivos ocupados por mujeres, condiciones laborales inferiores, etc. y eso aún teniendo presente que las mujeres actualmente tienen un nivel de estudios que en las mayoría de las titulaciones es superior a los hombres como ya dijimos. En palabras de BARREIRO GARCÍA y MARTÍNEZ SEIJAS (2006) discriminar a la mujer en el mercado de trabajo implica discriminar a más de la mitad de la población, y por tanto, un despilfarro de capital humano.

En épocas de recesión y debido al elevado número de trabajadores que se encuentran sin empleo, muchos de estos trabajadores aceptan los trabajos que llegan sin reparar si éstos son de baja o de buena calidad. La mayor repercusión de la crisis actual se está notando con gran virulencia en el mercado de trabajo, y esto hace que temas como la precariedad en el trabajo y los subsidios de desempleo tengan plena vigencia.

En párrafos anteriores ya hemos esbozado algunas teorías que analizan cómo influye el género en el mercado de trabajo. Una de las principales ideas que fundamentan esta tesis es el argumento central según el cual el sexo tiene una influencia primordial en los estudios que veremos en el mercado de trabajo.

En palabras de ALBERT LOPEZ-IBOR y otros (2008) una de las finalidades de las políticas de igualdad es que los hombres participen más en el cuidado de sus hijos y en las tareas del hogar. Para estos autores, una medida importante para esta finalidad consiste en modificar el esquema de permisos por nacimiento de los hijos, de modo que éste sea formalmente igualitario, incentive al padre a cogerlo y fomente la convergencia entre hombres y mujeres no solamente en el uso de los permisos sino también en la duración de éstos. Serían adecuadas medidas destinadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, así como todas aquellas encaminadas a modificar las actitudes de género hacia unas más igualitarias.

Pensamos que el género sigue marcando diferencias en las probabilidades de actividad, de ocupación, etc., es decir, que el sexo es determinante a la hora de calcular cualquiera de las probabilidades nombradas.

Y todo ello porque nos proponemos el estudio de las probabilidades de estar activo, de estar ocupado y de trabajar por cuenta ajena, utilizando para ello microdatos correspondientes a la Comunidad Autónoma Gallega. En todos estos modelos introduciremos variables tanto cualitativas como cuantitativas. Entre las variables cualitativas, por supuesto, la más destacada es el sexo, aunque también incorporaremos en cada uno de los modelos: el nivel de estudios, la edad, el municipio, entre otras. Por esta razón hemos añadido en distintos epígrafes de esta tesis (capítulo dos) el estudio de la educación en su relación con el mercado de trabajo, lo mismo con la edad y con el municipio, aunque en este último caso lo hemos visto de manera más superficial.

Una nota destacada es que todas las variables que introduciremos en los modelos, ya sean categóricas como cuantitativas las vamos a generar en su interacción con el sexo.

Los modelos van a ser tres. Los vamos a identificar como: modelo de actividad, modelo de ocupación y modelo de salarización. En todos ellos aplicaremos la regresión logística binaria tanto para el estudio estadístico de los distintos resultados, como para representar de un modo gráfico las distintas probabilidades bajo determinadas condiciones.

Los tamaños muestrales se van reduciendo, como ya comentaremos más adelante. Este hecho es algo lógico si tenemos presente la definición de persona activa, persona ocupada y persona asalariada o que trabaja por cuenta ajena, conceptos todos ellos contemplados en el capítulo tres.

1.3 ESTRUCTURA

En este epígrafe haremos un breve recorrido por los distintos capítulos que vamos a desarrollar en esta tesis doctoral.

Después de este capítulo introductorio (*capítulo 1*), pasamos al *capítulo 2* en el que trataremos el mercado de trabajo en su conjunto. En él nos proponemos abordar desde un punto de vista teórico las relaciones existentes en el mercado de trabajo. Nos referimos concretamente a las razones y factores que hacen que una persona decida incorporarse al mercado de trabajo, al igual que los factores que determinan que una persona esté realmente trabajando (ocupada) o buscando empleo (parada), y veremos también las motivaciones que conducen al trabajo o bien por cuenta propia o por cuenta de terceros.

Abordaremos algo que nos parece importante en este proceso, como es el tema de la búsqueda de empleo. Continuaremos repasando distintas teorías del capital humano, el problema del desempleo y sus implicaciones, etc. Analizaremos el concepto de precariedad laboral y veremos cómo los jóvenes y las mujeres son algunos de los colectivos que sufren algún tipo de inestabilidad y/o discriminación en el empleo. Estudiaremos también el tema de los jóvenes en el mercado de trabajo, cómo se ven afectados en mayor medida que otros colectivos por la temporalidad y la sobrecualificación.

En otro epígrafe distinguiremos el trabajo por cuenta ajena del trabajo por cuenta propia. En este sentido, a mayor confianza del trabajador con la empresa, mayor será la implicación de éste. Así lo reflejan distintas teorías de reciprocidad basadas en la percepción que tiene el trabajador del cumplimiento por parte de la empresa de las expectativas que éste tenía al principio. Si nos fijamos en las características del empleo, los trabajadores con un contrato indefinido tienen una percepción más favorable de que las promesas realizadas fueron cumplidas. Por el contrario, quienes trabajan sin contrato, como en el empleo precario o en los trabajos familiares perciben un nivel de cumplimiento inferior.

Y estudiaremos también la situación y características del colectivo formado por los emprendedores. En cuanto a la repercusión que tiene la crisis, señalamos que cuanto mayor es el capital humano de una persona que se encuentra desempleada mayor es la probabilidad de que pase de esa situación al autoempleo.

En otros períodos de crisis y desempleo creciente, más personas optaron por el autoempleo al disminuir el coste de oportunidad del mismo. Sin embargo, en la actualidad, los ocupados por cuenta propia han disminuido en mayor medida que los

asalariados; según estas cifras, la situación actual estaría frenando las oportunidades de desempeñar actividades emprendedoras y el autoempleo no estaría contribuyendo de momento a contener la caída del empleo.

En el *capítulo 3* exponemos el origen de los datos que utilizaremos posteriormente así como sus especificaciones, nombre y definición de las variables, códigos utilizados, etc.

En nuestra investigación vamos a utilizar los microdatos extraídos de la “Encuesta de condiciones de vida de las familias” que fueron facilitados por el Instituto Galego de Estadística (IGE) y que corresponden al año 2003.

En este capítulo nos fijamos un doble objetivo: en primer lugar, presentar la encuesta que hemos utilizado como fichero de partida, que proporciona los datos de nuestros estudios posteriores; en segundo lugar, definir las variables originales que hemos extraído de la encuesta, y de otras variables que hemos creado a partir de las primeras (que podríamos llamar “transformadas”) y que, en ambos casos, hemos introducido en los distintos modelos.

Los capítulos cuatro, cinco y seis forman el cuerpo central de nuestro análisis empírico. En estos capítulos nuestro propósito es trasladar lo que hemos visto que sucede en el mundo laboral a un modelo conocido.

El *capítulo 4* está formado por dos partes:

- 1) En una primera parte plantearemos los distintos modelos de regresión logística binaria, o *modelos logit*. A continuación recordaremos las variables que forman parte de ellos. En el análisis de cada uno de los modelos veremos

cómo elegimos el mejor modelo desde un punto de vista estadístico, y por otro lado, cómo planteamos el estudio económico posterior.

- 2) En una segunda parte, trataremos concretamente el modelo de actividad, utilizando los criterios y consideraciones ya establecidas en el punto 1). Es decir, desde un punto de vista estadístico y desde un punto de vista económico.

Comprobaremos que, tanto en el modelo de actividad que se trata en el capítulo 4 como en los modelos de ocupación y de salarización que se analizarán en capítulos posteriores, la interacción de la variable sexo con las demás variables explicativas es esencial para comprender el papel de los distintos factores que influyen en las decisiones de los individuos.

Al entrar en el estudio del modelo de actividad nos interesa conocer las razones, traducidas en términos de variables, que conducen a una persona a solicitar su incorporación al mercado de trabajo (como persona activa).

En el *capítulo 5* abordaremos el estudio del modelo de ocupación. Calcularemos concretamente la probabilidad de estar ocupado/a a partir de una serie de variables tanto cuantitativas como categóricas o cualitativas.

La diferencia fundamental con el modelo de actividad es la siguiente: en el modelo de actividad cogimos a todo el colectivo de personas que tenían entre 16 y 65 años, mientras que en el modelo de ocupación el colectivo es de menor tamaño ya que elegimos únicamente a las personas activas.

En el *capítulo 6* nuestro objetivo consiste en analizar dentro del colectivo de personas que trabajan (ocupados), las razones que hacen que sean o bien trabajadores por cuenta ajena o bien por cuenta propia.

En este capítulo expondremos el modelo de salarización; en él justificaremos la conveniencia de incorporar la variable sector. Conviene aclarar que en los sectores de Energía y Administración Pública al no existir trabajadores por cuenta propia, deben excluirse del análisis.

Una vez analizados los modelos individualmente, en el *capítulo 7* pasamos a hacer un estudio comparativo entre ellos, no solamente desde el punto de vista estadístico sino también desde el punto de vista económico.

Por último, el *capítulo 8* se corresponde con las conclusiones finales que podemos extraer de todo este trabajo.

CAPITULO II

EL MERCADO DE TRABAJO: IMPLICACIONES Y FACTORES

2.1 INTRODUCCION

En este capítulo nos proponemos abordar desde un punto de vista teórico las relaciones existentes en el mercado de trabajo. Nos referimos concretamente a las razones que hacen que una persona decida incorporarse al mercado de trabajo, al igual que los factores que determinan que una persona esté realmente trabajando (ocupada) o buscando empleo (parada), y avanzando un poco más, veremos las motivaciones que conducen al trabajo o bien por cuenta propia o por cuenta de terceros.

En este capítulo analizaremos algo que nos parece importante en este proceso, como es el tema de la búsqueda de empleo. Continuaremos repasando distintas teorías del capital humano; estudiaremos el caso de los jóvenes en el mercado de trabajo, y cómo se ven afectados en mayor medida que otros colectivos por la temporalidad y la sobrecualificación; trataremos el problema del desempleo y su vinculación con el nivel de estudios. Estudiaremos el concepto de precariedad laboral y veremos cómo los jóvenes y las mujeres son algunos de los colectivos que sufren algún tipo de inestabilidad y/o discriminación en el empleo. Y como punto central que fundamenta este trabajo, abordaremos el tema de la diferenciación por razón de género y sus repercusiones en el mercado de trabajo.

La decisión de formar parte activa del mercado de trabajo es el primer paso de un

proceso que conduce a una persona a buscar empleo, y a estar ocupada si encuentra trabajo.

Hay una amplia literatura que estudia desde muchos puntos de vista el mercado de trabajo.

En las últimas décadas se ha vivido un proceso de transformación del mercado de trabajo de tanta intensidad que, en muchos aspectos, no tuvimos tiempo de entenderlo en todas sus implicaciones y mucho menos de asumirlo socialmente, adaptando las estructuras de las instituciones y los modos de intervención a las necesidades nuevas.

En nuestro ánimo de esbozar unas pequeñas notas de la situación del mercado de trabajo en los años que nos preceden, y revisando trabajos que analizan el mercado de trabajo, comprobamos que estudios publicados en torno a los años 2006 y 2007, es decir, justo los años previos a la crisis económica, la situación del mercado de trabajo se podría esquematizar del siguiente modo: el desempleo se había reducido sustancialmente y se situaba por primera vez en varias décadas en tasas de un sólo dígito; En un contexto de creación de empleo y expansión del empleo estable, la transición del empleo temporal a estable aunque reducida había mejorado: el resultado era positivo porque son más los que se incorporaban a un empleo estable que los que lo perdían; Las comunidades que tenían los mercados de trabajo más dinámicos se consideraban técnicamente en pleno empleo, por lo menos para los hombres.

Pocos años más tarde, la situación en el mercado de trabajo se ha volteado totalmente fruto de la crisis económica nacional e internacional. Actualmente la cifra del

desempleo, cambiante mes a mes, alcanza varios millones de trabajadores, con tasas de dos dígitos. Lejos quedó hablar de pleno empleo, no por el tiempo transcurrido, pero sí por las diferencias en los datos publicados en estos últimos años.

Para algunos autores (IVIE, 2009h), el patrón de crecimiento español desde mediados de los años 90 hasta el inicio de la crisis actual se ha basado en la acumulación de capital y la creación de empleo, sin que fuese acompañado de mejoras en la productividad. En el último ciclo expansivo no existen mejoras en la productividad, pasando a ser negativas para el conjunto de los sectores productivos, sobre todo en el sector de la construcción, aunque este sector no sea el único. España ha ido convergiendo y ha cumplido con las exigencias marcadas para los países de la Unión Económica y Monetaria, pero no lo hizo así en términos de productividad. Las causas de la evolución negativa de la productividad no se encuentran únicamente en el mercado de trabajo, sino también en los mecanismos que posibilitaron el desarrollo de la burbuja inmobiliaria y la sustentaron en el último período de crecimiento.

2.1.1 BUSQUEDA DE EMPLEO

Según el Ministerio de Trabajo, la demanda de empleo es la solicitud de un puesto de trabajo que realiza un trabajador, desempleado o no, ante una Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo, Agencia de Colocación, Servicio Europeo de Empleo o en el Registro de Demandantes de Empleo en el Exterior.

La búsqueda de empleo es el proceso por el cual los individuos intentan acceder al mercado de trabajo. Esta búsqueda suele venir acompañada de un objetivo profesional. En general, la finalidad es conseguir un empleo en el que se reciba una

remuneración adecuada al puesto de trabajo a desempeñar, y suficiente para cubrir las necesidades personales.

En el mercado de trabajo hay dos opciones: trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia. La búsqueda de empleo en ambos casos requiere una estrategia de planificación y ejecución de actividades que resulte idónea para su inserción laboral. Este planteamiento pasa por un conocimiento de la propia persona y sobre el entorno que le rodea. En términos de la web de la Unidad Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico del Servicio Andaluz de Empleo de la JUNTA DE ANDALUCIA, hay que incidir en tres puntos:

- 1) Autoconocimiento. Antes de iniciar un proceso de búsqueda de empleo conviene que el trabajador se conozca a sí mismo, puesto que conseguir un trabajo que se adecúe a su personalidad puede ayudarle no sólo a realizar su trabajo, sino también a sentirse realizado laboralmente. No se trata de evaluar si las cualidades que tiene una persona son mejores o peores, pues eso dependerá del tipo de trabajo que se vaya a realizar, sino de intentar conocerlas para usarlas en el beneficio propio.
- 2) Estudio del mercado de trabajo. Para que la búsqueda de empleo resulte eficaz es importante conocer el entorno socioeconómico que le rodea.
- 3) Proyecto profesional. Este implica definir los objetivos profesionales, tomar la decisión de lo que se quiere hacer, evaluar las posibilidades de empleo, las necesidades personales, y determinar las dificultades que pueden aparecer al tratar de conseguir el objetivo marcado. Permite plantear qué tipo de trabajo se desea y la formación complementaria que conviene realizar para ese fin.

Según la página web del Foro de Empleo (UVAEMPLO) organizado por la Fundación General de la Universidad de Valladolid, encontrar empleo depende de los siguientes factores:

- 1) Internos: los que una persona puede controlar. Son la formación, estrategias de búsqueda de empleo, tiempo, etc.
- 2) Externos: los que una persona no puede controlar. Son la situación del mercado de trabajo, limitaciones de la oferta, crisis económica, etc.

En este FORO DE EMPLEO se determinó que el acceso al empleo es la suma de los elementos que aparecen recogidos en la tabla nº 2.1.

Tabla nº 2.1 Elementos que influyen en el acceso al empleo

ENCONTRAR TRABAJO=	NIVEL Y TIPO DE FORMACIÓN
	+
	COMPETENCIAS ADECUADAS
	+
	— DESEO DE ENCONTRAR TRABAJO — TÉCNICA Y ESTRATEGIA UTILIZADA — TIEMPO DEDICADO

Fuente: Foro de Empleo (UVAEMPLO), Fundación General de la Universidad de Valladolid

Se ha comprobado que una persona experimentada en el proceso de búsqueda de empleo tarda la mitad de tiempo en encontrarlo que una no entrenada, y que las personas que fueron rechazadas para un empleo, lo son por alguna de las siguientes razones: formación inadecuada, no saber hacer un currículum vitae, experiencia insuficiente, comportamiento poco o nada adecuado en la entrevista.

En este mismo FORO DE EMPLEO también se señala que estudios sobre el tema ponen de manifiesto que entre un 70 y un 80% de los empleos no se anuncian en periódicos, sino que se cubren por contactos de personas conocidas y otros trabajadores que tienen alguna relación con la empresa.

La empresa que contrata busca en las personas interesadas actitudes, conocimientos y competencias que les capaciten para el desempeño satisfactorio de las funciones inherentes a ese puesto de trabajo, e incluso en algunos casos, para una carrera en la empresa. Las competencias más buscadas, en términos generales son las siguientes:

- Flexibilidad.
- Capacidad de liderazgo y delegación de tareas.
- Dominio de herramientas informáticas.
- Conocimiento del entorno internacional, manejar otros idiomas.
- Capacidad para la formación permanente y el reciclaje.
- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Dotes de atención al cliente.
- Humildad, aún si se tiene titulación.
- Dotes comerciales.
- Movilidad, posibilidad de cambio de residencia.
- Capacidad para relacionarse con los demás.
- Autonomía.
- Capacidad para expresarse bien a través del lenguaje hablado, escrito, los gestos y el lenguaje corporal.

Según estudios del IVIE (2006e), los jóvenes que viven en las grandes ciudades tienden a utilizar métodos más formales de búsqueda de empleo. El método de búsqueda de empleo más habitual sigue siendo el contacto con amigos y familiares, además del envío de currículos. Las mujeres utilizan con más frecuencia que los hombres los métodos formales de búsqueda. La utilización de estos métodos aumenta con la edad y el nivel educativo de los jóvenes. A menor nivel de estudios, mayor es el uso de los servicios del INEM, y la ayuda de amigos o familiares.

Se puede definir la eficiencia en los métodos de búsqueda de empleo como el cociente entre la frecuencia con que un determinado método ha resultado eficaz para conseguir un trabajo y la frecuencia de personas que lo han utilizado para buscarlo, multiplicado por 100.

Utilizando este cociente, el método más eficiente de búsqueda de empleo es el contacto de amigos y familiares. La eficacia de los servicios públicos de empleo es reducida, sobre todo para los jóvenes con estudios universitarios.

2.1.2 UTILIZACION DEL CAPITAL HUMANO

Lo que habitualmente se conoce como “capital humano” de un trabajador refleja muchas características de una persona, que van desde los conocimientos adquiridos en la escuela a las capacidades obtenidas en el trabajo, todo ello unido a la habilidad que posea la persona. El capital humano está compuesto de elementos muy distintos, de ahí que disponer de una medida que englobe todos esos elementos sea importante de cara a efectuar comparaciones en dotaciones de capital humano de personas, sectores económicos, etc.

ARRAZOLA y EVIA (2003) analizan y comparan dos indicadores de capital humano; en cada uno de ellos se engloba en una sola medida distintos elementos de ese capital. En la elaboración de un indicador del capital humano se debe procurar que sea sencillo, y además que sea posible interpretar y evaluar sus resultados. Es por esta razón, que solo expresamos el indicador de PORTELA (2001) que tiene como ventaja la simplicidad en el cálculo, aunque desde un punto de vista económico tiene el inconveniente de que no considera la faceta del capital humano como generador de rentas.

PORTELA expresa en una única medida todos los componentes del capital humano de forma multiplicativa, y estudia cada componente empleando una medida de la desviación respecto a la media poblacional. Propone, como puede verse seguidamente, un índice que posiciona a cada individuo en relación a la media de la población en términos de una función logística modificada, donde la modificación consiste en sumar a la función logística 0,5 para evitar que la ponderación pueda valer cero.

En un primer momento consideró la información relativa a nivel educativo, aunque posteriormente amplió la definición del índice con la experiencia. El índice de PORTELA se expresa así:

$$CHP_i = MEDU \times \left(0,5 + \frac{e^{(EDU_i - MEDU) / DTEDU}}{1 + e^{(EDU_i - MEDU) / DTEDU}} \right) \times \left(0,5 + \frac{e^{(EXPE_i - MEXPE) / DTEXPE}}{1 + e^{(EXPE_i - MEXPE) / DTEXPE}} \right)$$

CHP_i = índice del capital humano de Portela para el individuo i -ésimo

EDU_i = nivel educativo del individuo i -ésimo

$MEDU$ = nivel educativo medio de la población

DTEDU = desviación típica de dicho nivel educativo

EXPE_i = experiencia laboral del individuo i-ésimo

MEXPE = experiencia media de la población

DTEXPE = desviación típica de dicha experiencia laboral

Este mismo procedimiento puede utilizarse para introducir en el índice cualquier otra dimensión del capital humano.

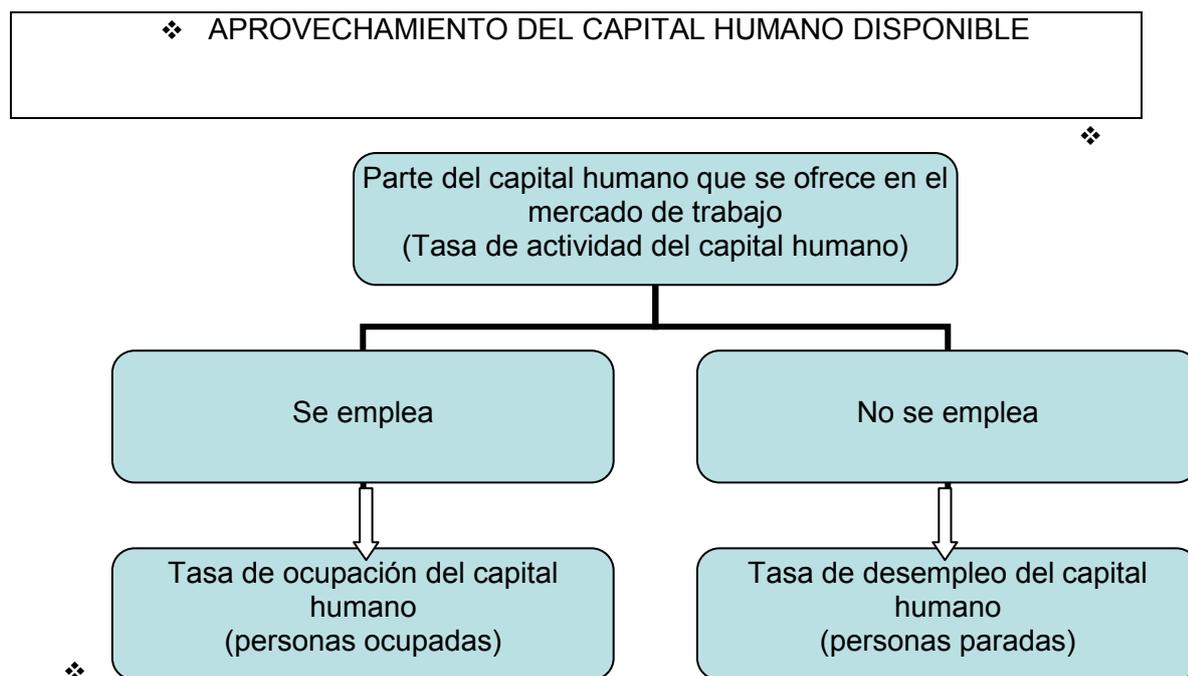
La utilización del capital humano es un factor determinante para aprovechar su potencial. Solamente una parte del capital humano termina siendo utilizado con fines productivos, aunque otra parte no lo es, ya que corresponde a personas inactivas o desempleadas.

El capital humano disponible en una economía condiciona el nivel de desarrollo económico y bienestar que puede alcanzar. Un capital humano mayor permite utilizar tecnologías cada vez más complicadas y hacerlo de manera más eficiente.

El estudio del IVIE (2007b) señala que las personas más cualificadas participan en el mercado de trabajo en mayor medida, y al mismo tiempo se les asocia una mayor probabilidad de empleo. En esta misma publicación, también se constata que además del enriquecimiento personal que supone el incremento de los niveles intelectuales y cognitivos del individuo asociados a la educación, a mayor capital humano de un individuo mayor empleabilidad, mayor grado de participación en el mercado de trabajo (actividad), mayor movilidad funcional y geográfica y mayor productividad. Todos estos aspectos redundan en salarios mayores y en menores probabilidades de paro para los individuos con mayores niveles de educación. Por otro lado, mayores niveles educativos posibilitan a las sociedades el avance hacia mayores cotas de

bienestar, puesto que se adaptan más fácilmente a los entornos globalizados cada vez más cambiantes.

Gráfico nº 2.1 Factores que determinan el aprovechamiento del capital humano disponible



Fuente: IVIE (2007), Cuadernos de Capital Humano, nº 83: "Aprovechamiento del capital humano en España".

Según los niveles educativos, existen grandes diferencias en las tasas de actividad. Además, se demuestra que a medida que la cualificación aumenta, el porcentaje de personas activas crece también; en concreto, más del 80% de las personas con estudios superiores que en el año 2005 estaban en edad de trabajar participaban de modo activo en el mercado de trabajo.

Si las personas tienen estudios medios, el porcentaje pasa al 70%, desciende al 30% para las personas sin estudios y sólo es de un 10% si son analfabetos.

Sin embargo, los españoles tienen cada vez más capital humano per cápita. A mayores, el porcentaje de personas con deseo de trabajar aumenta poco a poco. Las dos razones anteriores tienen como consecuencia un crecimiento del capital humano disponible en el mercado de trabajo en nuestro país.

Las personas con mayor nivel educativo participan más en el mercado de trabajo y su cualificación hace variar su comportamiento en relación con el trabajo.

Ya vimos que a mayor nivel educativo, mayor será la tasa de actividad. Pero existen también razones para pensar que a medida que el nivel de capital humano de las personas activas es mayor, la probabilidad de estar ocupado también aumenta.

El estudio del IVIE (2007b) avala que el capital humano hace a su propietario más productivo, y se adapta mejor a las necesidades cambiantes de las empresas en un entorno de importantes avances tecnológicos, debido a su mayor capacidad de aprendizaje y al menor coste que supone la formación para las empresas. Todo ello produce un aumento de lo que se llama *empleabilidad*.

Por otro lado, las personas que tienen mayores niveles de capital humano se implican con mayor intensidad y eficacia en el proceso de búsqueda de un puesto de trabajo, ello los sitúa en una posición privilegiada en el mercado de trabajo, y por consiguiente, aumenta la probabilidad de empleo.

En términos generales, un 70% del capital humano de la población en España que está en edad de trabajar llega al mercado de trabajo.

Las características personales que influyen en la decisión de una persona de participar en el mercado de trabajo son muchas. Algunas de ellas, así como los efectos estimados sobre la probabilidad de estar activo aparecen recogidas de forma resumida en la tabla nº 2.2.

En la tabla nº 2.2 se toma como persona de referencia a un ciudadano hombre, menor de 25 años, con estudios primarios y que reside en Madrid.

Tabla nº 2.2 Características que pueden influir en la probabilidad de estar activo

Aumenta la probabilidad	<ul style="list-style-type: none"> — Personas entre 25 y 54 años → 30% más de probabilidad que los menores de 25 años — Respecto a tener estudios primarios: <ul style="list-style-type: none"> — Tener estudios secundarios obligatorios → 10,3% más de probabilidad — Tener estudios secundarios postobligatorios → 13,6% más de probabilidad — Tener un título universitario de ciclo corto → 24,7% más de probabilidad — Tener estudios universitarios de ciclo largo → casi 30% más de probabilidad — Residir en Cataluña o Islas Baleares → 4,5% y 2,1% más de probabilidad que en la Comunidad de Madrid
Reduce la probabilidad	<ul style="list-style-type: none"> — Ser mujer → 28% menos de probabilidad que ser hombre — Tener 55 años → 25% menos de probabilidad que los menores de 25 años — Residir en Asturias, Cantabria, Castilla y León, Melilla, Extremadura y País Vasco, si se compara con los de la Comunidad de Madrid — No tener estudios primarios → 17,5% menos de probabilidad que los que tienen estudios primarios

Fuente: IVIE (2007), Cuadernos de Capital Humano, nº 83: "Aprovechamiento del capital humano en España".

Con respecto a la tabla nº 2.2 destacamos la menor participación de las mujeres y el efecto variable de la edad, puesto que la probabilidad de estar activo es creciente en el intervalo de 25-54 años y sin embargo es decreciente a partir de los 50 años. Por otro lado, el nivel de estudios tiene un efecto significativo y positivo sobre la participación en el mercado de trabajo. Si carecer de estudios reduce la probabilidad de estar activo, a medida que aumenta la cualificación aumenta la probabilidad de actividad en el mercado de trabajo. También se constatan diferencias a nivel geográfico.

Sin embargo, el nivel de estudios es solamente una de las características que pueden influir en la probabilidad de que las personas que han decidido participar en el mercado laboral encuentren empleo. Por esta razón, se estudia conjuntamente el nivel de estudios, el sexo, etc. para conocer el posible efecto sobre la probabilidad de estar ocupado, o por el contrario, estar parado.

En la tabla nº 2.3 se observa la influencia de cada característica tomando como referencia a una persona tipo (coincide con la persona tipo de la tabla nº 2.2, con la salvedad de que tiene que ser activo): hombre, activo, menor de 25 años, con estudios primarios y residente en Madrid. Los resultados reflejan que ser mujer o tener un nivel de estudios bajo disminuye la probabilidad de estar ocupado, tratando siempre efectos estadísticamente significativos.

Tabla nº 2.3 Características que pueden influir en la probabilidad de estar ocupado

Aumenta la probabilidad	<ul style="list-style-type: none"> — Personas mayores de 25 años → entre un 9,2% y 13,8% más de probabilidad que entre los activos de 16 a 24 años — Respecto a tener estudios primarios: <ul style="list-style-type: none"> — Tener estudios secundarios obligatorios → 2,7% más de probabilidad — Tener estudios secundarios postobligatorios → 4,3% más de probabilidad — Tener un título universitario → 6% más de probabilidad aproximadamente — Residir en Islas Baleares, Navarra, La Rioja y Aragón, si se compara con los de la Comunidad de Madrid
Reduce la probabilidad	<ul style="list-style-type: none"> — Ser mujer → 5,2% menos de probabilidad que ser hombre — Residir en Extremadura y Andalucía → alrededor del 5% menos de probabilidad que los de la Comunidad de Madrid — No tener estudios primarios, si se compara con los que los tienen

Fuente: IVIE (2007), Cuadernos de Capital Humano, nº 83: "Aprovechamiento del capital humano en España".

Los datos señalan una menor tasa de paro a medida que aumenta el nivel de estudios, algo coherente con los resultados obtenidos sobre la distinta probabilidad de empleo de las personas atendiendo a su capital humano. A modo ilustrativo, en 2005 un 6% de las personas con estudios superiores estaban en paro frente al 20% de los analfabetos. Estudios del IVIE (2009d) ponen de manifiesto que la población ocupada con estudios superiores se multiplicó por más de 2,6 entre 1995 y 2008.

La mejora de los niveles educativos de la población ha sido un factor determinante por su efecto positivo tanto sobre la decisión de participar en el mercado laboral como sobre la probabilidad de encontrar trabajo. Hemos comprobado también que, como resultado de lo anterior, la tasa de actividad y la tasa de paro varían con el nivel de estudios.

La tasa de ocupación es más alta cuanto mayor es el nivel de estudios alcanzado. Por ello, si entre los analfabetos está en torno al 8%, entre las personas con estudios superiores es superior al 80%.

Las actividades que utilizan más capital humano son el sector público y las ocupaciones relacionadas con las nuevas tecnologías. Sin embargo, en el sector primario y en determinadas industrias y servicios con escasos requerimientos de cualificación (algunos tipos de manufacturas y personal doméstico), la utilización del capital humano alcanza valores mínimos. Mientras el trabajador medio del sector I+D (investigación y desarrollo) tiene 15,6 años de estudio, en la agricultura la media por trabajador es de 7 años de estudio.

Según IVIE (2008a) con mayor capital humano además del sector I+D están educación, actividades informáticas e intermediación financiera. Con respecto a la educación, resulta interesante el hecho de que una parte del capital humano y de las personas con mayores niveles de cualificación se dedica a la formación de más capital humano.

2.2 JOVENES Y EDUCACION

2.2.1 JOVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO

En párrafos siguientes vamos a tratar la implicación de los jóvenes en el mercado de trabajo, sus expectativas, la innovación y potenciación de oportunidades, la satisfacción laboral, así como el abandono y las experiencias de inestabilidad laboral.

El seguimiento de estas actitudes ayuda a comprender aspectos importantes de la inserción laboral de los jóvenes, sus experiencias de trabajo primeras y la

consolidación en el rol laboral. El estudio de esta etapa que se corresponde con el inicio en el mundo laboral nos parece que merece una mención en este trabajo.

Estudiamos la satisfacción laboral (IVIE, 2007a) entendida como la actitud general más o menos positiva ante distintos aspectos de la experiencia laboral. Este es uno de los indicadores más susceptibles a los cambios en el trabajo, y para evaluarlo distinguimos: las cuestiones relativas al contenido del trabajo (valores intrínsecos), el contexto en el que se desarrolla el mismo (valores extrínsecos), y los aspectos sociales (valores sociales).

El trato con los compañeros o la valoración del puesto de trabajo por parte de la sociedad, es decir, la faceta social es la que produce mayor satisfacción. Con respecto a las características extrínsecas, los aspectos más valorados son tener un buen salario, oportunidades de promoción y estabilidad en el empleo. La percepción del mercado de trabajo y la implicación en él influyen de forma positiva en la satisfacción general con el trabajo. Esta satisfacción se incrementa si la empresa es justa en sus retribuciones, cumple sus promesas y fomenta la realización de las expectativas del joven.

La innovación de contenidos en el trabajo supone introducir nuevas conductas, es una forma de rediseñar el trabajo, mejorándolo y haciéndolo más eficaz. Las conductas de innovación de contenidos y las que favorecen el desarrollo de la carrera laboral resultan importantes para el éxito, no sólo de la inserción sino también de la consolidación laboral de los jóvenes.

El estudio correspondiente a 2005 por el Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes BANCAJA-IVIE (2007a) llegó a la conclusión de que las actitudes para

potenciar el desarrollo de la carrera son más probables entre quienes viven en el domicilio paterno, finalizaron estudios superiores, trabajan en la empresa pública, valoran en mayor medida los aspectos extrínsecos del trabajo, tienen mayor grado de implicación en el trabajo y realizan con frecuencia conductas de innovación de contenidos de su puesto de trabajo.

La predisposición de la persona a abandonar su puesto de trabajo funciona como un indicador de la vida laboral y de la calidad del empleo.

La inseguridad es una experiencia negativa en los mercados de trabajo flexibles. Puede derivarse de que la persona perciba como probable la pérdida del empleo que tiene o la sensación de que en ese caso resultaría complicado encontrar otro trabajo. La inseguridad es algo más habitual en los grupos más jóvenes.

Contribuye a generar esta inseguridad: el mayor número de empleos previos que ha tenido el joven, la mayor valoración de los aspectos intrínsecos del trabajo, las percepciones negativas del mercado laboral, el menor cumplimiento de las promesas realizadas por la empresa en que se trabaja, experiencias de conflictos y la predisposición a abandonar el empleo.

Por otro lado, la inseguridad es mayor en los que trabajan en empresas de trabajo temporal y los que tienen contratos temporales.

En función del sector, se observa una mayor propensión a abandonar la empresa en aquellas personas que trabajan en la industria y en el sector servicios. La flexibilidad, unida a altas tasas de desempleo genera en muchos trabajadores inseguridad laboral. Esa inseguridad se acrecienta cuando además del riesgo de perder el empleo, el trabajador percibe que las posibilidades de conseguir otro trabajo son reducidas.

Algunas de las cuestiones comentadas en los párrafos anteriores podrían generalizarse al mundo laboral en su conjunto, sobre todo, las que se refieren a inseguridad y satisfacción en el trabajo.

Centrándonos en el análisis específico de la situación española, las mejoras educativas de las dos últimas décadas se ponen de manifiesto en el aumento de las diferencias intergeneracionales en el nivel de estudios.

En España, los jóvenes (entre 25 y 34 años) tienen un nivel de estudios más de tres veces superior al de las personas mayores de 55 años (entre 55 y 64 años). Según el INE, el porcentaje de población con estudios no obligatorios alcanza el 59% para los jóvenes de ese intervalo de edad, mientras que no excede el 17% en el caso de los mayores. La fuerte expansión del sistema educativo español desde la década de los 80 ha propiciado que la diferencia intergeneracional se incrementara. En la medida en que estos jóvenes más formados alcancen más edad, las diferencias con las generaciones siguientes se irán suavizando (IVIE, 2006c).

Si nos referimos a la población con estudios superiores, las diferencias intergeneracionales se divisan en la misma dirección. La proporción de jóvenes con estudios universitarios es tres veces mayor que la de adultos con ese mismo nivel educativo: el 25% de los jóvenes frente al 8% de los más adultos poseen un título universitario.

Como consecuencia de la prolongación de los estudios, la tasa de actividad de los más jóvenes se reduce.

En datos del INE, (citado por el IVIE, 2006c) la evolución general de las tasas de actividad y paro en España entre 1996 y 2005 reflejaba que la situación del mercado

laboral español había mejorado sustancialmente. La tasa de paro pasó de valores superiores al 20% en 1996 a valores inferiores al 10% en 2005. La tasa de actividad también se ha comportado de forma positiva, aumentando de forma sostenida hasta aproximarse al 60% al final de ese periodo.

Sin embargo, el mercado de trabajo español muestra comportamientos diferentes cuando se analizan este tipo de indicadores para diferentes grupos de edad, especialmente entre los más jóvenes. Así, desde principios de los años 80 hasta finales de siglo se produce una importante reducción de las tasas de actividad entre los más jóvenes (16 a 19 años de edad), debido a su masiva incorporación a la enseñanza secundaria no obligatoria. Las tasas de actividad en esta franja de edad no alcanzan el 40% desde los años 90. Las tasas de actividad de los jóvenes entre 20 y 24 años se mantuvieron estables, superando el 60%. Sin embargo, las tasas de actividad de los jóvenes entre 25 y 29 años han ido en aumento, superando el 80% desde el año 2000.

A partir del año 2000 se produce una estabilización e incluso un ligero aumento de la tasa de actividad en los jóvenes entre 16 y 19 años, que podría relacionarse con el hecho de que los jóvenes compaginan cada vez más sus estudios con el trabajo.

Por otro lado, la tasa de paro de los jóvenes entre 16 y 19 años es mucho más elevada que la del resto de grupos de edad y mucho más alta que la tasa media de desempleo para toda la población.

Solamente una minoría de jóvenes españoles trabaja a tiempo parcial. No obstante, el porcentaje de jóvenes con este tipo de dedicación es mayor que en el total de la población.

Del mismo modo que el paro no incide de la misma manera en los jóvenes según su edad, tampoco arroja los mismos resultados en función de su nivel educativo. Los datos señalan que, en términos generales, las tasas de desempleo son más altas entre los jóvenes que carecen de estudios o sólo tienen estudios primarios. De hecho, según datos correspondientes al año 2008 del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes BANCAJA (IVIE, 2009d), nueve de cada diez universitarios que acabaron sus estudios y no siguen estudiando están ocupados.

Resulta relevante saber el tipo de contrato que tienen los asalariados en España. Los datos del INE reflejan que en el periodo 1996-2005 el porcentaje de asalariados que tienen un contrato temporal es superior al 30%, y desde 2003 con una tendencia creciente.

Los datos indican que en 2005 más del 60% de los jóvenes de menos de 24 años trabajaba con un contrato temporal. En los jóvenes hasta 19 años, este porcentaje asciende al 80% y entre los jóvenes de 25 a 29 años cae por debajo del 50%.

Según el IVIE (2006d), los motivos que hacen que la mayoría de los jóvenes permanezcan en casa de sus padres son por conveniencia y por la carestía de la vivienda, aunque para los universitarios es más importante el precio de la vivienda y la inestabilidad laboral.

Las dificultades a las que se enfrentan los jóvenes españoles tanto en el mercado de la vivienda como en el mercado de trabajo influyen negativamente en el proceso de entrada en la vida adulta que se materializa en: retraso del momento en que se abandona el hogar familiar, se forma la primera pareja y se tiene el primer hijo.

En cuanto a los perfiles según la flexibilidad del empleo en los jóvenes, se puede hablar de cuatro perfiles. Un primer perfil agrupa los trabajos permanentes o de autoempleo, generalmente asociados a una cualificación adecuada y con dedicación a tiempo completo. Los otros tres perfiles son de contratos temporales. Dos de ellos se clasifican en función de la dedicación: uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial, y el tercero se caracteriza por la versatilidad de tareas en el puesto de trabajo. Los dos últimos perfiles abarcan en mayor medida trabajos con flexibilidad de horarios e infracualificación.

Tabla nº 2.4 Perfiles según la flexibilidad del empleo en los jóvenes

1.- Trabajos permanentes o de autoempleo		
Contratos temporales	2.- A tiempo completo	
	3.- A tiempo parcial	Flexibilidad de horarios Infracualificación
	4.- Versatilidad de tareas	

Fuente: Observatorio de Inserción laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-lvie, tabla elaboración propia.

Se observa además una mayor proporción de mujeres en los tres perfiles de trabajo temporal, y de hombres en el perfil de trabajo permanente. Los jóvenes que continúan estudiando tienen en mayor proporción trabajos temporales a tiempo parcial o con flexibilidad funcional, así como los que han finalizado los estudios suelen ocupar o bien trabajos permanentes o de autoempleo, o bien trabajos temporales a tiempo completo.

Para acabar este epígrafe, y en el ámbito de los jóvenes universitarios se expresa FREIRE SEOANE (2010), del Observatorio Ocupacional de esta UNIVERSIDAD DE A CORUÑA: la demanda de trabajo de los empleadores es percibida por la juventud en términos de un abanico de puestos de trabajo y de posibles trayectorias profesionales a las que los jóvenes creen poder acceder. Desde esta perspectiva, el individuo puede pensar que la titulación obtenida es una condición necesaria o, al menos, una importante ayuda para conseguir determinados trabajos.

El graduado evalúa la demanda de trabajo de los empleadores y elabora su oferta de trabajo y, por consiguiente, se generan sus demandas derivadas de formación complementaria: teoría y práctica.

La visión que el universitario tiene del mercado de trabajo depende de circunstancias y situaciones personales que, en ciertos casos, se hace decepcionante por una serie de consideraciones que pueden resumirse en tres grupos:

- 1) Falta de competencias para desempeñar un trabajo.
- 2) Inexperiencia laboral.
- 3) Desconocimiento del funcionamiento del mercado de trabajo.

2.2.2 EDUCACION Y MERCADO DE TRABAJO

En este epígrafe vamos a analizar el papel que juega la educación y el nivel educativo, en particular, en el mercado de trabajo.

Para BARREIRO GARCIA y MARTINEZ SEIJAS (2006), el acceso de una persona al mercado trabajo se basa en: 1) la valoración personal de las posibilidades que le ofrece el mercado de trabajo, y 2) sus preferencias. La decisión de incorporarse al mercado de

trabajo va a depender de: a) el estado civil, b) la edad y, c) el nivel de estudios.

La educación incrementa la productividad de los individuos que la tienen, incide en el beneficio de cada persona y en la sociedad en general.

Nos atrevemos a afirmar que el avance de toda sociedad va siempre unido a mayores cotas en los niveles de educación de sus ciudadanos. Invertir en educación es invertir en desarrollo económico y social de un país.

En las teorías del capital humano un incremento en el nivel de formación permite el acceso a mejores puestos de trabajo, facilita la integración en el mercado de trabajo y amplía las posibilidades para desempeñar empleos más cualificados, aunque ello suponga retrasar en el tiempo la entrada en el mundo laboral.

En términos de CASADO y otros (1978) toda educación, de alguna manera, es educación para el trabajo; más concretamente, cada tipo de educación es educación para un tipo de trabajo. Para estos autores, la educación no debe preparar solamente para un puesto de trabajo que conlleva una determinación retribución, sino que mediante la educación y por medio del trabajo se debe comprender el valor del trabajo como intermediario entre el hombre y la sociedad.

En distintos términos se pronuncia OVEJERO BERNAL (2001): la escuela debe educar no ya para el trabajo y la seguridad en el empleo, sino para el no-trabajo (o sea, ocio, desempleo, jubilación), para trabajos que en el momento de la formación ni existan, para la incertidumbre laboral, etc. Todo ello requiere una formación integral y una actitud flexible, abierta, insistiendo en la conveniencia de hacer ciudadanos independientes y que se adaptan a las circunstancias del medio.

La formación de los asalariados es ahora la más alta de su historia. La proporción de trabajadores con estudios universitarios aumentó considerablemente los últimos años y, si añadimos a los que realizaron estudios de carácter técnico profesional, suponen cerca de la mitad de los trabajadores.

Siguiendo a QUITLLET (1988) tanto las titulaciones obtenidas en el sistema educativo, como las destrezas y actitudes aprendidas por los jóvenes influyen en su forma de participar en la vida económica, social y cultural. Es obvio, que las actitudes y valores no son aprendidos únicamente en la escuela, sino que existen diversos procesos de transmisión cultural; sin embargo, las instituciones escolares y universitarias tienen bastante responsabilidad en el aprendizaje y, ya que son las encargadas de transmitir un conjunto de conocimientos legitimados por titulaciones y diplomas académicos, también juegan un papel importante en la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Aunque las titulaciones académicas y las ocupaciones no guardan una relación biunívoca, generalmente la titulación condiciona la ocupación.

Algunos factores económicos y sociales inciden sobre las oportunidades educativas y laborales de los jóvenes, especialmente al término de lo que hoy en día es la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), es decir, en el momento en el que el joven o acude al mercado de trabajo¹ o decide seguir formando parte del sistema educativo.

Numerosos estudios ponen de manifiesto no sólo la correlación existente entre el nivel educativo y la obtención de empleo sino que además afirman que, a lo largo de la vida activa de los individuos, cuanto mayor sea el nivel educativo mayor será la oportunidad de encontrar un empleo y al mismo tiempo, de lograr mayores rentas.

¹ La edad mínima legal establecida para poder trabajar es de 16 años.

En un contexto de crisis económica, con escasas oportunidades de empleo, la variable educativa favorece a los que han recibido “mayor y mejor educación”, porque abre ante ellos un abanico más amplio de alternativas laborales (MORENO, 1988). Al hablar de mejor educación este autor no está aludiendo estrictamente a la calidad pedagógica y cognoscitiva de lo aprendido, sino, más bien a la calidad o prestigio social del propio centro donde se ha estudiado y del grupo de jóvenes con los que se ha compartido el aprendizaje. Siguiendo la opinión de Moreno, “una mayor y mejor educación es un factor social importante para afrontar con más garantías la etapa laboral, porque prepara no sólo con aspectos cognoscitivos sino con otros elementos complementarios, no menos necesarios y eficaces, que ayudan a que el joven se desenvuelva con más facilidad y éxito en el mercado de trabajo”.

Al finalizar la enseñanza obligatoria las opciones a elegir: sea continuar estudiando o sea acudir al mercado de trabajo no se eligen siempre en función de la preferencia del joven, sino que muchas veces están condicionadas por la capacidad económica de quienes tienen que elegir, ya que los jóvenes y sus familias afrontan en ese momento una decisión económica además de una decisión educativa. Al prolongar su estancia en el sistema educativo los costes se desglosan en dos partidas:

— Los costes directos de esos estudios como son las tasas académicas, material escolar, transporte, alojamiento y manutención si los hubiera.

— Los costes indirectos o costes de oportunidad que es lo que deja de percibir un joven al optar por el estudio en lugar del trabajo.

Las decisiones vinculadas a la continuación de la escolaridad son muchas veces estrictamente económicas. En este sentido, un aumento de las ayudas financieras

individuales provenientes de la Administración Pública, sobre todo para los alumnos que están en el tramo siguiente a la enseñanza obligatoria, pueden lograr ese objetivo.

El personal más cualificado percibe salarios más altos, lo que refleja que el capital humano aumenta con el nivel educativo. El coste de oportunidad que suponen los años en que el licenciado no ha trabajado para ampliar su formación se manifiesta en los salarios que, durante ese tiempo, ha dejado de percibir. Del mismo modo, es un coste de oportunidad la renuncia al ocio si la persona compatibiliza estudios y trabajo. En resumen, el trabajador más cualificado, percibe en general, salarios más altos.

Otra cuestión a plantear es si los rendimientos aparecen en el mismo momento de abandonar los estudios, bien mejorando las posibilidades de encontrar un empleo o bien acortando el periodo de búsqueda, o si por el contrario, la rentabilidad de la educación aparece en periodos posteriores. Estudios como el de ALBERT y otros (2003) concluyen que el nivel educativo no aumenta las posibilidades de que los jóvenes encuentren un empleo en el año siguiente a la salida del sistema educativo. Para estos autores, es más fácil encontrar trabajo a corto plazo, es decir, entre un año y un año y medio, para aquellos jóvenes que hicieron formación profesional que para los que tienen estudios superiores; En este último caso, los beneficios de la educación superior no son inmediatos, sino que son percibidos a medio y largo plazo.

Los individuos con más educación participan en mayor medida en el mercado laboral y tienen mayor probabilidad de obtener empleo (IVIE, 2007b).

Los datos confirman que las tasas de actividad aumentan con el nivel educativo de la población, y además se ha comprobado, que el nivel educativo de la población activa tiene un año y medio más de estudios que el de la población que está en edad de trabajar.

Podemos plantear la llamada *tasa de actividad del capital humano* que en lugar de calcular la fracción de la población en edad de trabajar que se encuentra activa, tiene en cuenta los años de estudios totales de la población activa respecto a los años de estudios totales de la población en edad de trabajar. Los resultados de la tasa de actividad estándar y la tasa de actividad del capital humano son distintos. En España, en cifras del 2001, la tasa de actividad del capital humano se situaba en un 65,4%, 10 puntos porcentuales más que la tasa de actividad estándar. La tasa de actividad del capital humano es mayor que la tasa de actividad estándar en todas las Comunidades Autónomas (IVIE, 2006a).

También existe una relación directa entre el nivel educativo y el tipo de contrato, de tal modo que a mayor formación, mayor será también la probabilidad de tener un contrato indefinido. Ser hombre, español y con experiencia adquirida por el paso del tiempo (edad) son otros factores que influyen, en este caso aumentan la probabilidad de tener un contrato indefinido.

El capital humano proporciona una amplia gama de beneficios no sólo a nivel individual sino también a nivel colectivo. Un trabajador con más formación aumenta su probabilidad de encontrar empleo, al ser un candidato más atractivo para un conjunto más grande de empresas. Su mayor productividad y facilidad para adaptarse en la ejecución de tareas más complicadas y en continua evolución, le permite aspirar

en mejores condiciones a un puesto de trabajo más estable, con una mayor remuneración y mejores oportunidades de promoción (IVIE, 2009d).

La formación, además de aumentar la probabilidad de estar ocupado, posibilita el afrontar en unas mejores condiciones una situación de crisis como la última, con cambios sustanciales en el mercado de trabajo y con cifras importantes de destrucción de empleo. De hecho y sin ánimo de ser exhaustivos, en plena crisis (entre 2008 y 2009) se destruyó empleo en todos los niveles de estudios con la excepción de los licenciados, con lo cual los datos ponen de manifiesto que cuanto mayor es el nivel de estudios la destrucción de empleo es menor. Esto refleja la importancia del capital humano en un entorno de crisis económica.

2.2.3 COMPATIBILIZACION DE TRABAJO Y ESTUDIO

Nos disponemos a describir el fenómeno de la compatibilización de los estudios con la ocupación en nuestro país y analizar si éste puede relacionarse con el proceso de flexibilización del mercado laboral. De todos modos, esta cuestión no alcanza las dimensiones que se observan en otros países europeos.

Para CEBRIAN y otros (2000), el perfil de las personas que hacen compatible el estudio con el trabajo nos conduce a la idea de que este fenómeno presenta dos variantes que se pueden esquematizar así:

- 1) Personas cuya actividad principal es el estudio y además trabajan (jóvenes en la mayoría de los casos).
- 2) Personas cuya actividad principal es el trabajo y además estudian (normalmente adultos).

Un joven que sigue estudiando y además trabaja, es bastante probable que perciba ese trabajo como un medio para conseguir ingresos adicionales, y que el grado de identificación con el trabajo sea bajo. Pero, un joven que ha finalizado sus estudios y que decide dedicarse al trabajo a tiempo completo y consolidar su rol laboral, se verá más identificado en su situación laboral.²

Habitualmente, las experiencias en trabajos flexibles, de duración más o menos breve, y con dedicación variable suelen alternarse con períodos de desempleo y también se compaginan con períodos de formación académica (IVIE, 2009j).

El hecho de que los estudios de las personas que compatibilizan, sean con frecuencia cursos de formación no reglada, nos da una idea de que el individuo que compatibiliza obedece al prototipo de un trabajador a tiempo completo que estudia a tiempo parcial³.

En el caso de las mujeres, tal vez por la necesidad de ser competitivas frente a los hombres y en su ánimo de ser trabajadoras estables, el hecho de la compatibilización resulta más probable.

En cuanto a las personas que no compatibilizan y que por tanto trabajan y no estudian, se observa que se concentran básicamente en puestos de trabajo a tiempo completo de 30 o más horas. La jornada a tiempo parcial se utiliza más entre los que compatibilizan, y no sólo esto, sino que se utiliza más entre los que compatibilizan de modo esporádico que los que lo hacen de manera continua. En cuanto a las motivaciones, las personas que compatibilizan sus estudios con jornadas cortas (de

² El hecho de trabajar puede cobrar distintos significados dependiendo de la situación de estudios en la que se encuentre el joven y la importancia que éste le considere en el cumplimiento de sus propias perspectivas (ARIÑO y otros, 2008).

³ CEBRIAN y otros, 2000.

menos de 15 horas) lo hacen en muchos casos porque se ven en la necesidad de continuar con su formación y de esa manera, afianzar su posición en el ámbito laboral, aunque mantengan con el trabajo una vinculación menor por tratarse de estudiantes a tiempo completo en ese momento.

A mayor renta del hogar más fácil será que sus miembros puedan permitirse dedicar parte de su tiempo al estudio.

A modo esquemático, hay una tendencia general de que los que están estudiando en cualquiera de los niveles y trabajan tienden con frecuencia a estar en empleos temporales, con horarios irregulares, dedicación a tiempo parcial, en trabajos con variedad de funciones en el mismo empleo e infracualificados. Sin embargo, los jóvenes que han acabado los estudios, independientemente del nivel alcanzado, se concentran en mayor proporción en trabajos permanentes, autoempleo, con movilidad geográfica y en trabajos que suponen retos.

En este punto, y a modo de conclusión, podemos decir que aunque la compatibilización de estudios y empleo no esté extendida en España al igual que en otros países cercanos, parece que se puede asociar al uso de jornadas laborales reducidas, es decir, inferiores a las habituales.

2.2.4 LA SOBRECUALIFICACION EN EL EMPLEO

En párrafos anteriores, vimos como la mejora de los niveles educativos es un factor determinante tanto sobre la decisión de participar en el mercado laboral como sobre la probabilidad de encontrar trabajo. Pero puede darse una inadecuación entre la formación y el puesto de trabajo, con lo que se produce un desaprovechamiento del capital humano disponible. Para ilustrar esta idea, señalamos que el porcentaje de

trabajadores que teniendo estudios universitarios realizan labores no cualificadas ha pasado del 1% en la década de los 90 al 4,75% en 2005. Las situaciones de sobrecualificación son cada vez más frecuentes, donde trabajadores muy formados llevan a cabo tareas propias de personas no cualificadas. Según el IVIE (2008a), en la última década aproximadamente se ha multiplicado por cinco el porcentaje de personas que con estudios universitarios ocupan puestos de trabajo que no requieren cualificación: en el comercio o el sector servicios como teleoperadores, barrenderos, entre otras actividades. Ante este panorama, no se aprovecha adecuadamente el incremento del capital humano existente en nuestro país en los últimos años y, como consecuencia, el aumento de los niveles educativos se traduce en un problema de sobrecualificación y no en mejoras en la productividad.

Lo conveniente es que el capital humano sea empleado en aquellas tareas y sectores en los que se aproveche totalmente su capacidad productiva.

Las ocupaciones relacionadas con actividades de técnicos y profesionales o relativas a la dirección de empresas son las que utilizan en mayor medida trabajadores con niveles educativos más altos.

Como norma general, podemos apuntar que la magnitud del problema puede ligarse, aunque no exclusivamente, a la abundancia de trabajadores con alta formación. Así, en las zonas geográficas con mayor proporción de trabajadores cualificados, este colectivo puede ocupar en mayor medida puestos de trabajo que no requieren cualificación. Sin embargo, en zonas donde el número de trabajadores cualificados es menor, esa situación es menos probable.

Hay estudios que reflejan que la sobrecualificación desciende con la edad, y que a medida que aumentan los años que el asalariado lleva en el mercado de trabajo, el problema de la sobreeducación pierde relevancia. Esto puede ser debido a que las generaciones jóvenes tienen un mayor nivel de estudios en promedio que las de mayor edad y que, al principio, están dispuestas a aceptar puestos de trabajo por debajo de su nivel de cualificación con el fin de conseguir la inserción laboral.

El proceso de sobrecualificación puede ser transitorio o permanente. En un primer momento, los trabajadores son contratados según currículum, puesto que es imposible poder valorar sus habilidades si antes no trabajaron en la empresa. La mayor parte de los incrementos salariales están relacionados con la observación directa por parte del empleador de la capacidad del trabajador una vez que forma parte de la plantilla de esa empresa (promoción interna). Esta promoción se fundamentará más en la productividad del trabajador que en sus niveles educativos, por lo que la movilidad interna reducirá el desajuste entre los niveles de formación y empleo.

En los casos anteriores hay una sobrecualificación temporal (IVIE, 2009g), en donde la sobrecualificación observada se iría subsanando con el tiempo, compensada por otras habilidades o ajustada mediante cambios de actitud. No obstante, la sobrecualificación puede ser permanente; si no se entiende la educación como inversión, sino como consumo, no se podrá esperar una rentabilidad de la educación similar a la formación requerida. La sobrecualificación podría implicar un deseo de estatus social. Otra explicación deriva del hecho de que las agencias públicas tuviesen interés en aumentar el subsidio a la formación de modo generalizado.

Tabla nº 2.5 Tipos de sobrecualificación

SOBRECUALIFICACION	TEMPORAL	Puerta de entrada
		Promoción interna
		Movilidad ocupacional
	PERMANENTE	Educación no como inversión, sino como consumo
		Estatus social
		Exceso de subsidio a la educación superior

Fuente: IVIE (2009), Cuadernos de Capital Humano, nº 103: “Dinámica de la sobrecualificación: ¿permanente o transitoria?”

En algunas ocasiones, la sobrecualificación se explica por la resistencia de los jóvenes a la movilidad geográfica, la negativa a empleos que impliquen retos o en los que se requiere versatilidad de tareas. Es muchas veces decisión de los jóvenes el no moverse de su lugar de residencia y aceptar un puesto de trabajo con menos cualificación con tal de no alejarse de su círculo familiar o social. De hecho, podemos decir, que la falta de flexibilidad geográfica y de trabajos que suponen retos explican en parte la sobrecualificación.

Los efectos de la recesión son especialmente importantes en el desempleo juvenil. La crisis económica provoca una reducción del coste de oportunidad de seguir estudiando, al no haber tanta posibilidad de trabajo que haga más costosa la opción de seguir con los estudios.

En la sobrecualificación pueden influir aspectos como el posible cambio en el sistema productivo de la economía española a raíz de la crisis y el proceso de

Bolonia, que pretende el acercamiento entre los requerimientos de las empresas y la formación de los universitarios.

Hay teorías que relacionan el ciclo económico con el nivel de sobrecualificación. De este modo, el nivel de sobrecualificación es mayor en fases recesivas y menor en fases expansivas o de crecimiento. Incorporarse al mercado de trabajo en un momento cíclico de crisis puede generar persistencia en la sobrecualificación en empleos posteriores.

En España, el sistema universitario sigue generando un gran número de titulados, aunque el modelo productivo basado en la construcción y el turismo favorece un elevado desajuste entre formación y empleo. La crisis económica que comienza en 2008 puede suponer el inicio de un cambio en la composición productiva de la economía que tenga consecuencias importantes en el proceso de inserción laboral y, concretamente, en la sobrecualificación.

La situación cíclica de la economía puede influir en la decisión de abandonar el sistema educativo e incorporarse al mercado de trabajo, o viceversa.

En el estudio realizado en el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes de 2008 (IVIE, 2009h) se señala como principales resultados los siguientes:

- El año de incorporación al mercado de trabajo tiene influencia en la probabilidad de estar sobrecualificado.
- Los universitarios tienen más probabilidad que los jóvenes que solamente cursaron secundaria obligatoria de estar sobrecualificados.

— Los sectores de comercio y restauración presentan mayor proporción de jóvenes sobrecualificados que en otros servicios.

— Los jóvenes autónomos o con contrato indefinido tienen, por el contrario, menor probabilidad de estar sobrecualificados que los jóvenes con contrato temporal.

— Los sectores sanitario y educativo tienen una probabilidad menor de dar empleo a jóvenes sobrecualificados que en otros servicios.

El Observatorio Ocupacional de la UNIVERSIDAD DE A CORUÑA (2004b), en la presentación de su página web, y en cuanto a la percepción del mercado laboral por parte de los jóvenes gallegos, señala que el hecho de que muchos de los jóvenes sobrecualificados que abandonan voluntariamente su empleo para volver a estudiar parece indicar que el desajuste no está solamente en la formación suministrada por el sistema de enseñanza. Es probable que la situación existente sea debida también al bajo nivel de cualificación de los puestos de trabajo ofertados en la economía gallega. Tras unos años en que la creación de empleo con mayores necesidades de formación estuvo concentrada en ramas de actividad del sector servicios (educación, sanidad, sistema financiero) y muy relacionada con el auge del sector público en los años ochenta, la situación ha experimentado un cambio importante, al haber disminuido los requerimientos de nuevos empleos en estas actividades. Los principales sectores en donde los encuestados obtuvieron sus empleos son comercio y hostelería, ambos tradicionalmente con modestas necesidades de cualificación. Ello refleja la posibilidad de que la mayoría de los puestos de trabajo creados en Galicia en la actualidad sean de escasa cualificación.

En resumen, los trabajadores sobrecualificados son un malgasto de la inversión educativa. Y no sólo esto, sino que además esta situación puede afectar negativamente al rendimiento de los propios trabajadores ya que puede generar en ellos descontento e insatisfacción al no ver cumplidas sus expectativas iniciales.

2.3 PARO Y SISTEMA EDUCATIVO

Vivimos en un momento de la historia en que todos los países intentan resolver un problema de tanta envergadura como es la crisis económica mundial que estamos atravesando, y que tiene entre otras consecuencias, altas cifras de desempleo.

PONT (1988) hace unas reflexiones que aunque hoy están alejadas en el tiempo las consideramos de plena actualidad. Según este autor, ante este gran problema uno siente cierto pudor al intentar aportar algún pensamiento útil para su esclarecimiento, pero este desconcierto lo experimentan aquellos que se percatan de que no hay soluciones únicas, que las formas de intervención son muy diversas y que no existen premisas ni puntos de partida estáticos o inamovibles. Toda reflexión sobre este tema se adscribe al ámbito económico, de igual manera que toda medida de lucha contra el paro pasa por decisiones de política económica. Toda actuación, sea de la índole que sea, necesita del concurso y el soporte de la economía. Plantea igualmente los siguientes interrogantes:

— ¿Para aumentar el empleo es suficiente una política de estímulo del crecimiento económico a costa de reducir las medidas de carácter social?

— Tal y como reclaman las agrupaciones empresariales, ¿basta con permitir una flexibilización en la contratación y despido de los trabajadores?

— ¿La ampliación de la prestación por desempleo es una medida que acabe con el paro?

PONT responde que no, las medidas económicas de carácter local, regional o de país no pueden ir en contra de una economía mundial.

Es obvio que el desempleo juvenil experimente un aumento importante en una coyuntura de escaso o nulo crecimiento económico, de reconversiones sectoriales y de tecnologización, ya que el reclutamiento habitual para el trabajo se efectúa en este estrato de la población. El sistema educativo tiene unos objetivos a alcanzar en cada una de sus etapas, y estos objetivos deben de servir como respuesta a requerimientos sociales.

Partimos de la idea de que un objetivo primordial de cualquier sistema educativo es la transmisión de conocimiento. También se encarga de la difusión de las nuevas tecnologías. ESPINA y otros (1985) demuestran cómo la variación de los perfiles ocupacionales en la industria desplaza a algunos oficios que quedan sin viabilidad como consecuencia del cambio tecnológico, al mismo tiempo que aparecen nuevas ocupaciones con perspectivas de generar otros puestos de trabajo.

El sistema educativo debe formar y preparar al individuo para esa incorporación a un mercado laboral cada vez más cambiante.

Otro reto del sistema educativo es el de afrontar los aspectos pedagógico-didácticos que implica la creciente demanda de *reciclaje profesional* y *reconversión de los puestos de trabajo*. Se entiende como reciclaje, el conjunto de medidas que permiten estar al día en conocimientos adquiridos por el estudio y la práctica laboral, al igual que introducir técnicas y habilidades relacionadas con los adelantos tecnológicos en

un ámbito profesional determinado. Reconvertir es redefinir el marco conceptual que dirige las actuaciones del trabajador ante una tarea, para proporcionarle las destrezas para llevarla a buen fin.

En este sentido, es necesario un sistema educativo que contemple los aspectos ocupacionales; además, el reciclaje y reconversión constituyen una auténtica formación para el mantenimiento del puesto de trabajo (protección del empleo). Está claro que únicamente estas medidas no van a disminuir el paro, pero la mejora del potencial ocupacional de la población activa podríamos decir que es una inversión rentable a medio y largo plazo. Socialmente, la formación ocupacional es un sistema de protección de los trabajadores frente a la amenaza del paro, pero también es un instrumento de promoción laboral y económica.

El sistema educativo debe formar y preparar al individuo para esa incorporación a un mercado laboral cada vez más cambiante y, por tanto, toda medida formativa que aumente la probabilidad de obtener un empleo es una medida positiva. De todos modos, y con el actual panorama socioeconómico, sigue siendo una prioridad minorar las altísimas cifras de paro.

2.4 EL SEGURO DE DESEMPLEO

2.4.1 REPERCUSION DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO

En este epígrafe se analiza en qué medida la prestación por desempleo puede modificar la probabilidad de salir del desempleo hacia la ocupación entre los trabajadores beneficiarios del sistema de protección. Esta probabilidad se descompone en dos términos: la probabilidad de encontrar y recibir una oferta de

empleo por un lado, y por otro la probabilidad condicionada de aceptarla o no. Además de otros factores, el seguro por desempleo puede influir a partir de sus parámetros de duración y cuantía sobre ambas probabilidades, haciendo variar tanto el esfuerzo de búsqueda como el salario de reserva y, por tanto, las decisiones de los trabajadores. La prestación por desempleo puede incidir sobre la duración del desempleo tanto para aumentarla como para disminuirla, dependiendo entre otros factores de las preferencias y características del trabajador y de la ayuda que reciban los perceptores en el proceso de búsqueda de empleo.

MARTI SEMPERE (1998) hizo un trabajo muy extenso sobre el seguro de desempleo en el mercado de trabajo español. Es por ello que a continuación resumimos alguna de sus principales valoraciones.

Desde una perspectiva de función social, el seguro de desempleo garantiza una renta a los trabajadores que perdieron su trabajo. Según se recoge en la Constitución Española (artículo 41), los poderes públicos mantendrán un sistema que garantice la asistencia y prestaciones sociales ante situaciones de necesidad, en especial en caso de desempleo. El cobro de la prestación puede evitar soluciones drásticas frente al problema del desempleo, cuando en principio lo que se ha producido es una disminución de las entradas de dinero familiares.

El objetivo de la garantía de los ingresos no supone que la cuantía del seguro tenga que coincidir con las ganancias salariales percibidas antes del desempleo y, menos aún, ser superiores a ellas. La razón es sencilla y tiene su relación con los incentivos al trabajo. Si esto fuera así, podría disminuir o incluso desaparecer la motivación del trabajador a buscar un nuevo empleo ya que estaría obteniendo los mismos ingresos que estando empleado, con la diferencia de que ahora sin tener que trabajar con lo

que su nivel de utilidad aumentaría⁴. De este modo, puede suceder que el trabajador prolongue su período de búsqueda de empleo e incluso intente esperar a que termine el período de cobertura de desempleo. Un sistema de protección de este tipo podría inhibir los incentivos para volver al trabajo.

Únicamente la cuantía de la prestación podría coincidir con el salario percibido con anterioridad cuando su nivel de ingresos fuese igual al llamado *salario de subsistencia*. Si se reduce más significaría que el trabajador no podría ni cubrir los gastos mínimos necesarios para vivir; con ello, aunque se aleja de uno de los principios básicos del seguro de desempleo puesto que la prima deja de ser proporcional a la cotización realizada, da lugar a una redistribución de la renta a favor de los trabajadores con menores salarios. Valorar en qué casos la prestación se corresponde con el salario de subsistencia, entraña importantes problemas ya que resulta necesario establecer juicios de valor⁵. De todos modos, el seguro de desempleo, en la medida en que tiene por objeto garantizar unos ingresos debe establecer un tope mínimo de prestación.

Imponiendo un límite mínimo al nivel de ingresos percibidos por los trabajadores parados, aparece el problema de cómo incentivar la búsqueda de trabajo cuando ese seguro mínimo coincide con el salario percibido con anterioridad. Este problema va a estar presente con independencia del mínimo que se establezca. En este caso el

⁴ Bajo este supuesto un tiempo de ocio mayor aumenta la utilidad del trabajador. También es cierto que para muchos trabajadores a partir de un cierto número de horas de ocio, una hora adicional disminuye su utilidad porque se sienten aislados socialmente, porque se aburren, o por otros motivos; en ese caso, lo dicho antes no valdría.

⁵ Como se trata en el trabajo de WRIGHT (1986), las preferencias sobre los valores que deben alcanzar los parámetros del seguro de desempleo difieren en gran medida entre los trabajadores. Será la sociedad, a través de las urnas y más concretamente sus representantes políticos, la que exprese qué niveles de protección se han de financiar con recursos públicos.

incentivo que queda es la inquietud de un ser humano por salir de una situación de estrechez cuando se cobra el ingreso mínimo establecido por Ley.

El sistema de protección puede facilitar a los trabajadores desempleados los medios para financiar la búsqueda de empleo (transporte y demás costes en que puedan incurrir durante ésta). La búsqueda se mantiene hasta que se encuentra un empleo que o bien se adapta mejor a las características y habilidades del trabajador, o bien va asociado a una mayor remuneración salarial, o mayor duración esperada en ese puesto de trabajo. La propensión de los trabajadores a cambiar de puesto de trabajo puede ser menor.

Desde el lado de la demanda, la mayor estabilidad del empleo puede significar para la empresa un aumento de su productividad en el futuro y una disminución de los costes derivados de la rotación de la mano de obra, como son la búsqueda, contratación y formación de un nuevo empleado en el puesto de trabajo. En definitiva, con todo ello se puede conseguir mejorar la eficiencia del mercado de trabajo (MARTI SEMPERE, 1998).

Si entramos en la idea de la *movilidad geográfica* autores como RODENAS (1994) y ANTOLIN (1995) entre otros, llegaron a la conclusión que los trabajadores en general prefieren permanecer en su actual lugar de residencia que desplazarse. En ese caso, a no ser que el disfrute de la prestación económica esté condicionado a la búsqueda de trabajo en un mercado nuevo o exista una prima que le incentive la búsqueda fuera de su zona geográfica, cualquier ingreso que perciba la persona desempleada que compense su pérdida de renta la podría utilizar para financiar su permanencia en el domicilio actual, en lugar de propiciar la búsqueda en otro ámbito.

El seguro de desempleo puede cumplir también dos importantes funciones, la primera como medio para conseguir la estabilización económica y la segunda como instrumento en la redistribución de la renta⁶.

A largo plazo, bajo determinados supuestos, el seguro de desempleo podría actuar en una dirección contraria a la estabilización de la economía. Así pues, en períodos de recesión como es el vivido en España en el año 2008 y siguientes, a medida que aumenta el número de desempleados se destina una mayor cantidad de recursos en favor de los parados para paliar sus efectos; aunque si esta situación se mantiene, la aceleración del gasto en prestaciones sociales puede llevar a un aumento del déficit de la Administración Pública, como de hecho está sucediendo. Las dificultades financieras pueden generar expectativas negativas que hacen disminuir la inversión privada, reduciendo las posibilidades de creación de empleo y por tanto resultando más difícil la recuperación económica.

Hay diferencias entre los distintos países en cuanto a las características del seguro de desempleo. En nuestro país, el seguro de desempleo en general establece un límite inferior debido a su finalidad de garantía de rentas; además al tratarse de prestaciones contributivas que tienen criterios actuariales, la cuantía es un porcentaje de salario percibido con anterioridad⁷, de tal manera que quien más ha cotizado más recibe proporcionalmente (esta cuantía, en función de lo cotizado, alcanza en términos generales un límite máximo).

⁶ Desde una perspectiva político-social, la existencia de un seguro de desempleo puede evitar, además, el clima de fuertes tensiones sociales que se genera cuando el paro tiende a tener un carácter masivo, abriéndose así una vía de integración de las clases menos favorecidas y una vía de colaboración y paz social (BAREA, 1982).

⁷ En la mayoría de los países de la OCDE este porcentaje es constante en relación a los salarios aunque existen países en los que este porcentaje es variable con tendencia decreciente en función del salario percibido con anterioridad, el tiempo de desempleo o en función de la situación familiar del perceptor (MARTI y RODENAS, 1995).

Ya antes de entrar en la crisis económica mundial de este siglo XXI (años 2008 y siguientes), el crecimiento del gasto en prestaciones se explicaba fundamentalmente por el aumento del número de beneficiarios, y por este motivo, consideramos de interés conocer sus características más destacadas.

En el trabajo de MARTI SEMPERE (1998) se analizó por edades, y se llegó a la conclusión de que los principales beneficiarios son el colectivo de jóvenes seguido de los mayores de 55 años, con un mayor peso de hombres en ambos colectivos. El nivel de ingresos inmediatamente antes de ser beneficiarios era en general bajo, debido en la mayoría de los casos a la contratación temporal que está asociada habitualmente a salarios inferiores a los que corresponden a empleos fijos. Si consideramos entre los beneficiarios el notable peso de los jóvenes y además el nivel de ingresos bajos de éstos, nos hace intuir que el número de trabajadores que aportan rentas complementarias a la unidad familiar es importante. En esta hipótesis, la intensidad de búsqueda de estos perceptores puede verse mermada, ya que la institución familiar en gran medida contrarresta la situación financiera del perceptor.

La causa principal de acceso al sistema de prestaciones es la finalización del contrato de trabajo, especialmente entre mujeres y jóvenes. Los períodos de derecho reconocidos más habituales son los dos extremos de la escala legal. En los tramos más cortos, los porcentajes más altos los registraban los jóvenes, de tal modo que entre los hombres existía una cierta correlación positiva entre edad y período medio con derecho a prestación.

Se observó también que la proporción de parados que abandonaron el sistema antes de encontrar empleo, era superior entre las mujeres, los más jóvenes, los mayores de 54 años y los individuos sin cargas familiares⁸.

Con el fin de lograr una mejora en el funcionamiento del mercado de trabajo, y dado que el sistema de protección no actúa por igual sobre todos los individuos, lo conveniente no es hacer cambios que afecten de la misma manera a todos los perceptores sino más bien la aplicación de cambios selectivos sobre aquellos grupos o colectivos de trabajadores que presenten serias dificultades para salir del desempleo.

2.4.2 EFECTO SOBRE LA TASA DE PARO

La influencia del sistema de protección sobre la tasa de paro se analiza desde tres puntos de vista: cambios en la población activa, variación en la frecuencia del desempleo y alteraciones del tiempo en situación de paro.

2.4.2.1 CAMBIOS EN LA POBLACION ACTIVA

En términos de MARTI SEMPERE (1998), la protección por desempleo puede aumentar la oferta de mano de obra a través de sus repercusiones positivas sobre la actividad de determinados colectivos. Una persona puede decidir entrar, volver o continuar en el mercado de trabajo si sabe que aceptar un empleo hoy significa que la futura remuneración estará compuesta tanto del salario como de los ingresos procedentes de futuras coberturas del desempleo. Este hecho puede tener un efecto tremendamente positivo sobre las tasas de actividad de los trabajadores perceptores de rentas complementarias y que por tanto no son los perceptores principales de

⁸ Estas conclusiones son recogidas del trabajo de CEBRIAN y otros (1994).

rentas de la unidad familiar. Estos podrían estar interesados en ocupar empleos a tiempo parcial; es el caso por ejemplo de estudiantes o mujeres casadas.

Por tanto, la oferta de trabajo depende entre otros factores, del sistema de protección, porque incentiva la entrada y permanencia en la población activa. En base a esta afirmación, para los trabajadores ocupados cuyos ingresos y período de ocupación estén entre el límite mínimo y máximo para tener derecho a la prestación habrá un efecto positivo ya que permanecer ocupado incrementará su ingreso en el futuro; sin embargo, aquellos cuyos ingresos y tiempo de ocupación superen los límites máximos fijados por Ley, el efecto será nulo ya que la posible prestación no variará. Con respecto a los trabajadores desempleados que no alcanzan el tiempo mínimo para el derecho a la prestación, tendrán interés en aceptar un empleo que tuviese una duración que les permita tener la condición de beneficiarios más adelante.

Por tanto, se van a producir variaciones en la entrada tanto en el empleo como en el desempleo. Los que entran nuevos en el mercado laboral tendrán más probabilidad de permanecer temporalmente en el desempleo hasta encontrar una oferta de trabajo que cubra sus expectativas, aunque también cabe la posibilidad de que alguna persona realice el paso de la inactividad a la ocupación directamente.

También es bueno aclarar que todos estos razonamientos varían dependiendo del ciclo económico presente. En fases de recesión, es difícil pensar que las personas decidan incorporarse al mercado laboral por la presencia de un sistema de protección que les asegure de unos riesgos hipotéticos. En fases de crecimiento económico, la posibilidad anterior tendrá una mayor relevancia al ser mayores las probabilidades de encontrar empleo. En situaciones de crisis, puede darse el caso de que cuando el

cabeza de familia está desempleado otros miembros de la unidad familiar se incorporan a la población activa en su afán de mantener la renta familiar.

2.4.2.2 VARIACION EN LA FRECUENCIA DEL DESEMPLEO

El sistema de protección al desempleo también puede aumentar los flujos de entrada desde el empleo al desempleo de forma voluntaria. Sin embargo, la legislación vigente sobre esta materia incorpora normas que intentan evitar el abandono voluntario del trabajo; éste puede ser el caso de trabajadores que están en condiciones laborales precarias y que pueden pensar en abandonar su puesto de trabajo si cuentan con la protección del sistema, ya que la percepción de la prestación les puede permitir buscar un empleo en condiciones más favorables.

La legislación española exige como requisito para beneficiarse del sistema de protección la pérdida de empleo por causas ajenas a la voluntad del trabajador, con una única excepción que es el caso del despido procedente. En este supuesto, para evitar que el mismo trabajador promueva el despido para acceder al sistema de protección, la legislación establece un período por el cual tiene que esperar tres meses antes de recibir la primera mensualidad de la prestación. Estas medidas, por tanto, penalizan el abandono voluntario del empleo aunque la efectividad de ellas dependerá de la eficacia de la Administración Pública en su propósito de que ningún trabajador consiga sortearlas, o lo que es lo mismo, que ningún abandono de empleo pueda calificarse como pérdida de trabajo.

En lo que se refiere a la influencia del sistema de protección sobre el despido involuntario podemos afirmar que un sistema basado en períodos breves de experiencia laboral necesarios para resultar beneficiarios de esas prestaciones, puede

hacer aumentar el desempleo involuntario tanto de carácter estacional, cíclico o esporádico. La percepción de la prestación puede rebajar el coste de los despidos temporales de las empresas, lo que genera un incremento de la frecuencia del desempleo, es decir, los empresarios estarían más dispuestos a recurrir al despido como un mecanismo de corrección.

Cabe la posibilidad de que los sectores más estacionales o menos estables se expansionen como consecuencia del menor coste de la mano de obra y, por tanto, puedan funcionar a precios más bajos. En la medida en que se desarrollen estos sectores, el desempleo temporal aumentará. La unión de esta premisa con otros argumentos que están a favor de la ampliación del período de paro, dejan el efecto resultante de la duración del desempleo en una posición indeterminada.

2.4.2.3 VARIACION EN LA DURACION DEL DESEMPLEO

Un individuo que perciba el seguro de desempleo puede que demore su proceso de búsqueda y, a la vez, se vuelva más exigente a la hora de decidir si acepta o no una oferta de trabajo. Por consiguiente, se reduce tanto la probabilidad de que reciba una oferta de trabajo como la probabilidad de aceptarla puesto que el individuo estaría dispuesto a rechazar trabajos que, de no existir el seguro de desempleo, aceptaría.

La disminución del coste del desempleo para el trabajador depende tanto de la cuantía de la prestación como del tiempo de paro protegido. Con respecto a la cuantía, se pone de manifiesto que un incremento del nivel de protección disminuye el coste de permanecer en desempleo un tiempo adicional, lo que puede llevar en algunos casos a una ampliación de la duración del desempleo. En cuanto al período de paro protegido, se puede señalar que a medida que aumenta el período de

protección se espera que aumente el tiempo en desempleo entre los individuos⁹. Cuando se aproxima la finalización del período con derecho a protección, la probabilidad de que el individuo abandone el desempleo es mayor.

Muchos sistemas introducen una reducción de la cuantía de la prestación transcurrido un determinado tiempo de paro, generando un proceso activo de búsqueda de empleo¹⁰. Esta medida como otras, como por ejemplo la que obliga a los beneficiarios a llevar a cabo una búsqueda activa de empleo, la posibilidad de un período de carencia y las medidas de control del fraude tienen como objetivo evitar el *paro voluntario*. Los beneficiarios deben demostrar periódicamente que están buscando empleo y están disponibles para ocupar un trabajo adecuado, de no ser así el trabajador dejaría de ser elegible o de pertenecer al sistema. A algunos autores les cabe la duda si estas medidas son suficientes ya que en la práctica es difícil hacer un seguimiento de cada trabajador. El origen del problema está en el coste de la información y la falta de conocimiento de las preferencias verdaderas de las personas.

De todos modos, queda justificado que el análisis de la influencia del seguro de desempleo sobre la duración del paro se centra no sólo en su cuantía y duración sino también en la forma de controlar su administración por parte de los Administración Pública.

A) PROBABILIDAD DE ENCONTRAR Y RECIBIR UNA OFERTA DE TRABAJO

⁹ Se puede afirmar que, en casos extremos, las prestaciones pueden desincentivar al trabajador en la búsqueda de otro puesto de trabajo dejando de pertenecer al concepto teórico de población activa aunque sí pertenezca estadísticamente, sobre todo si algún otro miembro de la unidad familiar está trabajando.

¹⁰ La legislación española establece una escala decreciente en el porcentaje del seguro de desempleo calculado sobre el salario percibido con anterioridad.

Los trabajadores abandonan el desempleo porque encuentran una ocupación o bien porque se retiran de la población activa (abandonan el mercado de trabajo). En el primer caso, la probabilidad de abandonar el desempleo para ocupar una vacante se puede descomponer en dos: la probabilidad de encontrar y recibir una oferta de empleo, y la probabilidad condicionada de aceptarla o no.

En cuanto al segundo caso, una persona que acaba de finalizar un período de ocupación, voluntaria o involuntariamente, y que tiene previsto abandonar la población activa, si es beneficiario del sistema de protección, posiblemente retrase su decisión hasta agotar sus prestaciones (PISSARIDES, 1976).

La probabilidad de encontrar y de recibir una oferta de empleo dependen de factores como los siguientes: la intensidad y eficiencia en el proceso de búsqueda, el tiempo de desempleo, las características personales de los individuos, la causa de pérdida del trabajo y las condiciones de demanda de trabajo de cada localidad que serán distintas en cada etapa del ciclo económico.

La variable más determinante en la probabilidad de encontrar una oferta de trabajo es la *intensidad de la búsqueda*. La actitud del trabajador en el proceso de búsqueda va a depender no solamente del deseo de la persona por trabajar sino de varios aspectos como las características personales (sexo¹¹, número de personas dependientes a su cargo, nivel de formación), tiempo de desempleo, factores exógenos a la persona como las condiciones del mercado de trabajo (demanda de empleo, salario o

¹¹ Está estudiado que la intensidad en la búsqueda de empleo suele ser mayor entre los hombres que entre las mujeres. Los primeros porque en general tienen más tiempo disponible para esta actividad, mientras que las mujeres tienen que distribuir normalmente su tiempo con las labores domésticas. El coste de oportunidad de la búsqueda, además, es superior entre los hombres que entre las mujeres (MOLTÓ y otros, 1994).

condiciones no salariales) y si el trabajador tiene derecho a recibir prestaciones por desempleo.

Las características personales de los individuos no solamente condicionan la intensidad de búsqueda, sino que influyen sobre la probabilidad de recibir una oferta de trabajo ya que informan a sus empleadores sobre su productividad esperada. Sexo, edad, nivel educativo, grado de experiencia, son algunas de las variables que pueden hacer variar la posibilidad de recibir una oferta de trabajo. MOLTO y otros (1994) afirman que si las mujeres tienen, en general, mayor probabilidad de abandonar un empleo, es motivo para que la probabilidad de que un empresa ofrezca un empleo a una mujer sea menor que entre los hombres, sobre todo cuando se trata de trabajos en los que reemplazar a una persona conlleva costes de contratación y formación elevados. Otros estudios han puesto de manifiesto que el estado civil, y en concreto, el estar casado incrementa, en general, esta probabilidad puesto que el empleador considera que la unión matrimonial está correlacionada con asistencia regular al trabajo y el cumplimiento de otros compromisos laborales.

El tiempo de desempleo es otro aspecto importante. De hecho, cuanto más tiempo se esté en esta situación, se reduce la probabilidad de recibir una oferta de trabajo, como consecuencia tanto de una depreciación del capital humano como de la aparición de recelos entre los empleadores en la contratación de este colectivo.

Otro factor relevante en la probabilidad de recibir una oferta de empleo es la *causa de pérdida del puesto de trabajo*. Si la causa del desempleo es un despido relacionado con la productividad del individuo, la probabilidad de recibir una oferta de trabajo será menor.

La probabilidad de encontrar y recibir una oferta de empleo dependerá además de factores ajenos al individuo como son las *condiciones del mercado de trabajo local* (NICKELL, 1979) y (CLARK y SUMMERS, 1982). La probabilidad de encontrar un trabajo va a depender de la demanda de trabajo, que será distinta en cada área geográfica, en cada ocupación y en cada fase del ciclo económico. Por ello, en periodos de recesión, el número de vacantes bajará y, por tanto, el tiempo medio utilizado para encontrar una oferta de trabajo acorde con las aspiraciones se ampliará. La probabilidad de encontrar un trabajo dependerá no sólo del número de vacantes, ya que hay que añadir el número de desempleados que van a competir para ocupar esas vacantes.

B) PROBABILIDAD DE ACEPTAR UNA OFERTA DE TRABAJO

La norma seguida por un individuo desempleado que analiza posibles empleos, puede ser la fijación de un salario mínimo de aceptación, o *salario de reserva*, de tal manera que se acepta la primera oferta cuya remuneración sea mayor o igual a este salario (partiendo del supuesto de que la única característica que diferencia a los distintos puestos de trabajo es el salario).

Muchos de los factores que determinan el salario de reserva, y por tanto, la probabilidad de aceptar un empleo, se han señalado en el estudio de la probabilidad de encontrar y recibir una oferta de trabajo.

El nivel del salario de reserva de cada individuo depende de la *distribución de salarios en el mercado*, y ésta a su vez viene determinada por la situación general de la economía y del mercado de trabajo. Si el salario de reserva elegido por cada trabajador es mayor que el nivel prefijado por la demanda laboral, es posible que esa

persona no sea contratada y, como consecuencia, la duración del desempleo se amplía. La probabilidad de dejar el desempleo no sólo depende de que el individuo encuentre una oferta de trabajo adecuada a sus requerimientos, sino también de que el empleador esté dispuesto a contratar al trabajador bajo las condiciones que éste le pueda exigir.

El salario de reserva debe también relacionarse con el nivel de formación del trabajador. Puede ocurrir que la *probabilidad de recibir una oferta* influya en el salario de reserva. Esto se puede interpretar en el sentido de que aquellas personas con mayor probabilidad de encontrar y recibir una oferta de trabajo podrán elegir un salario de reserva más alto ya que se encontrarán en una mejor posición para exigir al mercado laboral unas condiciones más favorables. De esta manera, ambas probabilidades se relacionan inversamente; mientras la formación y cualificación de los trabajadores influye positivamente en la probabilidad de recibir una oferta, afecta negativamente a la probabilidad de aceptarla.

El salario de reserva puede cambiar dependiendo de las *características del empleo*. Es posible esperar salarios de reserva más altos para trabajos con riesgo, horarios de trabajo poco habituales, carácter temporal, lejos del lugar de residencia, etc. Sin embargo, los salarios de reserva serán más bajos si los empleos son más apetecibles.

Otra variable importante en la decisión de aceptar un puesto de trabajo es el *tiempo de desempleo* puesto que puede modificar el valor del salario de reserva. A medida que aumenta el tiempo en el desempleo, el salario de reserva del trabajador sufre una caída, en especial cuando hay cargas familiares que atender, y por tanto, resulta apremiante encontrar empleo.

En relación directa con el salario de reserva está el *ingreso potencial* esperado cuando se encuentre un puesto de trabajo. Las expectativas sobre el empleo futuro empeorarán a medida que aumente el tiempo de desempleo, reduciéndose progresivamente el salario de reserva.

Asimismo, influye en la probabilidad de aceptar una oferta de empleo *la actividad de control desarrollada por el organismo gestor del sistema de protección*. Así, a mayor control, menor será la probabilidad de rechazo, aunque este control no puede ejercerse con igual eficiencia si el desempleo es elevado y la tasa de cobertura alta, que cuando no es éste el caso.

En último término, señalamos que el salario de reserva depende también de *aquellos factores que determinan la renta neta de los desempleados*. Cuanto mayor sea el número de miembros de la unidad familiar que estén ocupados y/o haya fuentes de renta distintas a las del trabajo (financieras e inmobiliarias, por ejemplo) mayor será el salario de reserva.

Por tanto, la probabilidad de aceptar un trabajo depende del *ingreso familiar*. En este ingreso se incluyen las prestaciones del seguro de desempleo. En general, a mayor cuantía y duración, mayor será el salario de reserva, de modo que la probabilidad de aceptar una oferta de empleo está inversamente relacionada con la prestación por desempleo.

Para acabar con este apartado, podemos decir que la influencia del seguro de desempleo sobre la tasa de paro resulta ambigua (USATEGUI, 1991).

2.4.3 INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO FUTURO

La prestación por desempleo influye sobre la tasa de paro, como ya se ha comentado, y además puede tener alguna repercusión sobre las características y condiciones del puesto de trabajo que puede ocupar un trabajador después de un período de paro. En concreto, puede influir tanto sobre la remuneración salarial como en condiciones no salariales del empleo: el período vacacional, la jornada laboral, el tipo de tarea, la localización geográfica del puesto de trabajo, o el que se acepte o no un empleo fuera de los cauces legales.

De hecho, el sistema de protección puede influir sobre el salario que perciba en su nuevo trabajo ya que puede permitir al trabajador alcanzar un salario más alto o mejores condiciones que si no tuviera derecho a la prestación. Como ya se ha comentado, en el proceso de búsqueda de empleo el cobro del seguro de desempleo conlleva un salario de reserva más alto.

La existencia del seguro de desempleo puede afectar también al salario de los trabajadores ocupados. La razón es la siguiente: entre los posibles beneficiarios al ser menor el coste de estar en paro, el salario que deberá pagar una empresa para inducir a sus empleados a trabajar -no evadir sus responsabilidades- es más alto (en el supuesto de que la única forma que tenga el empresario para incentivar a sus trabajadores sea el de incorporar mejoras salariales). De este modo, entre determinados trabajadores las prestaciones por desempleo pueden incrementar la tasa de paro y también el nivel medio salarial, promoviendo en alguna medida un efecto negativo sobre el nivel general de empleo.

Además, el seguro de desempleo puede potenciar, al mismo tiempo, el empleo temporal y precario lo que conduciría a salarios bajos. Desde esta perspectiva, los salarios en los sectores con elevado riesgo de despido o estacionales bajarían ante la presencia del seguro por desempleo. En caso de no existir este sistema de protección, se trataría de compensar el riesgo con incrementos salariales (HATTON, 1983).

La percepción de la prestación puede influir sobre la localización del factor trabajo, puesto que puede o bien potenciar la migración al financiar su coste, o bien alentar la permanencia de los trabajadores en sus lugares de residencia actuales al ser menor la premura de la búsqueda.

El seguro de desempleo puede incentivar o frenar los flujos migratorios a partir de las diferencias que existen en las normas del seguro de desempleo entre distintos países. En este punto no nos vamos a extender.

La protección por desempleo puede interferir en la decisión de aceptar o no un empleo al margen de la ley. La aparición de este fenómeno conlleva, en términos generales, una pérdida de ingresos para el Estado, y en muchas ocasiones, malas condiciones laborales. Aunque se desconoce cuál es el número de trabajadores que se encuentran en esta situación, lógicamente por la propia naturaleza del fenómeno, se sabe que en determinadas áreas y sectores, la existencia de trabajadores fuera de la legalidad está bastante extendida. Identificar los factores que facilitan el auge de trabajadores en la economía sumergida puede ser un paso importante para eliminar la irregularidad en el mercado laboral. El sistema de protección por desempleo puede ser uno de esos factores.

De todos es sabido, la existencia de trabajadores que ocupando un empleo asalariado, aparecen en la Seguridad Social como desempleados, y por tanto, cobrando al mismo tiempo que su salario la prestación como desempleado. Estos trabajadores tienen dos fuentes de ingresos: una oculta a la Administración (libre de impuestos) y otra que es la prestación por desempleo sujeta a gravamen. Las empresas con estos trabajadores pueden permitirse pagar salarios más bajos por el carácter complementario de este trabajo, además del ahorro que les supone el eludir las cotizaciones a la Seguridad Social. Como expuso PEDREÑO (1992) es posible que el sistema de protección se convierta en una subvención encubierta para determinadas empresas marginales a las que posibilita sobrevivir en la economía sumergida.

Las motivaciones que pueden llevar a un trabajador a ocupar un empleo oculto, a la vez que cobra la prestación, pueden tener dos orígenes (MARTI SEMPERE, 1998):

- 1) Cuando la cobertura por desempleo le resulte insuficiente, coincidiendo con que no se encuentren otras alternativas en el mercado de trabajo.
- 2) En el supuesto de que la unidad familiar alcance un nivel de ingresos suficiente, su incorporación a la economía oculta serviría para eludir los pagos a Hacienda.

Ambos motivos pueden presentarse simultáneamente. Pero, dependiendo de cuál de los dos motivos sea más relevante, las medidas adoptadas para evitar el fraude serán distintas.

Aún así, aunque el seguro de desempleo sea uno de los factores, con menos relevancia que otros que inciden en el empleo irregular, no deja de ser destacada su influencia.

2.5 LA PRECARIEDAD LABORAL

2.5.1 CALIDAD DEL EMPLEO: CONCEPTO Y CONSIDERACION POR PARTE DE LOS ORGANISMOS OFICIALES

El concepto de precariedad puede ir unido a la falta de protección, inseguridad, vulnerabilidad económica o social, inestabilidad. Se identifica también el empleo precario como algún tipo de combinación de estos factores, siendo sus límites hasta cierto punto arbitrarios (RODGERS y RODGERS, 1992).

RODGERS y RODGERS reconocen cuatro características básicas de la precariedad:

- El nivel de certeza o seguridad sobre la continuidad del empleo.
- El nivel de control colectivo e individual (autonomía) sobre el trabajo.
- El nivel de protección social frente a la discriminación o el desempleo.
- El nivel de ingresos o vulnerabilidad económica.

Muchos autores y organismos públicos han tratado este tema. Podemos afirmar que, en general, las dimensiones del empleo precario se asocian a la noción de *riesgo*.

El análisis de las diferencias en la exposición a estos riesgos para los diversos grupos sociales abre una línea de investigación de gran interés donde las variables sexo, edad, nivel de estudios, rama de actividad, nacionalidad adquieren especial relevancia.

LAPARRA (2006) define el trabajo precario desde varias vertientes:

- a) Una dimensión temporal, relativa a la duración y continuidad del empleo.
- b) Una dimensión social, relativa a los derechos sociales y protección del empleo.
- c) Una dimensión económica, relativa a salarios.
- d) Una dimensión que se refiere a las condiciones del trabajo.

Comprender la precariedad laboral y los fundamentos sobre los que se construye y legitima implica un análisis exhaustivo (en el que no vamos a entrar) de los diferentes sectores y ramas de actividad, que obedecen a distintos estándares de actuación. Algunas actividades como las pertenecientes al mundo del arte y de la cultura, por ejemplo, están sujetas a unos niveles de inseguridad en el empleo superiores a los de la mayoría de los trabajadores. Actividades de tipo estacional, como por ejemplo, en el sector agroalimentario o el turismo, bastante habituales en nuestro país, tienen normas específicas al margen del resto del mercado laboral.

Este marco normativo del mercado de trabajo está reconocido en la legislación vigente, y contemplado en los convenios colectivos pertenecientes a los distintos sectores, o incluso para una empresa concreta (sobre todo si ésta es de gran tamaño).

Otra cuestión importante es saber si los trabajadores afectados por el empleo precario se ven inmersos en esa posición, o si son capaces de cambiar a mejores posiciones, aunque el hecho de que pudieran cambiar de posición debería diferenciarse de una visión idealista del empleo precario como un trampolín para la promoción laboral (DARMON y FRADE, 2002).

En esta línea, GALTIER y GAUTIE (2000) hablan de dos modelos: en el modelo que se podría llamar de la cola del empleo, los trabajadores que se incorporan al

mercado de trabajo (nuevos) deben *hacer cola* en el desempleo o en el empleo temporal, a la espera de un empleo estable, son “outsiders” temporales. En el modelo dual, los sectores primario y secundario están separados, sin ninguna conexión entre ellos, y como consecuencia, los outsiders permanecen definitivamente en los empleos secundarios.

El riesgo de permanecer durante largos periodos de tiempo en la precariedad laboral se puede reducir si el mercado de trabajo ofrece oportunidades de trasvase hacia otros empleos mejores. Los mercados de trabajo segmentados presentan una clara tendencia a agudizar las situaciones de precariedad. En este sentido, para algunas categorías de trabajadores, como pueden ser los poco cualificados, el mercado de trabajo se presenta con una gran segmentación respecto del conjunto de trabajadores.

Por tanto, la precariedad laboral puede representar un período de transición en el itinerario laboral de los trabajadores, o por el contrario, puede ser un callejón sin salida que les atrapa durante largos períodos o incluso toda la vida laboral. Esta distinción fue calificada como “precariedad de integración” y “precariedad de exclusión” por NICOLE-DRANCOURT (1992).

El empleo precario deberá tener distinta consideración si es el producto de la economía no declarada (sumergida), si es consecuencia de la aparición de actividades nuevas, o si es fruto de la desregulación de ciertos sectores del mercado laboral. El empobrecimiento de lo que eran con anterioridad buenos empleos no es lo mismo que la aparición de malos empleos en nuevas actividades emergentes.

Las condiciones de trabajo, por ejemplo, en el sector de la atención a domicilio, al igual que en otros sectores, malamente pueden entenderse si no se tienen en cuenta

sus características como sector emergente, al menos en países como el nuestro. Con las condiciones de falta de regulación y de organización en un sistema incipiente de atención a la dependencia, no resulta extraño que las condiciones laborales en estas actividades alcancen unos niveles de calidad bajos.

Aunque no siempre es el caso, el empleo precario puede ser debido a la destrucción de empleos buenos. A partir de 1995 en España, el crecimiento del empleo temporal que se considera la principal señal del empleo precario en este país coincidió con el crecimiento (mayor incluso) del empleo estable. Además, existe una larga tradición de empleos precarios en algunos sectores y ramas de actividad y que, por consiguiente, nunca se han guiado por las directrices generales del mercado de trabajo.

Nos parece de gran interés el estudio no sólo de la calidad del empleo, sino también del impacto que tiene la precariedad laboral en los trabajadores afectados. Es legítimo el interés de todos los trabajadores de disfrutar de las mejores condiciones posibles del mercado de trabajo.

Conviene plantear el abanico de la oferta en el mercado de trabajo en sus componentes socio-demográficas, e identificar el efecto de la precariedad en grupos como: mayores de 45 años, jóvenes, minorías étnicas, etc. Especial importancia tiene el análisis desde una perspectiva de género para exponer el distinto significado estructural que el empleo precario tiene en el colectivo femenino. Esta línea de investigación es un tema de gran actualidad.

El papel del género en el mercado de trabajo, y más concretamente, las repercusiones que el ser hombre o mujer tiene en las grandes cifras del mercado laboral es una de

las ideas básicas que intentamos plasmar en esta tesis y que repetimos con cierta frecuencia a lo largo de nuestro discurso.

Una dimensión importante en el análisis de la precariedad tiene que ver con su desigual distribución en el conjunto de la población ocupada. Las mujeres están en peor situación que los hombres, la precariedad afecta en mayor medida también a jóvenes, trabajadores de más edad y con profesiones menos cualificadas (con menor nivel educativo).

El Observatorio Ocupacional de la UNIVERSIDAD DE A CORUÑA (2004a), en la presentación de su página web, y fruto de su investigación indica que con la precariedad de la posición laboral de los jóvenes gallegos, no es de extrañar que la mayoría de ellos residan en el domicilio de sus padres, produciéndose un retraso en la edad en que lo abandonan y comienzan su vida en pareja, y también se demora la edad a la que tienen su primer hijo.

En el contexto de la Unión Europea, concretamente desde la cumbre de Lisboa, se ha utilizado ampliamente el concepto de calidad del empleo. En la cumbre de Laeken y en los informes de “Employment in Europe” se han definido un conjunto de dimensiones:

- 1) Calidad intrínseca del trabajo.
- 2) La formación continua, cualificación y promoción profesional.
- 3) Igualdad de género.
- 4) Seguridad y salud en el trabajo.
- 5) Flexibilidad y seguridad.
- 6) Inclusión y acceso al mercado laboral.

- 7) Organización del trabajo y equilibrio vida laboral-vida personal.
- 8) Diálogo social y participación de los trabajadores.
- 9) Diversidad y no-discriminación.
- 10) Work performance y productividad.

El concepto de calidad en el empleo, como ha sido definido por la Unión Europea, incorpora un campo más grande de dimensiones que el que tratamos en la precariedad del empleo, puesto que pretende compatibilizar la calidad en el trabajo en sentido estricto, con la flexibilidad o productividad y la particular perspectiva subjetiva sobre el empleo. Estos aspectos, aunque sirven para una valoración en conjunto de la calidad del empleo, no resultan útiles para distinguir cuales son los empleos precarios¹². En este análisis, LAPARRA (2006) hace referencia a los siguientes documentos:

— The Communication from the Commission: Employment and social policies: a framework for investing in quality. COM (2001), Brussels.

— European Commission: Employment in Europe, (2002), p. 80.

— Employment Committee: Indicators for monitoring the Employment Guidelines (2002).

España ha avanzado de modo significativo en el aumento de la flexibilidad en el mercado de trabajo, una tendencia coherente con los objetivos de mejora de la calidad del empleo, tal como se refleja en la Unión Europea. En este fenómeno no

¹² LAPARRA (2006) señala que la precariedad en el empleo se puede identificar como empleos de baja calidad.

tiene mucho que ver la evolución de la proporción de trabajadores con contratos temporales, que sigue afectando aproximadamente a uno de cada tres trabajadores.

En un mundo cambiante como el que estamos viviendo, lo que nos interesa saber es si en términos de calidad de empleo la tendencia es positiva o negativa. La situación actual no resulta propicia para este análisis ya que al vivir una crisis económica de semejante dimensión y con altísimas cifras de desempleo se cae con más facilidad en el empleo precario. La cantidad tan alta de trabajadores que se encuentran sin empleo hace que acepten los trabajos que llegan sin reparar si éstos son de baja calidad.

En términos generales y desde una perspectiva histórica, podemos afirmar que la sindicalización es un factor que previene y limita el empleo precario. La base del sindicalismo está llena de disputas por la mejora en las condiciones de trabajo en distintos ámbitos. De hecho, el auge del empleo precario se ha producido en sectores de actividad que han contado con una escasa presencia sindical. Por esta razón, el empleo precario está presente en mayor medida en grupos de trabajadores como mujeres, trabajadores no cualificados, jóvenes, etc., que tradicionalmente se mantuvieron al margen de la acción sindical. La cuestión a debatir es si los sindicatos son capaces de incorporar en sus reivindicaciones los intereses de los trabajadores que trabajan con empleo precario.

2.5.2 EL EMPLEO PRECARIO Y LAS POLITICAS SOCIALES

El mercado de trabajo en nuestro país tiene una alta precariedad, una institución familiar protectora y un estado de bienestar insuficiente.

A continuación enunciamos los distintos sistemas de protección social¹³ que pueden influir como medida de prevención del empleo precario:

- a) Prestaciones por desempleo, que ya hemos tratado en el epígrafe 2.4.
- b) Subvenciones a la contratación. Es un sistema de prestaciones complementarias destinadas a los trabajadores con ingresos bajos. Al aumentar los ingresos de los trabajadores, podría entenderse que estas prestaciones ayudan a mantener estos empleos precarios a la vez que aminoran sus efectos en términos de pobreza o exclusión social. En España, más que una política de reducción de cotizaciones para empleos con salarios bajos, son políticas asociadas a la promoción de determinados tipos de contratación estable.
- c) Empleo público. Los funcionarios representan el empleo estable por excelencia. En nuestro país, la proporción de empleo temporal en la Administración Pública ha ido creciendo hasta alcanzar niveles parecidos a los de la empresa privada en algunas comunidades autónomas.
- d) Educación y formación. La capacidad de la formación ocupacional y del sistema educativo de disminuir el empleo precario depende de varias variables. La permanencia de los jóvenes en el sistema educativo les aporta un nivel de cualificación mayor, y les hace rechazar con mayor facilidad empleos precarios mientras dura el proceso de formación. La eficacia de estos programas en favorecer la incorporación de los jóvenes a empleos de calidad dependerá de su contenido y calidad, y también de las oportunidades que ofrezca el mercado de trabajo. La permanencia en la fase de formación, en general, es alta; es por ello que se ha retrasado el acceso de los jóvenes al

¹³ Según clasificación de LAPARRA (2006).

empleo, consecuencia de una actuación conjunta del sistema educativo y de la protección familiar. Sin este esfuerzo formativo se podría pensar que la precariedad laboral aún sería mayor en este grupo de la población. Una población joven con un nivel de cualificación muy superior a lo que necesitaría el mercado (ocupan con frecuencia puestos de trabajo de menor cualificación que su formación) evidencia las limitaciones del sistema educativo para garantizar un empleo de calidad.

- e) El papel de la familia. La familia tradicionalmente ejerció una función protectora que amortiguaba la pobreza y precariedad de sus miembros. A pesar de las desventajas de las mujeres y los jóvenes en el mercado laboral, el apoyo de la familia es capaz de atenuar las consecuencias del empleo precario de estos grupos. En países como el nuestro, la subsistencia de los jóvenes que estudian es financiada básicamente por la familia, posibilitando que el sistema educativo sea una forma de retrasar su acceso a los empleos precarios y favoreciendo la posibilidad de evitarlos en el futuro. En contraste con esta función protectora de la familia, en algunos casos, los empleos precarios que pueden corresponder a mujeres o jóvenes son viables gracias a la cobertura de la familia, aportando estabilidad y complementando los salarios insuficientes o discontinuos con otros ingresos de empleos estables o pensiones de otros miembros de la familia; En estos casos, la familia puede ser o bien un incentivo para aceptar empleos precarios o bien desalentar la búsqueda de puestos de trabajo mejores, si por ejemplo requieren una movilidad geográfica. Por tanto, el papel de la familia resulta ambiguo a la hora de valorar su efecto en la prevención de empleos precarios.

-
- f) Jubilaciones anticipadas. El hecho de que los trabajadores de más edad accedan a los programas de jubilaciones anticipadas es una forma combinada de que las empresas ajusten y rejuvenezcan sus plantillas por un lado, y por otro, de que los trabajadores adelanten su retiro. Es un instrumento para proteger a los trabajadores mayores contra el empleo precario. Sin embargo, el envejecimiento de la población es la causa de que la presión demográfica sobre el sistema de pensiones haga menos viables económica y socialmente estas actuaciones.
- g) El papel de la política social. Un empleo de calidad para los trabajadores es una responsabilidad tanto de los agentes económicos como de la comunidad política, y por ello la política social tiene un papel primordial a la hora de potenciar la calidad del empleo. Unas políticas de activación basadas en ofrecer oportunidades, el apoyo económico a parados y a trabajadores con bajos salarios, son medidas que se encuadran en una estrategia de promover la calidad en el empleo. Un sistema de protección igualitario y gestionado sobre la base de un amplio consenso social puede ser un medio útil para prevenir, no sólo la aparición sino también la consolidación de la precariedad en el mercado de trabajo. Una combinación adecuada de mecanismos como: empleo social, protección por desempleo, reducción de la temporalidad en el sector público, expansión de la educación y formación, subvenciones a la contratación estable, etc. forman una base sólida en una estrategia que procure prevenir y reducir la precariedad en el empleo.

Para concluir el epígrafe de la precariedad en el trabajo señalamos que para reducir la precariedad laboral y mejorar la calidad en el empleo son necesarias estrategias específicas para cada rama de actividad.

2.6 ASALARIADOS Y AUTONOMOS

2.6.1 TIPOS DE TRABAJOS SEGÚN EMPLEADOR

Las dos opciones de trabajo dependiendo de quien emplea son:

1) Trabajo por cuenta propia. Es el caso de aquellas personas que tienen su propia empresa, comercio, industria, etc., o que ejercen por su cuenta una profesión liberal u oficio. Se requiere llevar a cabo un análisis del mercado de trabajo, disponer de un proyecto que resulte viable tanto técnica como económicamente, un estudio de los costes, etc.; también conviene conocer distinto tipo de informaciones como franquicias, contratos, formas jurídicas de empresas, etc.

2) Trabajo por cuenta ajena. Es el caso de aquellas personas que trabajan para un empresario privado o público a cambio de una remuneración. Se puede trabajar:

— En la Administración Pública. Se divide en función del ámbito territorial que abarca; sea

- Unión Europea
- Administración del Estado
- Administración Autonómica
- Administración Local

La forma de acceder a la Administración suele ser mediante oposición, salvo en casos muy concretos y para trabajos de duración corta. La Administración Pública prevé dos posibilidades de ingreso: laborales y funcionarios. En este apartado hay que añadir, además de la Administración Pública, a las empresas públicas.

— En la empresa privada. Se diferencia, entre otros factores, en que el proceso de selección puede constar de otras pruebas como pueden ser los tests psicotécnicos y la entrevista personal. La empresa que contrata al trabajador es privada y no pública, este empleo está regulado en España por el Estatuto de los Trabajadores o por la legislación laboral propia de los países de nuestro entorno (en la Unión Europea).

En el trabajo por cuenta ajena, a mayor confianza del trabajador con la empresa, mayor será la implicación de éste. Así lo reflejan distintas teorías de reciprocidad basadas en la percepción que tiene el trabajador del cumplimiento por parte de la empresa de las expectativas que éste tenía al principio. Los trabajadores que consideran que se han cumplido en mayor medida las promesas hechas por la empresa son: los que presentan una mayor centralidad del trabajo, los que han tenido un menor número de empleos, los que tienen un trabajo acorde con su cualificación y quienes tienen además mayores niveles de implicación en el trabajo (IVIE, 2007a).

En cuanto al concepto de centralidad del trabajo, y siguiendo a ALONSO GARCIA (2004) las áreas más importantes en la vida de las personas son familia, pareja, amigos, trabajo, estudios, aficiones, voluntariado y religión. Para este autor, centralidad del trabajo es el orden otorgado por los individuos al trabajo. Se puede clasificar en tres niveles: centralidad alta (para estas personas el trabajo es lo más importante, ocuparía el primero o segundo lugar), centralidad media (el trabajo ocupa el tercer o cuarto puesto en importancia), y centralidad baja (el trabajo ocupa el quinto o posterior lugar).

Si nos fijamos en las características del empleo, los trabajadores con un contrato indefinido tienen una percepción más favorable de que las promesas realizadas

fueron cumplidas. Por el contrario, quienes trabajan sin contrato, como en el empleo precario o en los trabajos familiares perciben un nivel de cumplimiento inferior.

En base al tipo de empleador, quienes trabajan en la Administración o empresa pública perciben mayores niveles de cumplimiento que los que trabajan en la empresa privada.

En este sentido, se pronuncia FREIRE SEOANE (2009), del Observatorio Ocupacional de esta UNIVERSIDAD DE A CORUÑA: la mayoría de los jóvenes prefiere ocupar un puesto de funcionario a tener un contrato indefinido en una empresa privada. El 66,2% de los entrevistados hombres preferirían una plaza de funcionario, y además, las mujeres muestran una preferencia todavía más acentuada que los hombres. Las actitudes de los jóvenes gallegos ante la flexibilidad contractual, sin embargo, son algo paradójicas; por un lado prefieren mayoritariamente la estabilidad del funcionario, pero por otro no se muestran contrarios a las demandas de flexibilidad que supone trabajar como autónomo. De todos modos, el porcentaje medio de sueldo al que el encuestado renunciaría por tener el empleo de preferencia se sitúa en torno al 10%.

Para esta autora, la preferencia por el trabajo por cuenta ajena respecto a uno autónomo no muestra diferencias significativas por sexo, aunque sí existen diferencias destacadas por nivel de estudios. En su estudio se aprecia una importante resistencia al trabajo por cuenta propia entre los universitarios superiores frente a los demás niveles educativos.

Con respecto a la flexibilidad por el trabajo a tiempo completo o tiempo parcial por género y nivel de estudios FREIRE SEOANE (2009) comprueba una mayor

predisposición de las mujeres a aceptar un trabajo a tiempo parcial frente a los hombres (23% frente a 16%). Y en cuanto a la flexibilidad geográfica, y como era previsible dado el bajo nivel de movilidad geográfica existente en España por motivos laborales, cerca del 74% de los jóvenes gallegos prefiere un empleo en su misma localidad a otro que suponga un cambio de residencia.

En cuanto a la repercusión que tiene la crisis, señalamos que cuanto mayor es el capital humano de una persona que se encuentra desempleada mayor es la probabilidad de que pase de esa situación al autoempleo. Estudios del IVIE (2009e) avalan la idea de que los asalariados españoles tienen una mayor probabilidad de trasladarse al autoempleo cuando su formación es mayor, y además si ha tenido una experiencia anterior en el autoempleo. En cifras, la probabilidad de ser autoempleados aumenta un 37% si se tienen estudios superiores y hasta un 300% si se posee experiencia previa como autoempleado.

En otros períodos de crisis y desempleo creciente, más personas optaron por el autoempleo al disminuir el coste de oportunidad del mismo. Sin embargo, en la actualidad, los ocupados por cuenta propia han disminuido en mayor medida que los asalariados; según estas cifras, la situación actual estaría frenando las oportunidades de desempeñar actividades emprendedoras y el autoempleo no estaría contribuyendo de momento a contener la caída del empleo.

2.6.2 EMPLEO POR CUENTA PROPIA: LOS EMPRENDEDORES

En las Jornadas de emprendizaje de la Asociación Mujeres y Tecnología (2007) sobre “El autoempleo como alternativa de inserción laboral”, se analizó el autoempleo como una alternativa a considerar en el proceso de búsqueda de empleo.

Se trata de crear un puesto de trabajo por cuenta propia mediante una actividad empresarial. No sólo es un modo de incorporarse al mercado de trabajo creando un puesto de trabajo para el emprendedor sino que influye en el tejido empresarial al crear otros puestos de trabajo.

Utilizando los términos de las Jornadas de emprendizaje de la Asociación Mujeres y Tecnología (2007), el autoempleo se caracteriza por los siguientes elementos:

— Autoempleo, es toda actividad laboral realizada por el propio individuo que la ejerce de modo directo, son los empresarios individuales.

— Un trabajador autónomo, es la persona física que realiza de forma personal, habitual y directa la actividad económica sin sujetarse a contrato de trabajo, aún en el caso de que utilice el servicio remunerado de otras personas.

— Se entiende la condición de trabajador autónomo si es titular de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, etc.

La responsabilidad del autónomo es ilimitada, puesto que responde de las actividades del negocio con sus bienes, de manera que no cabe separación entre el patrimonio de la empresa y el personal.

La puesta en marcha de un proyecto empresarial de este tipo es difícil por su complejidad, tanto en su implantación como en su sostenibilidad. El éxito se fundamenta en dos factores:

a) La idea base del proyecto, para la cual debe existir un mercado al que se dirija el producto o servicio.

b) El emprendedor, o persona que se encarga de la gestión de los recursos que forman la empresa. En el caso del autoempleo, el empresario individual es generalmente la persona que dirige y realiza el trabajo, presta el servicio o elabora el producto.

Entre las ventajas con que cuenta el empresario citamos: independencia, estabilidad en el empleo, organizar el trabajo con autonomía, posibilidad de mayores ingresos, prestigio social, satisfacción de haber levantado con esfuerzo algo propio, asumir personalmente la toma de decisiones y estímulo de la creatividad propia.

Entre los inconvenientes citamos: incertidumbre, riesgo económico, mayores niveles de esfuerzo en los primeros momentos de la empresa, sin horario fijo y dedicación máxima.

La iniciativa de las personas es uno de los valores más importantes en el avance de una sociedad. El emprendedor como factor de éxito en la creación de una empresa, es uno de los pilares en los que se sustenta la puesta en marcha y consolidación de cualquier idea empresarial.

Un emprendedor es una persona capaz de crear una empresa, de utilizar recursos humanos, técnicos, materiales y financieros para la consecución de los objetivos fijados.

En la tabla nº 2.6 se citan algunas de las aptitudes y actitudes del emprendedor.

Tabla nº 2.6 Aptitudes y actitudes personales del emprendedor

Actitudes del emprendedor	Aptitudes del emprendedor
<ul style="list-style-type: none"> — Mucha actividad — Percepción de probabilidades de éxito — Habilidad innovadora — Deseo de responsabilidad — Orientación hacia el futuro — Perseverancia — Adaptabilidad — Habilidad social 	<ul style="list-style-type: none"> — Autoconfianza y alto conocimiento de sí mismo — Mucha motivación por el logro — Optimista y visión de futuro real — Comunicación eficaz — Capacidad de organización y planificación

Fuente: Jornadas de emprendizaje de la Asociación Mujeres y Tecnología (2007) sobre “El autoempleo como alternativa de inserción laboral”, tabla elaboración propia.

FREIRE SEOANE y TEIJEIRO ALVAREZ (2009) en una investigación realizada por el Observatorio Ocupacional de la UNIVERSIDAD DE A CORUÑA señalan que en el contexto actual, el perfil del emprendedor europeo medio es el siguiente: hombre, de aproximadamente 35 años, que previamente trabajó en una empresa pequeña, en un puesto de trabajo de dirección o como trabajador cualificado, y con un nivel de formación y experiencia medio. Las motivaciones que le han llevado a crear su propia empresa fueron básicamente, la autorrealización, el deseo de independencia y el autoempleo.

En otro orden de cosas y en nuestro ánimo de aportar algunas cifras, en el estudio de CONGREGADO y otros (2008): “El capital humano y los emprendedores en España”, así como en la serie de Cuadernos de Capital Humano IVIE (2009a) se constata que el sector que cuenta con más emprendedores con titulación superior es energía eléctrica, gas y agua (60,6%). Por el contrario, el mayor porcentaje de emprendedores sin estudios o solo con primaria (41,6%) está en agricultura, ganadería y pesca.

Cinco ramas de actividad (agricultura y pesca, construcción, comercio, hostelería y restauración, y transportes y comunicaciones) tienen una elevada presencia de trabajadores autónomos, y además, la mayoría de las empresas son de tamaño reducido.

Por otro lado, un mayor capital humano del emprendedor conlleva un mejor aprovechamiento de la formación del trabajador y, por consiguiente, una menor presencia del fenómeno de la sobrecualificación. De hecho, las ramas en las que los emprendedores están más cualificados se caracterizan por una mayor productividad del trabajo.

Las actividades más productivas y, a la vez, relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) presentan la mayor cualificación entre los emprendedores. Aún así, se observa una etapa de convergencia entre los sectores debido a la mejora en las ramas que partían de un menor nivel educativo. A esto hay que añadir las dificultades de los otros sectores para aumentar sus niveles ya altos. Además, en las actividades de TIC hay incluso una reducción de las dotaciones educativas medias de los emprendedores en los últimos años. En términos generales, podemos afirmar que las diferencias por ramas de actividad en la cualificación de los emprendedores están disminuyendo.

La formación de los emprendedores aunque ha mejorado debe seguir en ese proceso de avance, puesto que el capital humano de los emprendedores se sitúa aún en una posición inferior si la comparamos con el resto de la población ocupada (IVIE, 2009c). El capital humano de los emprendedores presenta cada vez menores diferencias en las distintas comunidades autónomas, aunque la desigualdad sigue siendo más alta que en el resto de la población ocupada.

Los autoempleados vascos y navarros presentan las mayores dotaciones de capital humano (en torno a 10 años de estudio) mientras que los autónomos de Castilla-La Mancha y Galicia son los de menos cualificación (menos de 9 años de estudio).

Según datos de 2007, España continúa mejorando la formación de los emprendedores respecto a las cifras europeas por lo que, de seguir así, en un futuro podría haber una convergencia en los años medios de estudio de los emprendedores.

De momento, los emprendedores en España siguen siendo hombres en su mayoría, un 70%. Esta evolución es distinta de la creciente presencia de la mujer en el mercado laboral, que supone una de las mayores transformaciones sociales y del mercado de trabajo. Así, aunque en 2007 las mujeres solo representan el 30% de los emprendedores, sin embargo suponen el 41,1% en el total de ocupados.

Todo ello pone de manifiesto que la incorporación de la mujer a las actividades emprendedoras es más tardía que su incorporación como asalariadas, es decir, que en términos generales la mujer accedió al mercado de trabajo primero como trabajadora por cuenta ajena y después como trabajadora por cuenta propia. Esta situación está cambiando rápidamente, ya que en la actualidad hay cada vez más mujeres emprendedoras, y que además realizan tareas en algunos casos de mucha responsabilidad.

2.7 CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO DE RESIDENCIA Y MERCADO DE TRABAJO

Los jóvenes que viven en municipios pequeños tienen menores porcentajes de escolarización y acceden antes al mercado de trabajo. En cifras de 2008, los jóvenes

en la España urbana tienen 12'5 años medios de estudio, mientras que los jóvenes de las zonas no urbanas tienen de media 10'8 años.

Los municipios que tienen mayor tasa de actividad del capital humano se caracterizan por un crecimiento demográfico mayor, una especialización en sectores tecnológicos y una cercanía a las grandes capitales.

En IVIE (2006a) se refleja que cuanto mayor sea el aumento de la población, mayor será también la tasa de actividad del capital humano del municipio. En las localidades en que la población se ha reducido, la tasa de capital humano es menor; y por el contrario, esta tasa aumenta con la intensidad del crecimiento demográfico, hasta alcanzar un 70,7% en los municipios que experimentaron un mayor crecimiento poblacional en la última década.

El porcentaje de capital humano potencial que participa de modo activo en el mercado de trabajo aumenta con el peso de las actividades que representan mayor contenido tecnológico.

En IVIE (2005) se señala que las mayores diferencias entre el capital humano de la población extranjera y el correspondiente al total de la población española se dan en Canarias, Andalucía y Galicia. Los municipios españoles, en general, han conseguido mejorar sus niveles educativos medios gracias a la población llegada de otros países.

También se puede afirmar, que la desigualdad personal en capital humano en el ámbito municipal es algo menor que a nivel provincial o autonómico. Las ciudades de León y A Coruña son las que tienen menores índices de desigualdad en capital humano.

En este sentido, para medir la desigualdad entre territorios y no entre las personas que residen en una región se compara el capital humano del individuo representativo de cada territorio mediante coeficientes de variación de los años medios de estudios. De este modo, es posible cuantificar la desigualdad entre los municipios de una provincia, comunidad autónoma o país.

Se pueden también plantear patrones de desigualdad, de manera que los municipios con determinadas características (como tamaño y especialización), son más parecidos entre sí en sus dotaciones de capital humano. Las cifras indican que en función del tamaño de los municipios, las diferencias en capital humano entre ellos varían sustancialmente. Los municipios españoles de mayor tamaño son más homogéneos en capital humano y, por tanto, tienen menos desigualdad entre ellos. La tendencia general señala que los coeficientes de variación aumentan a medida que disminuye el número de residentes de los distintos municipios.

Por otra parte, los municipios especializados son más homogéneos entre sí que el resto, con la salvedad un tanto curiosa, del grupo formado por los municipios en los que esa especialización alcanza los niveles máximos, dentro del cual la desigualdad entre municipios sube. Sin embargo, la mayor desigualdad en capital humano se constata en el grupo de municipios menos especializados en actividades de tipo tecnológico (IVIE, 2006b).

Si bien se puede afirmar que existe una relación positiva entre el capital humano per cápita y las tasas de actividad del capital humano, sin embargo, en los municipios de más de 200.000 habitantes, el comportamiento en el grado de participación del capital humano no es homogéneo.

Como conclusión, los municipios con una mayor participación de la población en el mercado de trabajo se caracterizan por ser municipios con un alto crecimiento demográfico y que están especializados en actividades de medio o alto contenido tecnológico.

2.8 EDAD Y MERCADO DE TRABAJO

La edad es una variable que también conviene tener presente en los distintos planteamientos del mercado laboral. La incorporación al mundo del trabajo tiene lugar normalmente durante la juventud y la edad adulta temprana. Se empieza con el cambio del sistema educativo al mercado laboral a través de la búsqueda de empleo o la incorporación a un empleo. En la actualidad, los procesos de inserción laboral han experimentado grandes transformaciones. En los últimos veinte años se ha producido una tendencia a que los jóvenes permanezcan más tiempo en el sistema educativo y hacia una mayor duración de posiciones intermedias entre la integración plena en el sistema educativo y el mundo laboral.

Hasta los 21 años no hay apenas diferencias en los porcentajes de empleo por edades entre hombres y mujeres. En el intervalo de 21-25 años se aceleran los porcentajes de empleo de las mujeres, que se posicionan por encima de la de los hombres aunque volverán a igualarse posteriormente (IVIE, 2006e).

A los 30 años de edad, entre un 30% y un 40% de los jóvenes permanece en situación de inactividad.

El 30% de los jóvenes compagina estudios y trabajo entre los 20 y los 23 años de edad.

A los 16 años los porcentajes de jóvenes que están estudiando a tiempo completo son muy elevados, pero estos porcentajes van descendiendo a medida que aumenta la edad. Sin embargo, el porcentaje de inactividad a los 30 años de edad se sitúa en el 22% en zona urbana.

Las personas que sólo han finalizado los estudios obligatorios, aunque empiezan a trabajar en edades posteriores a la finalización de esos estudios tienen tasas de inactividad en casi todos los años superiores al 40%.

Los jóvenes pueden estar estudiando y buscando trabajo a la par, o trabajando pero buscando otro empleo, aunque la combinación que se da con más frecuencia es la de los jóvenes que estudian y trabajan a la vez. Estos representan unos porcentajes que oscilan entre el 10% a los 16 años y un máximo del 27% a los 20 años; estos valores tienden a disminuir entre los 20 y los 30 años de edad.

A mayor edad, mayor es también la proporción de trabajos permanentes, autónomos, con movilidad geográfica y trabajos que requieren retos. Por otro lado, en edades más jóvenes es mayor la proporción de trabajos temporales, con horarios flexibles, a tiempo parcial e infracualificados (IVIE, 2009j).

Cuando las personas se incorporan al mercado de trabajo, con el tiempo adquieren una mayor experiencia que se traduce en una forma de capital humano. Sin embargo, una idea a reseñar es la que señala que cuando la edad supera un determinado nivel, el capital humano de las personas refleja un proceso de obsolescencia (IVIE, 2009b).

El perfil salarial de aquellos que tienen la enseñanza obligatoria no muestra una tendencia a decrecer, aunque en todo caso, es bastante menor que el de otros niveles

de formación. Por otro lado, en los licenciados o doctores sí se observa un proceso de reducción salarial a partir de cierta edad.

Según datos de la EES (Encuesta de Estructura Salarial) del año 2006, los mayores salarios corresponden a las personas con estudios superiores, y más concretamente, los que tienen entre 50 y 59 años, ganan de media más del doble que la población más joven con esos estudios.

Con respecto a la experiencia medida por la antigüedad, los salarios van aumentando a lo largo de la vida laboral hasta los 50-55 años, pero a partir de ese momento en que se alcanza un valor máximo en los ingresos, éstos disminuyen paulatinamente hasta el momento en que se llega a la jubilación (IVIE, 2009i). Podemos concluir que, en general, los salarios tienen una relación directa con la edad, pero a partir de una determinada edad, el incremento de experiencia no va asociado a un incremento de salario; este hecho se constata en los años previos a la jubilación.

El capital humano de una persona se deprecia cuando su salario esperado decrece a medida que aumenta la experiencia, mientras que se aprecia cuando el salario esperado aumenta al aumentar los años de experiencia.

Si enlazamos las variables edad (y más concretamente el paso del tiempo que se traduce en mayor experiencia) y nivel de formación podemos hacer las siguientes afirmaciones: el capital humano de los que cursaron la enseñanza obligatoria no se deprecia, puesto que al no haber adquirido apenas conocimientos en el sistema educativo, el valor de la formación se mantiene en niveles bajos. Por el contrario, el capital humano de licenciados y doctores se aprecia rápidamente al inicio de la vida

laboral y se deprecia alrededor de 30 años de experiencia, lo que se corresponde con una edad de aproximadamente los 55 años, que es cuando llega a su punto más alto.

En IVIE (2008b) se apunta que las posibilidades de ocupación aumentan con una mayor formación, aunque disminuyen con la edad. La participación en el empleo disminuye con el aumento de la edad, sobre todo en los niveles educativos bajos. Si el nivel de estudios es de primaria, la probabilidad de encontrar empleo comienza a bajar a partir de los 45 años, tanto en hombres como en mujeres. En licenciados y doctores, sin embargo, se produce un punto de inflexión a los 48 años en los hombres y los 47 años en las mujeres, ya que a partir de esa edad desciende la probabilidad de ocupación.

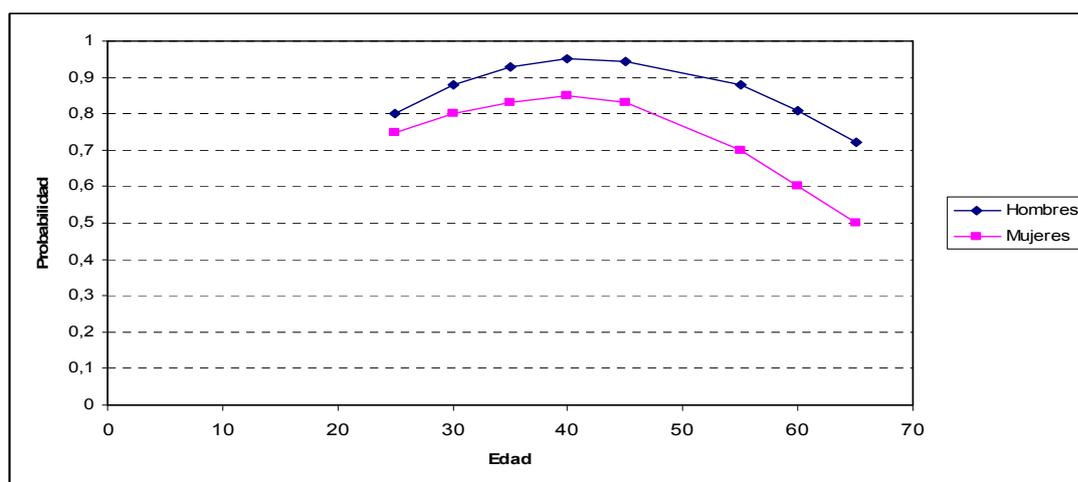
A mayor nivel educativo, más similar es la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Las mayores posibilidades de adaptarse a los cambios y a las nuevas necesidades surgidas en el mercado laboral que tienen las personas con mayor nivel educativo, explican que la participación sea similar entre géneros cuanto mayor es el nivel de estudios.

Las diferencias en la probabilidad de ocupación por sexos son reducidas cuando se trata de licenciados y doctores, con una distancia que permanece casi invariable desde los 25 años aproximadamente y hasta los 45. A partir de ahí, se incrementa la diferencia a favor de los hombres debido a la caída de la ocupación femenina que puede tener relación con la tan repetida conciliación de la vida familiar y laboral.

En el gráfico nº 2.2 representamos la influencia de la edad sobre la probabilidad de estar ocupado, estimaciones para hombres y mujeres que cursaron estudios

superiores. En este colectivo, la población se incorpora al mercado laboral en torno a los 25 años.

Gráfico nº 2.2 Influencia de la edad sobre la probabilidad de estar ocupado: estimaciones para hombres y mujeres, con estudios superiores

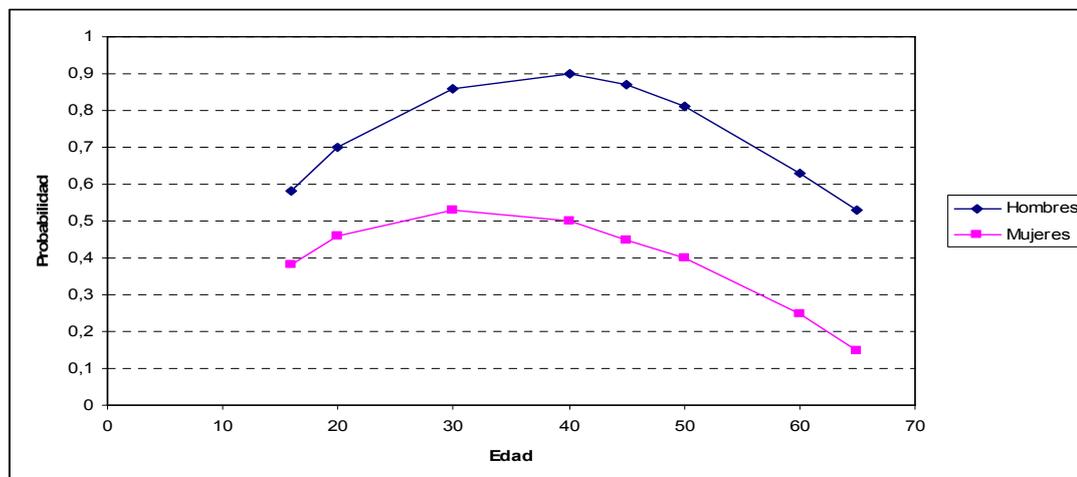


Fuente: IVIE (2008), Cuadernos de Capital Humano, nº 91: "Factores determinantes del rendimiento de la educación".

Para el resto de niveles educativos, las diferencias entre sexos en la probabilidad de ocupación aumenta hasta aproximadamente los 55 años, debido al descenso continuo de la ocupación femenina desde los 35 años hasta el término de la vida activa.

En el gráfico nº 2.3 se representa la influencia de la edad sobre la probabilidad de estar ocupado, estimaciones para hombres y mujeres que cursaron secundaria obligatoria. Este colectivo se integra en la población potencialmente ocupada a los 16 años y se retira a los 65 años.

Gráfico nº 2.3 Influencia de la edad sobre la probabilidad de estar ocupado: estimaciones para hombres y mujeres, con estudios de secundaria obligatoria



Fuente: IVIE (2008), Cuadernos de Capital Humano, nº 91: “Factores determinantes del rendimiento de la educación”.

Con respecto a los dos gráficos anteriores, la idea fundamental es que las probabilidades de ocupación en hombres y mujeres son tanto más parecidas cuanto mayor es el nivel de estudios.

El aumento de capital humano asociado a la formación no es constante en el tiempo puesto que, con el aumento de la edad y a partir de un determinado momento, disminuye el valor del capital humano medio acumulado. La distribución del capital humano por edades plantea dos consideraciones. En primer lugar, al aumentar la edad de la población ocupada se reduce la cantidad de capital humano medio acumulado, puesto que el período de jubilación queda más próximo y el capital humano se puede definir como el valor actualizado de los ingresos futuros. En segundo lugar, el nivel de estudios varía también en función de la edad. Teniendo en cuenta estos dos aspectos, los 28 años de edad fijan el momento a partir del cual el

capital humano, contabilizado en euros, deja de aumentar sistemáticamente su valor (IVIE, 2008c).

2.9 EL SEXO Y EL MERCADO DE TRABAJO

2.9.1 DIFERENCIACION POR RAZON DE SEXO. NORMATIVA LABORAL EN ESTE AMBITO

Una de las ideas básicas que fundamentan este trabajo es que pensamos que el ser hombre o mujer es una variable determinante y de especial relevancia en el mercado de trabajo.

Hasta hace unos años no había igualdad de acceso y permanencia en el sistema educativo entre niños de diferente sexo. Hoy en día estas diferencias en el terreno educativo están superadas, aunque creemos que en el ámbito laboral aún queda mucho por avanzar en la consecución de mayores cotas de igualdad.

En España, la tasa de actividad de las mujeres es claramente inferior a la de los hombres. El estudio de las características de la fuerza de trabajo femenina refleja:

- La existencia de un mercado laboral segmentado por sexos.
- La repercusión del ciclo reproductivo sobre la actividad de las mujeres.

En palabras de QUITLLET (1988), el hombre tradicionalmente había sido el responsable del mantenimiento económico de la unidad familiar y, por consiguiente, principal protagonista del mercado laboral, mientras la mujer se encargaba básicamente del hogar, de la reproducción, crianza y atención a los hijos, cuidado de enfermos, etc. En este entorno, el trabajo y la vida profesional son con frecuencia

vividos por las mujeres como algo provisional a lo que no es necesario dedicar grandes esfuerzos, o como algo que hay que hacer en algunos casos para sacar adelante a la familia.

Esta idea, aunque está cada vez más trasnochada, de hecho sigue estando vigente como patrón de funcionamiento en muchas familias de nuestro país.

En general, entre las mujeres se da en mayor proporción que en los hombres la flexibilidad de trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad horaria. La movilidad funcional, entendida como versatilidad de tareas en el puesto de trabajo, es también algo más frecuente en las mujeres, al igual que los trabajos infracualificados (IVIE, 2009j).

También debemos apuntar, que las mujeres al igual que los jóvenes de ambos sexos aceptan más fácilmente que los hombres el trabajo fuera de la legalidad (MALO DE MOLINA, 1986) y que la incidencia del paro es mayor en el sector femenino que en el masculino.

Las mujeres son un colectivo beneficiado por el crecimiento del empleo en la fase previa al estallido de la crisis: si en 1994 había 4 millones de mujeres ocupadas, en 2005 había 7,5 millones, es decir, en aproximadamente 10 años casi se duplicó. Más de la mitad del nuevo empleo se ha ido a este colectivo, lo que indica una tendencia subyacente, profunda, aunque las distintas situaciones coyunturales del mercado de trabajo también ayudaron a este incremento.

Sin embargo, y desde una perspectiva de género analizando a distintos grupos de edad, el aumento del empleo se había desarrollado con un mecanismo de discriminación positiva, lo que supone un avance tremendamente beneficioso porque

reduce las desigualdades en ese aspecto. En España, el mercado de trabajo en la actualidad es más accesible para todos.

Para SANCHEZ MORENO y DELICADO LOSA (2007) mientras el sexo hace referencia a desigualdades que tienen relación con la condición biológica, el concepto de género se utiliza para indicar las desigualdades tanto de carácter cultural como social asociadas a esa condición biológica. El mercado de trabajo constituye el ámbito económico y social de las desigualdades de género. En este sentido, son muchos los estudios que se han basado en las desigualdades laborales que tienen relación con el género. Es uno de los ámbitos de investigación más prolíficos en las últimas décadas, existiendo en general un acuerdo en torno a la necesidad de conocer y explicar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

Para BARREIRO GARCÍA y MARTÍNEZ SEIJAS (2006), la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en nuestro país es una realidad evidente. Los cambios sociales y económicos de las últimas décadas han transformado tanto la sociedad como el papel desempeñado por hombres y mujeres. Aunque existe desigualdad en la participación de hombres y mujeres, la incorporación de la mujer en los diferentes ámbitos sociales es un fenómeno creciente, que tiende a equipararnos con los países de la Unión Europea y de la OCDE. Aunque la participación de la mujer ha aumentado, aún presenta un peso abrumador en las tareas domésticas, siendo escasa su presencia en instituciones como: Fuerzas Armadas, Cuerpos de Seguridad del Estado, Poder Judicial (la primera fiscal de la Sala del Tribunal Supremo, máxima instancia de España fue nombrada en el Consejo de Ministros de 25 de Julio de 2003), Parlamentos Nacional y Regionales, Gobiernos Nacional y Regionales, Banca y Minería.

En el terreno de la educación, la mujer ha multiplicado su presencia, equiparándose en número de alumnado con el sexo masculino incluso en la enseñanza universitaria, y especialmente, en las carreras de humanidades, ciencias sociales y jurídicas, y atención a la salud.

A pesar de los avances, existen tareas que son más propias de mujeres frente a otras que tradicionalmente corresponden al sexo masculino. A mayores, un tema que suscita controversia se basa en la idea de que la mujer no sólo ha de demostrar su valía, sino que en igualdad de condiciones, debe hacerlo mejor que su compañero hombre y a veces con una retribución salarial menor (MARTIN y otros, 1984; HARTMANN, 1994).

En general, cuanto más avanzada sea la edad de una mujer, menor será su salario si lo comparamos con el de un hombre que se encuentre en idénticas circunstancias laborales. En cifras del IVIE (2008e), el sueldo de una mujer mayor de 54 años es un 38% menor al de un hombre de la misma edad; La prima salarial negativa por razón de género es más elevada para las mujeres de mayor edad que para las mujeres jóvenes. El patrón de participación en la actividad en las generaciones jóvenes es mucho más parecido para los distintos sexos que en el caso de las generaciones de más edad, donde se observan comportamientos más desiguales no sólo en el empleo sino también en lo que respecta a los salarios.

SAEZ LARA (1994) parte de la premisa de que la discriminación por razón de sexo en el trabajo se materializa básicamente en formas de segregación laboral, tanto horizontal (empleos propios de mujeres) como vertical (menor número en puestos de mando o responsabilidad), lo que implica diferente remuneración entre hombres y mujeres. Esta autora habla de dos tipos de discriminación:

- 1) Discriminaciones directas, son las diferencias de trato basadas en el sexo.
- 2) Discriminaciones indirectas, se refieren a las medidas o prácticas formalmente neutras que desfavorecen a un número mayor de personas de un sexo; Pueden ser decisiones del empresario que afectan de manera negativa a los trabajadores de un determinado sexo en mayor proporción que a los del otro, y que carecen de justificación.

Al margen del papel diferenciado de la mujer en el mercado de trabajo, ha existido una preocupación creciente de la legislación de combatir la discriminación por razón del género y el trato desigual de los ciudadanos. En este sentido, el camino recorrido ha sido tremendo. Este objetivo se ha plasmado en normas legales y arbitrajes jurídicos, con una sensibilidad anti-discriminatoria, especialmente por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y asumidas de una manera formal por la mayor parte de los países.

Si el total de la población ocupada tiene 9'86 años medios de estudios, la media es de 10'52 años en las mujeres, y de 9'49 años en los hombres. Las mujeres ocupadas, por tanto, tienen un 10% más que los hombres en años de educación (IVIE, 2008c).

Con las cifras del párrafo anterior se pone de manifiesto que en lo que respecta al nivel de estudios, la mujer accede al mercado de trabajo con mejor preparación, aunque esto no lleva asociado en todos los casos unas condiciones laborales al menos en igualdad de oportunidades que los hombres.

Esta situación podría ser debida a una discriminación de entrada derivada de las distintas facetas sociales de cada sexo, lo que sucede, cuando por ejemplo una mujer decide cuidar a sus hijos en lugar de entrar a formar parte del mercado de trabajo.

La legislación existente pretende la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en tres ámbitos en los que nuestro país ha participado de modo activo: en el ámbito de la Unión Europea, en los Organismos Internacionales (ONU, OIT) y a nivel nacional, sin olvidar la legislación autonómica, bastante amplia en este tema.

La no-discriminación y la igualdad en dignidad y derechos, sin distinción alguna por razón de sexo, la igualdad de trato y oportunidades, aún siendo un principio de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, más que una realidad, de momento sigue siendo un deseo.

Sin ánimo de alargarnos, sí queremos poner de manifiesto el importante esfuerzo legislativo realizado con el fin de conseguir un desarrollo económico y social que favoreciese mejores condiciones de empleo para la mujer, lo que no mitiga la infravaloración del papel realizado por las mujeres en el orden económico de nuestra sociedad.

En el ámbito de la OIT, la promoción de la igualdad de hombre y mujer se ha materializado en la no discriminación en el empleo y la ocupación, la preocupación por los trabajadores con responsabilidades familiares, el fomento de la igualdad en la remuneración y en la adopción de instrumentos que eviten la discriminación sexual. También se avanzó en la promulgación de normas sociales de protección, que han ido desde la función reproductora y maternidad, pasando por la salud en el embarazo, la lactancia y la capacidad de concepción de la mujer trabajadora, hasta la preocupación ante ciertas condiciones del trabajo femenino, o las relativas a la seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

El empeño legislativo de la Unión Europea se orienta a salvaguardar la igualdad ya sea ésta de trato, de salarios, o de cobertura de la Seguridad Social.

En parecidos términos se encuentra la legislación española relativa al trabajo femenino: protección de la maternidad, igualdad de trato y no discriminación, y el fomento en la contratación de la mujer en actividades en las que tenga menos representación.

2.9.2 MOTIVACIONES DE LA MUJER EN EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

Hay dos datos significativos en el proceso de la inserción femenina en el mercado de trabajo: la evolución en el empleo femenino y los cambios en la participación activa de las mujeres en el mercado laboral.

Partimos del supuesto (ya aludido) de que la decisión de participar en el mercado de trabajo va a depender, entre otras causas, de: a) el estado civil, b) la edad y, c) el nivel de estudios. Teniendo presente todas estas consideraciones, la mujer conoce el abanico de empleos a los que puede tener acceso.

En los distintos análisis de la transición de la escuela al mercado laboral, las mujeres salen al mismo ritmo que los hombres y acceden al mercado de trabajo en la misma medida, aunque con menor éxito que ellos, ya que hay un menor porcentaje de mujeres que de hombres que realizan el paso a la ocupación y un mayor porcentaje de ellas que lo hacen al desempleo. Los hombres tienen una mayor probabilidad de estar ocupados una vez que abandonan el sistema educativo y menor de realizar la transición al desempleo si se compara con las mujeres (ALBERT y otros, 2003).

En la actualidad, el nivel educativo de la población activa femenina en los tramos correspondientes a las más jóvenes es mayor que el de los hombres. Pero, este hecho no ha ido acompañado de cambios similares en el mercado de trabajo. Muchos estudios a este respecto, señalan la persistencia de una fuerte segregación que aglutina los empleos femeninos en determinadas profesiones y ramas de actividad (muchas veces mal remunerados) y en las categorías inferiores del escalafón profesional.

El incremento de la población activa en los últimos años se debe fundamentalmente a la incorporación de la mujer a la actividad. En España, la evolución de la tasa de actividad por género muestra cómo las diferencias entre las tasas en mujeres y hombres se han reducido significativamente. Por el contrario, en la ocupación esta reducción es menos notable porque el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres activas, con independencia de su formación. Las tasas de paro son mayores para las mujeres en todos los niveles educativos (FRUTOS BALIBREA y TITOS GIL, 2001).

Los factores que influyen en el trabajo de las mujeres pueden ser tanto externos como internos. Son factores externos los fuertes condicionamientos de tipo familiar que tienen las mujeres en su participación laboral. Las mujeres siguen realizando una doble jornada (trabajo dentro y fuera de casa), que se traduce en desventajas para su integración plena en el mercado de trabajo.

Las dificultades para hacer compatible el trabajo de cuidado de niños, enfermos y mayores con el trabajo remunerado, pueden llevar a un abandono transitorio del trabajo, en períodos de inactividad forzosa, aunque este ciclo laboral discontinuo de las mujeres que obstaculiza las posibilidades de desarrollo profesional, tiende a ser

menor en las generaciones más jóvenes. Este hecho hay que acompañarlo de unas cifras de natalidad bajas.

Los factores internos se ubican básicamente en el ámbito cultural. En función del género, aún existe una orientación diferente en la elección de los estudios. En general, la presencia de mujeres es minoritaria en estudios de tipo técnico y mayoritaria en estudios cuyas salidas profesionales e ingresos le son menos favorables.

Desde un punto de vista diferente, este proceso se ha interpretado a partir de la consideración de la cualificación como una construcción social en la que la diferenciación masculino/femenino constituye un eje central (MARUANI, 1993).

Ante la dispar situación de las mujeres en el mercado laboral, la opción de trabajar por cuenta propia puede resultar interesante, ya que se trata de una modalidad de trabajo que puede generar empleo. Esta modalidad del trabajo autónomo, además de favorecer la creación de empleo, puede también contribuir al desarrollo económico, en especial en las zonas rurales donde las posibilidades de empleo asalariado para muchas mujeres son escasas.

Si hasta hace poco las empresas de mujeres quedaban relegadas en el mundo empresarial, hoy en día la alta cualificación de la población activa femenina hace esperar una actividad empresarial dirigida por mujeres con mayores metas y orientada a actividades destacadas en el entorno productivo.

En este sentido, el porcentaje de mujeres que ofrecen puestos de trabajo va en aumento, y este nuevo panorama comienza a transformar algunos elementos de la cultura organizativa. De este modo, el mundo empresarial que identificaba como factores de éxito premisas que no eran propias del rol femenino intenta ahora adaptarse a un

entorno flexible y participativo, y empieza a demandar valores que aportan las mujeres.

Así, el trabajo autónomo nace como una respuesta a una necesidad de autoempleo o, dicho de otro modo, una alternativa al desempleo; pero también es una forma de sortear los obstáculos que las mujeres encuentran en el devenir profesional simplemente por su condición de ser mujer.

Puesto que los cambios tan notorios observados tanto en la educación como en el trabajo no se extienden al ámbito privado, y las mujeres siguen teniendo la responsabilidad del cuidado y atención a la familia, el trabajo autónomo se plantea como una estrategia de adaptación, ya que la autonomía que conlleva esta forma de trabajo permite la mayoría de las veces compatibilizar los roles de las mujeres en el ámbito privado con su papel productivo en el ámbito empresarial.

Para acabar este apartado, suscribimos lo que decían BARREIRO GARCÍA y MARTÍNEZ SEIJAS (2006). Según estos autores, el discriminar a la mujer en el mercado de trabajo implica discriminar a más de la mitad de la población, y por tanto, un despilfarro de capital humano.

2.10 CONSIDERACIONES FINALES Y FUNDAMENTACION DEL ANALISIS EMPIRICO

En el estudio de OGUIZA y otros (2004) se hace un análisis descriptivo sobre diversas características de la población en los últimos años teniendo como objeto de estudio la población ocupada, y aunque ese trabajo se refiere al País Vasco pensamos que muchas de esas conclusiones pueden ser extrapolables a otras Comunidades Autónomas.

En el estudio de estos autores se pone de manifiesto un envejecimiento progresivo de la población. El peso de las personas con menos de 16 años disminuye de forma destacada mientras que la proporción de personas con más de 65 años es cada vez mayor. Otra característica es que las personas adquieren un nivel de formación mayor, y aunque hace años había más hombres titulados que mujeres, estas diferencias actualmente desaparecen e incluso encontramos un porcentaje superior de mujeres en muchas titulaciones. Sin embargo, las posibilidades de acceso al mercado de trabajo así como el puesto de trabajo que ocupan es distinto, disparidades que son más evidentes entre las mujeres sin titulación.

Dos ideas importantes: 1) las desigualdades en género se van reduciendo con el paso del tiempo, 2) la población con estudios universitarios encuentra más facilidades en el mercado de trabajo que la población sin estudios universitarios.

Entre otras observaciones, podemos afirmar que el acceso a niveles educativos superiores es una forma de aumentar la participación en el empleo y además hace que el envejecimiento de la población sea menos gravoso socialmente. Otra consideración se refiere a que cuando aumenta el nivel educativo en ambos géneros, el comportamiento de hombres y mujeres es más parecido, como ya hemos visto.

Los años que preceden a la crisis económica que empezó a notarse en 2008, reflejaban un aumento de la población ocupada y a la vez una creciente temporalidad en los contratos laborales, tendencia que se muestra más evidente en el caso de las mujeres. La proporción de trabajadores asalariados en el sector público disminuye a favor del sector privado y se constata una participación mayor de hombres en éste último con respecto a las mujeres.

Si nos fijamos en la profesión de hombres y mujeres, los puestos de directivo son ocupados por hombres universitarios, en mayor medida que las mujeres con esa misma titulación. Lo curioso es que entre la población sin esa cualificación, las profesiones en las que hay muchos hombres las mujeres no tienen apenas presencia, y viceversa.

Por sectores económicos, hay una caída del peso del empleo en la Administración Pública-Educación-Sanidad, con una mayor participación de mujeres universitarias frente a los hombres.

En este trabajo hablamos del tema de la precariedad laboral entendido como una falta de protección, inseguridad, vulnerabilidad económica o social, inestabilidad. Se identifica también el empleo precario como todo tipo de empleo que se puede catalogar de baja calidad. Por esta razón, el empleo precario está presente en mayor medida en grupos de trabajadores como mujeres, trabajadores poco cualificados, de más edad, y jóvenes.

En el caso de los jóvenes, además de su difícil incorporación al mercado de trabajo sobre todo en épocas de crisis económica como la que estamos viviendo en el momento actual, hay que añadir la temporalidad y la sobrecualificación que afectan a este colectivo de manera muy destacada. La sobrecualificación o también llamada sobreeducación no es más que un desajuste entre la formación del trabajador y el puesto de trabajo que ocupa, con lo cual se produce un desaprovechamiento del capital humano.

En cuanto a la diferenciación por razón de sexo, aunque en la actualidad se ha avanzado mucho ya que se han conseguido mayores cotas de igualdad en todos los ámbitos, y

concretamente en el mundo del trabajo, aún no se puede hablar de igualdad plena en cuestión de empleo entre hombres y mujeres. En los distintos análisis de la transición de la escuela al mercado laboral, las mujeres salen al mismo ritmo que los hombres y acceden al mercado de trabajo en la misma medida, aunque con menor éxito que ellos, ya que hay un menor porcentaje de mujeres que de hombres que realizan el paso a la ocupación y un mayor porcentaje de ellas que lo hacen a desempleo. Además, aún existen diferencias en salarios (inferiores en muchos casos en las mujeres), en número de puestos directivos ocupados por mujeres, condiciones laborales inferiores, etc. y eso aún teniendo presente que las mujeres actualmente tienen un nivel de estudios que en las mayoría de las titulaciones es superior a los hombres como ya dijimos. En palabras de BARREIRO GARCÍA y MARTÍNEZ SEIJAS (2006) discriminar a la mujer en el mercado de trabajo implica discriminar a más de la mitad de la población, y por tanto, un despilfarro de capital humano.

En épocas de recesión y debido al elevado número de trabajadores que se encuentran sin empleo, muchos de estos trabajadores aceptan los trabajos que llegan sin reparar si éstos son de baja o de buena calidad. La mayor repercusión de la crisis actual se está notando con gran virulencia en el mercado de trabajo, y esto hace que temas como la precariedad en el trabajo y los subsidios de desempleo tengan plena vigencia.

En este capítulo hemos abordado el estudio de los principales factores determinantes en la participación en el mercado de trabajo, con el fin de introducir el análisis central de lo que va a basarse esta tesis. Hemos dicho en el epígrafe de introducción que nos interesa conocer los factores que hacen que una persona decida incorporarse al mercado de trabajo, al igual que los factores que determinan que una persona esté

realmente trabajando (ocupada) o buscando empleo (parada), y avanzando un poco más las motivaciones que conducen al trabajo o bien por cuenta propia o por cuenta de terceros.

Hemos tratado en este capítulo algo que nos parece importante en este proceso, como es el tema de la búsqueda de empleo. Continuamos repasando distintas teorías del capital humano; estudiamos el caso de los jóvenes en el mercado de trabajo, cómo se ven afectados en mayor medida que otros colectivos por la temporalidad y la sobrecualificación; tratamos el problema del desempleo y su vinculación con el nivel de estudios. Hemos analizado el concepto de precariedad laboral y hemos visto cómo los jóvenes y las mujeres son algunos de los colectivos que sufren algún tipo de inestabilidad y/o discriminación en el empleo.

Hemos dejado para uno de los últimos epígrafes de este capítulo cómo influye el género en el mercado de trabajo, pero no porque le demos poca importancia, más bien todo lo contrario. Una de las principales ideas que han fundamentado esta tesis es el argumento central según el cual el sexo tiene una influencia primordial en los estudios que veremos en el mercado de trabajo. Pensamos que el género sigue marcando diferencias en las probabilidades de actividad, de ocupación, etc., es decir, que el sexo es determinante a la hora de calcular cualquiera de las probabilidades nombradas.

Y todo ello porque nos proponemos el estudio de las probabilidades de actividad, de ocupación y de trabajar dependiendo del empleador, utilizando para ello microdatos correspondientes a la Comunidad Autónoma Gallega. En todos estos modelos introduciremos variables tanto cualitativas como cuantitativas. Entre las variables cualitativas, por supuesto, la más destacada es el sexo, aunque también

incorporaremos al modelo: el nivel de estudios, la edad y el municipio, entre otras. Por esta razón hemos añadido en distintos epígrafes de este capítulo el estudio de la educación en su relación con el mercado de trabajo, lo mismo con la edad y con el municipio, aunque en este último caso lo hemos visto quizá de manera más superficial.

CAPITULO III

INFORMACION ESTADISTICA DE BASE: ORIGEN Y TRATAMIENTO

3.1 INTRODUCCION

En este capítulo nos proponemos exponer el origen de los datos que utilizaremos posteriormente así como sus especificaciones, nombre y definición de las variables, códigos utilizados, etc.

Emprendemos la exposición de esta parte con un doble propósito:

- Presentar la encuesta que hemos utilizado como fichero de partida y que constituyen los datos de nuestros estudios posteriores.
- Concretar las variables originales que hemos extraído de la encuesta y de las otras variables derivadas a partir de las primeras que hemos introducido en los distintos modelos.

3.2 LA ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA DE LAS FAMILIAS ELABORADA POR EL INSTITUTO GALEGO DE ESTATISTICA

3.2.1 ELEMENTOS FUNDAMENTALES

En nuestra investigación vamos a utilizar los microdatos extraídos de la “Encuesta de condiciones de vida de las familias” que fueron facilitados por el Instituto Galego de Estatística (IGE) y que corresponden al año 2003.

La metodología utilizada para la elaboración de la Encuesta es la realizada por el Instituto Galego de Estatística (IGE, 2005). Esta Encuesta ha sufrido modificaciones en sus años de vigencia, y es por ello, que pasamos a recoger los aspectos que nos parecen más significativos y relevantes de la Encuesta correspondiente al año que nos ocupa.

La “Enquisa de condicións de vida das familias”, o en castellano, “Encuesta de condiciones de vida de las familias” (ECV) es una actividad estadística con periodicidad anual que realiza el Instituto Galego de Estatística (IGE) desde 1999. Se trata de una encuesta destinada a los hogares gallegos con la finalidad de obtener información sobre sus características socioeconómicas. Se enmarca dentro del ámbito de información referente al bienestar social.

Los objetivos principales de la “Encuesta de condiciones de vida de las familias” son los siguientes:

- Conocer la cuantía y la tipología de los ingresos de los hogares gallegos, así como proporcionar información significativa sobre los hogares que tengan unos ingresos menores.
- Estudiar las características principales de los hogares gallegos y las diferencias que se puedan observar en las distintas provincias gallegas.
- Informar de las características socioeconómicas, tanto de los núcleos familiares como de las parejas gallegas.
- Proporcionar la información básica para la confección de la operación *Consumo de las familias*.

La Encuesta está formada por dos módulos: el primero de carácter general que es el mismo todos los años, recoge información sobre las variables básicas que, por su dinamismo e importancia, requieren una periodicidad anual, y un segundo módulo de carácter específico destinado a bloques temáticos de variables que presentan una evolución más lenta, por lo que no necesitan una recogida de datos todos los años.

Aunque en nuestro estudio no resulta relevante, sí queremos poner de manifiesto la existencia de cambios metodológicos posteriores a la elaboración de esta encuesta, que trajeron como consecuencia que los datos disponibles en la actualidad es posible que no coincidan con los publicados con anterioridad a octubre de 2005. Como nuestro trabajo no tiene en cuenta la evolución en el tiempo, este hecho no modifica nuestras conclusiones.

En la tabla nº 3.1 aparece la descripción de los campos de personas y hogares.

Tabla nº 3.1 Descripción de los campos de personas y hogares de la Encuesta de condiciones de vida de las familias

DESCRIPCION DE LOS CAMPOS DE PERSONAS Y HOGARES
Código de la vivienda
Código de la persona
Persona de referencia
Persona principal
Sustentador principal
Relación con la persona de referencia
Relación con la persona principal
Relación con el sustentador principal
Cadena que incluye el código de la vivienda más un número que identifica a los miembros de un núcleo (*)
Cadena que incluye el código de la vivienda más un número que identifica a los miembros de la pareja (*)
Identifica los hogares de la misma sección
Identifica los hogares del mismo estrato

Fuente: IGE (2005): "Enquisa de condicións de vida das familias", ano 2003, Metodoloxía, mimeo, Santiago de Compostela.

Nota: (*) Conviene aclarar que todos los componentes de un mismo núcleo tendrán el mismo número, así como que a los dos componentes de la pareja les corresponderá también la misma numeración.

En la tabla nº 3.2 se refleja la descripción del fichero de la Encuesta de condiciones de vida de las familias, módulo general, es decir, la estructura de la encuesta.

Tabla nº 3.2 Descripción del fichero de la Encuesta de condiciones vida de las familias. Módulo general

PREG	DESCRIPCION DE LA VARIABLE: MODULO GENERAL
	Codigoviv: número de orden de los hogares. Codigo: número de orden de los registros. Factor de elevación de la encuesta.
	Tamaño del municipio
	Provincia
	Área
2	Edad en años cumplidos
3	Sexo
4	Estado civil
5	Nacionalidad
6	País (en el caso de nacionalidad extranjera)
	Estudios realizados
	Relación con la actividad
21	Situación profesional en el trabajo actual
	Ocupación, profesión u oficio desempeñado en ese trabajo
	Actividad del establecimiento en que trabaja
24	Sector de la economía al que pertenece la empresa u organismo en que trabaja
25	Localización del establecimiento en que trabaja
26	Tipo de contrato o relación laboral
27	Tipo de trabajo (regular, ocasional, estacional)
28	Tipo de jornada laboral
29	Contratado a través de una empresa de trabajo temporal
30	Horas semanales que dedica habitualmente a ese trabajo
31-32	Personas según tengan o no empleo secundario
33	Situación profesional en la actividad secundaria
	Ocupación, profesión u oficio desempeñado en la actividad secundaria
	Actividad del establecimiento del empleo secundario
36	Sector de la economía del empleo secundario
37	Horas semanales que dedica al empleo secundario
38	Personas según realizaran o no anteriormente otro trabajo
40	Personas según buscaran o no empleo en las cuatro últimas semanas
41	Métodos que las personas utilizaron en las cuatro últimas semanas para encontrar empleo
	Estar inscrito en la oficina de empleo
	Esperar llamada de una oficina de empleo
	Estar inscrito en una oficina de empleo privada

	Ponerse en contacto con empresarios
	Consultar a familiares, amigos, a un sindicato....
	Poner anuncios en tabloneros, centros comerciales, farolas, paradas de autobús
	Poner anuncios en prensa, radio...
	Realizar un examen o entrevista para ser contratado
	Buscar terrenos, un local o maquinaria para establecerse por su cuenta
	Buscar financiación o gestionar licencias o permisos para establecerse por su cuenta
	Consultar ofertas de empleo de la prensa, radio...
	Estar preparando oposiciones
	Esperar los resultados de oposiciones
	Esperar resultados de solicitudes anteriores
	Utilizar otros métodos
	Non utilizar ningún método
	Tiempo de búsqueda de empleo
42	Tiempo desde el último contacto con la oficina de empleo
43	Personas según pudieran o no empezar a trabajar en las próximas dos semanas
45	Situación en la que se encontraban las personas la semana pasada
	Estudiando
	Percibiendo una pensión de jubilación o ingresos de prejubilación
	Retirado de su trabajo sin cobrar jubilación
	Dedicado a labores del hogar
	Incapacitado permanente
	Percibiendo pensión distinta de jubilación
	Realizando sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas
	Otras situaciones
46	Personas según percibieran o no durante el último año algún tipo de ingreso monetario
	Ingreso total personas
	Período de percepción de ingresos de las personas
47-A1	Personas según tuvieran o no ingresos por trabajo por cuenta ajena
48	Ingresos por trabajo por cuenta ajena
48	Período de percepción de ingresos por trabajo por cuenta ajena
47-A2	Personas según tuvieran o no ingresos por trabajo por cuenta propia
48	Ingresos por trabajo por cuenta propia
48	Período de percepción de ingresos por trabajo por cuenta propia
47-BC	Personas según tuvieran o no ingresos por prestaciones
48	Ingresos por prestaciones
48	Período de percepción de ingresos por prestaciones
47-D	Personas según tuvieran o no ingresos de prestaciones o subsidios por desempleo

48	Ingresos de prestaciones o subsidios por desempleo
48	Período de percepción de ingresos por desempleo
47-E	Personas según tuvieran o no ingresos de rentas
48	Ingresos de rentas
48	Período de percepción de ingresos de rentas
47-F	Personas según tuvieran o no ingresos por otros ingresos
48	Ingresos por otros ingresos
48	Período de percepción de otros ingresos

Fuente: IGE (2005): "Enquisa de condicións de vida das familias", ano 2003, Metodoloxía, mimeo, Santiago de Compostela.

Para la elaboración de la Encuesta que hemos utilizado participaron 18.572 personas que constituyen el tamaño de la muestra, y representan a una población de 2.701.425 personas, total de residentes en Galicia en ese año.

Aunque para este trabajo de investigación hemos partido de la Encuesta de condiciones de vida de las familias, hemos comprobado que hay diferencias en lo que se refiere a la población gallega total con los datos publicados en el Padrón Municipal de habitantes. En el Padrón, el total poblacional es de 2.751.094. En la siguiente tabla (tabla nº 3.3) reflejamos la distribución de la población en las cuatro provincias gallegas por edades y en función del género.

Tabla nº 3.3 Distribución de la población gallega por edades y sexo

	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Total	2701425	1104018	349867	329291	918249
Hombres	1299019	529822	169720	158208	441269
Mujeres	1402406	574196	180147	171083	476980
De 0 a 10 años					
Total	222167	90875	23999	21704	85590
Hombres	114536	47268	12510	11027	43732
Mujeres	107631	43607	11489	10677	41858
De 11 a 20 años					
Total	280774	114037	32656	30358	103722
Hombres	142061	57154	16360	16194	52352
Mujeres	138713	56883	16296	14164	51370
De 21 a 30 años					
Total	421287	175889	45542	44649	155207
Hombres	213813	89468	22071	22328	79945
Mujeres	207474	86421	23471	22322	75261
De 31 a 40 años					
Total	402008	168724	47275	43000	143010
Hombres	200200	83750	24671	21291	70488
Mujeres	201808	84974	22603	21709	72522
De 41 a 50 años					
Total	367682	152772	47885	40794	126231
Hombres	180298	74390	24655	20503	60750
Mujeres	187384	78383	23230	20290	65481
De 51 a 60 años					
Total	335903	138837	41342	42643	113081
Hombres	164335	66621	20829	21134	55750
Mujeres	171568	72215	20513	21509	57331
De 61 a 70 años					
Total	301443	122219	45306	44327	89590
Hombres	137245	56164	21000	19895	40186
Mujeres	164199	66055	24306	24433	49404
De 71 a 80 años					
Total	249812	97771	42744	39064	70233
Hombres	105089	41702	18188	16491	28708
Mujeres	144722	56069	24556	22573	41525
Más de 80 años					
Total	120348	42893	23118	22752	31585
Hombres	41442	13305	9435	9346	9357
Mujeres	78906	29589	13683	13407	22227

Fuente: IGE (2005): "Enquisa de condicións de vida das familias", ano 2003, Metodoloxía, mimeo, Santiago de Compostela, tabla elaboración propia.

La población apenas ha variado en estos últimos años. El último dato publicado de la población de la Comunidad gallega en 2010, y que se refiere a datos de 2009 es de 2.796.089 personas.

Haciendo un estudio sobre los códigos de vivienda, pudimos comprobar que en la muestra contamos un total de 6306 hogares, lo que representa en la población gallega a 941.392 hogares.

3.2.2 AMBITO DE LA ENCUESTA

El ámbito geográfico abarca todo el territorio gallego y el fichero que utilizamos corresponde al año 2003 (encuesta realizada en el segundo trimestre del año).

Los períodos de referencia son diferentes para las distintas variables recogidas en la encuesta. Así, la semana de referencia es la semana anterior a la de la encuesta, el momento actual es el último día de la semana (domingo) de referencia, y el año anterior son los doce meses anteriores al mes del último día de la semana de referencia.

No obstante, también existen varias variables que tienen un período de referencia especial.

3.2.3 UNIDADES DE LA ENCUESTA

Unidades de análisis

Hay cuatro tipos de unidades de análisis de los resultados de la encuesta: núcleo familiar, hogar, pareja y persona miembro del hogar.

La unidad básica de análisis es el hogar. Al analizar los datos del hogar se han de tener en cuenta todas las personas que lo forman.

Se hace un estudio de los núcleos familiares existentes dentro del hogar debido a su importancia en la sociedad. Los datos correspondientes a los núcleos se refieren únicamente a las personas que los componen y pueden coincidir o no con las que forman el hogar.

También se estudian las personas que forman la pareja en los núcleos familiares llamados *pareja con hijos* y *pareja sin hijos* y se tratarán como una unidad conjunta e independiente.

Unidades de muestreo

La unidad primaria de muestreo es la sección censal y la última unidad es la vivienda familiar principal. En la muestra se incluyen todos los hogares residentes en las viviendas familiares principales.

3.2.4 DISEÑO MUESTRAL

Tipo de muestreo

El muestreo utilizado es bietápico con estratificación de las unidades de primera etapa, de tal manera que se selecciona una muestra independiente dentro de cada área en las que se va a dividir la comunidad gallega. Las secciones censales son las unidades de primera etapa, mientras que las viviendas familiares son las de segunda etapa.

Cada área se divide en siete estratos. El primer estrato corresponde a los ayuntamientos autorrepresentados y los otros seis se refieren a los demás ayuntamientos, clasificados en función del número de habitantes.

Los ayuntamientos que se consideran autorrepresentados son: A Coruña, Lugo, Ourense, Pontevedra, Santiago, Ferrol y Vigo.

La muestra de la ECV, al ser una muestra no autoponderada, para cualquier estimación que se quiera realizar con los datos, se les deberá aplicar el factor de elevación de cada registro, la variable “frep”, y que permite extrapolar los datos de la encuesta para el total de la población.

De este modo, en el caso de la estimación del total de una característica X ésta será la suma del total de registros que presenten la misma (X_i) multiplicados por sus correspondientes factores de ponderación;

$$\hat{X} = \sum X_i * frep_i$$

En el fichero hay tantas filas como personas en la muestra. A cada persona le corresponde un factor de elevación, de tal manera que todas las personas de una vivienda tienen ese mismo factor de elevación. La suma de todos los factores de elevación es justamente el total de la población gallega.

En los microdatos utilizados tanto a nivel de personas, como para el conjunto del hogar, existen “*variables derivadas*” que no se corresponden a preguntas concretas del cuestionario, sino que son calculadas a partir de los datos de la encuesta y que están incluidas en los ficheros para facilitar el tratamiento de los mismos por parte

del usuario. Pueden proceder también de la clasificación de los datos primarios de la encuesta en categorías, siguiendo las definiciones de esta metodología.

Tamaño de la muestra

Se seleccionaron 394 secciones para el total de Galicia. Para cada sección se entrevistaron 16 viviendas, resultando un total de 6.304 viviendas encuestadas.

En el estudio de los datos, nuestro cómputo nos arroja un resultado de 6.306 hogares, como ya hemos puesto de manifiesto en el epígrafe 3.2.1.

Selección de la muestra

Dentro de cada estrato, en la primera etapa, la muestra de secciones fue seleccionada con probabilidad proporcional a la suma de sus tamaños, según la población total. En cada una de estas secciones, las viviendas fueron seleccionadas mediante muestreo sistemático.

Distribución de la muestra en el tiempo

Las secciones fueron distribuidas uniformemente a lo largo de las semanas del trimestre, con la finalidad de que todas ellas estuviesen igualmente representadas por área y provincia.

3.2.5 DEFINICIONES

Vivienda familiar: se considera como tal todo cuarto o cuartos y sus dependencias, que ocupan un edificio o una parte separada estructuralmente de él, que están destinadas a ser habitadas por una o varias personas, y que en la fecha de la encuesta no se utilizan totalmente para otros fines.

Vivienda familiar principal: es toda vivienda familiar que se utiliza como residencia habitual la mayor parte del año por uno o más hogares.

Hogar principal: se considera aquel en el que uno de sus miembros, ya sea en propiedad o alquiler, ostenta la titularidad de la vivienda que ocupa. Si la vivienda está cedida, el hogar principal será aquel en el que se encuentre la persona a favor de la que se hizo la cesión.

Miembro del hogar: el criterio para saber si una persona es miembro o no del hogar consiste en determinar si esa persona está presente o, por el contrario, está ausente en el momento de la entrevista.

Las personas presentes serán miembros del hogar si llevan presentes tres o más meses, tanto si ocupan o no otra vivienda permanentemente, y también serán aquellas que lleven menos de ese tiempo presentes y no ocupen otra vivienda de modo permanente.

Las personas desplazadas temporalmente a otro lugar se considerarán siempre miembros del hogar, aunque lleven ausentes tres o más meses, cuando se encuentren en casos como: pescadores, enfermos en hospitales, personal navegante de compañías aéreas o marítimas, trabajadores y estudiantes desplazados temporalmente, etc.

Los estudiantes y trabajadores se consideran temporalmente desplazados si, cuando finalice el motivo por el cual se trasladaron, piensan en reunirse nuevamente con su familia. En el caso de que se desconozca esta circunstancia, no se toman como miembros del hogar si llevan más de un año ausentes.

Núcleo familiar: es una idea restringida de familia, se refiere a los vínculos de parentesco más directos. El núcleo familiar estará compuesto por un padre o una madre con hijos, o por una pareja con o sin hijos.

Persona de referencia: es aquella que es considerada como el cabeza de familia por los miembros del hogar. Si no fuera posible determinarla, se establecerá que ésta sea la que proporciona la información sobre las demás personas que forman ese hogar.

Persona principal: para decidir la persona principal del hogar se sigue el siguiente criterio:

- La persona principal es la persona de referencia si ésta está ocupada.
- En el caso de no estar ocupada, será su cónyuge o pareja siempre que esté ocupada.
- En el caso de que no tenga pareja o ésta no esté ocupada, será el hijo mayor que esté ocupado.
- En caso de no existir esa persona, la persona principal será el padre o la madre de la persona de referencia si está ocupada.

Si no se diese ninguna de las condiciones anteriores, la persona principal es la persona de referencia.

Sustentador principal: se considerará sustentador principal aquella persona miembro del hogar que en el último año tuviese los ingresos mayores. En el caso de ser varias las personas que coincidiesen en el mismo ingreso máximo, se seguirá el siguiente criterio:

— Será el sustentador principal si alguna de las personas con ingresos similares máximos es la persona de referencia.

— De no encontrarse la persona de referencia entre las que tienen el mismo ingreso máximo, el sustentador principal será la persona de menor edad.

Ingresos medios mensuales del hogar: los ingresos medios mensuales del hogar son la media mensual de los ingresos netos monetarios de todos los miembros del hogar en el año anterior, sean éstos regulares o no. En este caso hay que recordar el concepto de año anterior al que ya nos hemos referido.

Perceptores de ingresos: son las personas que percibieron ingresos monetarios en el año anterior, independientemente de la fuente de esos ingresos, y de si la percepción tuviera carácter regular o no. En este concepto, deben excluirse como perceptores, las personas que perteneciendo al hogar, reciben ingresos de otros miembros del hogar, si no hay una relación formal de trabajo entre ellos (por ejemplo, el dinero que recibe de su familia un estudiante para pagar la estancia en la ciudad en la que estudia, o las asignaciones que perciben los hijos por parte de sus padres para sus gastos personales).

Ingreso equivalente del hogar: se denomina así a los ingresos netos mensuales del hogar divididos por la raíz cuadrada del número de miembros. Esta definición corrige el efecto del número de personas en el volumen de ingresos del hogar, haciendo posible la comparación de ingresos de hogares con distinto número de miembros.

3.2.6 VARIABLES DE CLASIFICACION

Seguidamente se exponen las principales variables de clasificación.

3.2.6.1 CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS

Se distinguen dos desagregaciones principales:

Por provincias

Se consideraron las cuatro provincias gallegas: A Coruña, Lugo, Ourense y Pontevedra.

Por áreas

En la Comunidad gallega hay 315 municipios repartidas del siguiente modo: 94 en A Coruña, 67 en Lugo, 92 en Ourense y 62 en Pontevedra. Hay 53 comarcas (18 en A Coruña, 13 en Lugo, 12 en Ourense y 10 en Pontevedra). Se definieron las siguientes áreas para cada provincia, que se desglosan en función de las comarcas en las que se dividen:

A CORUÑA

Área A, que comprende las comarcas de: Arzúa, Betanzos, Eume, Melide, Ordes y Ortegal.

Área B, que comprende las comarcas de: A Barcala, A Barbanza, Bergantiños, Terra de Soneira, Muros, Fisterra, O Sar, Noia y Xallas.

Área C, que comprende la comarca de Santiago.

Área D, que comprende la comarca de Coruña.

Área E, que comprende la comarca de Ferrol.

LUGO

Área A, que comprende las comarcas de: A Ulloa, A Fonsagrada, Os Ancares, Terra de Lemos, Chantada, Quiroga y Sarria.

Área B, que comprende la comarca de Lugo.

Área C, que comprende las comarcas de: A Terra Chá, A Mariña Central, A Mariña Oriental, A Mariña Occidental y Meira.

OURENSE

Área A, que comprende las comarcas de: Allariz y Maceda, Baixa Limia, Terra de Caldelas, O Carballiño, Terra de Celanova y O Ribeiro, Terra de Trives, Valdeorras, Verín, Viana y A Limia.

Área B, que comprende la comarca de Ourense.

PONTEVEDRA

Área A, que comprende las comarcas de: O Morrazo, O Baixo Miño, Caldas y O Salnés.

Área B, que comprende las comarcas de: Tabeirós-Terra de Montes, O Condado, Deza y A Paradanta.

Área C, que comprende la comarca de Pontevedra.

Área D, que comprende la comarca de Vigo.

3.2.6.2 CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LOS INGRESOS

En un hogar se pueden desglosar los siguientes tipos de ingresos:

Trabajo: son los ingresos que entran en el hogar debidos al trabajo, sea por cuenta propia o ajena.

Prestaciones: son los ingresos que entran en el hogar debidos a las pensiones ya sean contributivas o no contributivas, subsidios y prestaciones por desempleo u otros subsidios y prestaciones sociales.

Rentas: son los ingresos que entran en el hogar debidos a intereses bancarios, alquileres, rentas de las compañías de seguro y otras rentas de la propiedad.

Otros ingresos: en esta categoría se agrupan los ingresos que entran en el hogar debidos a las transferencias de otros hogares, los ingresos extraordinarios tales como lotería, gratificaciones, etc. u otros ingresos no incluidos en apartados anteriores.

Los ingresos tipificados en este epígrafe son los percibidos por el hogar y sus miembros en el año anterior.

Se considera como **principal fuente de ingresos** aquella que representa el mayor porcentaje del total de ingresos percibidos por el hogar.

Los hogares se pueden clasificar dependiendo de cuál sea la principal fuente de ingresos, es decir, trabajo, prestaciones, rentas u otros ingresos.

3.2.6.3 CARACTERÍSTICAS RELATIVAS AL NIVEL DE ESTUDIOS

NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO

Establecemos como definición del nivel de estudios alcanzado el correspondiente al censo de 1991: “Una persona alcanzó un nivel de instrucción cuando finalizó y aprobó todos los cursos de ese nivel y está en condiciones, por lo tanto, de obtener el título o diploma correspondiente”. De este modo no se va a valorar toda la formación que posee una persona, sino el nivel educativo más alto alcanzado.

Para determinar el nivel más alto de estudios acabados por las personas miembros del hogar, se utiliza la siguiente clasificación armonizada con la Clasificación Nacional de Educación 2000 (CNED-2000)¹⁴:

Analfabetos

- Son las personas que no saben leer y/o escribir.

Estudios primarios o equivalente

- **Estudios primarios incompletos o equivalente:** son las personas que saben leer y escribir que fueron menos de 5 años al colegio.
- **Estudios primarios completos o equivalente:** son las personas que fueron más de cinco años al colegio pero carecen de acreditación correspondiente, educación primaria LOGSE completa o cinco cursos de EGB aprobados.

¹⁴ Esta clasificación del nivel de estudios se corresponde tanto con los Planes de Estudio vigentes en el actual panorama del sistema educativo español como con los planes anteriores. La finalidad es abarcar los niveles de estudios que tiene la mayoría de la población en la fecha de elaboración de la Encuesta.

Educación secundaria o equivalente

- **Educación secundaria de primera etapa o equivalente:** son las personas escolarizadas durante todo el período de educación obligatoria pero que no están en posesión del graduado escolar o equivalente; personas que tienen el certificado de escolaridad, graduado escolar, graduado en educación secundaria (ESO), bachillerato elemental (o han cursado cuarto curso sin superarlo), o certificado de estudios primarios (antes de la Ley General de educación) o equivalente a alguno de los anteriores; personas con programas para la formación e inserción laboral que no necesitan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa.
- **Educación secundaria de segunda etapa o equivalente:** son las personas que tienen una titulación de bachillerato (LOGSE), bachillerato (BUP), COU o preuniversitario, FP I, o ciclos formativos de formación profesional de grado medio o equivalente a alguno de los anteriores; personas con programas para la formación e inserción laboral que necesitan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa.

Educación superior

- Engloba todas las personas con FP II, los titulados con diplomatura universitaria, licenciados universitarios, ciclos formativos de formación profesional de grado superior o equivalente a alguno de los anteriores.

Además, en la definición y elaboración de la variable “nivel de estudios” se introducen tratamientos específicos para los siguientes programas educativos:

1) Programas de educación especial. Los programas de educación especial se incluyen en el nivel que corresponda, aunque no aparecen especificados como programas independientes.

2) Programas de educación a distancia. Estos se incluyen en idénticas categorías que los programas similares que se imparten en la modalidad presencial.

3) Programas de enseñanzas militares. Se clasifican en base a las equivalencias establecidas con las enseñanzas reguladas del sistema educativo, según el criterio siguiente:

- Enseñanza militar de grado básico: titulación equivalente a la de técnicos especialistas de formación profesional.
- Enseñanza militar de grado medio: titulación equivalente a la de diplomados universitarios.
- Enseñanza militar de grado superior: titulación equivalente a la de licenciados universitarios.

3.2.6.4 CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LA RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Dependiendo de la relación que tuvieron con la actividad económica en la semana de referencia, los miembros del hogar de 16 o más años se clasifican en:

Activos: engloba a todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia reúnen las condiciones necesarias para estar incluidas entre las personas ocupadas o paradas.

Ocupados: la población ocupada está formada por las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia tuvieron un trabajo o bien por cuenta ajena (asalariados) o bien ejercieron una actividad por cuenta propia en alguna de las siguientes situaciones:

- Trabajando al menos una hora por un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar ya sea en metálico o en especie.
- Con empleo pero sin trabajar, o sea, ausentes de su trabajo pero manteniendo un importante vínculo con él. La mayor o menor fuerza de este vínculo se determina según la creencia en reincorporarse o no a la empresa y con el cobro o no de algún tipo de retribución.

Parados: se toman como paradas a todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia estuvieron:

- "Sin trabajo", es decir, que no tuvieron un empleo ni por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.
- "Buscando trabajo", esto es, que adoptaron medidas para buscar un trabajo por cuenta ajena, o hicieron gestiones para establecerse por cuenta propia en el mes anterior.
- "Disponibles para trabajar", es decir, en condiciones de empezar a trabajar en un plazo de dos semanas a partir de la fecha de la encuesta.

Como personas paradas también se incluyen aquellas que en la semana de referencia estuvieron sin trabajo, disponibles para trabajar en las dos semanas posteriores a la de la fecha de la encuesta y esperando poder incorporarse a un nuevo trabajo en una fecha posterior a la semana de referencia.

Del mismo modo, son paradas aquellas personas ausentes en el trabajo debido a una suspensión por regulación de empleo, personas que no crean poder incorporarse a la empresa, que además buscaron trabajo y que estén disponibles para desempeñarlo.

Inactivos: la población inactiva la constituyen todas las personas de 16 o más años no clasificadas como ocupadas o paradas durante la semana de referencia.

3.2.6.5 CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LA SITUACIÓN PROFESIONAL

Dependiendo de la situación profesional que tuvieron los ocupados en la semana de referencia, los clasificamos en:

Asalariado: corresponden a este grupo todas aquellas personas que en la semana de referencia estuvieron trabajando para un empresario público o privado a cambio de un sueldo, salario, comisión, gratificación o cualquier otra forma de remuneración ya sea en metálico o en especie.

Empresario/a o profesional que emplea personal (aparte de ayuda familiar): en esta categoría se considera toda persona que tiene su propia empresa, comercio, industria, explotación agrícola o ejerce por su cuenta una profesión liberal u oficio, y que por este motivo, contrata uno o más trabajadores o empleados a los que remunera mediante un sueldo, comisión, etc.

Empresario/a sin asalariados o trabajador/a independiente: este caso se distingue del apartado anterior en que la persona que lleva su empresa o ejerce por cuenta propia una profesión liberal, industria o comercio no tiene asalariados, aunque puede tener ayuda de colaboradores familiares que no están remunerados.

Ayuda familiar: están en esta situación las personas que trabajan en la empresa de un familiar con el que conviven, sin una remuneración reglamentada.

Otro tipo: se encuadran en este grupo, los trabajadores en formación incluidos en un programa público de empleo remunerado, los aprendices remunerados y los miembros de cooperativas de trabajo asociado que trabajan en ella, así como todos aquellos ocupados que no se han podido clasificar en alguno de los apartados anteriores.

3.2.6.6 CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LA ACTIVIDAD

Según la actividad a la que pertenece laboralmente el miembro del hogar que está ocupado, éste puede ser clasificado en cuatro grandes ramas:

Agricultura: comprende las secciones 1 y 2 de CNAE-93, es decir, agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.

Industria: comprende las secciones 3, 4 y 5 de CNAE-93, es decir, las industrias extractivas, industrias manufactureras y producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua.

Construcción: comprende la sección 6 de CNAE-93, es decir, la construcción.

Servicios: comprende las secciones de la 7 a la 17 de CNAE-93, es decir, comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores, y de artículos personales y de uso doméstico, hostelería, transporte, almacenamiento, comunicaciones, intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquileres, servicios empresariales, Administración pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, actividades sanitarias y veterinarias, educación, servicios sociales, otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, servicios personales, hogares que emplean personal doméstico y organismos extraterritoriales.

3.2.6.7 CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LA OCUPACIÓN

Dependiendo de la ocupación que desempeñan en su trabajo los miembros del hogar que están ocupados, éstos se clasifican de acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) a nivel de un dígito. Se excluye en todas las tablas en las que se use esta variable a las fuerzas armadas debido a que no existe muestra suficiente para que las estimaciones se consideren fiables.

3.3 VARIABLES UTILIZADAS EN NUESTRO ESTUDIO.

MODELOS GENERALES

En este epígrafe reflejaremos las variables extraídas de la ECV y otras que hemos creado a partir de los datos pertenecientes a la ECV y que hemos introducido en los distintos modelos. Como paso inicial vamos a hacer mención a los tres grandes modelos que desarrollamos en este trabajo, que son:

-
- Modelo de actividad, es decir, tratamos de averiguar cuáles pueden ser los condicionantes que hacen que una persona quiera o no quiera trabajar y, como consecuencia, se pueda clasificar como activo o inactivo.
 - Modelo de ocupación. En esta ocasión, analizamos del colectivo constituido por la población activa, únicamente a los que trabajan o están en disposición de trabajar. En términos generales, a los que trabajan los clasificamos como ocupados y a los que no trabajan pero estarían dispuestos a hacerlo, como parados.
 - Modelo de salarización. En esta parte estudiamos del colectivo anterior sólo a los que trabajan, es decir, a los ocupados. Estas personas las clasificaremos en trabajadores por cuenta propia, que según hemos visto son aquellas que tienen su propia empresa, industria, comercio, etc. o ejercen por su cuenta una profesión u oficio, y en trabajadores por cuenta ajena que son aquellas que trabajan para un empresario público o privado como asalariados.

De los párrafos anteriores se desprende fácilmente que en el modelo de actividad el número de personas que integran la muestra es el más alto, en el modelo de ocupación el tamaño muestral se reduce con respecto al modelo anterior, y lo mismo sucede con el modelo de salarización. Este último modelo es el que utiliza un menor número de datos.

A continuación procedemos a la presentación de las variables que hemos utilizado en estos modelos. Comenzamos con la exposición de las variables dependientes.

3.3.1 VARIABLES DEPENDIENTES

En el modelo de actividad, la variable dependiente es activos con código 0 si se trata de inactivos y 1 para activos. Este desglose lo hemos hecho a partir de la variable “relact” (relación con la actividad) obtenida de la ECV.

Se entiende como inactivas a las personas que se encuentran en las situaciones expuestas a continuación:

- Inactivos, jubilado
- Inactivos, incapacitado
- Inactivos, tareas del hogar
- Inactivos, estudiando
- Inactivos, pensión distinta de la jubilación
- Inactivos, otra situación

Sin embargo, son activas todas aquellas personas que están en estas otras situaciones:

- Ocupados, 15 o más horas
- Ocupados, más de 1 y menos de 15 horas
- Parados, tiene empleo pero no empezó a trabajar
- Ocupados, tiene empleo pero no trabaja
- Parados, parado

En el modelo de ocupación, la variable dependiente es ocupados con código 0 si se trata de parados y 1 para ocupados. Utilizando la misma variable relact y desglosando en categorías, los parados podemos dividirlos en dos:

-
- Parados, tiene empleo pero no empezó a trabajar
 - Parados, parado

mientras que los ocupados son:

- Ocupados, 15 o más horas
- Ocupados, más de 1 y menos de 15 horas
- Ocupados, tiene empleo pero no trabaja

En el modelo de salarización, la variable dependiente es tipo de empleador con código 0 si son trabajadores por cuenta propia y 1 si son trabajadores por cuenta ajena. En esta ocasión, la clasificación la haremos a partir de la variable “sitprof” (situación profesional en el trabajo actual) obtenida de la ECV.

Son trabajadores por cuenta propia los siguientes:

- Empresario o profesional sin asalariados
- Ayuda familiar
- Miembro de cooperativa
- Empresario o profesional con 10 o más asalariados
- Empresario o profesional con menos de 10 asalariados

y son trabajadores por cuenta ajena:

- Asalariado
- Trabajador en formación
- Aprendiz remunerado

Esquemmatizando, las definiciones de las variables dependientes utilizadas en los modelos de actividad y de ocupación quedan recogidas en la tabla nº 3.4

Tabla nº 3.4 Relación de la población con la actividad y su clasificación en distintos modelos

MODELO ACTIVIDAD	CATEGORIAS ENCUESTA CONDICIONES DE VIDA (ECV)	MODELO OCUPACION
Inactivos	- Inactivos, jubilado	
	- Inactivos, incapacitado	
	- Inactivos, tareas del hogar	
	- Inactivos, estudiando	
	- Inactivos, pensión distinta de la jubilación	
	- Inactivos, otra situación	
Activos	- Parados, tiene empleo pero no empezó a trabajar	Parados
	- Parados, parado	
	- Ocupados, 15 o más horas	Ocupados
	- Ocupados, más de 1 y menos de 15 horas	
	- Ocupados, tiene empleo pero no trabaja	

3.3.2 VARIABLES INDEPENDIENTES

En los modelos tenemos como variables independientes 6/7 variables categóricas (dependiendo del modelo) y 2 variables cuantitativas. El tratamiento que le damos a las variables categóricas es distinto que a las variables cuantitativas o numéricas.

3.3.2.1 VARIABLES CATEGÓRICAS

Las variables categóricas son: sexo, grupos de edad, estado civil, estudios realizados, nacionalidad, tamaño del municipio y sector (ésta última solo la utilizamos en el modelo de salarización).

Dada la importancia de la interacción entre el sexo y las demás variables explicativas, los modelos iniciales incluyen las siguientes variables categóricas:

- **Sexo**

- **Grupos de edad*sexo**

- **Estado civil*sexo**

- **Estudios realizados*sexo**

- **Nacionalidad*sexo**

- **Tamaño municipio*sexo**

- **Sector*sexo**

Las distintas variables categóricas consideradas tienen las modalidades o categorías que se recogen en la tabla nº 3.5.

Tabla nº 3.5 Variables categóricas y sus correspondientes modalidades

ATRIBUTOS	MODALIDADES
Sexo	Hombre
	Mujer
Estado civil	Soltero
	Casado
	Separado
	Divorciado
	Viudo
Grupos de edad (de 5 en 5 años)	De 16 a 20 años
	De 21 a 25 años
	De 26 a 30 años
	De 31 a 35 años
	De 36 a 40 años
	De 41 a 45 años
	De 46 a 50 años
	De 51 a 55 años
	De 56 a 60 años
	De 61 a 65 años
Estudios realizados	Analfabetos
	Estudios primarios incompletos
	Estudios primarios completos
	Estudios sin graduado escolar
	Estudios con graduado escolar
	Bachillerato y similar
	Grado medio formación profesional
	Grado superior formación profesional
	Primer ciclo universidad
	Especialización profesional
	Segundo ciclo universidad y doctorado
Nacionalidad	Española y doble nacionalidad
	Extranjera
Tamaño municipio	Menos de 10.000 habitantes
	Entre 10.000 y 20.000 habitantes
	Más de 20.000 habitantes
Sector	Agricultura
	Pesca
	Energía
	Industria
	Construcción
	Servicios en general
	Administración Pública, Defensa y S. Social obligatoria

La variable sector sólo la incluiremos en el modelo de salarización, y la necesidad de utilizarla y con qué desglose se discutirá específicamente en el capítulo 6.

Con respecto a la variable “estudios realizados”, en la tabla nº 3.6 exponemos de modo comparativo la clasificación del IGE y la clasificación que hemos utilizado en nuestros modelos, obtenida mediante agrupaciones de la anterior.

Tabla nº 3.6 Estudios realizados: Comparación entre clasificación CNED y clasificación propia

<p>CLASIFICACION CNED-2000</p> <p>APLICACIÓN DE LA CNED PARA LA DETERMINACION DEL NIVEL DE FORMACION SEGÚN EL INE E IGE</p>	<p>CLASIFICACION PROPIA BASADA EN AGRUPACIONES DE LA CNED</p>
<p>Z Analfabetos 80 Analfabetos</p>	<p>Analfabetos</p>
<p>B Educación primaria 11 Estudios primarios incompletos</p>	<p>Estudios primarios incompletos</p>
<p>12 Estudios primarios completos</p>	<p>Estudios primarios completos</p>
<p>C Enseñanzas para la formación e inserción laboral que no precisan de una titulación académica de la primera etapa de secundaria para su realización (más de 300 horas) 21 Enseñanzas para la formación e inserción laboral que no precisan de una titulación académica de la primera etapa de secundaria para su realización (más de 300 horas) D Primera etapa de educación secundaria 22 Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente</p>	<p>Estudios sin graduado escolar</p>
<p>23 Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente</p>	<p>Estudios con graduado escolar</p>
<p>E Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa para su realización (más de 300 horas) 31 Enseñanzas par la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa para su realización (más de 300 horas) F Segunda etapa de educación secundaria 32 Enseñanzas de bachillerato</p>	<p>Bachillerato y similar</p>

<p>33 Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas</p> <p>34 Enseñanzas de grado medio de música y danza</p>	Grado medio formación profesional
<p>G Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de segunda etapa para su realización (más de 300 horas)</p> <p>41 Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de segunda etapa para su realización (más de 300 horas)</p> <p>H Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalentes, artes plásticas y diseño y deportivas</p> <p>51 Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalentes, artes plásticas y diseño y deportivas</p>	Grado superior formación profesional
<p>I Otras enseñanzas de 2 y más años que precisan del título de Bachiller</p> <p>52 Títulos propios de universidades y otras enseñanzas que precisan del título de bachiller (2 y más años)</p> <p>53 Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una formación profesional de grado superior para su realización (más de 300 horas)</p> <p>J Enseñanza universitaria de primer ciclo y segundo ciclo</p> <p>54 Enseñanzas universitarias de primer ciclo y equivalentes o personas que han aprobado 3 cursos completos de una licenciatura o créditos equivalentes</p>	Primer ciclo Universidad
<p>K Estudios oficiales de especialización profesional</p> <p>56 Estudios oficiales de especialización profesional</p>	Especialización profesional

55 Enseñanzas universitarias de primer y segundo ciclo, de sólo segundo ciclo y equivalentes L Enseñanza universitaria de tercer ciclo 61 Doctorado universitario	Segundo ciclo Universidad y Doctorado
---	---------------------------------------

3.3.2.2 VARIABLES CUANTITATIVAS

Las variables cuantitativas, al igual que las variables categóricas, también tienen en cuenta la relación entre su efecto y el sexo de la persona analizada. Esta interacción se refleja en la construcción de las variables categóricas duplicando los códigos en la misma variable (en función del sexo), mientras que en las variables cuantitativas se crea una variable para cada sexo. Así, en nuestros modelos, las variables cuantitativas que introducimos son:

Número miembros*sexo

Ingresos del hogar corregidos*sexo

Para la explicación de la variable “Ingresos del hogar corregidos” necesitamos hacer alusión a las variables de ingresos que se encuentran en el fichero de datos de la ECV y que se pueden clasificar en los siguientes tipos que se recogen en la tabla nº 3.7. En esta se refleja también la nomenclatura que utiliza el IGE para nombrar estas variables.

Tabla nº 3.7 Variables de ingresos utilizadas en la Encuesta de condiciones de vida de las familias

Variables de ingresos ECV	Nomenclatura ECV
Ingresos totales de las personas	flotpersoas
Ingresos por trabajo por cuenta ajena	flotA1
Ingresos por trabajo por cuenta propia	flotA2
Ingresos por prestaciones	flotBC
Ingresos de prestaciones o subsidios por desempleo	flotD
Ingresos de rentas	flotE
Ingresos por otros ingresos	flotF

Fuente: IGE (2005): "Enquisa de condicións de vida das familias", ano 2003, Metodoloxía, mimeo, Santiago de Compostela.

Las unidades de los ingresos son euros al mes.

La variable ingresos totales de las personas es la suma de ingresos por trabajo por cuenta ajena, ingresos por trabajo por cuenta propia, ingresos por prestaciones, ingresos de prestaciones o subsidios por desempleo, ingresos de rentas e ingresos por otros ingresos. Es decir,

$$\text{flotpersoas} = \text{flotA1} + \text{flotA2} + \text{flotBC} + \text{flotD} + \text{flotE} + \text{flotF}$$

Utilizaremos, por tanto, las variables de ingresos aportadas por la ECV, y a partir de ellas, pasamos a definir unas variables de ingresos propias que son las que vamos a introducir en los distintos modelos que centran nuestra investigación.

Con el objetivo de construir estas nuevas variables, hemos establecido el siguiente planteamiento: la idea básica subyacente consiste en que en la decisión de un individuo de participar en el mercado de trabajo y en qué condiciones lo va a hacer, todos los ingresos del hogar son relevantes salvo los generados por la relación con el mercado de trabajo de la persona que estemos analizando en cada momento. En base a este razonamiento, definimos los **ingresos del hogar corregidos**, que es el importe total de los ingresos del hogar sin alguno de los ingresos de la persona considerada. Los ingresos que hemos descontado son los ingresos por trabajo, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, y de prestaciones o subsidios por desempleo. Sin embargo, se incluyen todos los ingresos por prestaciones, los ingresos de rentas, y otros ingresos, con independencia de la persona concreta que los reciba.

Dicho de otro modo, los ingresos del hogar corregidos reflejan la renta total del hogar excluyendo posibles rentas del trabajo, y prestaciones o subsidios por desempleo percibidos por la persona en cuestión. En consecuencia, mide los ingresos que recibe el hogar que no dependen de lo que aporta la persona analizada por su relación, sea cual sea ésta, con el mercado de trabajo. De esta manera, cuanto mayor sean los ingresos del hogar corregidos, menos necesidad tiene el individuo en cuestión de trabajar, ya que en principio las necesidades básicas estarían cubiertas con otras rentas familiares.

Nótese que, por construcción, los ingresos del hogar corregidos no son iguales para todos los miembros del hogar: cuanto mayores sean los ingresos que aporte un miembro concreto por rentas del trabajo o subsidios por desempleo, menor será su ingreso del hogar corregido, y mayores los ingresos del hogar corregidos de los demás miembros.

CAPITULO IV

EL MODELO DE ACTIVIDAD

4.1 INTRODUCCION

En el capítulo dos hemos expuesto algunos aspectos y relaciones existentes en el mercado de trabajo. Comenzamos el estudio con el proceso de búsqueda de empleo como primer paso para incorporarse al mercado laboral; seguimos con el concepto de capital humano y su aprovechamiento; la idea de que la formación ocupacional puede resultar una medida protectora frente al paro; la repercusión del seguro de desempleo en el mercado de trabajo; abordamos el tema de la precariedad laboral que se manifiesta en mayor medida en el colectivo formado por jóvenes y mujeres; tratamos los tipos de trabajo según la persona que emplea; estudiamos el papel que representa la edad en el mercado de trabajo, las características del municipio de residencia en su vinculación con el mercado laboral, etc.; y como elementos más destacados la educación y el género.

Una vez hecho este recorrido por el ámbito del mercado laboral, en este capítulo y en los siguientes nuestro objetivo es trasladar los factores que actúan como condicionantes en el mercado de trabajo a un modelo conocido. Estudiaremos cuales son las características personales que motivan a una persona a incorporarse al mercado de trabajo (como persona activa), si lo consigue (como persona ocupada), y en caso afirmativo, si lo hace como asalariado o como trabajador por cuenta propia.

Este capítulo está formado por dos partes:

- 3) En una primera parte nuestro objetivo es el planteamiento de los distintos modelos de regresión logística binaria, o *modelos logit*. Los datos, como ya hemos visto en el capítulo anterior, los hemos obtenido de la Encuesta de condiciones de vida de los gallegos (ECV) facilitada por el IGE.

En el análisis de cada uno de los modelos veremos cómo elegimos el mejor modelo desde un punto de vista estadístico, y por otro lado, cómo planteamos el estudio económico posterior.

- 4) En una segunda parte, trataremos concretamente el modelo de actividad, utilizando los criterios y consideraciones ya establecidas en el punto 1). Es decir, desde un punto de vista estadístico y desde un punto de vista económico.

4.2 METODOLOGIA PARA LA CONSTRUCCION DE LOS MODELOS DE REGRESION LOGISTICA BINARIA

4.2.1 CONSIDERACIONES GENERALES

Recordemos que en la Encuesta de condiciones de vida de las familias del año 2003 participaron 18.572 personas que constituyen el tamaño de la muestra, y que representan a una población total de 2.701.425 personas.

Como todo nuestro interés se centra en personas que de una u otra forma pertenecen al mercado de trabajo, o al menos por su edad pueden tener algún tipo de vinculación con él, hemos comenzado con separar al colectivo de 16-65 años, que de momento son los años de inicio y fin de la vida laboral de una persona.

El tiempo dirá si el fin de la vida laboral permanece en los 65 años, o si se amplía a los 67 como se está cuestionando y debatiendo en distintos entornos políticos y sociales, a raíz de la crisis económica que se está viviendo en la actualidad.

A partir de la muestra inicial y la población a la que representa, hemos hecho los desgloses recogidos en las tablas nº 4.1 y nº 4.2.

Tabla nº 4.1 Número de personas que forman parte de la muestra en los distintos modelos

Muestra de 16-65 años (11900 personas)	Activos: 7555 personas	Ocupados: 6836 personas	Cuenta ajena: 4906 personas
			Cuenta propia: 1930 personas
		Parados: 719 personas	
	Inactivos: 4345 personas		

Fuente: IGE (2005): "Enquisa de condicións de vida das familias", ano 2003, Metodoloxía, mimeo, Santiago de Compostela, tabla elaboración propia.

Tabla nº 4.2 Número de personas que forman parte de la población en los distintos modelos

Población de 16-65 años (1814894 personas)	Activos: 1183240 personas	Ocupados: 1063801 personas	Cuenta ajena: 784099 personas
			Cuenta propia: 279702 personas
		Parados: 119440 personas	
	Inactivos: 631654 personas		

Fuente: IGE (2005): "Enquisa de condicións de vida das familias", ano 2003, Metodoloxía, mimeo, Santiago de Compostela, tabla elaboración propia.

En todos estos procesos hubo que aplicar filtros cuando no había datos disponibles en las variables de estudio. Además, hay diferencias en los totales de alguna unidad por el redondeo de los decimales.

Basándonos en los datos proporcionados por la ECV pasamos al estudio de los tres modelos: modelo de actividad, modelo de ocupación y modelo de salarización.

En el modelo de actividad las personas que forman la muestra y que representan a la población son las que hemos reflejado en el esquema anterior, pero en los modelos de ocupación y de salarización haremos distintas matizaciones que expondremos en el desarrollo de cada uno de los modelos.

A la hora de definir las variables independientes que van a formar parte de nuestros modelos partimos del supuesto, estudiado ampliamente en la literatura y que hemos tratado en el capítulo dos, que desde la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, los roles prefijados a los distintos sexos en relación con el mundo laboral todavía no se han superado.

La fundamentación de las definiciones de las variables independientes consiste en afirmar que la actividad no es la misma en los hombres que en las mujeres y, como consecuencia, el sexo es una variable con un papel especial en todos los modelos del mercado de trabajo. No solo el género tiene influencia sobre si una persona está activa o inactiva, si está ocupada o parada, o si trabaja por cuenta propia o ajena, sino que hay estudios que afirman que hay importantes diferencias entre hombres y mujeres respecto a la influencia de otras variables sociodemográficas, corroborando destacadas discrepancias entre ambos sexos en las contribuciones de otras características personales como el estado civil, el nivel educativo, la edad, etc.

Como hemos dicho previamente, dentro de las variables independientes tenemos tanto variables cuantitativas como cualitativas que vamos a incorporar en los tres modelos citados.

Las variables categóricas o cualitativas que vamos a introducir son:

- Sexo
- Grupos de edad*sexo
- Estado civil*sexo
- Estudios realizados*sexo
- Nacionalidad*sexo
- Tamaño municipio*sexo

Y las variables cuantitativas son:

- Número miembros*sexo
- Ingresos del hogar corregidos*sexo

Las definiciones de estas variables aparecen reflejadas en el capítulo tres.

4.2.2 SELECCIÓN DE LAS VARIABLES EXPLICATIVAS RELEVANTES EN CADA MODELO

En cada uno de los casos (modelo de actividad, de ocupación y de salarización) analizamos la relevancia de la interacción del sexo con las demás variables

explicativas de la siguiente manera: se estiman diversas versiones, donde en cada versión se escoge una de las variables independientes anteriores sin interactuar con el sexo, y se mantienen el resto de variables desglosadas; repetimos este proceso tantas veces como número de variables tengamos. Posteriormente, comparamos estos hipotéticos modelos con el modelo donde todas las variables interactúan con el sexo, que vamos a llamar modelo general.

La finalidad es elegir entre estos modelos el más adecuado, lo que en términos estadísticos se realiza mediante el siguiente contraste de bondad de ajuste:

$$-2 \ln L_r - (-2 \ln L_g) \rightarrow \chi_{n-m}^2$$

donde L denota el valor de la verosimilitud, r se refiere al modelo restringido, g se refiere al modelo general, n es el número de parámetros del modelo general, m es el número de parámetros del modelo restringido, y χ_{n-m}^2 es la distribución chi-cuadrado con n-m grados de libertad.

En todos los contrastes de hipótesis hemos constatado que rechazamos la hipótesis nula, lo que significa que el mejor modelo es el general, y por consiguiente, es el que vamos a considerar en el estudio logit posterior.

4.3 LA DECISION DE BUSCAR TRABAJO: EL MODELO ESTADISTICO

En este epígrafe pasamos a analizar el primer modelo, llamado *modelo de actividad*. Para ello, estimaremos una regresión logística binaria sobre la población de 16-65 años. Excluimos del análisis a los analfabetos por causas físicas o psíquicas.

Tendremos 11.900 personas en la muestra, de las cuales 7.555 son activas y 4.345 son inactivas. Representan a 1.814.894 personas en la población (631.654 son inactivas y 1.183.240 son activas).

Utilizaremos como programa informático el paquete estadístico SPSS.

Nuestro objetivo es estimar la probabilidad de estar activo/a a partir de una serie de variables tanto cuantitativas como categóricas o cualitativas.

La variable dependiente es dicotómica, toma el valor 0 si se refiere a inactivos y 1 para activos.

Tal y como se explicó en el epígrafe 4.2.2 se estimaron distintas versiones: el modelo general, y varias especificaciones restringidas. En el modelo general, el sexo interactúa con todas las demás variables explicativas. En cada especificación restringida, se fuerza a que el efecto de una variable explicativa sea el mismo para hombres y mujeres, en tanto que se mantiene la interacción en las demás. Dado que hay siete variables explicativas además del sexo, esto hace un total de siete modelos restringidos. Sus principales resultados, así como el contraste de la validez de las restricciones que los definen, se recogen en la tabla nº 4.3

Tabla nº 4.3 Principales resultados en los modelos restringidos y en el modelo general. Contraste de la validez de las restricciones que los definen

VARIABLE RESTRINGIDA	$R^2_{\text{Nagelkerke}}$	Nº total parámetros estimados (con la constante)	% correctamente clasificados	Nº restricciones respecto al modelo general	Valor del estadístico $-2 \ln L_r - (-2 \ln L_g)$	p-valor
Grupos de edad	0,354	49	75,0	9	14491,256	< 0,01
Estado civil	0,356	54	75,0	4	12037,81	< 0,01
Nacionalidad	0,362	57	75,2	1	27,419	< 0,01
Estudios realizados	0,356	48	75,1	10	10367,209	< 0,01
Número miembros	0,361	57	75,1	1	2794,707	< 0,01
Tamaño municipio	0,362	56	75,1	2	407,08	< 0,01
Ingresos del hogar corregidos	0,360	57	75,0	1	4995,476	< 0,01
MODELO GENERAL	0,362	58	75,2			

En todos los casos hemos constatado que rechazamos la hipótesis nula, lo que significa que el mejor modelo es el general y es el que vamos a considerar en el estudio posterior.

Seguidamente exponemos en la tabla nº 4.4 los resultados de la estimación de los parámetros del modelo definitivo.

Tabla nº 4.4 Resultados de la estimación logit del modelo de actividad**Variable dependiente: ACTIVOS****Método: Logit binario estimado por máxima verosimilitud****Muestra: 11900 observaciones****Convergencia alcanzada tras 6 iteraciones**

Variables	B	E.T.	Wald	Sig.	Exp(B)
Sexo					
hombre	-0,830	0,065	161,870	0,000	0,436
Grupos de edad*sexo					
hombres de 16 a 20 años	0,593	0,016	1339,034	0,000	1,810
hombres de 21 a 25 años	1,991	0,016	15241,495	0,000	7,324
hombres de 26 a 30 años	2,771	0,016	28689,474	0,000	15,979
hombres de 31 a 35 años	3,231	0,017	36373,942	0,000	25,311
hombres de 36 a 40 años	3,147	0,018	32254,468	0,000	23,272
hombres de 41 a 45 años	2,755	0,016	29363,386	0,000	15,723
hombres de 46 a 50 años	2,245	0,015	23500,628	0,000	9,445
hombres de 51 a 55 años	1,881	0,013	19476,933	0,000	6,563
hombres de 56 a 60 años	0,943	0,012	6011,990	0,000	2,567
mujeres de 16 a 20 años	-0,968	0,016	3622,946	0,000	0,380
mujeres de 21 a 25 años	0,384	0,014	734,304	0,000	1,468
mujeres de 26 a 30 años	1,557	0,014	12704,254	0,000	4,747
mujeres de 31 a 35 años	1,239	0,013	9554,326	0,000	3,453
mujeres de 36 a 40 años	1,362	0,013	11655,937	0,000	3,904
mujeres de 41 a 45 años	1,204	0,012	9312,385	0,000	3,334
mujeres de 46 a 50 años	1,092	0,012	7759,357	0,000	2,981
mujeres de 51 a 55 años	0,898	0,012	5534,368	0,000	2,456
mujeres de 56 a 60 años	0,541	0,012	2037,577	0,000	1,717
Estado civil*sexo					

hombres solteros	-0,595	0,024	633,007	0,000	0,552
hombres casados	0,560	0,022	638,756	0,000	1,751
hombres separados	0,033	0,032	1,043	0,307	1,033
hombres divorciados	-0,484	0,037	172,164	0,000	0,616
mujeres solteras	0,466	0,013	1218,928	0,000	1,594
mujeres casadas	0,350	0,012	922,637	0,000	1,419
mujeres separadas	1,192	0,019	3958,124	0,000	3,295
mujeres divorciadas	0,515	0,024	474,758	0,000	1,674
Nacionalidad*sexo					
hombre español y de doble nacionalidad	-0,420	0,028	229,592	0,000	0,657
mujer española y de doble nacionalidad	-0,608	0,023	726,629	0,000	0,544
Estudios realizados*sexo					
hombres con estudios primarios incompletos	1,025	0,043	580,298	0,000	2,786
hombres con estudios primarios completos	0,718	0,042	291,267	0,000	2,051
hombres sin graduado escolar	1,343	0,040	1119,619	0,000	3,830
hombres con graduado escolar	2,064	0,040	2671,144	0,000	7,875
hombres con bachillerato y similar	1,463	0,040	1312,691	0,000	4,318
hombres con grado medio formación profesional	2,712	0,044	3831,695	0,000	15,058
hombres con grado superior formación profesional	2,641	0,042	4030,914	0,000	14,034
hombres con primer ciclo universidad	1,592	0,042	1463,967	0,000	4,911
hombres con especialización profesional	3,826	0,077	2475,191	0,000	45,895
hombres segundo ciclo universidad y doctorado	2,570	0,043	3635,698	0,000	13,066
mujeres con estudios primarios incompletos	0,368	0,034	117,932	0,000	1,445
mujeres con estudios primarios completos	0,565	0,034	275,657	0,000	1,759
mujeres sin graduado escolar	0,594	0,032	340,651	0,000	1,811
mujeres con graduado escolar	0,994	0,032	964,428	0,000	2,702
mujeres con bachillerato y similar	1,235	0,032	1446,702	0,000	3,438
mujeres con grado medio formación profesional	2,007	0,034	3489,871	0,000	7,440

profesional					
mujeres con grado superior formación profesional	2,042	0,033	3743,422	0,000	7,708
mujeres con primer ciclo universidad	1,711	0,033	2692,649	0,000	5,535
mujeres con especialización profesional	2,357	0,038	3947,682	0,000	10,557
mujeres segundo ciclo universidad y doctorado	2,452	0,034	5121,111	0,000	11,610
Tamaño municipio*sexo					
hombres municipios de menos de 10000 habitantes	0,255	0,007	1475,735	0,000	1,291
hombres municipios entre 10000-20000 habitantes	0,037	0,010	12,901	0,000	1,038
mujeres municipios de menos de 10000 habitantes	0,101	0,005	368,690	0,000	1,106
mujeres municipios entre 10000-20000 habitantes	0,050	0,008	38,534	0,000	1,052
Nº miembros*sexo					
nº miembros hombre	0,294	0,003	8770,969	0,000	1,342
nº miembros mujer	0,084	0,002	1138,542	0,000	1,087
Ingresos del hogar corregidos*sexo					
ingresos hombre	-0,028	0,000	20344,475	0,000	0,973
ingresos mujer	-0,011	0,000	5358,951	0,000	0,989
Constante	-1,625	0,039	1741,837	0,000	0,197
Observaciones con variable dependiente=0	4345				
Observaciones con variable dependiente=1	7555				
Total de observaciones	11900				
Chi-cuadrado	553393,421		p=0,000		
-2 log de la verosimilitud	1792264,577				
R ² de Nagelkerke	0,362				
R ² de MacFadden	0,235				
Predicciones correctas	75,2%				
NOTA: La categoría de referencia es mujer, de 61-65 años, viuda, extranjera, analfabeta y que pertenece a un municipio de más de 20000 habitantes					

Con respecto a los coeficientes, comprobamos que todos ellos son significativos al 5%, haciendo una única excepción en la variable estado civil, concretamente los hombres separados.

La tabla nº 4.5 recoge los porcentajes de individuos correctamente clasificados según el modelo estimado.

Tabla nº 4.5 Clasificación de los individuos según el modelo estimado de actividad

Población analizada: Personas entre 16-65 años		Pronosticado		Porcentaje correcto
		Inactivos	Activos	
Observado	Inactivos	343212	288442	54,3
	Activos	162016	1021225	86,3
Porcentaje global				75,2

Nota: El valor de corte es 0,500

Comparar el número de casos observados con los pronosticados por el modelo estimado nos permite evaluar la idoneidad del modelo. En nuestro caso, la capacidad predictiva del modelo, medida por el porcentaje de aciertos, es del 75,2% (tomamos como valor de corte 0,5).

La “sensibilidad del modelo” (proporción de activos clasificados correctamente) es del 86,3%. Sin embargo, la “especificidad” del mismo (proporción de inactivos clasificados correctamente) es del 54,3%.

4.4 EVALUACION DE RESULTADOS

4.4.1 CALCULO DE LAS PROBABILIDADES DE ACTIVIDAD PARA DISTINTOS COLECTIVOS

Una vez conocidos los coeficientes resultantes de la estimación logit, nuestro siguiente objetivo es determinar la probabilidad de estar activo, de estar ocupado y de trabajar por cuenta ajena tanto en hombres como en mujeres partiendo del colectivo formado por las personas de 16 a 65 años. Por ello, en este epígrafe expondremos en términos generales cómo calcular las distintas probabilidades para cualquiera de las tres modelizaciones, y para el caso particular, si el modelo es el de actividad.

Clasificaremos la población en tres colectivos de interés:

- Personas entre 21 y 35 años (jóvenes)
- Personas entre 36 y 50 años (mediana edad o adultos)
- Personas entre 51 y 65 años (mayores)

Dentro de cada uno de estos grupos haremos tres subgrupos que dividen las edades en intervalos de amplitud fija, concretamente cada 5 años.

ESTUDIO DE LAS VARIABLES CATEGORICAS

En el estudio económico, para el cálculo de las distintas probabilidades de todos los modelos analizados, de las seis variables categóricas dos de ellas las vamos a considerar fijas, o sea, que en esas variables solamente cogeremos una categoría. Nos

estamos refiriendo a la nacionalidad y al tamaño del municipio. Nos ceñiremos a los españoles que pertenecen a municipios grandes (de más de 20.000 habitantes).

Por tanto: Nacionalidad: española y Tamaño municipio: más de 20.000 habitantes.

En la tabla nº 4.6 vemos como quedan las variables categóricas.

Tabla nº 4.6 Categorías de las variables utilizadas en los modelos de actividad, de ocupación y de salarización para el cálculo de las distintas probabilidades

VARIABLE	CATEGORIAS	
SEXO	Hombre	
	Mujer	
ESTADO CIVIL	Soltero	
	Casado	
	Separado	
	Divorciado	
	Viudo	
NACIONALIDAD	Española	⇒ Fija
ESTUDIOS REALIZADOS	Analfabetos	
	Primarios incompletos	
	Primarios completos	
	Estudios sin graduado escolar	
	Estudios con graduado escolar	
	Bachillerato y similar	
	Grado medio formación profesional	
	Grado superior formación profesional	
	Primer ciclo universidad	
	Especialización profesional	
	Segundo ciclo universidad y doctorado	
TAMAÑO MUNICIPIO	Más de 20.000 habitantes	⇒ Fija
EDAD	De 16 a 20 años	
	De 21 a 25 años	
	De 26 a 30 años	
	De 31 a 35 años	
	De 36 a 40 años	
	De 41 a 45 años	
	De 46 a 50 años	
	De 51 a 55 años	
	De 56 a 60 años	
	De 61 a 65 años	

Por tanto, la tabla anterior la necesitaremos para calcular las probabilidades de actividad, de ocupación y de trabajar por cuenta ajena en hombres y mujeres

españoles y que pertenecen a municipios grandes. La nacionalidad y el tamaño del municipio las tomamos fijas, sin embargo, el sexo, el estado civil, los estudios realizados y la edad son variables.

Para el cálculo de las distintas probabilidades en el modelo de actividad (las probabilidades en los modelos de ocupación y de salarización se verán en los capítulos siguientes) sustituimos el valor de los coeficientes obtenidos en la tabla nº 4.4 en la formulación del modelo logit siguiente:

$$p = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k)}}$$

con la excepción de que en las variables cuantitativas cada coeficiente lo vamos a multiplicar por la media correspondiente, es decir:

Parámetro Ingresos hombre/mujer * renta media ingresos hombre/mujer

Parámetro Número miembros hombre/mujer * número medio miembros hombre/mujer

Por esta razón, planteamos en la tabla nº 4.7 los valores medios que, para las distintas variables cuantitativas son: 1,50, 1,48, 635,50 y 806,49.

Tabla nº 4.7 Media y desviación típica de las variables cuantitativas en el modelo de actividad

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Nº miembros hombre	0	8	1,50	1,727
Nº miembros mujer	0	8	1,48	1,692
Ingresos hombre	0	24040,48	635,5017	1045,8470
Ingresos mujer	0	24040,48	806,4927	1206,1086

La utilización de la fórmula anterior es la base para el estudio económico de este modelo, tanto para hombres como para mujeres. En el modelo de actividad, de las 11.900 personas que forman la muestra son 5.896 hombres y 6.004 mujeres, siendo el tamaño de la población a la que representan de 1.814.894 personas.

ESTUDIO DE LAS VARIABLES CUANTITATIVAS

Si lo que nos interesa es el estudio de las variables cuantitativas utilizamos igualmente la formulación,

$$p = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k)}}$$

pero en este caso las variables categóricas tenemos que hacerlas fijas, lo que en nuestro caso se traduce en partir del supuesto de españoles que pertenecen a municipios grandes, casados, que tienen entre 41 y 45 años y cuyo nivel de estudios es bachillerato y similar. Cogemos estas categorías y no otras porque nos parece que éstas aglutinan a una gran cantidad de personas y que, por tanto, son bastantes representativas.

Si estamos analizando la influencia del número de miembros sobre la probabilidad de estar activo procedemos del siguiente modo:

Parámetro Ingresos hombre/mujer * renta media ingresos hombre/mujer

Parámetro Número miembros hombre/mujer * valor del número de miembros (variable)

Y, si por el contrario, estamos analizando la influencia de los ingresos sobre la probabilidad de estar activo, resolvemos así:

Parámetro Ingresos hombre/mujer * valor de ingresos hombre/mujer (variable)

Parámetro Número miembros hombre/mujer * número medio miembros hombre/mujer

4.4.2 PRINCIPALES EFECTOS DE LAS CARACTERISTICAS PERSONALES SOBRE LA DECISION DE TRABAJAR

1) En líneas generales podemos decir que a mayor nivel de estudios, mayor es la probabilidad de que una persona esté activa. También podemos afirmar que la actividad es claramente mayor en los hombres casados que en las mujeres casadas. El nivel de estudios en los hombres de mayor actividad corresponde a especialización profesional mientras que las mujeres más activas son las que cursaron segundo ciclo de universidad y doctorado.

Para corroborar esta argumentación cogemos a los casados (hombres y mujeres) cuyas edades se engloban en el intervalo de 41-45 años (gráfico nº 4.1).

En las siguientes representaciones (gráficos nº 4.2) constatamos que los divorciados son menos activos que los separados, una idea que mantenemos en términos generales, y que es válida tanto para hombres como para mujeres.

Para ello, partimos primero de hombres y después de mujeres que pertenecen a ambos estados civiles y que tienen entre 41-45 años.

En este sentido, las probabilidades de actividad en los divorciados/as son más parecidas a las de separados/as cuando esas personas tienen niveles de estudios que se encuentran en la zona derecha del gráfico, es decir, estudios altos.

Gráfico nº 4.1 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo: españoles, municipios grandes, casados, 41-45 años

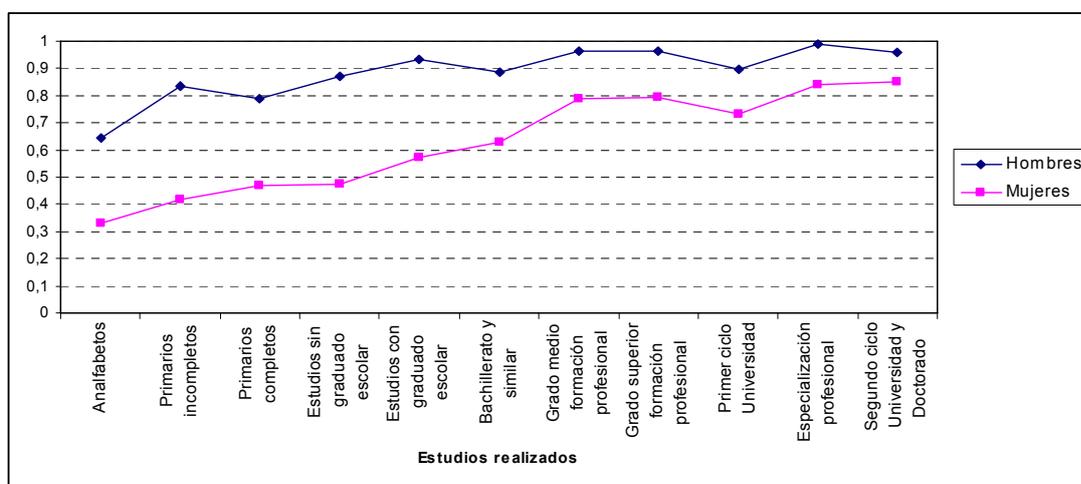
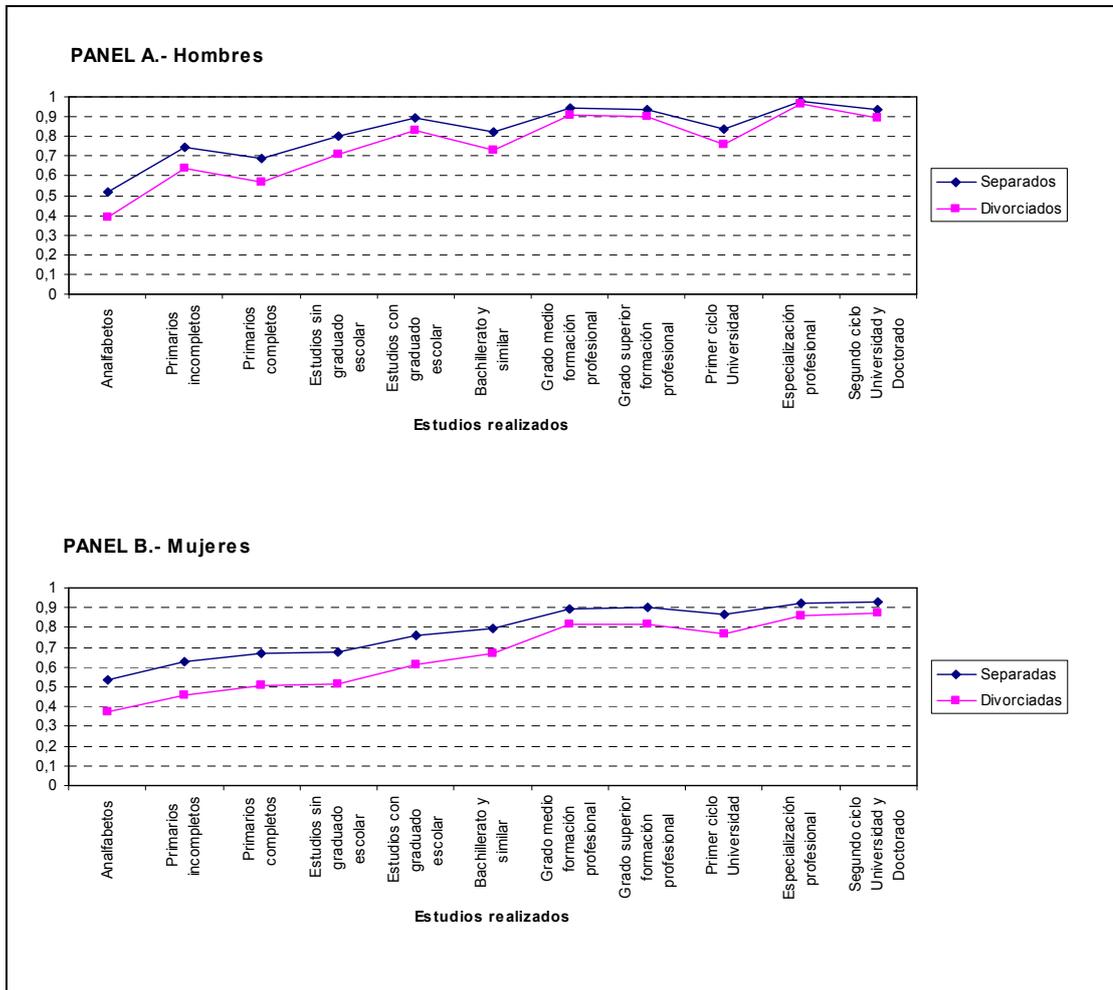


Gráfico nº 4.2 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo: españoles, municipios grandes, separados y divorciados, 41-45 años



2) Otra idea a subrayar es que la actividad sube hasta aproximadamente los 40 años para posteriormente decaer con mayor fuerza al final de la vida laboral de una persona.

En el grupo de mayores constatamos una caída bastante brusca de las curvas de actividad si las comparamos con los grupos de jóvenes y personas de mediana edad. Además, dentro de este grupo de personas son menos activas si tienen 61-65 años que si tienen 51-55 años, es decir, que dentro de los mayores los de más edad son menos activos.

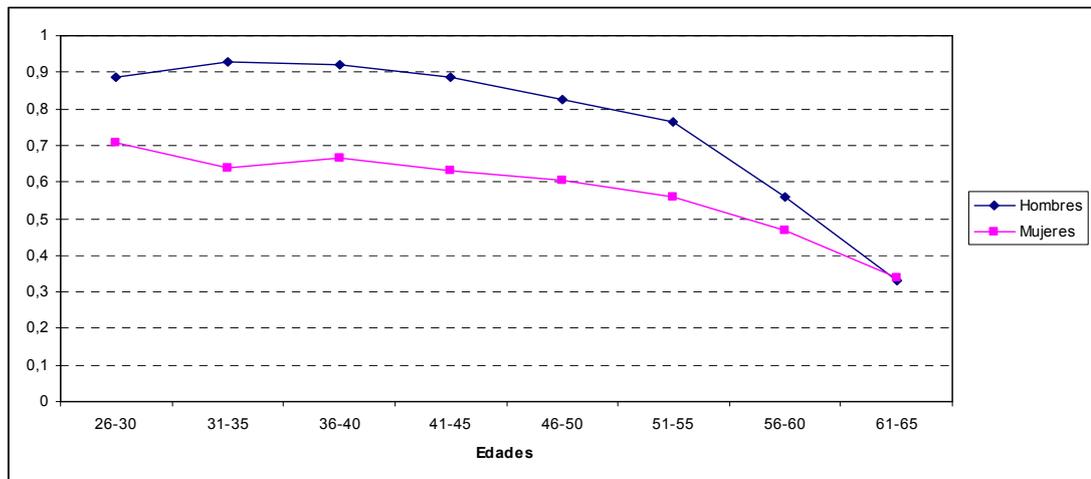
3) En el grupo de 31-35 años y para 5 niveles de estudios que hemos escogido como representativos, pero que pensamos puede extrapolarse a los demás, hay una bajada en la actividad de las mujeres debido al retraso producido en los últimos años en el nacimiento de los hijos. De hecho, datos del IGE sobre edad de la madre en el alumbramiento reflejan un aumento desde los 29,8 años de media en 1998 hasta los 31,1 que hay en la actualidad, cifra muy parecida a la del conjunto de España.

Con respecto a los puntos 2) y 3) en el siguiente gráfico vemos como varía la probabilidad en distintas edades cuando partimos del supuesto de hombres y mujeres casados que tienen estudios de bachillerato y similar.

Advertimos que aunque el grupo de jóvenes comienza cuando éstos tienen 21 años, en la mayoría de las representaciones donde interviene la variable edad iniciamos el análisis con 26 años. Todo ello obedece a que los más jóvenes suelen estar solteros y no tienen la edad necesaria para completar los estudios superiores, obstáculos que en mayor o menor medida afectan a la capacidad explicativa del modelo y en último término a su representatividad.

Aunque el gráfico que exponemos se refiere a bachillerato y similar, se desprende un comportamiento similar en todos los estudios que hemos elegido. Los otros estudios analizados son: estudios primarios completos, grado medio de formación profesional, especialización profesional y segundo ciclo de universidad y doctorado. En todos estos casos, vimos cómo en el intervalo de 31-35 años mientras en los hombres se aprecia un claro incremento de la probabilidad de actividad, en las mujeres se manifiesta el efecto contrario.

Gráfico nº 4.3 Influencia de la edad sobre la probabilidad de estar activo: españoles, municipios grandes, casados, estudios bachillerato y similar

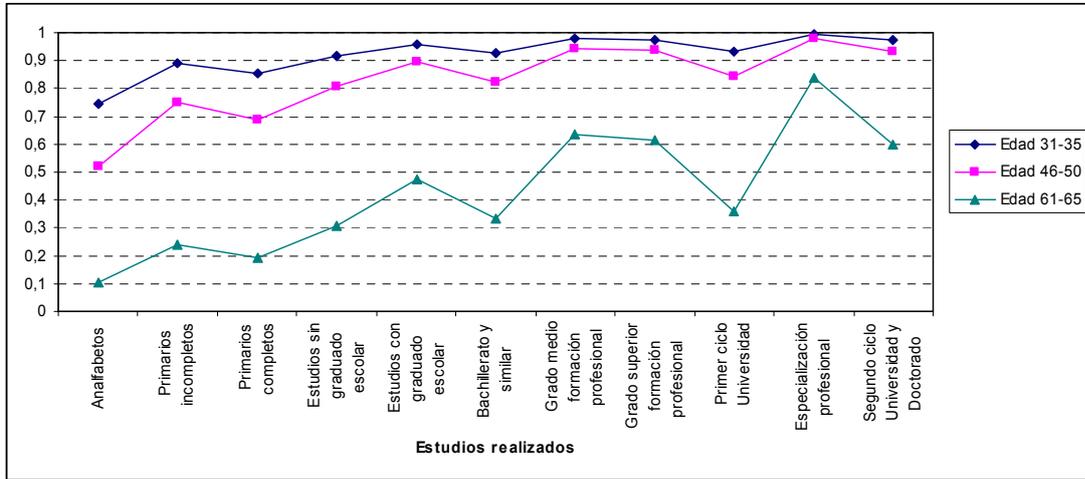


4) La caída en la actividad es más brusca a medida que aumenta la edad cuando el nivel de estudios es menor que si el nivel de estudios es más alto.

Con respecto a esta idea, cogemos a hombres casados que tienen diferentes edades: tomaremos los intervalos 31-35, 46-50 y 61-65. Escogemos estos intervalos porque la diferencia entre ellos es la misma, y además coinciden con los grupos de más edad entre los jóvenes, adultos y mayores.

Podemos concluir que la probabilidad presenta una disminución más decidida en el último intervalo de edad representado y simultáneamente en niveles de estudios inferiores.

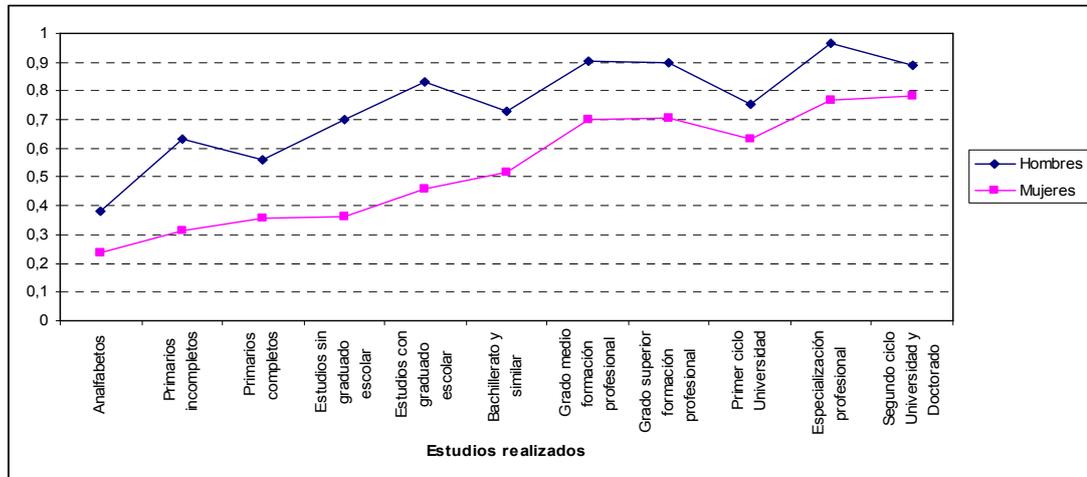
Gráfico nº 4.4 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo para los intervalos 31-35, 46-50 y 61-65 años: hombres españoles, municipios grandes, casados



Además, en la mayoría de los casos, a medida que aumenta el nivel de estudios las diferencias en las curvas de actividad para hombres y mujeres se van haciendo menores como podemos comprobar seguidamente.

Para ello incluimos a viudos, ya sean hombres o mujeres, que pertenecen al colectivo de mediana edad, concretamente con edades comprendidas en el intervalo 46-50 años.

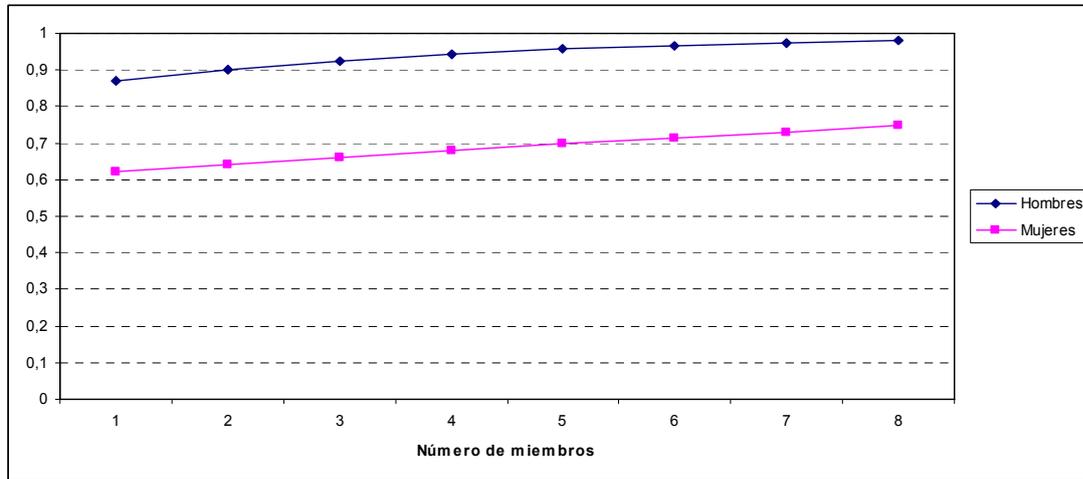
Gráfico nº 4.5 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo: españoles, municipios grandes, viudos, 46-50 años



5) A medida que el número de miembros que integran la unidad familiar es mayor, la probabilidad de actividad va aumentando con independencia del sexo.

En esta ocasión elegimos a hombres y mujeres casados, con 41-45 años y que tienen estudios de bachillerato y similar.

Gráfico nº 4.6 Influencia del número de miembros sobre la probabilidad de estar activo: españoles, municipios grandes, casados, 41-45 años, estudios bachillerato y similar

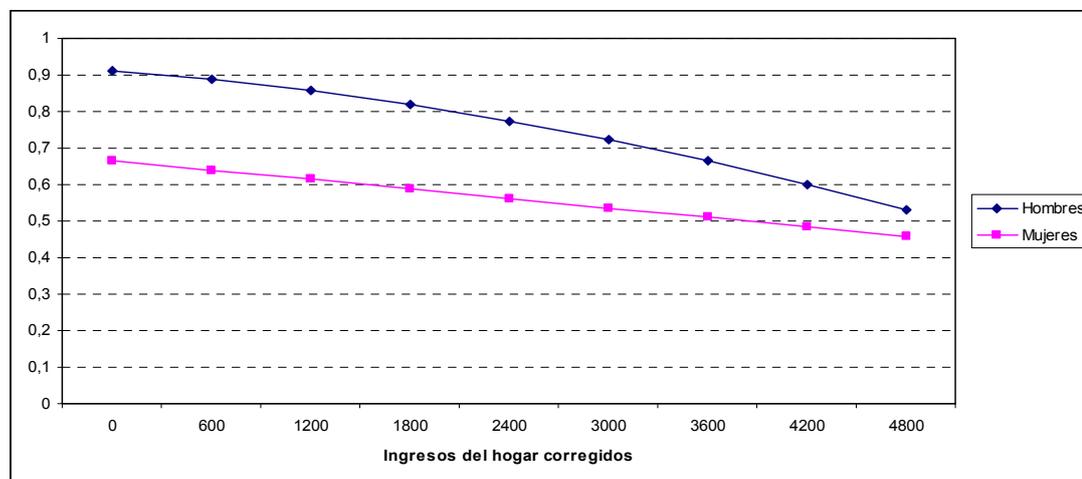


6) Si aumentan los ingresos, la probabilidad de actividad disminuye en hombres y mujeres, aunque de forma diferente.

Del mismo modo que en el punto anterior, escogemos el colectivo formado por hombres y mujeres casados, que tienen 41-45 años y con estudios de bachillerato y similar.

Del gráfico anterior y el siguiente (gráficos nº 4.6 y nº 4.7) se desprende, que así como un incremento del número de miembros hace aumentar la probabilidad de actividad, por el contrario, un incremento de los ingresos la hacen disminuir.

Gráfico nº 4.7 Influencia de los ingresos sobre la probabilidad de estar activo: españoles, municipios grandes, casados, 41-45 años, estudios bachillerato y similar



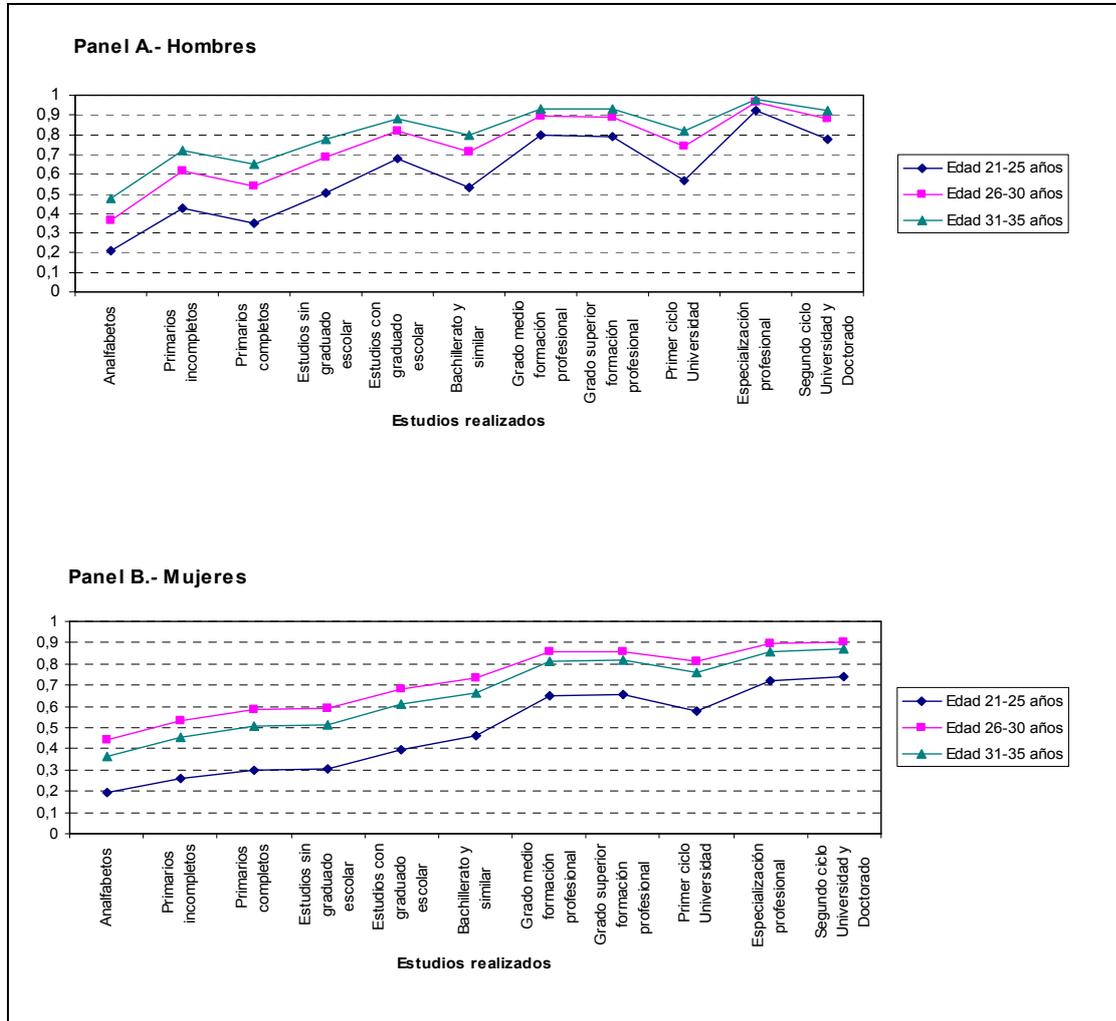
4.4.3 VALORACION COMPLEMENTARIA DE LAS VARIABLES CATEGORICAS

Para cada uno de los colectivos en que dividimos la población resaltamos las siguientes conclusiones:

1) En los jóvenes:

- solteros, hacemos hincapié en una nota significativa, y es que en los hombres podemos afirmar que a mayor edad mayor actividad pero en las mujeres este patrón de comportamiento es distinto, en una mujer joven soltera aumenta la probabilidad de que esté activa si tiene entre 26-30 años pero baja ligeramente entre 31-35 años. Lo mostramos en los gráficos nº 4.8 y nº 4.9.

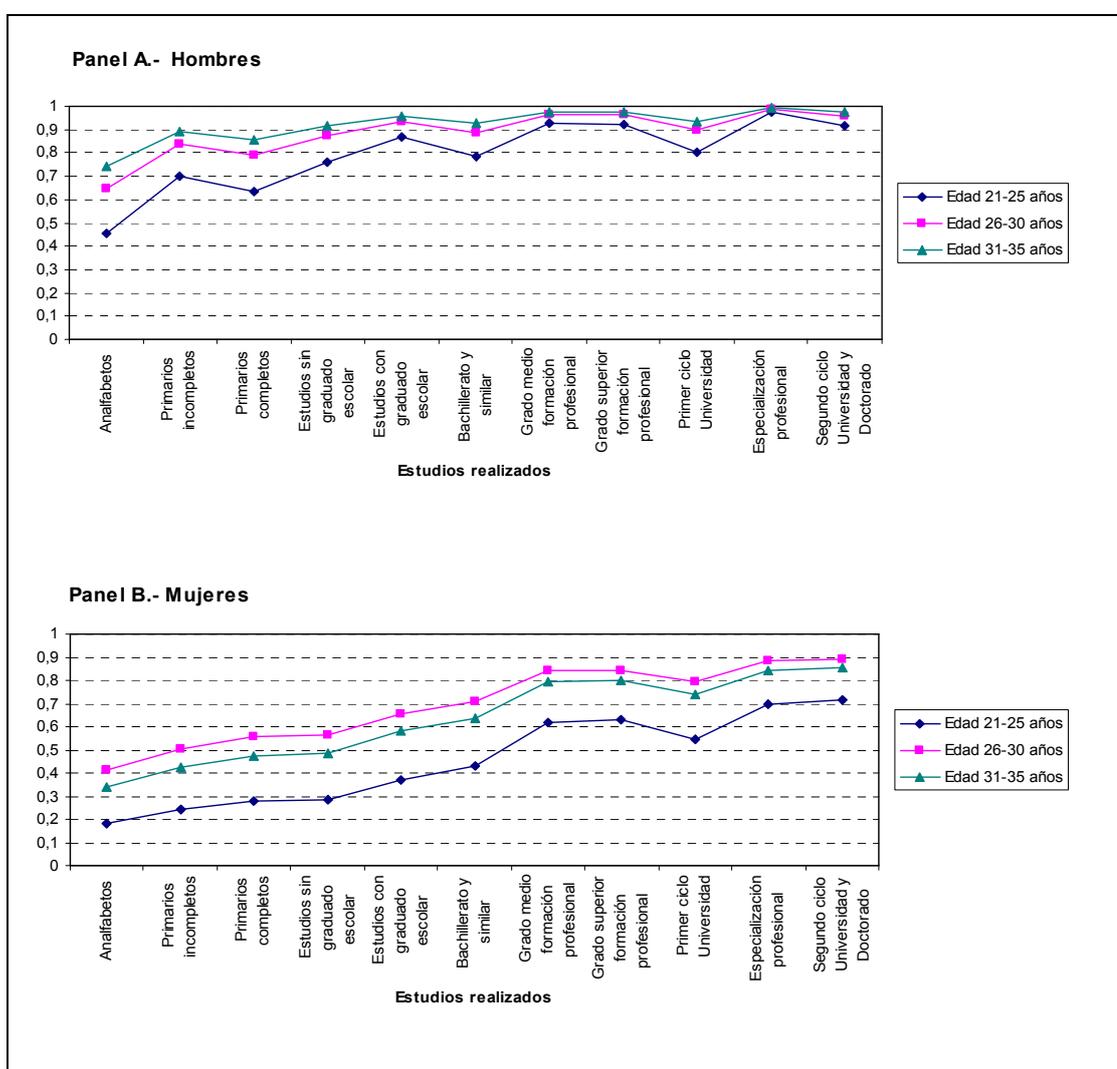
Gráfico nº 4.8 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo para los intervalos 21-25, 26-30 y 31-35 años: españoles, municipios grandes, solteros



- casados, la actividad aumenta con respecto a los solteros. En ningún caso las curvas de hombres y mujeres se cruzan, la probabilidad en las mujeres casadas es siempre menor que en los hombres, y las distancias entre las curvas de ambos sexos se van reduciendo a medida que el nivel de estudios es mayor. En los hombres casados que tienen entre 26-30 años, y en mayor medida en los que tienen 31-35 años las curvas se van suavizando, lo que nos lleva a pensar que a partir de un cierto umbral, la probabilidad de actividad no depende del nivel de

estudios (véase gráfico n° 4.9). Se produce una bajada de actividad en las mujeres de 31-35 años al igual que habíamos constatado para las solteras, motivado por factores sociales y culturales.

Gráfico n° 4.9 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo para los intervalos 21-25, 26-30 y 31-35 años: españoles, municipios grandes, casados



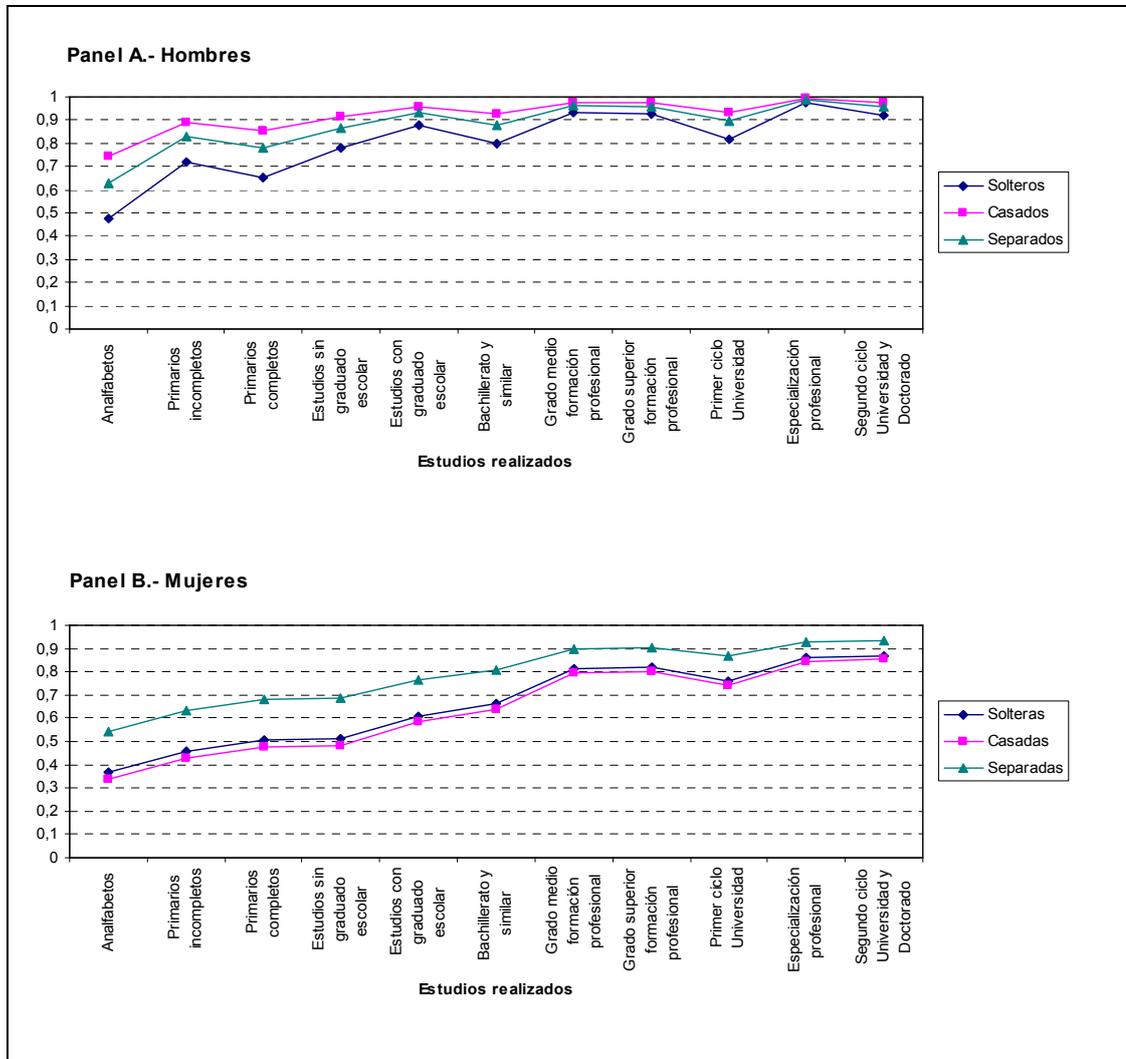
- separados, analizamos sólo a los que tienen entre 31-35 años porque para el resto de edades tienen poca representación. Las curvas para hombres y mujeres aún

siendo crecientes, tienden a aproximarse a medida que aumenta el nivel de estudios.

- divorciados y viudos, no los analizamos por ser pocas las personas entre los jóvenes que se encuentran en esta situación.

Terminamos el estudio en el grupo de los jóvenes, no sin antes hacer una comparativa entre hombres solteros, casados y separados en el intervalo de 31-35 años, como podemos constatar en el gráfico nº 4.10. Comprobamos no solo que los casados son los más activos, sino además que a medida que el nivel de estudios es mayor, las curvas correspondientes a estos tres estados civiles tienden a aproximarse. Pues bien, en las mujeres concluimos que son las separadas las que presentan mayor probabilidad de actividad.

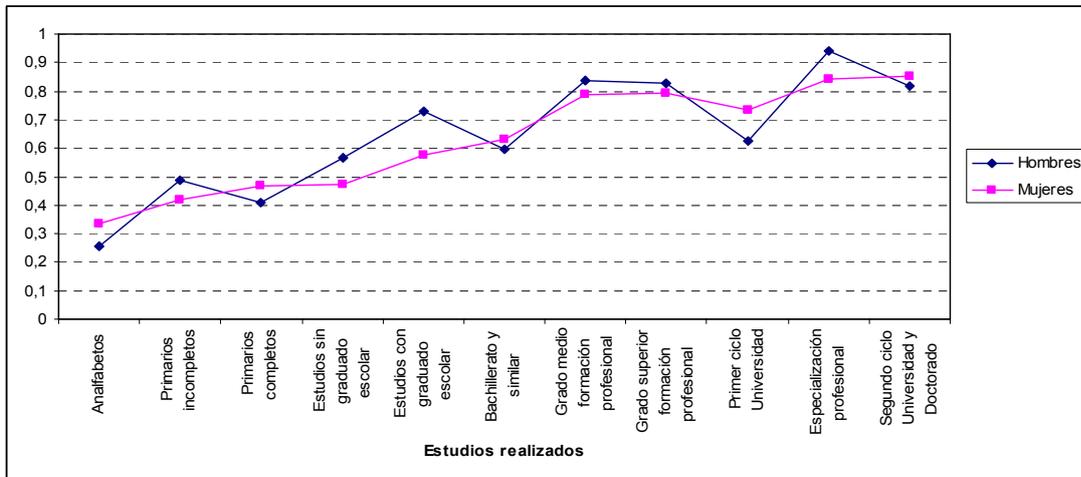
Gráfico nº 4.10 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo para solteros, casados y separados: españoles, municipios grandes, edad 31-35 años



2) En los de mediana edad:

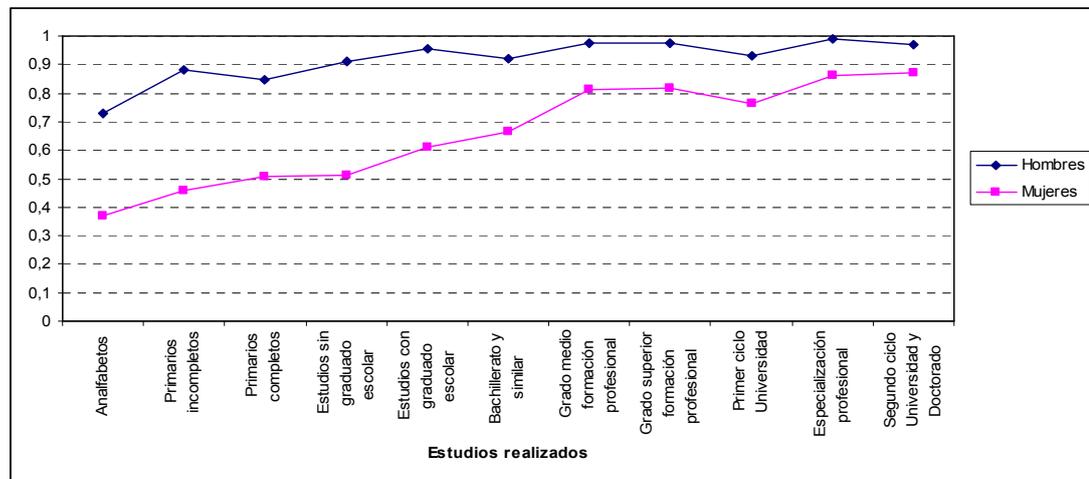
- solteros, observamos que si aumentamos la edad (son subidas de 5 años en cada intervalo) las curvas correspondientes a hombres y mujeres tienden a aproximarse, e incluso cruzarse, como podemos apreciar a continuación, donde representamos a los solteros/as que tienen entre 46 y 50 años.

Gráfico nº 4.11 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo: españoles, municipios grandes, solteros, 46-50 años



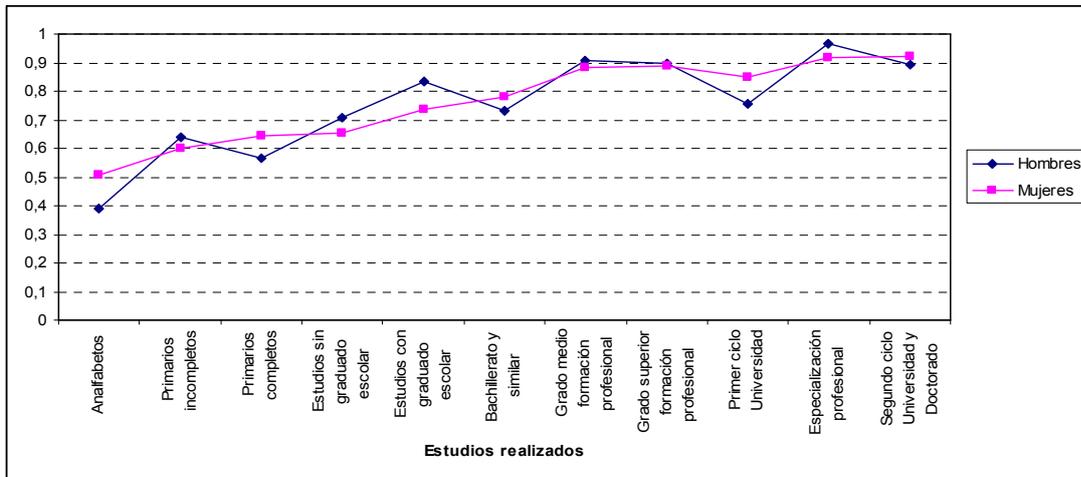
- casados, la probabilidad de que una persona esté activa es notoriamente superior si es hombre que si es mujer. Si intentásemos trazar una recta sobre cada una de estas curvas, las rectas correspondientes a las mujeres tendrían mayor pendiente que las de los hombres, es decir, en las mujeres el ritmo de crecimiento de la actividad es mayor que en los hombres a medida que el nivel de estudios es más alto. Para demostrar esta afirmación escogemos a los casados/as de 36-40 años.

Gráfico nº 4.12 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo: españoles, municipios grandes, casados, 36-40 años



- tanto separados como divorciados, las representaciones correspondientes a los hombres se sitúan en el gráfico en posiciones ligeramente superiores a las de las mujeres. Como ya hemos apuntado en el epígrafe anterior, los niveles de actividad en los divorciados, ya sean hombres o mujeres, son inferiores a esos niveles en separados. En el caso de separados y divorciados que tienen entre 46-50 años, las curvas en hombres y mujeres se entremezclan, como podemos observar en la representación siguiente (gráfico nº 4.13).

Gráfico nº 4.13 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo: españoles, municipios grandes, separados, 46-50 años



- viudos, los hombres, son con mucha diferencia, más activos y además, a mayor edad, menor será la probabilidad de estar activo con independencia del sexo. Para demostrar la primera de las ideas, partimos de viudos/as entre 41-45 años (gráfico nº 4.14), y para la segunda, reflejaremos a hombres y mujeres viudas en las tres franjas de edad correspondientes a personas adultas, es decir, en los intervalos 36-40, 41-45 y 46-50 años (gráfico nº 4.15).

Gráfico nº 4.14 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo: españoles, municipios grandes, viudos, 41-45 años

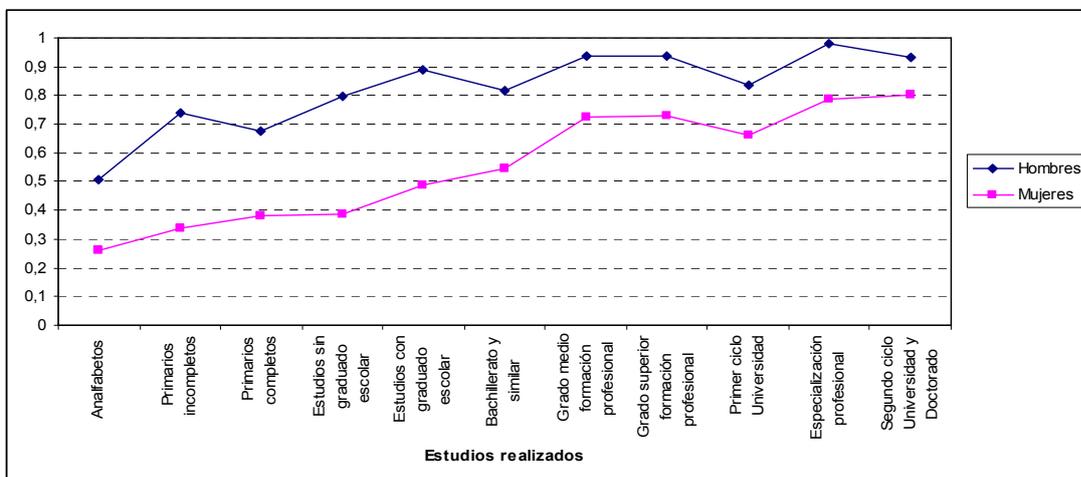
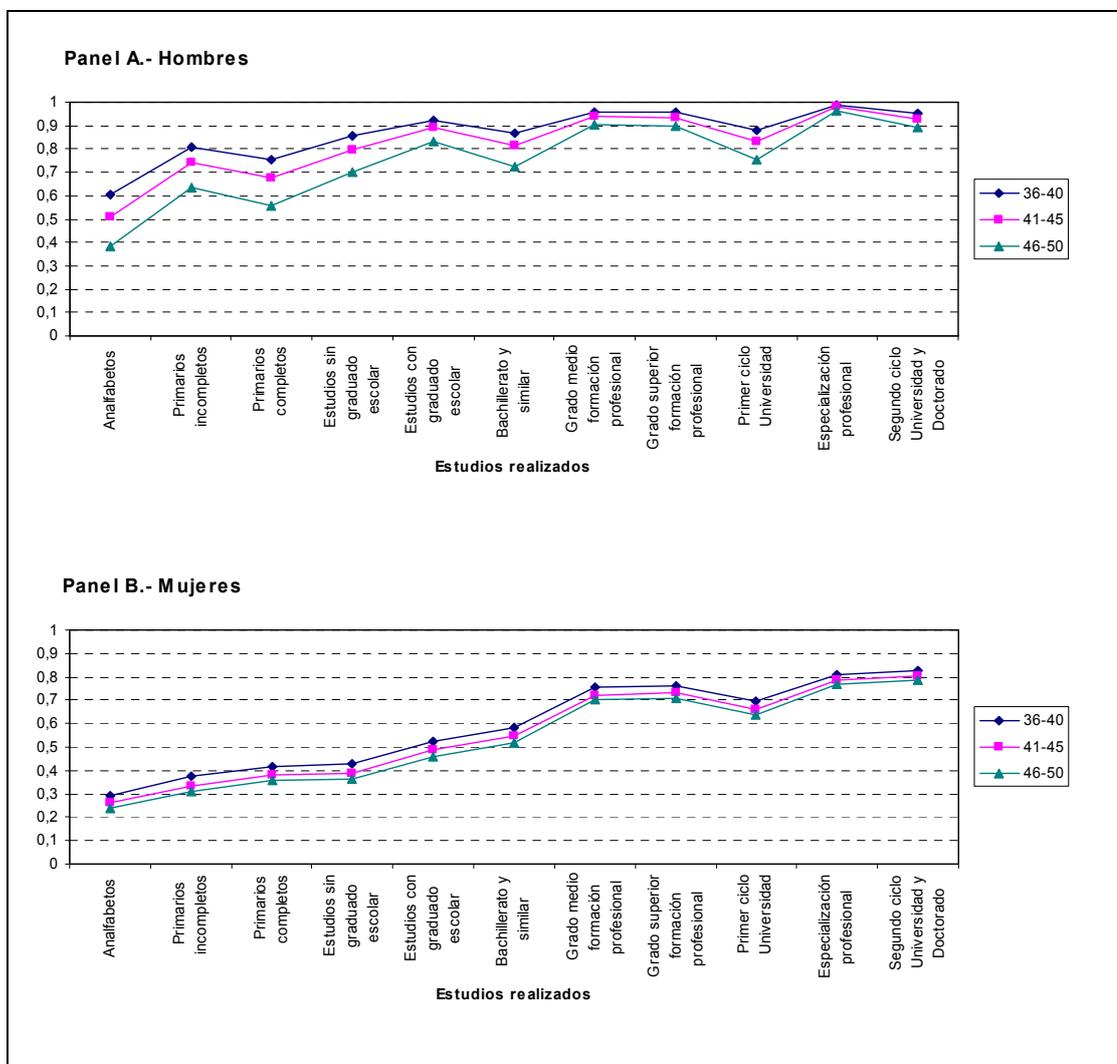


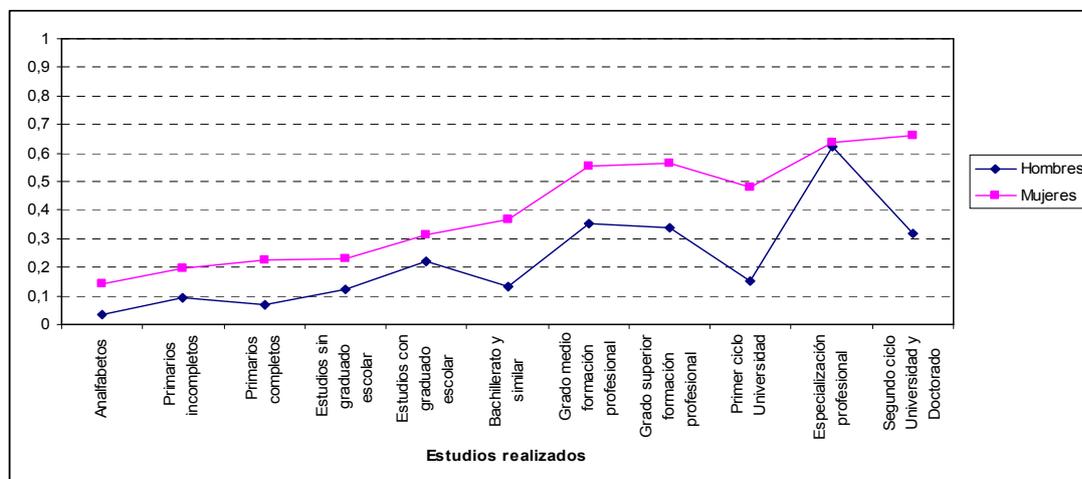
Gráfico nº 4.15 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo para los intervalos 36-40, 41-45 y 46-50 años: españoles, municipios grandes, viudos



3) En los mayores:

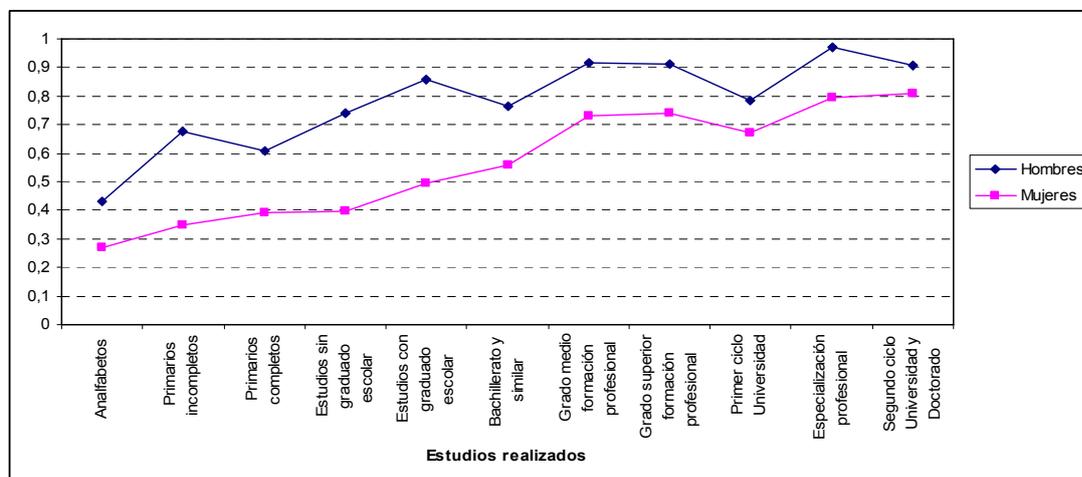
- solteros, nos llama poderosamente la atención que la curva de actividad en las mujeres que tienen entre 56-60 y 61-65 años supera a la de los hombres. Este hecho lo veremos reflejado más adelante para estos mismos intervalos de edad en mujeres separadas y divorciadas.

Gráfico nº 4.16 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo: españoles, municipios grandes, solteros, 61-65 años



- casados, la curva relativa a la actividad en los hombres es notablemente superior a la de las mujeres si los casados/as tienen entre 51-55 años (véase gráfico nº 4.17), pero esas distancias van acortándose para edades posteriores.

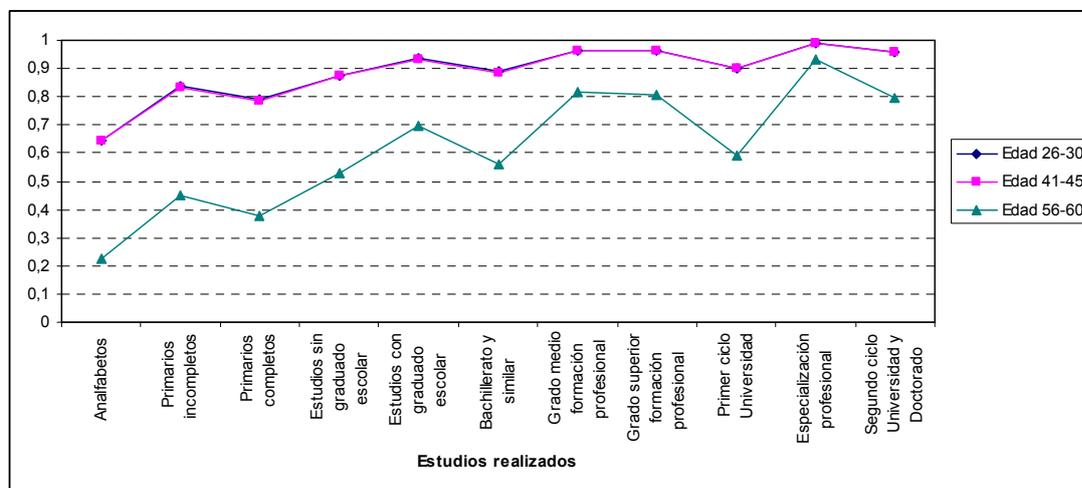
Gráfico nº 4.17 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo: españoles, municipios grandes, casados, 51-55 años



-
- tanto separados como divorciados presentan un comportamiento similar. Las curvas en los hombres son más acusadas que en las mujeres. Las mujeres separadas y divorciadas que tienen entre 56-60 y 61-65 años presentan curvas de actividad superiores a las de los hombres; este hecho lo habíamos puesto de manifiesto para estos mismos intervalos de edad en mujeres mayores solteras.
 - viudos, las probabilidades en los hombres siguen siendo bastante más marcadas que en las mujeres. Las distancias entre hombres y mujeres disminuyen con la edad y en el último tramo de actividad la probabilidad cae en picado en ambos sexos.

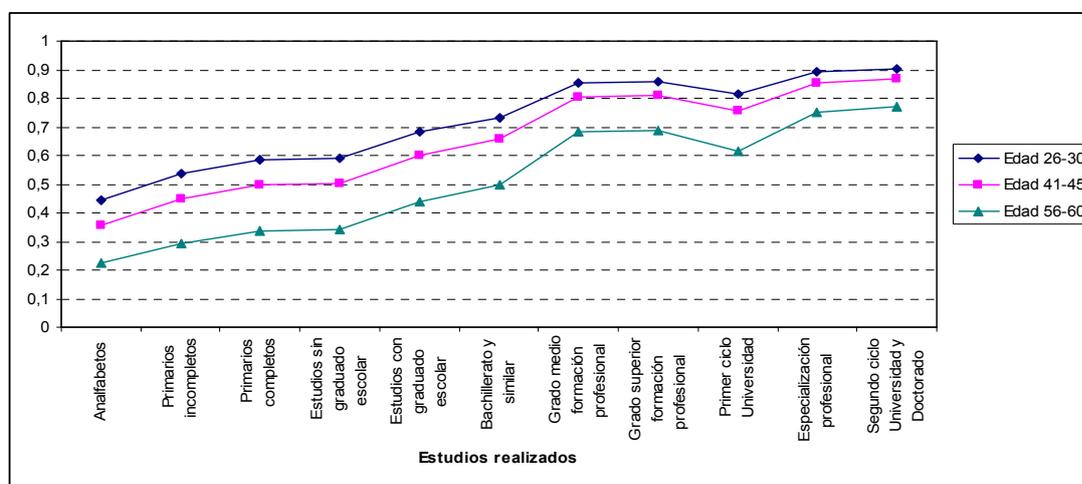
Finalmente comparamos las probabilidades correspondientes a distintas edades (intervalo del medio en cada colectivo) primero para hombres y después para mujeres según el nivel de estudios. Vimos cómo en las representaciones de los hombres, la probabilidad de actividad es casi coincidente en los solteros de 26-30 y 41-45 años, las curvas son prácticamente idénticas. Lo mismo sucede en los casados de 26-30 y 41-45 años (véase representación de este último, gráfico nº 4.18).

Gráfico nº 4.18 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo para los intervalos 26-30, 41-45 y 56-60 años: hombres españoles, municipios grandes, casados



Sin embargo, a las mujeres tanto solteras como casadas les corresponden curvas con el mismo trazado pero con la diferencia de que a mayor edad se sitúan en posiciones inferiores, según hacemos constar.

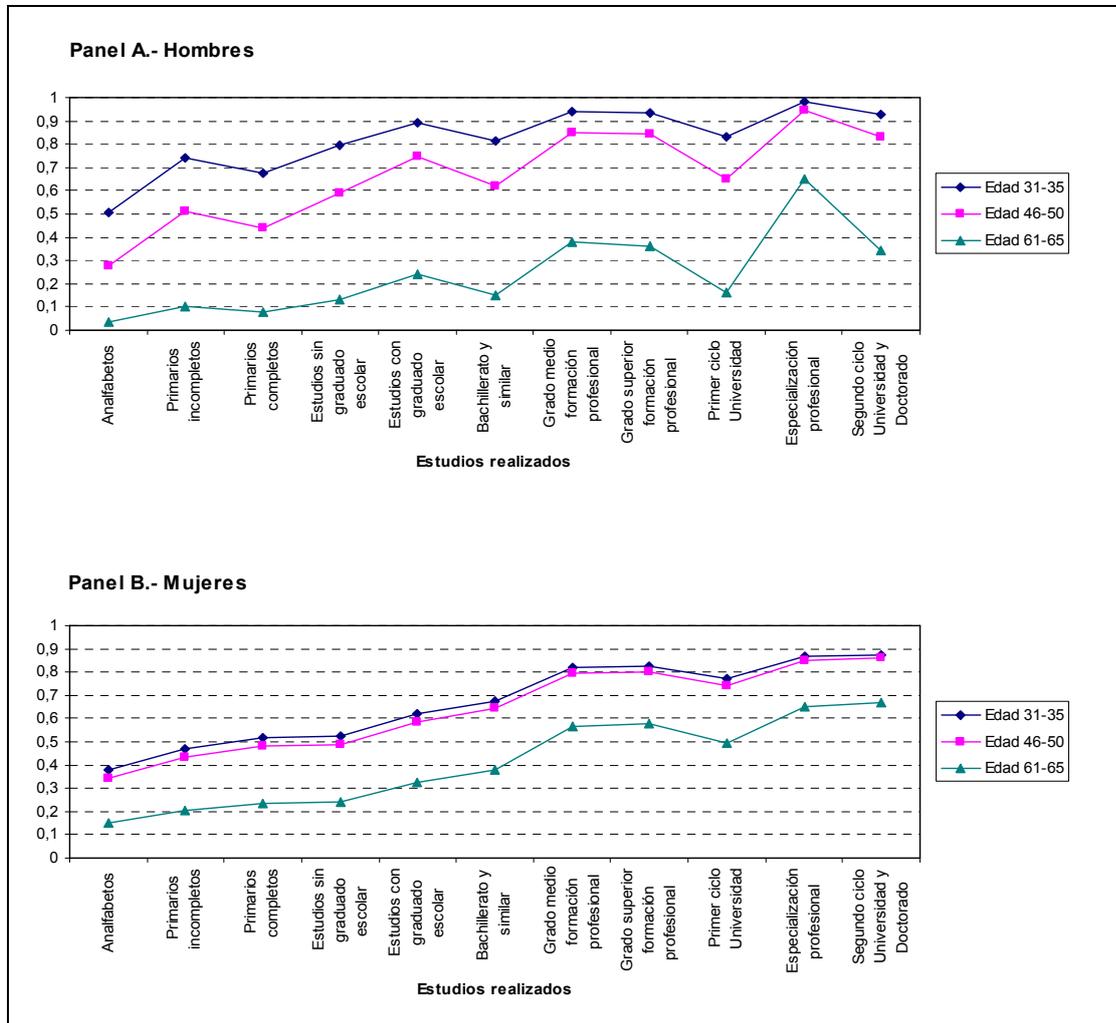
Gráfico nº 4.19 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activa para los intervalos 26-30, 41-45 y 56-60 años: mujeres españolas, municipios grandes, solteras



Siguiendo con esa comparativa, pero cogiendo ahora el intervalo de mayor edad en cada uno de los colectivos, concluimos que para los hombres separados, divorciados y viudos a mayor edad menor probabilidad de estar activo, en términos generales. Para la representación elegimos a los hombres divorciados (gráfico nº 4.20 panel A), aunque sería la misma en los otros estados civiles citados.

Curiosamente en las mujeres separadas, divorciadas y viudas la probabilidad de que estén activas es casi la misma entre 31-35 años y 46-50 años, pero muy distante si la edad está próxima a la edad de retirarse, es decir, 61-65 años como podemos constatar seguidamente. Al igual que en los hombres representamos a las divorciadas. Por último, debemos señalar que aunque el aspecto de las curvas es el mismo, las probabilidades de actividad correspondientes a mujeres separadas son mayores que si se trata de divorciadas y éstas a su vez son mayores que las asociadas a mujeres viudas.

Gráfico nº 4.20 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo para los intervalos 31-35, 46-50 y 61-65 años: españoles, municipios grandes, divorciados



En estas comparativas, hemos elegido el intervalo central de edad en cada colectivo en solteros y casados. Sin embargo, en separados, divorciados y viudos cogemos el intervalo de mayor edad de cada uno de los colectivos por la limitación que se genera en los jóvenes, puesto que hay escasa representación de jóvenes que están separados, divorciados y viudos. Por ello, y para estos estados civiles últimos, preferimos empezar en 31-35 años (jóvenes), y para que la diferencia en edad sea la misma seguimos con 46-50 años (mediana edad) y terminamos con 61-65 años (mayores).

4.4.4 VALORACION COMPLEMENTARIA DE LAS VARIABLES CUANTITATIVAS

Para el estudio de las variables cuantitativas (número de miembros e ingresos) en el modelo en que se estudia la actividad vamos a considerar a españoles que pertenecen a municipios grandes, casados, que tienen entre 41 y 45 años y cuyo nivel de estudios es bachillerato y similar. Todas estas categorías son las señaladas en las primeras conclusiones para el estudio de este tipo de variables.

1) Comenzamos con la variable número de miembros. Basándonos en la representación gráfica nº 4.6 proceden los siguientes comentarios:

1. La primera cuestión es que con respecto a la influencia del número de miembros, la probabilidad de actividad en los hombres es claramente superior a las mujeres, lógicamente partiendo de todas estas premisas (españoles que pertenecen a municipios grandes, casados, de 41-45 años y con estudios de bachillerato y similar). La segunda idea destacada es que a medida que el número de miembros que integran la unidad familiar es mayor, la probabilidad de actividad va aumentando con independencia del sexo. De hecho, el punto de menor probabilidad difiere con el de mayor probabilidad en torno a un 15% tanto en hombres como en mujeres.
2. Como consecuencia del punto anterior, podemos afirmar que el trazado de las probabilidades tanto en hombres como en mujeres podríamos decir que se asemeja a una recta con pendiente positiva.

En los hombres, por tanto, la curva de probabilidad se sitúa en posiciones superiores en el gráfico, si la comparamos con la representación que corresponde a las mujeres.

2) La segunda variable cuantitativa la hemos llamado ingresos del hogar corregidos. Recordemos que básicamente son los ingresos totales del hogar excluyendo rentas del trabajo, y prestaciones o subsidios por desempleo de la persona que se esté considerando, pero incorporando otras rentas por prestaciones que pueda percibir.

Aunque esta variable tiene un valor mínimo de 0 y un máximo de 24040, a la hora de su tratamiento representamos solamente el intervalo $[0, 4800]$ ya que de esta manera englobamos el 99% de los ingresos (gráfico nº 4.7). De este gráfico se desprenden las siguientes reflexiones:

1. En primer lugar, afirmamos que la influencia de los ingresos familiares sobre la probabilidad de actividad en los hombres es claramente superior a las mujeres para todos los niveles de ingresos y con los mismos condicionantes (españoles que pertenecen a municipios grandes, casados, de 41-45 años y con estudios de bachillerato y similar). La segunda idea es que a medida que aumentan los ingresos, la probabilidad de actividad disminuye en hombres y mujeres, aunque de forma diferente.
2. La caída en la actividad es más fuerte en los hombres que en las mujeres. Para el intervalo de ingresos estudiado, la probabilidad de actividad en los hombres cae de un 91% a un 53%, mientras que en las mujeres se pasa de 66% a 45%.

3. Podríamos decir que en los hombres se detecta una mayor sensibilidad en la disminución de la probabilidad de estar activo a medida que los ingresos familiares son mayores.

CAPITULO V

EL MODELO DE OCUPACION

5.1 INTRODUCCION

En esta ocasión aplicaremos la regresión logística binaria sobre la población de activos. De las 11.900 personas que formaban parte de la muestra en el colectivo de 16-65 años vimos que 7.555 son activas. En una segunda fase nos disponemos a analizar dentro de los activos, es decir, de los que están en el mercado de trabajo, tanto los que están ocupados o trabajando, como los que están parados.

Excluimos en este modelo a los analfabetos porque en la muestra no figura nadie de este grupo como parado y, por tanto, no tienen representación. Es por esta razón que las 7.555 personas quedan en 7.536, dado que hay 19 personas que hemos eliminado de la muestra, y que representan a 2.717 personas en la población. El desglose del total de 7.536 personas en la muestra es de 6.817 ocupadas y 719 paradas, lo que en términos de población supone 1.180.524 personas (119.440 son paradas mientras que 1.061.084 son ocupadas).

5.2 ÉXITO EN LA BUSQUEDA DE TRABAJO: EL MODELO ESTADISTICO

Nuestro objetivo ahora consiste en estudiar la ocupación, concretamente la probabilidad de estar ocupado/a a partir de una serie de variables tanto cuantitativas como categóricas o cualitativas. La variable dependiente es dicotómica, toma el valor 0 si se refiere a parados y 1 para ocupados.

El género sigue siendo determinante en el estudio de las variables que explican las motivaciones que llevan a una persona a estar o bien trabajando o bien inscrita como parada.

Las variables categóricas o cualitativas siguen siendo:

— Sexo

— Grupos de edad*sexo

— Estado civil*sexo

— Estudios realizados*sexo

— Nacionalidad*sexo

— Tamaño municipio*sexo

Y las variables cuantitativas son:

— Número miembros*sexo

— Ingresos del hogar corregidos*sexo

Recordemos que nos planteamos la posibilidad de hacer distintas modelizaciones para simplificar la interacción de la variable sexo con las demás. En cada una de ellas cogemos una de las variables independientes anteriores sin interactuar con el sexo y manteniendo el resto de variables desglosadas; repetimos este proceso tantas veces como número de variables tengamos. Y, posteriormente, comparamos estos

hipotéticos modelos con el modelo donde todas las variables interactúan con el sexo, o modelo general.

En la tabla nº 5.1 recogemos los resultados obtenidos en estas estimaciones. Añadimos en la última fila los resultados correspondientes al modelo general, que vamos a necesitar para hacer la comparativa con los otros modelos.

Tabla nº 5.1 Principales resultados en los modelos restringidos y en el modelo general. Contraste de la validez de las restricciones que los definen

VARIABLE RESTRINGIDA	$R^2_{\text{Nagelkerke}}$	Nº total parámetros estimados (con la constante)	% correctamente clasificados	Nº restricciones respecto al modelo general	Valor del estadístico $-2 \ln L_r - (-2 \ln L_g)$	p-valor
Grupos de edad	0,107	47	89,9	9	4816,564	< 0,01
Estado civil	0,106	52	89,9	4	5046,717	< 0,01
Nacionalidad	0,114	55	89,9	1	247,935	< 0,01
Estudios realizados	0,113	47	89,9	9	1248,593	< 0,01
Número miembros	0,114	55	89,9	1	223,085	< 0,01
Tamaño municipio	0,115	54	89,9	2	39,267	< 0,01
Ingresos del hogar corregidos	0,114	55	89,9	1	177,18	< 0,01
MODELO GENERAL	0,115	56	89,9			

En todos los casos rechazamos la hipótesis nula, lo que significa que el mejor modelo es el general y es el que vamos a considerar en el estudio posterior.

Seguidamente exponemos en la tabla nº 5.2 los resultados de la estimación logit del modelo de ocupación, que hemos considerado mejor por las razones expuestas en párrafos anteriores.

Tabla nº 5.2 Resultados de la estimación logit del modelo de ocupación**Variable dependiente: OCUPADOS****Método: Logit binario estimado por máxima verosimilitud****Muestra: 7536 observaciones****Convergencia alcanzada tras 7 iteraciones**

Variables	B	E.T.	Wald	Sig.	Exp(B)
Sexo					
hombre	-2,394	0,118	412,874	0,000	0,091
Grupos de edad*sexo					
hombres de 16 a 20 años	-0,846	0,042	397,942	0,000	0,429
hombres de 21 a 25 años	-0,398	0,041	93,844	0,000	0,671
hombres de 26 a 30 años	-0,429	0,040	113,208	0,000	0,651
hombres de 31 a 35 años	-0,004	0,040	0,012	0,913	0,996
hombres de 36 a 40 años	0,164	0,041	16,088	0,000	1,178
hombres de 41 a 45 años	0,197	0,041	22,556	0,000	1,217
hombres de 46 a 50 años	-0,217	0,041	28,394	0,000	0,805
hombres de 51 a 55 años	-0,343	0,040	72,135	0,000	0,709
hombres de 56 a 60 años	-0,422	0,041	104,921	0,000	0,656
mujeres de 16 a 20 años	-3,701	0,075	2436,887	0,000	0,025
mujeres de 21 a 25 años	-3,173	0,073	1882,248	0,000	0,042
mujeres de 26 a 30 años	-2,903	0,073	1591,913	0,000	0,055
mujeres de 31 a 35 años	-2,439	0,073	1122,924	0,000	0,087
mujeres de 36 a 40 años	-2,445	0,073	1129,877	0,000	0,087
mujeres de 41 a 45 años	-1,959	0,073	719,096	0,000	0,141
mujeres de 46 a 50 años	-1,596	0,074	469,187	0,000	0,203
mujeres de 51 a 55 años	-1,614	0,074	479,864	0,000	0,199
mujeres de 56 a 60 años	-1,760	0,074	559,445	0,000	0,172
Estado civil*sexo					
hombres solteros	-1,060	0,065	264,275	0,000	0,346
hombres casados	0,068	0,064	1,100	0,294	1,070
hombres separados	-0,397	0,074	28,559	0,000	0,672
hombres divorciados	1,086	0,125	74,878	0,000	2,961
mujeres solteras	-0,025	0,038	0,453	0,501	0,975
mujeres casadas	-0,115	0,036	10,103	0,001	0,891
mujeres separadas	-0,458	0,041	124,502	0,000	0,633
mujeres divorciadas	-0,614	0,048	162,727	0,000	0,541
Nacionalidad*sexo					

hombre español y de doble nacionalidad	1,067	0,028	1408,414	0,000	2,908
mujer española y de doble nacionalidad	0,416	0,030	193,322	0,000	1,516
Estudios realizados*sexo					
hombres con estudios primarios incompletos	1,070	0,071	226,631	0,000	2,914
hombres con estudios primarios completos	-0,252	0,043	34,043	0,000	0,777
hombres sin graduado escolar	-0,022	0,024	0,803	0,370	0,979
hombres con graduado escolar	0,022	0,021	1,175	0,278	1,023
hombres con bachillerato y similar	0,063	0,023	7,418	0,006	1,065
hombres con grado medio formación profesional	0,094	0,028	11,123	0,001	1,099
hombres con grado superior formación profesional	0,133	0,024	31,490	0,000	1,142
hombres con primer ciclo universidad	0,322	0,030	112,552	0,000	1,380
hombres con especialización profesional	0,649	0,054	142,422	0,000	1,914
mujeres con estudios primarios incompletos	-0,321	0,051	39,017	0,000	0,726
mujeres con estudios primarios completos	-0,345	0,044	60,490	0,000	0,708
mujeres sin graduado escolar	-0,031	0,024	1,619	0,203	0,970
mujeres con graduado escolar	-0,251	0,017	217,517	0,000	0,778
mujeres con bachillerato y similar	-0,492	0,018	768,935	0,000	0,611
mujeres con grado medio formación profesional	-0,589	0,020	863,596	0,000	0,555
mujeres con grado superior formación profesional	-0,213	0,018	133,516	0,000	0,808
mujeres con primer ciclo universidad	0,098	0,020	23,432	0,000	1,103
mujeres con especialización profesional	-0,469	0,026	333,677	0,000	0,626
Tamaño municipio*sexo					
hombres municipios de menos de 10000 habitantes	0,286	0,011	708,103	0,000	1,331
hombres municipios entre 10000-20000 habitantes	0,047	0,016	8,643	0,003	1,048
mujeres municipios de	0,332	0,009	1247,023	0,000	1,394

menos de 10000 habitantes					
mujeres municipios entre 10000-20000 habitantes	-0,032	0,014	5,572	0,018	0,968
Nº miembros*sexo					
nº miembros hombre	0,061	0,005	148,815	0,000	1,063
nº miembros mujer	-0,035	0,004	74,949	0,000	0,965
Ingresos del hogar corregidos*sexo					
ingresos hombre	0,003	0,000	60,822	0,000	1,003
ingresos mujer	-0,003	0,000	163,869	0,000	0,997
Constante	4,208	0,086	2392,416	0,000	67,231
Observaciones con variable dependiente=0	719				
Observaciones con variable dependiente=1	6817				
Total de observaciones	7536				
Chi-cuadrado	66899,032		p=0,000		
-2 log de la verosimilitud	706715,441				
R ² de Nagelkerke	0,115				
R ² de MacFadden	0,086				
Predicciones correctas	89,9%				
NOTA: La categoría de referencia es mujer, de 61-65 años, viuda, extranjera, con segundo ciclo de universidad y doctorado, y que pertenece a un municipio de más de 20000 habitantes					

Con respecto a los coeficientes, comprobamos que la mayoría son significativos al 5%, pero hay que hacer algunas excepciones. Los coeficientes no significativos son los relativos a las categorías que enunciamos a continuación: hombres que tienen 31-35 años, hombres casados, mujeres solteras, hombres sin y con graduado escolar, y mujeres sin graduado escolar.

Una vez estimado el modelo, la clasificación de ocupados y parados es la que se recoge en la tabla nº 5.3.

Tabla nº 5.3 Clasificación de los individuos según el modelo estimado de ocupación

Población analizada: Personas activas		Pronosticado		Porcentaje correcto
		Parados	Ocupados	
Observado	Parados	464	118976	0,4
	Ocupados	244	1060839	99,9
Porcentaje global				89,9

Nota: El valor de corte es 0,500

Con la finalidad de evaluar la idoneidad del modelo, comparamos el número de casos observados con los pronosticados. En el análisis de la ocupación, la capacidad predictiva del modelo, medida por el porcentaje de aciertos, es del 89,9% (tomamos como valor de corte 0,5).

La “sensibilidad del modelo” (proporción de ocupados clasificados correctamente) es prácticamente del 100%, concretamente 99,97%. Sin embargo, la “especificidad” del mismo (proporción de parados clasificados correctamente) es casi nula, 0,4%.

Como conclusión de la clasificación hecha en este modelo afirmamos que, aunque en términos generales, el porcentaje global es superior al del modelo anterior (en el modelo de activos este porcentaje era de 75,2%) hay una gran desigualdad en la clasificación de ocupados y parados. Esto quiere decir, según vemos en la tabla nº 5.3 que a los ocupados los clasifica bien en un 99% de los casos, sin embargo, la clasificación de los parados es pésima.

5.3 EVALUACION DE RESULTADOS

5.3.1 CALCULO DE LAS PROBABILIDADES DE OCUPACION PARA DISTINTOS COLECTIVOS

Con la intención de conocer la probabilidad de estar ocupado tanto en hombres como en mujeres en el colectivo formado por las personas activas, aplicaremos nuevamente la expresión:

$$p = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k)}}$$

La utilización de esta fórmula es la base para el estudio de este modelo desde el punto de vista económico tanto para hombres como para mujeres. En esta ocasión, de las 7.536 personas que forman la muestra son 4.368 hombres y 3.168 mujeres, y representan a una población de 1.180.524 personas.

Para el cálculo de las distintas probabilidades sustituimos el valor de los coeficientes obtenidos en la tabla nº 5.2 en la formulación anterior, con la excepción de que en las variables cuantitativas cada coeficiente lo vamos a multiplicar por la media correspondiente, es decir:

Parámetro Ingresos hombre/mujer * renta media ingresos hombre/mujer

Parámetro Número miembros hombre/mujer * número medio miembros hombre/mujer

Por esta razón, planteamos la tabla nº 5.4 con los valores medios que, para las distintas variables son: 1,72, 1,22, 658,73 y 640,74.

Tabla nº 5.4 Media y desviación típica de las variables cuantitativas en el modelo de ocupación

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Nº miembros hombre	0	8	1,72	1,731
Nº miembros mujer	0	8	1,22	1,627
Ingresos hombre	0	15911,49	658,7387	987,4496
Ingresos mujer	0	24040,48	640,7420	1107,6490

Si estamos haciendo el análisis individualizado de las variables cuantitativas, tomamos como fijas las variables categóricas. Para ello, partimos del supuesto de españoles que pertenecen a municipios grandes, casados, que tienen entre 41 y 45 años y cuyo nivel de estudios es bachillerato y similar. Si lo que nos interesa es el estudio de la influencia del número de miembros en la probabilidad de estar ocupado procedemos así:

Parámetro Ingresos hombre/mujer * renta media ingresos hombre/mujer

Parámetro Número miembros hombre/mujer * valor del número de miembros (variable)

Y, si por el contrario, estamos analizando la influencia de los ingresos en la probabilidad de estar ocupado:

Parámetro Ingresos hombre/mujer * valor de ingresos hombre/mujer (variable)

Parámetro Número miembros hombre/mujer * número medio miembros hombre/mujer

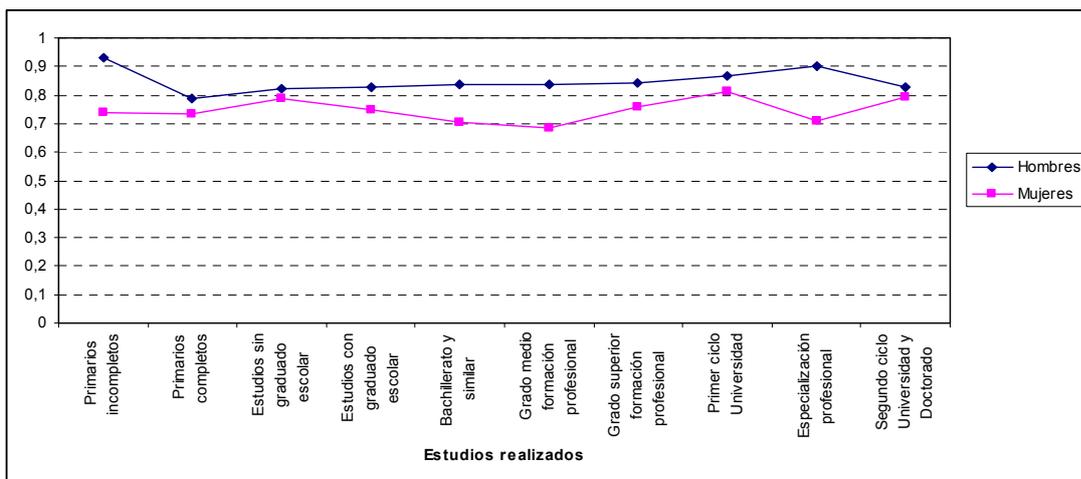
5.3.2 PRINCIPALES EFECTOS DE LAS CARACTERISTICAS PERSONALES SOBRE EL ÉXITO EN LA BUSQUEDA DE EMPLEO

1) En este modelo, el nivel de estudios no juega el mismo papel que en el modelo de activos, o por lo menos no tan evidente.

2) En todas las representaciones gráficas de la ocupación, en los hombres hay dos puntos de máxima probabilidad que corresponden a las personas con estudios primarios incompletos y especialización profesional; por el contrario, las mujeres que presentan mayor probabilidad de ocupación tienen estudios sin graduado escolar, primer y segundo ciclo de universidad y doctorado.

Para demostrar este apartado tomamos a los solteros que tienen 21-25 años (gráfico nº 5.1).

Gráfico nº 5.1 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, solteros, 21-25 años



3) En general podemos hablar de existencia de dependencia de la ocupación con la edad y con el nivel de estudios. Con respecto a la edad, conviene hacer las matizaciones que comentamos en los puntos siguientes.

4) La relación entre la ocupación y la edad es mucho más fuerte en las mujeres que en los hombres, de tal manera que tanto en jóvenes como en adultos y mayores al pasar a un intervalo de edad mayor la ocupación aumenta en mayor medida en las mujeres que en los hombres.

En esta ocasión utilizamos dos gráficos en los que cogemos a los jóvenes solteros en sus tres franjas de edad y lo mismo con las jóvenes solteras. Atendiendo a la primera representación, comprobamos cómo para las edades 21-25 y 26-30 las líneas prácticamente se superponen, es decir, apenas hay diferencia en sus probabilidades de ocupación; repararemos también en que aumenta la probabilidad para 31-35 años.

En las mujeres jóvenes solteras, sin embargo, se produce un incremento evidente en la probabilidad de ocupación al pasar de un intervalo de edad al siguiente superior.

Gráfico nº 5.2 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado para los intervalos 21-25, 26-30 y 31-35 años: españoles, municipios grandes, solteros



5) Como consecuencia del punto anterior y para toda la población, a medida que aumenta la edad las diferencias en la ocupación entre hombres y mujeres se van reduciendo.

6) En el sexo femenino, el crecimiento de la ocupación con la edad posiblemente sea debido a que en adultas y mayores las mujeres activas son las que están trabajando, y las que no trabajan entran a formar parte del grupo de las personas

inactivas. Sin embargo, en los hombres la ocupación decae ligeramente entre 40-60 años para recuperarse en el último intervalo de edad, o lo que es lo mismo, los últimos años de su vida laboral.

Para exponer estas ideas utilizamos dos gráficos (gráficos nº 5.3 y nº 5.4) en los que representamos a casados cuyos estudios realizados son, en un caso bachillerato y similar, y en otro, segundo ciclo de universidad y doctorado. En ambas representaciones se observa cómo la ocupación cae en los hombres en la franja de 40-60 años y se recupera al final de la vida laboral, mientras que en las mujeres hay un crecimiento continuo con dos excepciones: la primera en torno a los 35 años y la segunda en el intervalo entre 45-60; en ambos casos se produce una estabilización en los niveles de ocupación motivada por factores meramente sociales y culturales ya apuntados en éste y en epígrafes anteriores. Sin ánimo de exhaustividad, podríamos afirmar que cuando la ocupación disminuye en los hombres, en las mujeres simplemente se mantiene invariable.

Gráfico nº 5.3 Influencia de la edad sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, casados, estudios bachillerato y similar

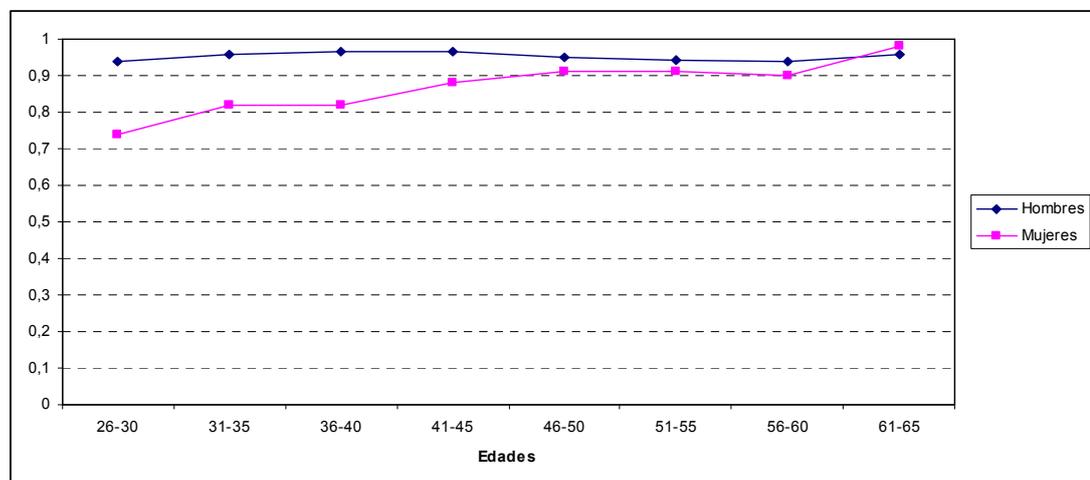
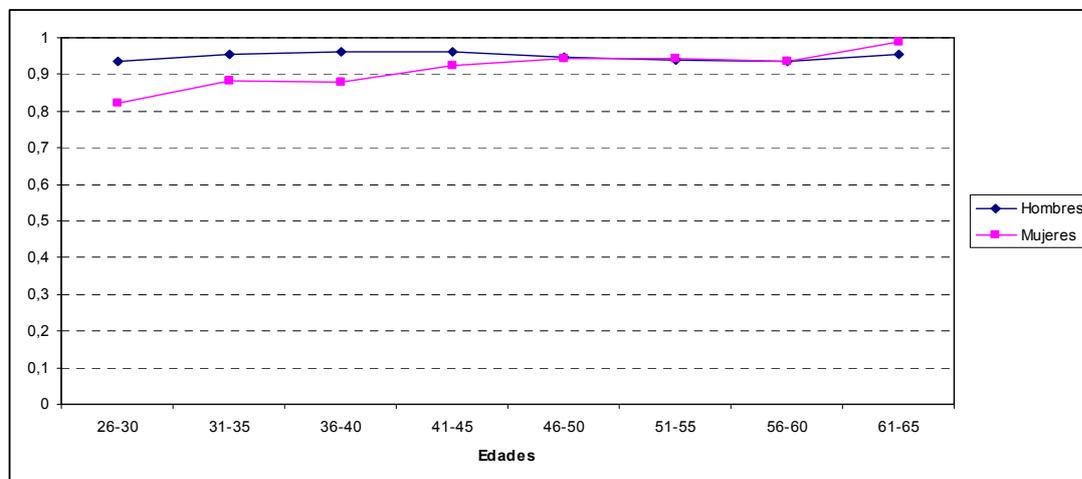


Gráfico nº 5.4 Influencia de la edad sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, casados, estudios segundo ciclo universidad y doctorado



7) Los hombres divorciados, tanto adultos como mayores, presentan una probabilidad de ocupación cercana a la unidad. En los jóvenes, no estudiamos este colectivo por tener escasa representación.

Con la finalidad de plasmar el contenido de este apartado, en el grupo de los adultos utilizamos el gráfico nº 5.5 (en él hemos representado a las personas divorciadas de 41-45 años) y en el grupo de los mayores elegimos el gráfico nº 5.6 (divorciados de 56-60 años). Como podemos apreciar, en ambos casos las representaciones ofrecen un aspecto casi idéntico.

Gráfico nº 5.5 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, divorciados, 41-45 años

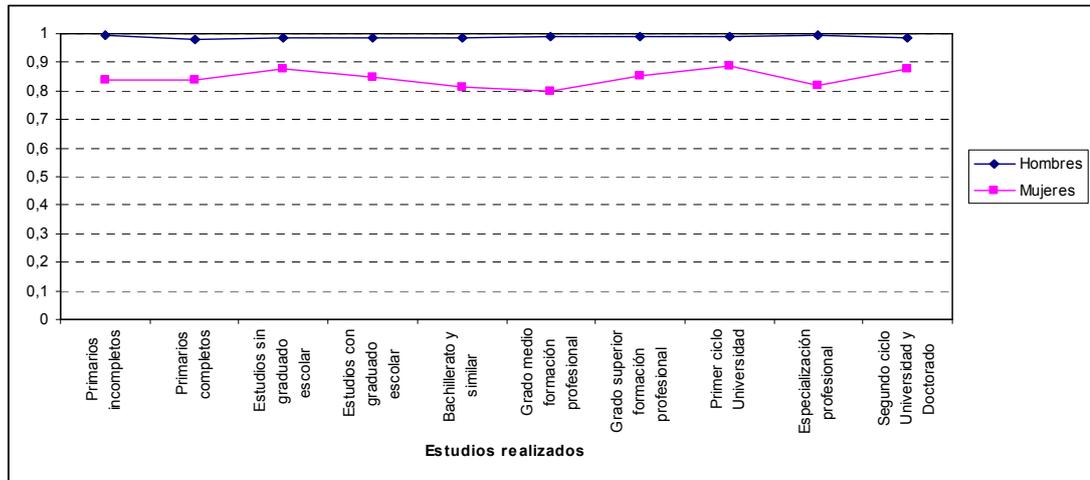
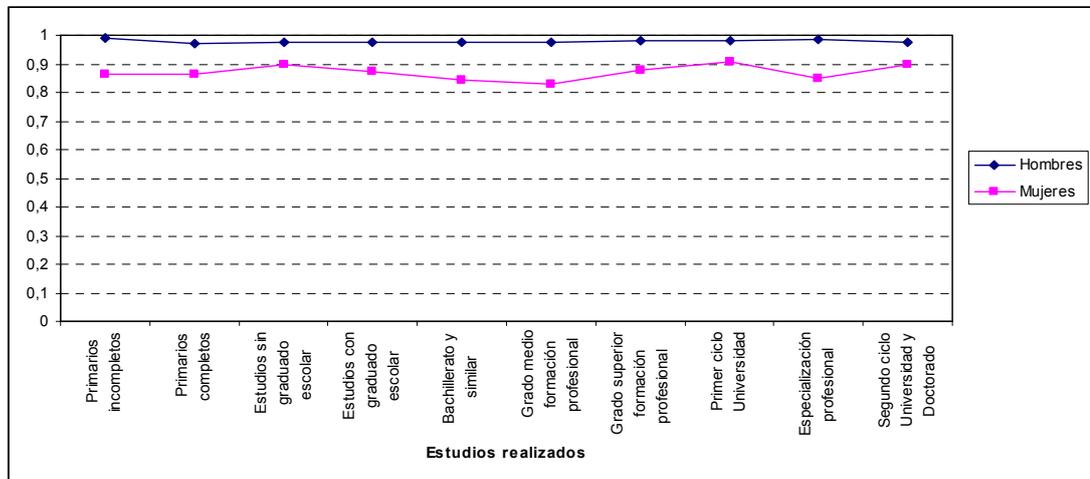


Gráfico nº 5.6 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, divorciados, 56-60 años

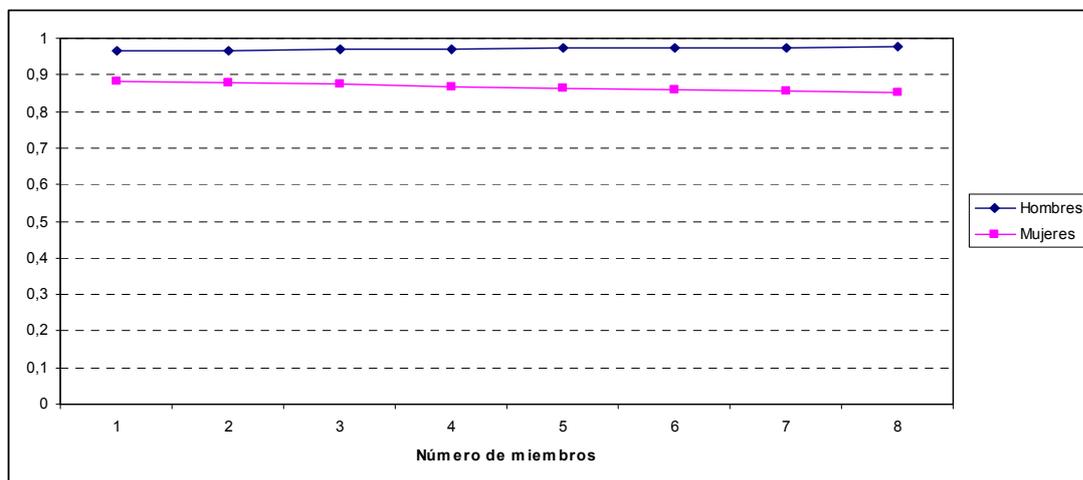


8) A medida que aumenta el número de miembros que forman la familia, la probabilidad de ocupación en los hombres también se incrementa, pero en las

mujeres sucede lo contrario, o sea, que al aumentar los miembros de la familia la probabilidad de que una mujer esté ocupada disminuye.

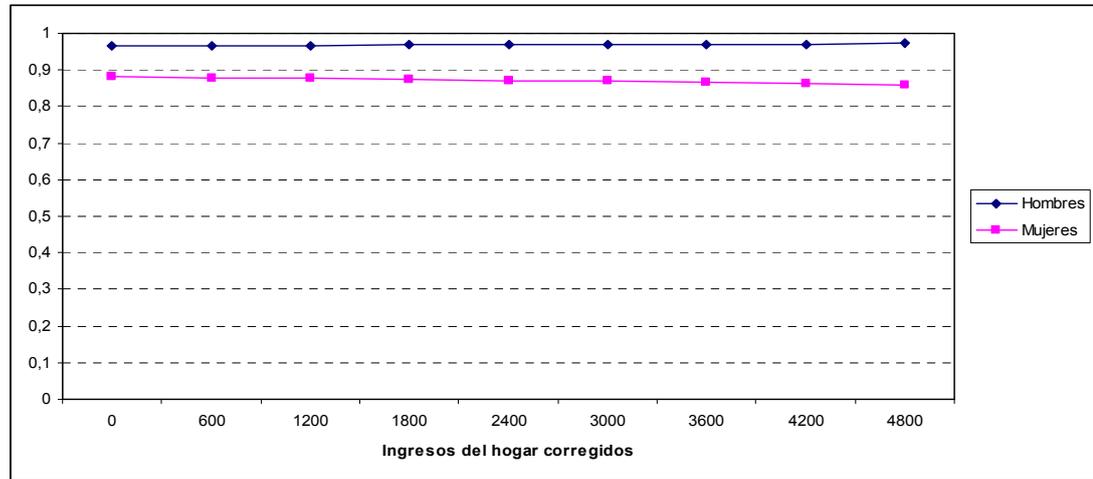
Para corroborar esta idea, elegimos a hombres y mujeres casados, con 41-45 años y que tienen estudios de bachillerato y similar.

Gráfico n° 5.7 Influencia del número de miembros sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, casados, 41-45 años, bachillerato y similar



9) Si el nivel de ingresos de la familia aumenta, la probabilidad de ocupación en los hombres también lo hace, mientras que en las mujeres se produce el efecto contrario, o sea, que al aumentar los ingresos de la familia la probabilidad de que una mujer esté ocupada disminuye; aunque conviene precisar que estas variaciones son de escasa cuantía.

Gráfico nº 5.8 Influencia de los ingresos sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, casados, 41-45 años, bachillerato y similar



5.3.3 VALORACION COMPLEMENTARIA DE LAS VARIABLES CATEGORICAS

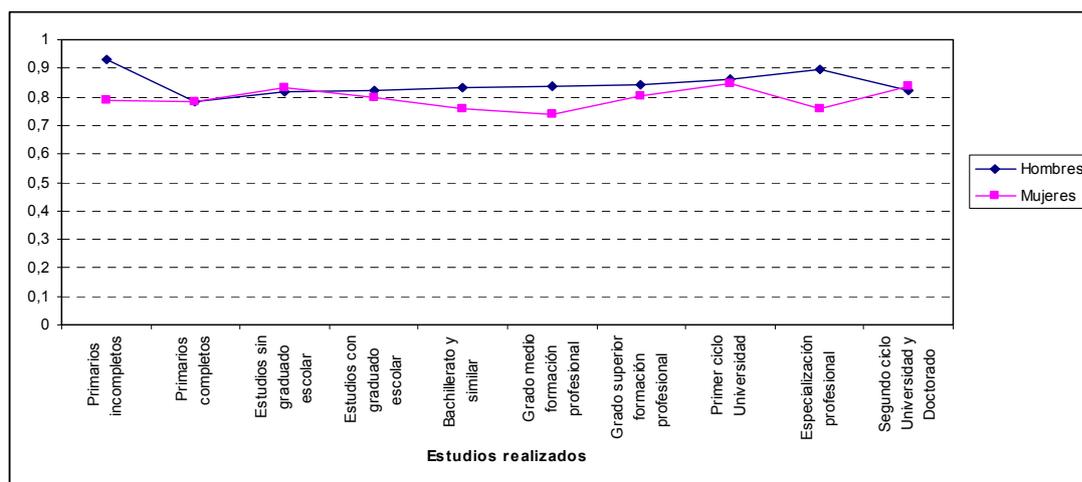
Para cada uno de los distintos colectivos consideramos procedentes las siguientes consideraciones:

1) En los jóvenes:

- solteros, las gráficas son ligeramente superiores en los hombres, llegan a coincidir con las representaciones de las mujeres en algunos puntos (gráfico nº 5.9). En las mujeres detectamos una mayor sensibilidad de la ocupación con respecto al nivel de estudios que en los hombres. La curva de ocupación en los hombres correspondiente al intervalo de 21-25 años es la misma que la de 26-30 años, aunque se muestra ligeramente superior para 31-35 años aunque perfilando el mismo trazado (gráfico nº 5.2 panel A). Sin embargo, en las mujeres si bien el

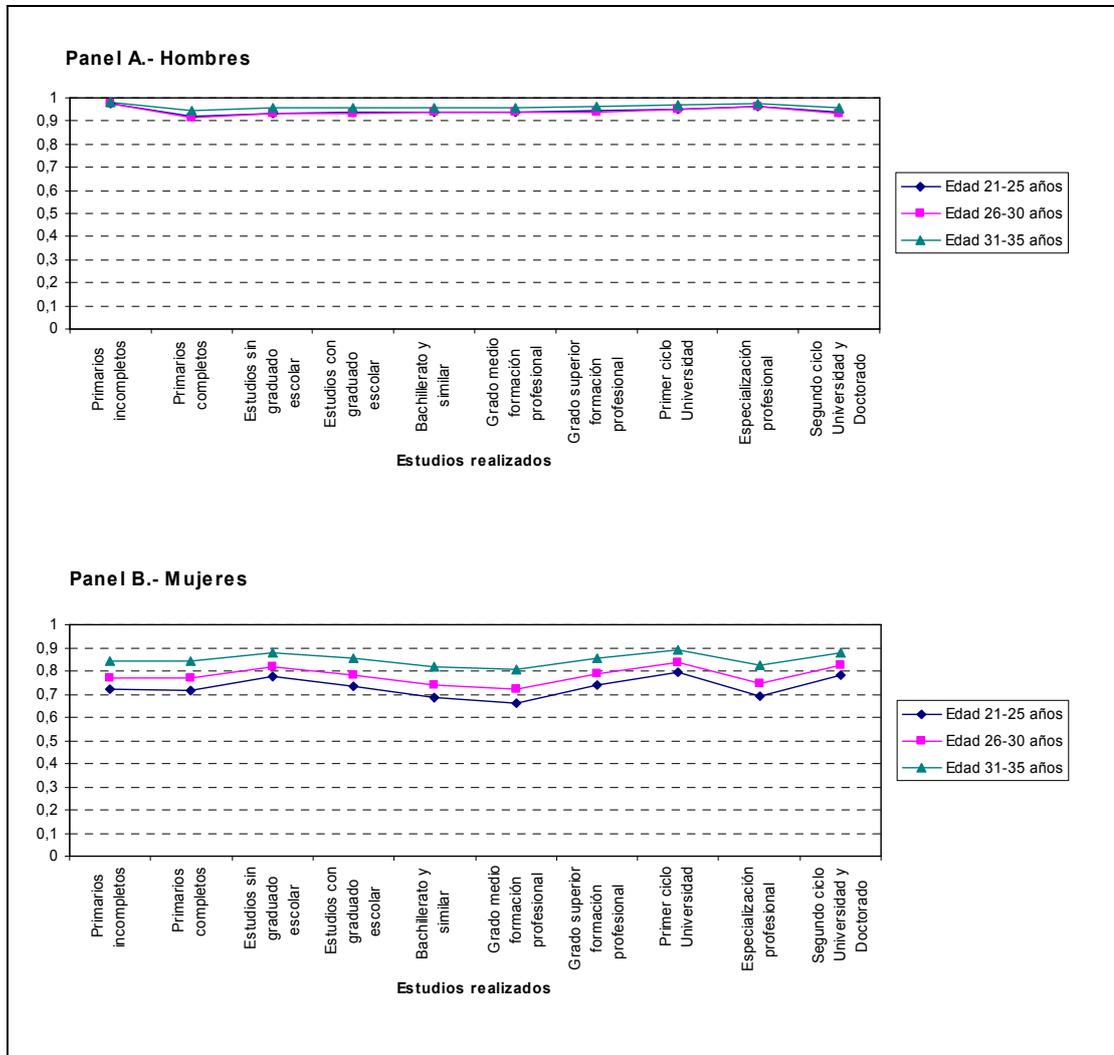
trazado es el mismo para distintas edades, a mayor edad mayor es la probabilidad de que una mujer joven soltera esté ocupada (gráfico nº 5.2 panel B).

Gráfico nº 5.9 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, solteros, 26-30 años



- casados, la ocupación de los hombres aumenta con respecto a los solteros. En ningún caso las curvas de hombres y mujeres se entrelazan, la probabilidad en las mujeres casadas es siempre menor que en los hombres, y las distancias entre las curvas de ambos sexos se van reduciendo a medida que aumenta la edad. La curva de ocupación en los hombres es casi coincidente para los tres intervalos de edad, o sea, 21-25, 26-30 y 31-35 (gráfico nº 5.10); por el contrario, en las mujeres casadas, a mayor edad mayor probabilidad de ocupación, como podemos constatar en este gráfico.

Gráfico nº 5.10 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado para los intervalos 21-25, 26-30 y 31-35 años: españoles, municipios grandes, casados

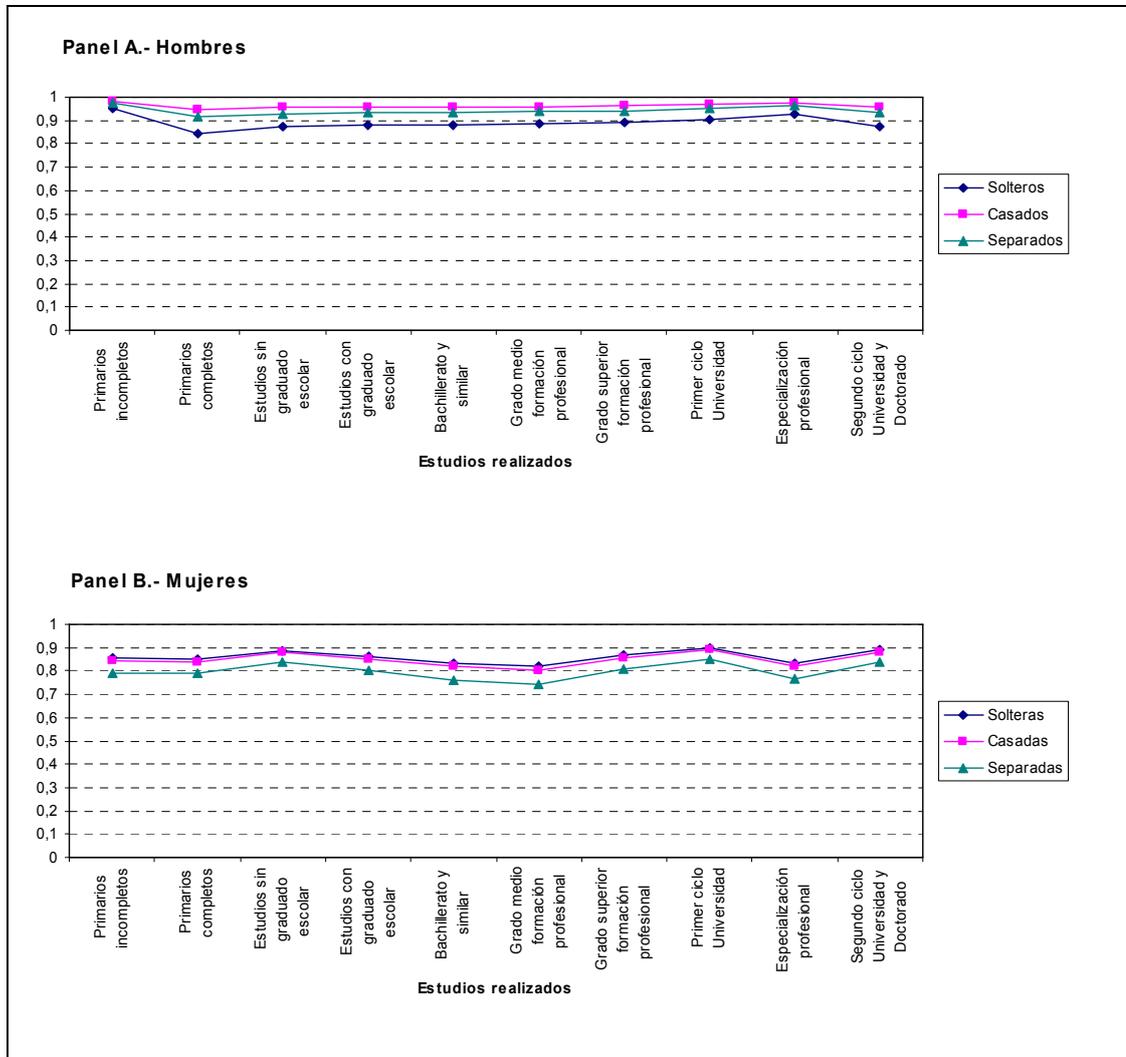


- separados, las curvas de hombres y mujeres no se cruzan, la probabilidad en las mujeres separadas es siempre menor que en los hombres, y las distancias entre las curvas de distinto sexo se reducen a mayor edad. Además, como ya hemos comentado en el modelo anterior, los jóvenes que están separados son pocos y empiezan a tener representación conforme la edad es mayor.

-
- divorciados y viudos, por la misma razón que en el punto anterior, no los analizamos por ser pocas las personas que están en esta situación en el colectivo de jóvenes.

Concluimos el estudio en el grupo de los jóvenes con un análisis comparativo entre hombres solteros, casados y separados en el intervalo de 31-35 años. En este supuesto, se observa que los casados son los que más trabajan, a continuación y a poca diferencia, se encuentran los separados y seguidos los solteros, por este orden (gráfico nº 5.11). En las mujeres, sin embargo, son las solteras las que tienen mayor probabilidad de estar trabajando.

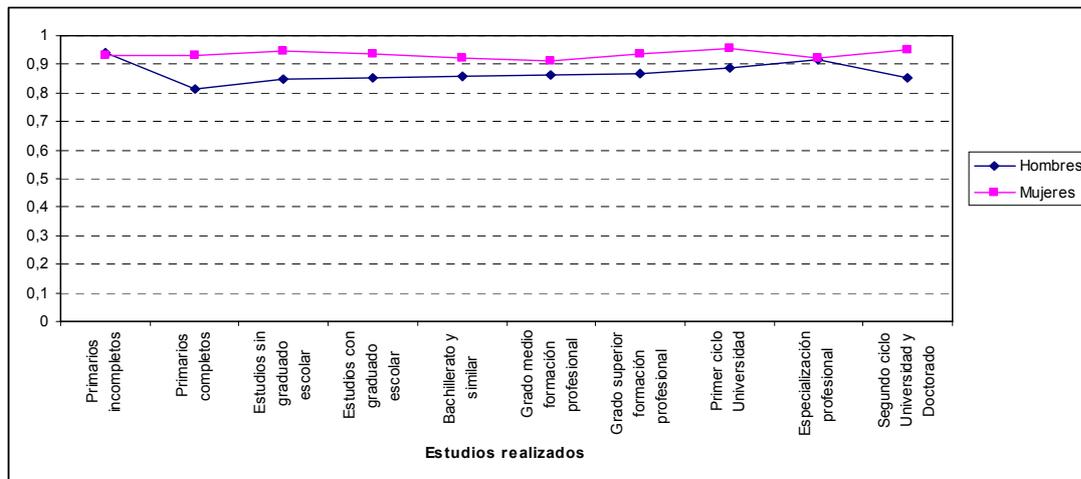
Gráfico nº 5.11 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado en solteros, casados y separados: españoles, municipios grandes, edad 31-35 años



2) En los de mediana edad:

- solteros, observamos que las curvas de ocupación para hombres y mujeres se cruzan, e incluso para 46-50 años la ocupación en las mujeres es superior que en los hombres como podemos ver a continuación.

Gráfico nº 5.12 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, solteros, 46-50 años



- tanto casados, como separados y viudos, a mayor edad las diferencias en las probabilidades de ocupación para hombres y mujeres se van reduciendo, llegando a igualarse. En los gráficos nº 5.13 y nº 5.14 elegimos a los separados de 36-40 años y a los de un intervalo de edad superior (41-45 años) para demostrar la idea de que la ocupación en los hombres se mantiene, también es cierto que en niveles bastante elevados como cabría esperar, mientras en las mujeres se incrementa.

Gráfico nº 5.13 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, separados, 36-40 años

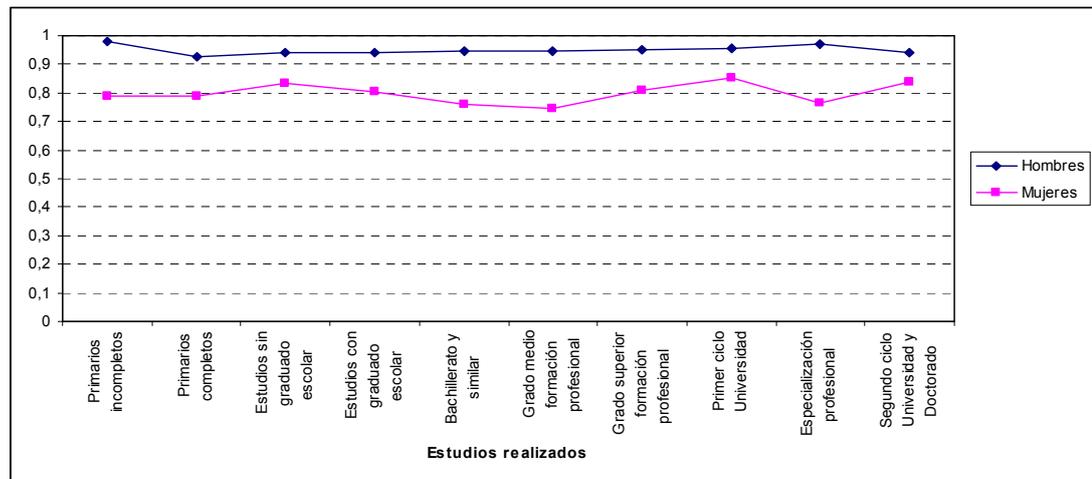
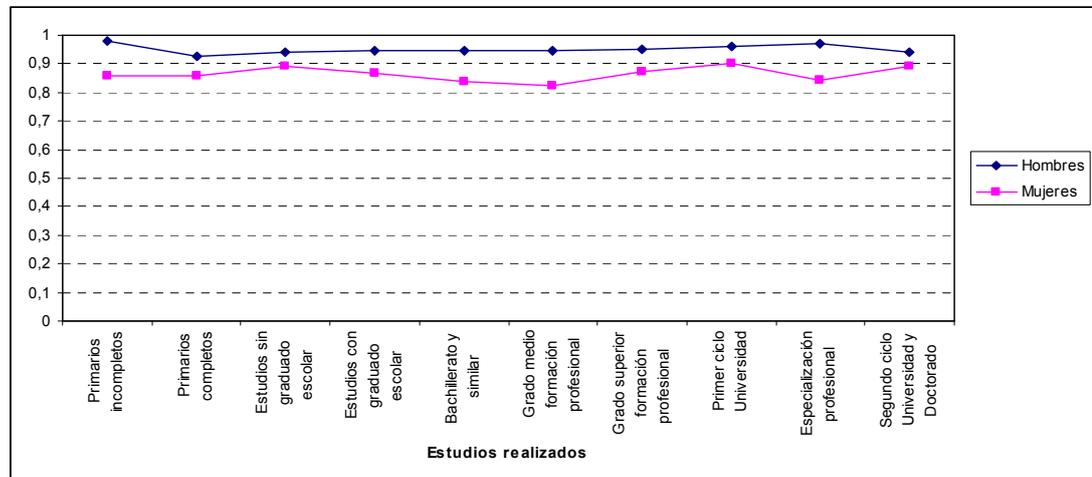


Gráfico nº 5.14 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, separados, 41-45 años



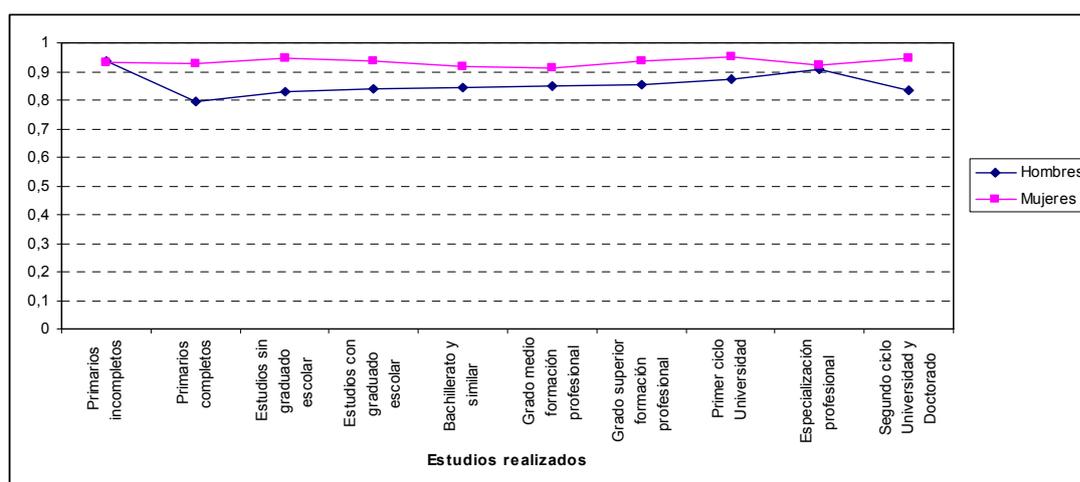
- divorciados, la probabilidad de que los hombres divorciados trabajen es superior a la de las mujeres divorciadas en todos los casos (véase como ejemplo el gráfico nº 5.5). Nos llama la atención que los hombres divorciados tienen una

probabilidad de estar ocupados que es prácticamente 1, superior incluso a los casados.

3) En los mayores:

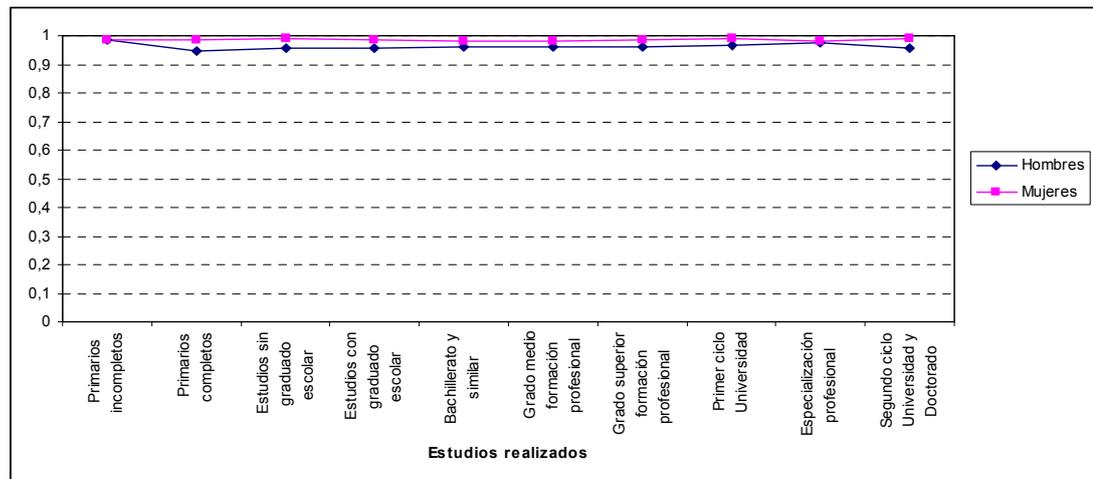
- solteros, destacamos que las mujeres solteras mayores están ocupadas en mayor medida que los hombres de su misma edad. En el gráfico siguiente hemos representado la ocupación en los solteros/as de 51-55 años.

Gráfico nº 5.15 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, solteros, 51-55 años



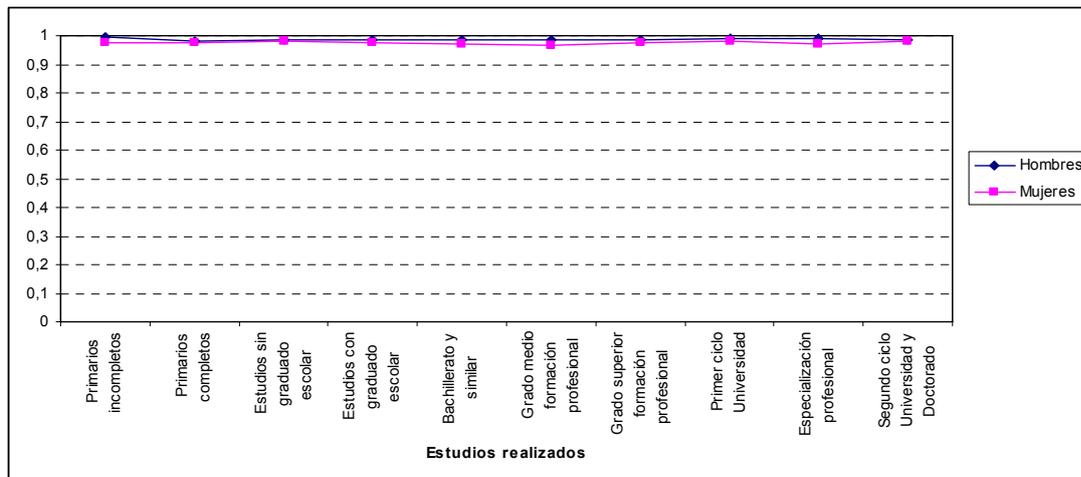
- casados, las distancias entre las curvas de hombres y mujeres son muy pequeñas. En el grupo de más edad, es decir, 61-65 años las diferencias son inferiores al 5%. En este último caso, todas las probabilidades de ocupación son superiores al 90%.

Gráfico nº 5.16 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, casados, 61-65 años



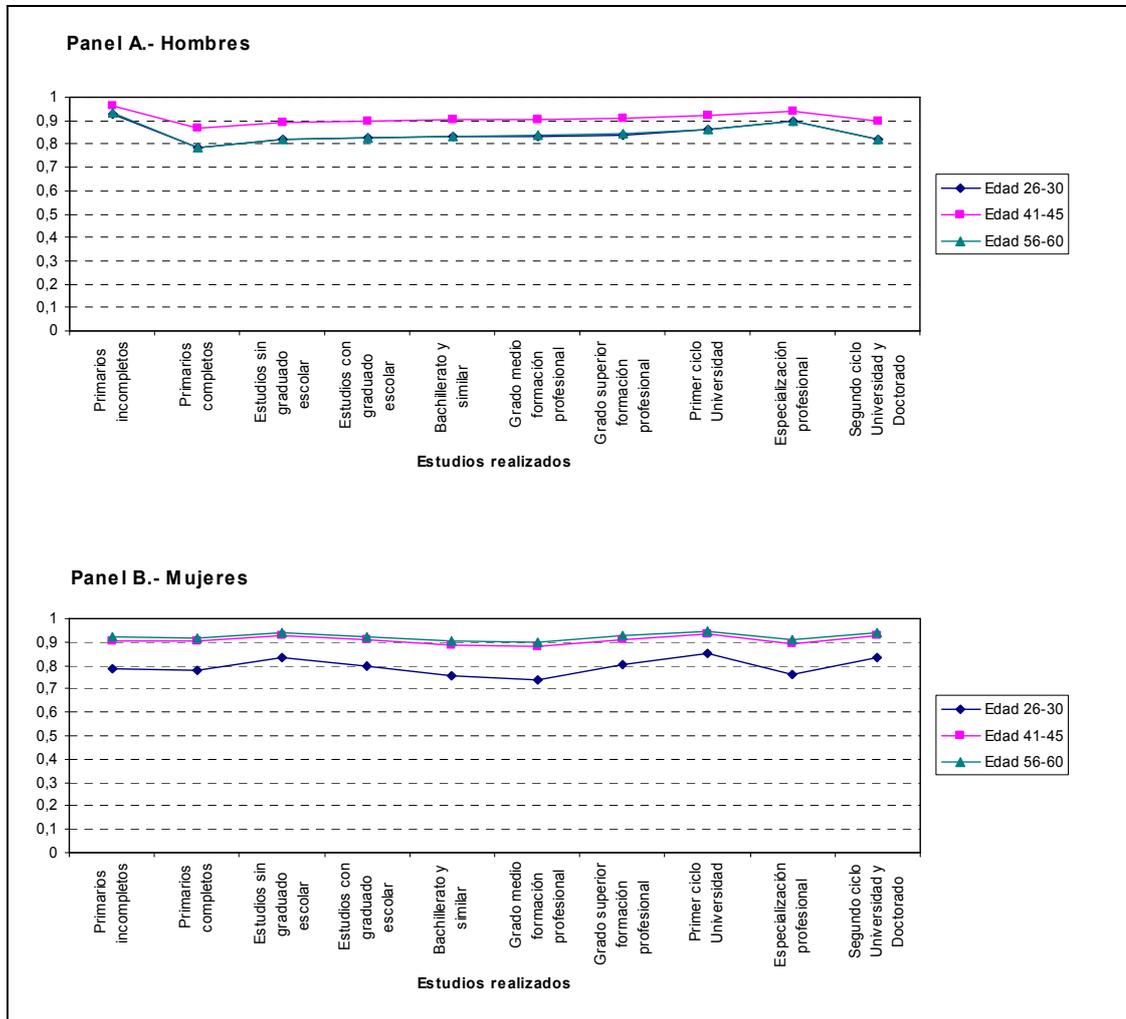
- separados y viudos presentan comportamiento similar. Las curvas correspondientes a hombres y mujeres son muy parecidas y en la franja de edad superior, o sea, 61-65 años, las mujeres separadas y viudas tienen un nivel de ocupación ligeramente superior a los hombres de su mismo estado civil.
- divorciados, las probabilidades correspondientes a los hombres superan a las probabilidades que tienen las mujeres de estar trabajando (véase gráfico nº 5.6), exceptuando cuando tienen entre 61-65 años en cuyo caso las dos curvas son casi iguales, se puede decir que asemejan una recta y además las probabilidades se mueven en torno al 98-99% (gráfico nº 5.17). Al igual que en los adultos, los hombres mayores divorciados tienen una probabilidad de ocupación cercana a la unidad para todos los intervalos de edad.

Gráfico nº 5.17 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado: españoles, municipios grandes, divorciados, 61-65 años



Al margen del estudio pormenorizado en nuestros tres colectivos de interés, es decir, de jóvenes, adultos y mayores, vamos ahora a comparar la probabilidad de los ocupados pertenecientes a distintas edades (intervalo del medio en cada colectivo) primero para hombres y después para mujeres según el nivel de estudios. Así pues, en las representaciones de los hombres la probabilidad de ocupación es casi coincidente en los solteros de 26-30 y 56-60 años, lo mismo sucede en los casados de 26-30 y 56-60 años. El gráfico nº 5.18 panel A corresponde a los solteros, para los casados las curvas estarían desplazadas hacia niveles de probabilidad superiores.

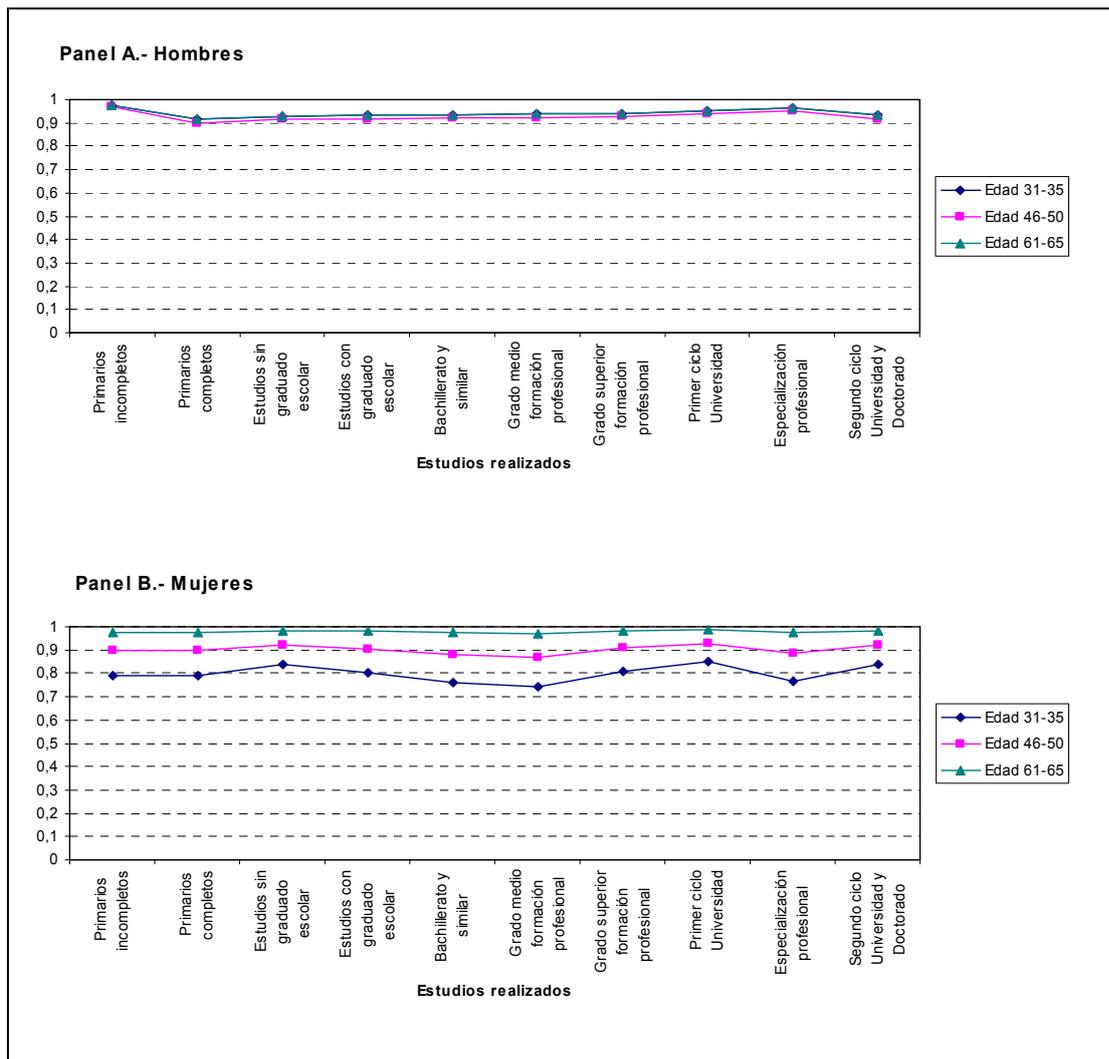
Gráfico nº 5.18 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado para los intervalos 26-30, 41-45 y 56-60 años: españoles, municipios grandes, solteros



En las mujeres, tanto solteras como casadas, vemos cómo las curvas tienen el mismo trazado pero con la diferencia de que las menos ocupadas son las de menor edad, es decir, 26-30 años, y además las representaciones correspondientes a 41-45 y 56-60 años prácticamente se superponen. En el gráfico nº 5.18 panel B vemos la ocupación en las solteras, en las casadas las curvas estarían desplazadas hacia abajo porque las probabilidades son algo inferiores.

Siguiendo con esa comparativa, pero cogiendo ahora el intervalo de mayor edad de cada uno de los colectivos, concluimos que a los hombres separados, divorciados y viudos les corresponde prácticamente la misma representación para 31-35, 46-50 y 61-65 años, o sea, coinciden las curvas para esas edades como podemos contemplar en el gráfico nº 5.19; en este gráfico se representa a separados. Con esto no queremos decir que las gráficas sean las mismas para esos estados civiles, pero sí que coinciden para esas edades.

Gráfico nº 5.19 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado para los intervalos 31-35, 46-50 y 61-65 años: españoles, municipios grandes, separados



Curiosamente para las mujeres separadas, divorciadas y viudas la probabilidad de que estén trabajando aumenta con la edad. En esta ocasión, elegimos a las separadas (gráfico n° 5.19 panel B) para exponer esta afirmación, aunque también procede comentar que pocas son las diferencias con las probabilidades asociadas a los otros estados civiles.

En estas comparativas, como ya dijimos en el capítulo anterior, elegimos el intervalo central de edad en cada colectivo en solteros y casados. Sin embargo, en separados, divorciados y viudos cogemos el intervalo de mayor edad de cada uno de los colectivos por la limitación que se presenta en el grupo de los jóvenes, puesto que ya comentamos en distintas ocasiones que no hay representación suficiente de jóvenes que están separados, divorciados y viudos. Por ello, y para estos estados civiles últimos, nos decantamos por empezar en 31-35 años (jóvenes), seguimos con 46-50 años (mediana edad) y terminamos con 61-65 años (mayores).

5.3.4 VALORACION COMPLEMENTARIA DE LAS VARIABLES CUANTITATIVAS

Para el estudio de las variables cuantitativas (número de miembros e ingresos) en el modelo en que se estudia la ocupación vamos a considerar a españoles que pertenecen a municipios grandes, casados, que tienen entre 41 y 45 años y cuyo nivel de estudios es bachillerato y similar. Todas estas categorías son las señaladas en las primeras conclusiones para el estudio de este tipo de variables.

1) Comenzamos con la variable número de miembros. Utilizamos para ello la representación gráfica n° 5.7 que acompañamos con estos comentarios:

1. La primera consideración es que las probabilidades de ocupación en los hombres son superiores a las de las mujeres para cualquier número de miembros y manteniendo fijas las otras variables.
 2. La segunda cuestión es que en los gráficos de los hombres a medida que el número de miembros que forman la familia aumenta, la probabilidad de ocupación también lo hace, pero en las mujeres sucede lo contrario, o sea, que al aumentar los miembros de la familia la probabilidad de que una mujer esté ocupada disminuye.
 3. Como consecuencia de los dos puntos anteriores, las probabilidades para hombres y mujeres se van separando a medida que aumenta el tamaño familiar.
 4. Curiosamente la cuantía de la probabilidad que aumenta en los hombres al aumentar los miembros de la familia es muy parecida a la disminución de la probabilidad en las mujeres por el mismo hecho. En cualquier caso estamos hablando de un 2-3% de probabilidad.
- 2) En lo que se refiere a la variable ingresos (gráfico nº 5.8) repetimos las reflexiones que hicimos en el modelo de actividad. Representaremos sólo el intervalo [0, 4800] puesto que de esta forma estamos englobando el 99% de los ingresos, y como consecuencia, el resto de los ingresos tienen escasa representatividad en la población.
1. La primera puntualización es que las probabilidades de ocupación en los hombres son superiores a las de las mujeres ante cualquier incremento de ingresos y manteniendo fijas las demás variables.

2. La segunda cuestión es que en los gráficos de los hombres, a medida que el nivel de ingresos aumenta la probabilidad de ocupación también lo hace, mientras que en las mujeres sucede lo contrario, o sea, que al aumentar los ingresos de la familia la probabilidad de que una mujer esté ocupada disminuye. También debemos apuntar que estas variaciones son de escasa cuantía.
3. Como consecuencia de los puntos anteriores, las probabilidades para hombres y mujeres se van distanciando a medida que aumenta la renta familiar.
4. Bajo la influencia de los ingresos, las probabilidades de ocupación, en porcentaje, son bastante elevadas, máxime en los hombres, en cuyo caso las cifras son superiores al 95%. En las mujeres, sin embargo, comienza con una probabilidad de ocupación del 88% y termina con una probabilidad de ocupación del 86% correspondiente a los ingresos más altos.
5. Al crecer los ingresos de la familia, el aumento en la cuantía de la probabilidad en los hombres es distinto a la disminución de la probabilidad en las mujeres por el mismo hecho. En un caso es inferior a un punto porcentual de incremento y en otro de aproximadamente 2% de disminución de probabilidad.

CAPITULO VI

EL MODELO DE SALARIZACION

6.1 INTRODUCCION

En este modelo aplicaremos la regresión logística binaria partiendo de la población de ocupados. En este caso, nuestro objetivo consiste en analizar dentro del colectivo de personas que trabajan, las razones que hacen que sean o bien trabajadores por cuenta ajena o bien por cuenta propia. En el modelo de ocupados partimos de 7.536 personas, de las cuales 6.817 son ocupadas y 719 son paradas. Recordemos que en el modelo de ocupados habíamos excluido a los analfabetos. En esta ocasión, los volvemos a incluir porque aquí no genera problemas. Es por esta razón, que el colectivo de personas ocupadas lo forman 6.836, de las cuales 4.906 son trabajadores por cuenta ajena y 1.930 son trabajadores por cuenta propia. En términos de población, se traduce en 1.063.801 personas ocupadas de las cuales 784.099 son trabajadores por cuenta ajena y 279.702 son trabajadores por cuenta propia.

Nuestro objetivo se centra en conocer la probabilidad de trabajar por cuenta ajena/cuenta propia a partir de una serie de variables tanto cuantitativas como categóricas o cualitativas. La variable dependiente es dicotómica, toma el valor 0 si se refiere a trabajar por cuenta propia y el valor 1 indica trabajar por cuenta ajena.

6.2 LA IMPORTANCIA DEL SECTOR DE ACTIVIDAD

Resulta evidente que, si nos centramos en el colectivo de las personas que trabajan, el sector de actividad es una variable básica para estimar la probabilidad de que el

trabajador lo haga por cuenta propia o por cuenta ajena. Es bien sabido que el peso relativo de cada colectivo varía mucho con el sector que se considere, de modo que la bondad del ajuste mejorará de forma sustancial si incorporamos esta información a las características personales consideradas en los modelos anteriores.

Para añadir esta nueva variable partimos de la clasificación CNAE que utiliza el IGE, de forma que esas actividades las agrupamos en siete grandes ramas (véase tabla nº 6.1).

Tabla nº 6.1 Clasificación CNAE que utiliza el IGE para el sector de actividad

Sector	1. Agricultura
	2. Pesca
	3. Energía
	4. Industria
	5. Construcción
	6. Servicios en general
	7. Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria

Nos proponemos seguidamente estudiar cuántas personas hay que trabajen por cuenta propia así como por cuenta ajena en los distintos sectores, tanto hombres como mujeres, en primer lugar en la muestra y posteriormente en la población al trasladar estos datos al colectivo que representan.

En las tablas nº 6.2 y 6.3 se refleja el desglose de personas (hombres y mujeres respectivamente) que pertenecen a los distintos sectores y que forman parte de la muestra.

Tabla nº 6.2 Distribución de los ocupados en la muestra por sector y tipo de empleador. Hombres

	Sector						
	Agricultura	Pesca	Energía	Industria	Construcción	Servicios	Admón. Pública
Cuenta propia	295	46	0	126	168	420	0
Cuenta ajena	53	92	45	776	646	1145	266
Total	348	138	45	902	814	1565	266

Tabla nº 6.3 Distribución de los ocupados en la muestra por sector y tipo de empleador. Mujeres

	Sector						
	Agricultura	Pesca	Energía	Industria	Construcción	Servicios	Admón. Pública
Cuenta propia	358	41	0	57	5	414	0
Cuenta ajena	15	11	4	346	24	1325	158
Total	373	52	4	403	29	1739	158

En las tablas nº 6.4 y 6.5 figura el desglose de personas (hombres y mujeres respectivamente) que pertenecen a los distintos sectores y que forman parte de la población.

Tabla n° 6.4 Distribución de los ocupados en la población por sector y tipo de empleador. Hombres

Sector								
Panel A		Agricult	Pesca	Energ	Industr	Constr	Servic	Admó Públic
Valores absolut	Cuenta propia	37563	6812	0	18654	26927	68871	0
	Cuenta ajena	8481	14836	7740	118142	100440	183042	42016
	Total	46044	21648	7740	136796	127367	251913	42016
Panel B		Agricult	Pesca	Energ	Industr	Constr	Servic	Admó Públic
Porcent	Cuenta propia	81,58	31,47	0	13,64	21,14	27,34	0
	Cuenta ajena	18,42	68,53	100	86,36	78,86	72,66	100
	Total	100	100	100	100	100	100	100

Tabla n° 6.5 Distribución de los ocupados en la población por sector y tipo de empleador. Mujeres

Sector								
Panel A		Agricult	Pesca	Energ	Industr	Constr	Servic	Admó Públic
Valores absolut	Cuenta propia	42535	5241	0	8306	626	64166	0
	Cuenta ajena	1954	1826	946	54761	4446	219167	26303
	Total	44489	7067	946	63067	5072	283333	26303
Panel B		Agricult	Pesca	Energ	Industr	Constr	Servic	Admó Públic
Porcent	Cuenta propia	95,61	74,16	0	13,17	12,34	22,65	0
	Cuenta ajena	4,39	25,84	100	86,83	87,66	77,35	100
	Total	100	100	100	100	100	100	100

Al incluir el sector como una variable explicativa, nos encontramos con el problema de que no podemos trabajar con todos los ocupados. La razón está en que en los grupos 3 y 7 de la variable sector, que corresponden a Energía y Administración

Pública, no hay trabajadores por cuenta propia. Por este motivo, excluimos del estudio a estos dos grupos.

En consecuencia, la variable sector queda finalmente formada por las siguientes cinco categorías:

1. Agricultura
2. Pesca
3. Industria
4. Construcción
5. Servicios en general

Esto supone eliminar de la muestra a 473 personas, de las cuales 311 son hombres y 162 mujeres; en la población equivale a suprimir 77.005 personas (49.756 hombres y 27.249 mujeres).

Por ello, la muestra la forman 6.363 personas que representan a 986.796 personas en el colectivo total (véase tabla nº 6.6).

Tabla nº 6.6

MODELO	TAMAÑO MUESTRA	TAMAÑO POBLACION
Todos los sectores de actividad	6.836	1.063.801
Excluyendo sector Energía y Admón. Pública	6.363	986.796

El objetivo del modelo es estudiar la probabilidad de trabajar por cuenta ajena/cuenta propia a partir de las características personales del individuo. La variable

dependiente es dicotómica, toma el valor 0 si se refiere a trabajar por cuenta propia y 1 si se refiere a trabajar por cuenta ajena.

6.3 TIPO DE EMPLEADOR: EL MODELO ESTADISTICO

El género sigue siendo clave en el estudio de las variables incorporadas en este modelo.

Las variables categóricas siguen siendo las mismas que en los modelos anteriores pero añadiendo el sector:

- Sexo
- Grupos de edad*sexo
- Estado civil*sexo
- Estudios realizados*sexo
- Nacionalidad*sexo
- Tamaño municipio*sexo
- Sector*sexo

Y las variables cuantitativas:

- Número miembros*sexo
- Ingresos del hogar corregidos*sexo

Recordemos que nos planteamos la posibilidad de hacer distintas modelizaciones para simplificar la interacción de la variable sexo con las demás. En cada una de ellas cogemos una de las variables independientes anteriores sin interactuar con el sexo y manteniendo el resto de variables desglosadas; repetimos este proceso tantas veces como número de variables tengamos. Y, posteriormente, comparamos estos hipotéticos modelos con el modelo donde todas las variables interactúan con el sexo, o modelo general.

En la tabla nº 6.7 recogemos los resultados obtenidos en estas estimaciones. Añadimos en la última fila los resultados correspondientes al modelo general, que vamos a necesitar para hacer la comparativa con los otros modelos.

Tabla nº 6.7 Principales resultados en los modelos restringidos y en el modelo general. Contraste de la validez de las restricciones que los definen

VARIABLE RESTRINGIDA	$R^2_{\text{Nagelkerke}}$	Nº total parámetros estimados (con la constante)	% correctamente clasificados	Nº restricciones respecto al modelo general	Valor del estadístico $-2 \ln L_r - (-2 \ln L_g)$	p-valor
Grupos de edad	0,357	57	79,8	9	2683,344	< 0,01
Estado civil	0,357	62	79,8	4	2330,47	< 0,01
Nacionalidad	0,360	65	79,9	1	233,266	< 0,01
Estudios realizados	0,355	56	79,8	10	4290,583	< 0,01
Sector	0,355	62	79,8	4	4875,6	< 0,01
Tamaño municipio	0,360	64	79,8	2	308,426	< 0,01
Número miembros	0,360	65	79,9	1	21,861	< 0,01
Ingresos del hogar corregidos	0,360	65	79,9	1	50,392	<0,01
MODELO GENERAL	0,360	66	79,9			

En todos los casos rechazamos la hipótesis nula, lo que significa que el mejor modelo es el general y es el que vamos a considerar en el estudio logit posterior.

Seguidamente exponemos en la tabla nº 6.8 los resultados de la estimación logit del modelo de salarización, que hemos considerado mejor por las razones anteriores.

Tabla nº 6.8 Resultados de la estimación logit del modelo de salarización**Variable dependiente: TIPO DE EMPLEADOR****Método: Logit binario estimado por máxima verosimilitud****Muestra: 6363 observaciones****Convergencia alcanzada tras 6 iteraciones**

Variables	B	E.T.	Wald	Sig.	Exp(B)
Sexo					
hombre	2,293	0,132	299,572	0,000	9,907
Grupos de edad*sexo					
hombres de 16 a 20 años	2,219	0,032	4697,760	0,000	9,199
hombres de 21 a 25 años	1,842	0,024	5694,837	0,000	6,312
hombres de 26 a 30 años	1,150	0,021	2938,925	0,000	3,158
hombres de 31 a 35 años	1,172	0,020	3507,817	0,000	3,230
hombres de 36 a 40 años	0,733	0,019	1458,020	0,000	2,080
hombres de 41 a 45 años	0,853	0,019	1985,880	0,000	2,347
hombres de 46 a 50 años	0,689	0,019	1271,997	0,000	1,991
hombres de 51 a 55 años	0,484	0,019	644,312	0,000	1,622
hombres de 56 a 60 años	0,139	0,020	48,430	0,000	1,149
mujeres de 16 a 20 años	0,825	0,040	422,726	0,000	2,282
mujeres de 21 a 25 años	1,809	0,032	3207,478	0,000	6,106
mujeres de 26 a 30 años	1,524	0,028	2923,619	0,000	4,590
mujeres de 31 a 35 años	1,026	0,027	1484,475	0,000	2,790
mujeres de 36 a 40 años	1,241	0,026	2197,967	0,000	3,460
mujeres de 41 a 45 años	0,865	0,026	1109,086	0,000	2,374
mujeres de 46 a 50 años	0,774	0,026	878,723	0,000	2,168
mujeres de 51 a 55 años	0,439	0,026	286,457	0,000	1,551
mujeres de 56 a 60 años	0,144	0,027	28,477	0,000	1,155
Estado civil*sexo					
hombres solteros	1,170	0,036	1046,761	0,000	3,221
hombres casados	0,871	0,035	618,679	0,000	2,389
hombres separados	0,971	0,042	529,818	0,000	2,641
hombres divorciados	1,136	0,049	531,124	0,000	3,115
mujeres solteras	-0,060	0,028	4,667	0,031	0,942
mujeres casadas	-0,825	0,025	1093,263	0,000	0,438
mujeres separadas	-0,399	0,033	147,852	0,000	0,671
mujeres divorciadas	-0,521	0,042	157,335	0,000	0,594
Nacionalidad*sexo					

hombre español y de doble nacionalidad	-0,266	0,031	75,074	0,000	0,766
mujer española y de doble nacionalidad	0,420	0,033	163,674	0,000	1,521
Estudios realizados*sexo					
hombres con estudios primarios incompletos	-2,392	0,106	512,239	0,000	0,091
hombres con estudios primarios completos	-3,289	0,105	978,994	0,000	0,037
hombres sin graduado escolar	-2,005	0,103	377,135	0,000	0,135
hombres con graduado escolar	-2,304	0,103	499,880	0,000	0,100
hombres con bachillerato y similar	-2,294	0,104	491,192	0,000	0,101
hombres con grado medio formación profesional	-1,904	0,104	333,226	0,000	0,149
hombres con grado superior formación profesional	-1,968	0,104	360,500	0,000	0,140
hombres con primer ciclo universidad	-1,968	0,104	357,125	0,000	0,140
hombres con especialización profesional	-1,372	0,108	162,305	0,000	0,254
hombres segundo ciclo universidad y doctorado	-2,167	0,104	434,966	0,000	0,115
mujeres con estudios primarios incompletos	0,520	0,068	59,078	0,000	1,683
mujeres con estudios primarios completos	0,624	0,069	82,077	0,000	1,866
mujeres sin graduado escolar	0,775	0,062	154,716	0,000	2,171
mujeres con graduado escolar	1,086	0,062	308,559	0,000	2,963
mujeres con bachillerato y similar	0,985	0,062	249,522	0,000	2,678
mujeres con grado medio formación profesional	1,798	0,064	777,184	0,000	6,035
mujeres con grado superior formación profesional	1,590	0,064	626,175	0,000	4,903
mujeres con primer ciclo universidad	2,283	0,064	1276,806	0,000	9,803
mujeres con especialización profesional	2,316	0,071	1068,215	0,000	10,132
mujeres segundo ciclo universidad y doctorado	1,285	0,063	410,683	0,000	3,614
Tamaño municipio*sexo					
hombres municipios de menos de 10000 habitantes	-0,579	0,008	5373,831	0,000	0,561
hombres municipios entre 10000-20000 habitantes	-0,486	0,012	1747,181	0,000	0,615
mujeres municipios de	-0,794	0,010	6116,347	0,000	0,452

menos de 10000 habitantes					
mujeres municipios entre 10000-20000 habitantes	-0,536	0,015	1228,544	0,000	0,585
Sector*sexo					
hombres agricultura	-2,271	0,014	25255,068	0,000	0,103
hombres pesca	0,077	0,016	21,628	0,000	1,080
hombres industria	0,955	0,010	9743,122	0,000	2,598
hombres construcción	0,445	0,009	2351,808	0,000	1,561
mujeres agricultura	-3,610	0,025	21065,583	0,000	0,027
mujeres pesca	-1,696	0,032	2792,828	0,000	0,183
mujeres industria	0,901	0,014	4377,969	0,000	2,462
mujeres construcción	0,367	0,046	64,962	0,000	1,444
Nº miembros*sexo					
nº miembros hombre	0,001	0,004	0,022	0,883	1,001
nº miembros mujer	-0,026	0,005	33,843	0,000	0,974
Ingresos del hogar corregidos*sexo					
ingresos hombre	-0,003	0,000	237,802	0,000	0,997
ingresos mujer	-0,001	0,000	9,581	0,002	0,999
Constante	-0,308	0,068	20,265	0,000	0,735
Observaciones con variable dependiente=0	1930				
Observaciones con variable dependiente=1	4433				
Total de observaciones	6363				
Chi-cuadrado	284862,149		p=0,000		
-2 log de la verosimilitud	891747,507				
R ² de Nagelkerke	0,360				
R ² de MacFadden	0,242				
Predicciones correctas	79,9%				
NOTA: La categoría de referencia es mujer, de 61-65 años, viuda, extranjera, analfabeta, que pertenece a un municipio de más de 20000 habitantes y que trabaja en el sector servicios.					

Con respecto a los coeficientes, comprobamos que todos son significativos al 5% con la excepción de número miembros hombre.

Una vez estimado el modelo, la tabla que clasifica a los distintos tipos de trabajadores es la tabla nº 6.9.

Tabla nº 6.9 Clasificación de los individuos según el modelo estimado de salarización

Población analizada: Personas ocupadas		Pronosticado		Porcentaje correcto
		Cuenta propia	Cuenta ajena	
Observado	Cuenta propia	108298	171404	38,7
	Cuenta ajena	27042	680052	96,2
Porcentaje global				79,9

Nota: El valor de corte es 0,500

Comparar el número de casos observados con los pronosticados por el modelo estimado nos permite evaluar la idoneidad del modelo. En el análisis de este modelo, la capacidad predictiva, medida por el porcentaje de aciertos, es del 79,9% (tomamos como valor de corte 0,5).

La “sensibilidad del modelo” (proporción de trabajadores por cuenta ajena clasificados correctamente) es muy elevada, concretamente 96,2%. Sin embargo, la “especificidad” del mismo (proporción de trabajadores por cuenta propia clasificados correctamente) es mucho más baja, del 38,7%.

6.4 EVALUACION DE RESULTADOS

6.4.1 CALCULO DE LAS PROBABILIDADES DE TRABAJAR POR CUENTA AJENA PARA DISTINTOS COLECTIVOS

Para conocer la probabilidad de trabajar por cuenta ajena tanto en hombres como en mujeres en el colectivo formado por las personas ocupadas aplicaremos la expresión:

$$p = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k)}}$$

Esta fórmula es básica para el estudio económico. En esta ocasión, de las 6.363 personas que forman la muestra son 3.767 hombres y 2.596 mujeres.

Para el cálculo de las distintas probabilidades sustituimos el valor de los coeficientes obtenidos en la tabla nº 6.8 en la formulación anterior, con la excepción de que en las variables cuantitativas cada coeficiente lo vamos a multiplicar por la media correspondiente, es decir:

Parámetro Ingresos hombre/mujer * renta media ingresos hombre/mujer

Parámetro Número miembros hombre/mujer * número medio miembros hombre/mujer

En la tabla nº 6.10 aparecen recogidos los valores medios que, para las distintas variables son: 1,77, 1,18, 672,99 y 611,54.

Tabla nº 6.10 Media y desviación típica de las variables cuantitativas en el modelo de salarización

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Nº miembros hombre	0	8	1,77	1,730
Nº miembros mujer	0	8	1,18	1,608
Ingresos hombre	0	15911,53	672,9941	994,4706
Ingresos mujer	0	18030,36	611,5490	1061,4378

Recordamos nuevamente que en el estudio de las variables cuantitativas las variables categóricas las tratamos como fijas (suponemos que partimos de españoles que pertenecen a municipios grandes, casados, que tienen entre 41 y 45 años, y cuyo nivel de estudios es bachillerato y similar). Si nos interesa estudiar la influencia del número de miembros sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena haremos:

Parámetro Ingresos hombre/mujer * renta media ingresos hombre/mujer

Parámetro Número miembros hombre/mujer * valor del número de miembros (variable)

Y, si por el contrario, estamos analizando la influencia de los ingresos sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena:

Parámetro Ingresos hombre/mujer * valor de ingresos hombre/mujer (variable)

Parámetro Número miembros hombre/mujer * número medio miembros hombre/mujer

En el colectivo de personas ocupadas en los cinco sectores considerados un 71,7% trabajan por cuenta ajena; si consideramos sólo a los hombres hay un 72,8%, y sólo a las mujeres 70%.

Para el estudio económico de las distintas representaciones gráficas de la probabilidad de trabajar por cuenta ajena nos limitaremos a coger únicamente el sector servicios por varias razones:

1. Es el sector económico más numeroso de la población, tanto en hombres como en mujeres.

2. Es un sector en el que hay una importante representación tanto en trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia en ambos sexos.

Si nos centramos en los datos correspondientes al sector servicios, tenemos los porcentajes recogidos en la tabla nº 6.11.

Tabla nº 6.11 Porcentaje de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia en el sector servicios

Sector servicios	Cuenta ajena	Cuenta propia
Hombres	72,66 %	27,34 %
Mujeres	77,35 %	22,65 %

Teniendo presente las cifras anteriores, vemos que en el sector servicios el porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta ajena aventaja al de los hombres, una conclusión que nada tiene que ver con el colectivo que aglutina a todos los sectores.

6.4.2 PRINCIPALES EFECTOS DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES SOBRE EL TRABAJO POR CUENTA AJENA

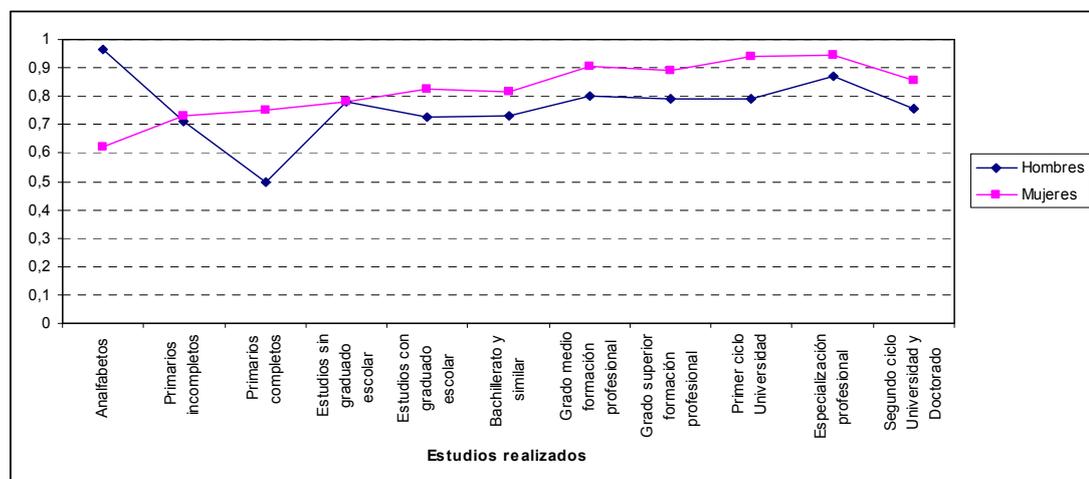
1) En todas las representaciones gráficas correspondientes a los hombres hay dos puntos de máxima probabilidad que corresponden a las personas sin estudios (analfabetas) y con especialización profesional; por el contrario, las mujeres que presentan mayor probabilidad de trabajar por cuenta ajena tienen estudios de primer ciclo de universidad y especialización profesional. Las diferencias más importantes en los gráficos de hombres y mujeres están en los tramos correspondientes a niveles de estudios inferiores.

2) Con respecto a la relación entre el nivel de estudios y la probabilidad de trabajar por cuenta ajena en los hombres, podemos hablar de la existencia de un primer tramo (hombres sin estudios hasta los que tienen estudios primarios completos) en el que la relación es inversa, o sea, a más estudios menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena; a partir de esta categoría, la relación sigue una tendencia creciente, de tal manera que a medida que el nivel de estudios aumenta, la probabilidad también lo hace.

3) Como consecuencia del punto anterior concluimos que los hombres que tienen estudios primarios completos son los que tienen menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena, o dicho de otro modo, los que tienen mayor probabilidad de trabajar por cuenta propia.

Para ilustrar estos tres apartados cogemos al grupo de los casados/as que tienen entre 36-40 años, como vemos seguidamente.

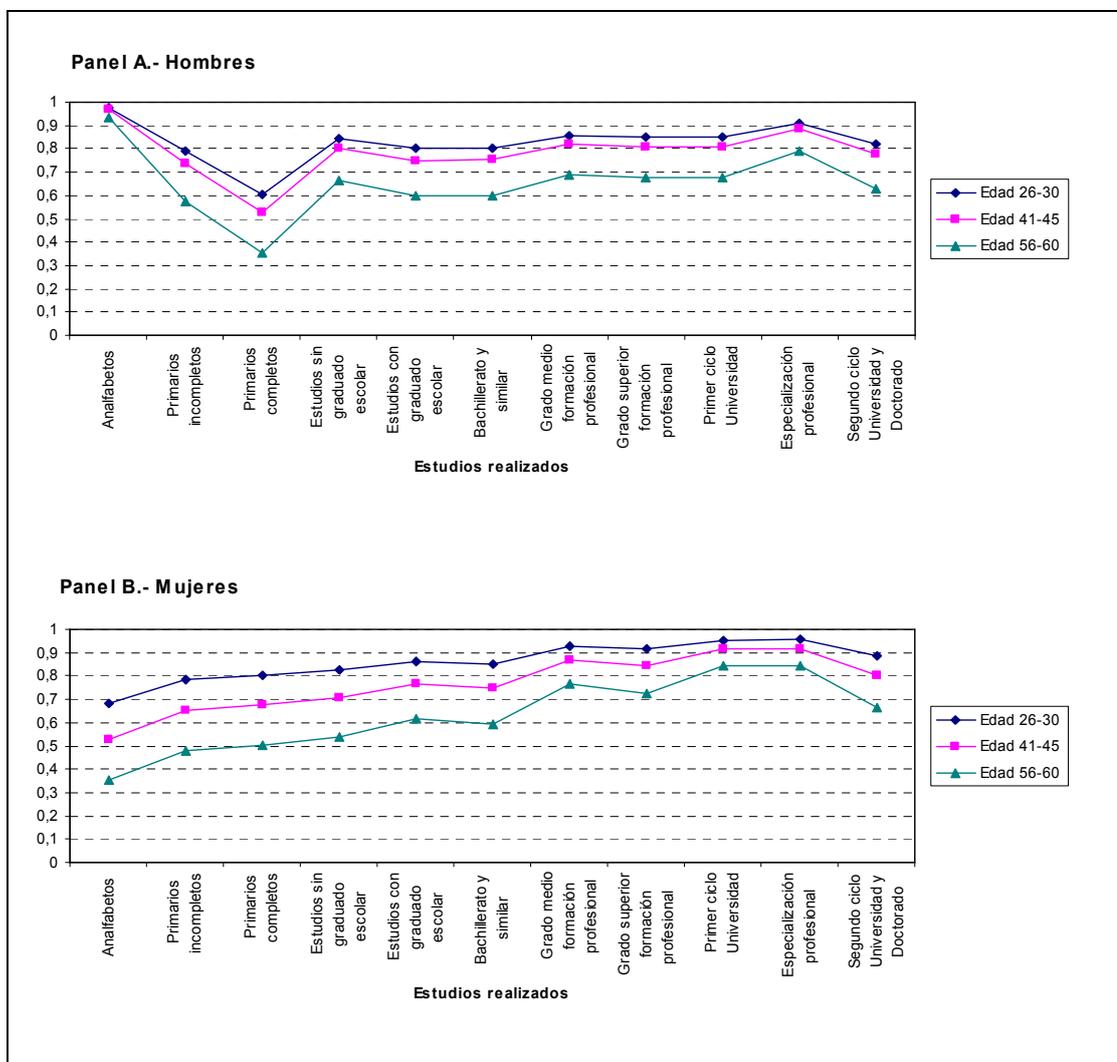
Gráfico nº 6.1 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, casados, 36-40 años



4) En este modelo, la relación entre el nivel de estudios y la probabilidad de trabajar por cuenta ajena es mucho más clara en las mujeres. En el sexo femenino, la relación es básicamente creciente, lo que significa que a mayor nivel de estudios mayor es la probabilidad de que una mujer trabaje por cuenta de terceros. Esta relación se rompe cuando el nivel de estudios es el segundo ciclo de universidad y doctorado, ahí la relación deja de ser creciente. Por tanto, hacemos esta excepción que además afecta a los dos sexos como podemos apreciar.

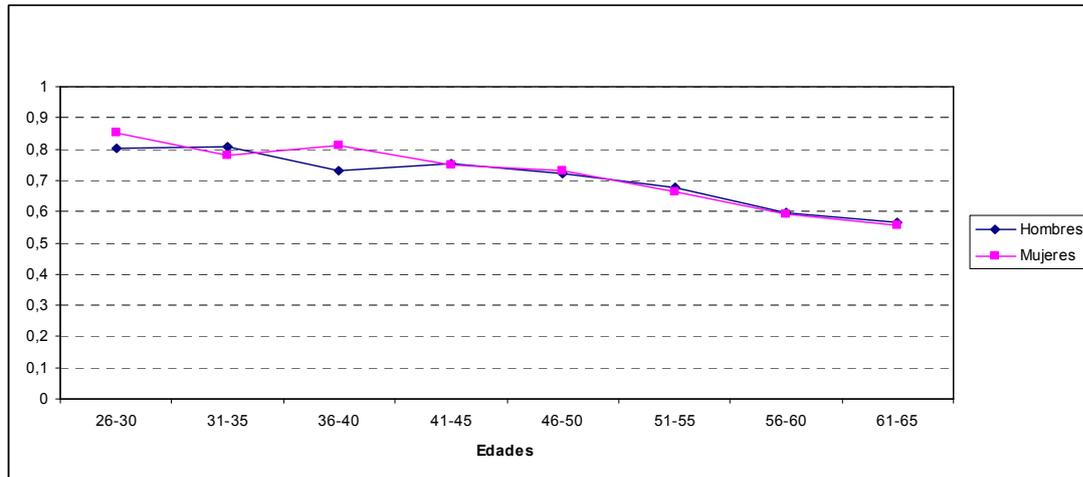
5) A mayor edad, la probabilidad de que un hombre y una mujer trabajen por cuenta ajena va disminuyendo. La relación es claramente decreciente, y esta caída es mayor si el nivel de estudios es más bajo; en los gráficos que continúan a este apartado se manifiesta esta última afirmación con más claridad en el sexo femenino, aunque la trataremos con detalle más adelante.

Gráfico nº 6.2 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para los intervalos 26-30, 41-45 y 56-60 años: españoles, municipios grandes, casados



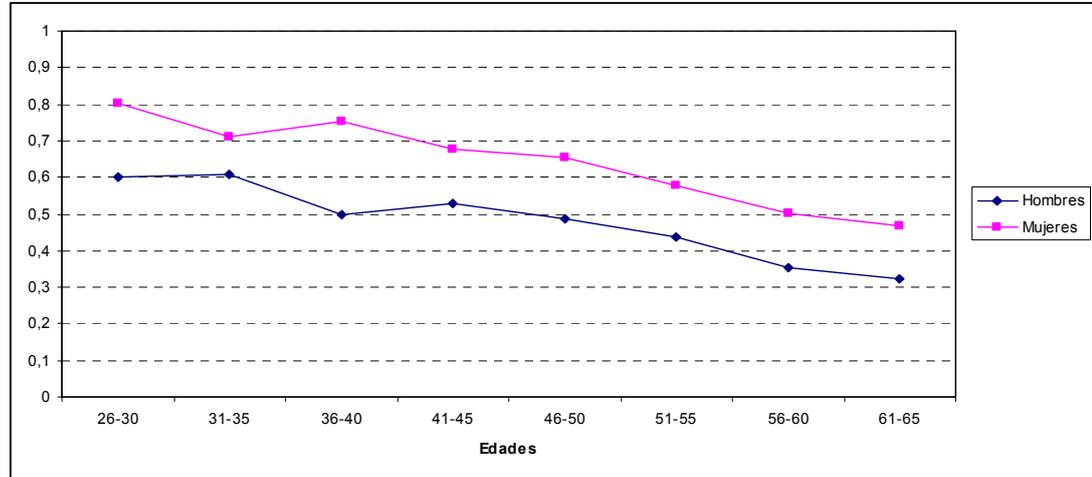
6) El descenso de la probabilidad de trabajar por cuenta ajena es algo más notorio en el grupo de personas de más edad, (51-65 años).

Gráfico nº 6.3 Influencia de la edad sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, casados, estudios bachillerato y similar



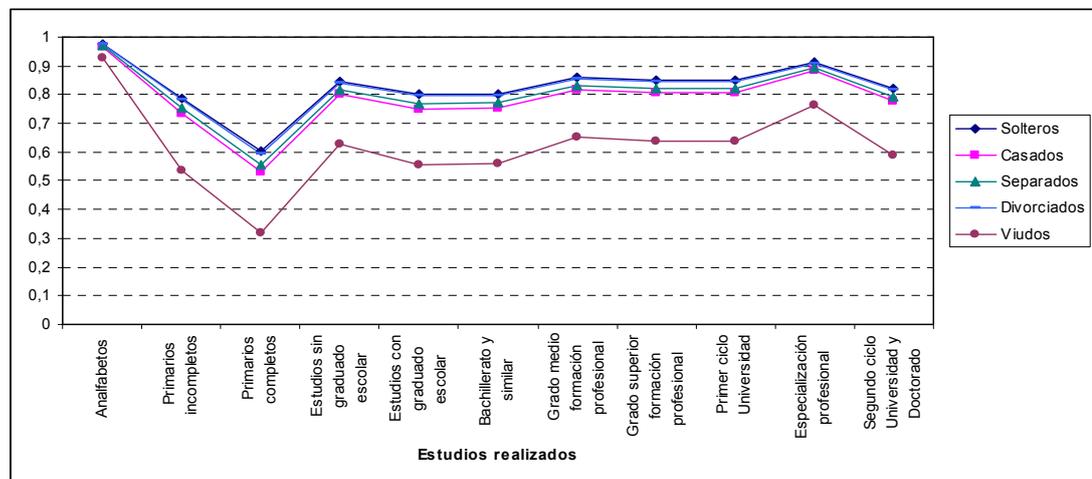
7) Nos parece interesante comentar el comportamiento tan dispar en hombres y mujeres en la franja de 36-40 años; mientras en los hombres se constata una caída en la probabilidad de trabajar por cuenta de otros, en las mujeres sucede justo lo contrario, es decir, aumenta.

Gráfico nº 6.4 Influencia de la edad sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, casados, estudios primarios completos



8) El estado civil de los hombres al que asociamos una menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena es el de viudo.

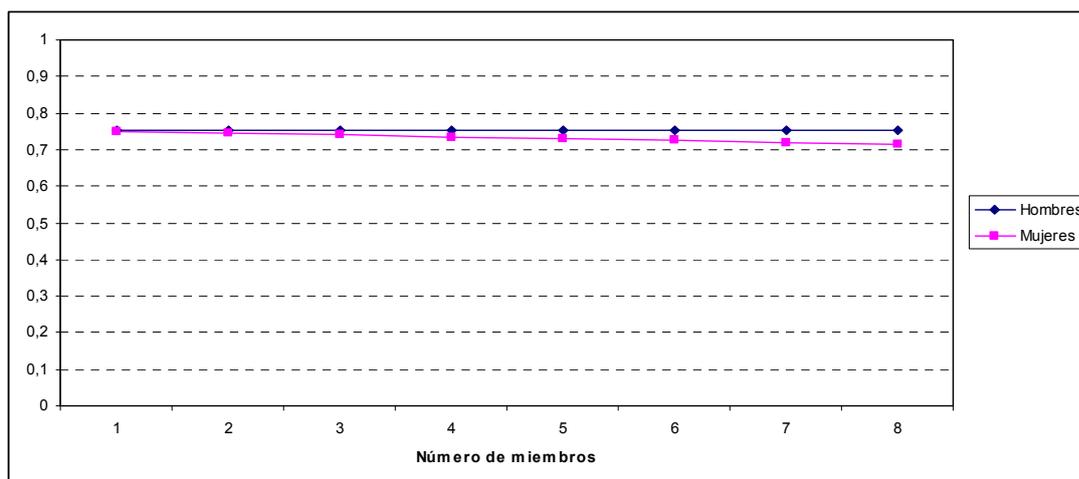
Gráfico nº 6.5 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para solteros, casados, separados, divorciados y viudos: españoles, municipios grandes, 41-45 años



9) Hemos analizado para cinco de los niveles de estudios, pero que podría generalizarse al resto, que a mayor edad menor es la probabilidad de trabajar por cuenta ajena, y además, esta caída es más fuerte si el nivel de estudios es inferior. En esta ocasión hacemos hincapié en el hecho de que en estudios primarios completos las probabilidades en las mujeres son siempre superiores a las de los hombres, algo lógico si recordamos la forma de las representaciones gráficas en función del sexo (resulta interesante comparar los gráficos nº 6.1 y nº 6.4).

10) En los hombres, la probabilidad de trabajar por cuenta ajena se mantiene invariable para cualquier tamaño familiar mientras que en las mujeres al aumentar los miembros de la familia la probabilidad de que trabajen por cuenta ajena disminuye.

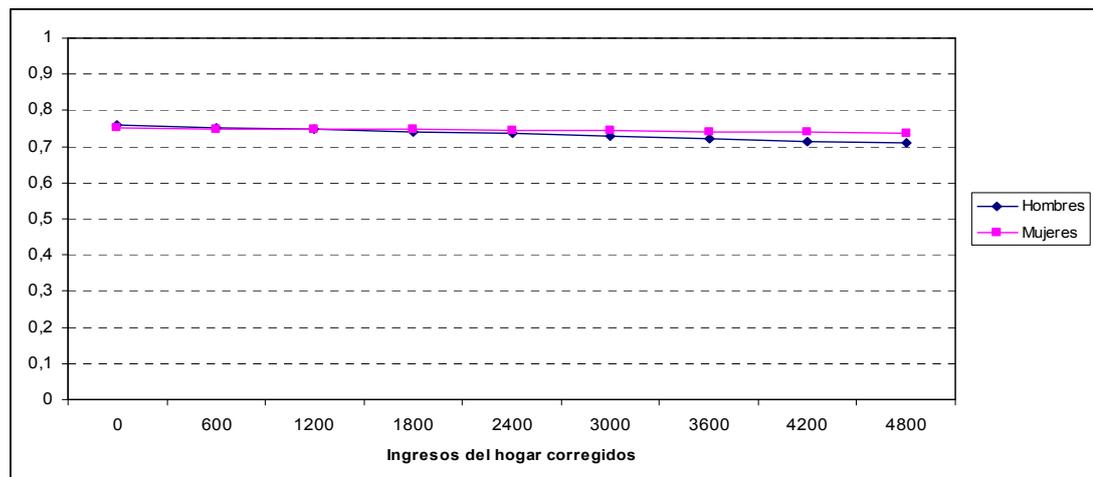
Gráfico nº 6.6 Influencia del número de miembros sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, casados, 41-45 años, bachillerato y similar



11) En función de los ingresos, las probabilidades de trabajar por cuenta ajena se mueven en la franja del 70-80% tanto para hombres como para mujeres. Con independencia del sexo, la probabilidad disminuye a medida que se produce un incremento en los ingresos familiares.

Las disminuciones en la probabilidad, aunque de escasa cuantía, son algo más notorias en los hombres.

Gráfico nº 6.7 Influencia de los ingresos sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, casados, 41-45 años, bachillerato y similar



6.4.3 VALORACION COMPLEMENTARIA DE LAS VARIABLES

CATEGORICAS

En los distintos colectivos, resaltamos las siguientes conclusiones en las probabilidades de trabajar por cuenta ajena:

1) En los jóvenes:

- solteros, las representaciones tanto para hombres como para mujeres están más próximas a la probabilidad 1 si los jóvenes tienen entre 21-25 años que si tienen más edad, algo previsible si tenemos en cuenta que a esas edades tienen poco dinero y escasa experiencia para trabajar por su cuenta. Las probabilidades en los dos sexos son parecidas en el caso de que los estudios sean primarios incompletos y estudios sin graduado escolar y, en general, son ligeramente superiores en las mujeres (gráfico nº 6.8). En los hombres, el trazado de las curvas de probabilidad es el mismo para los tres intervalos de edad y es prácticamente coincidente para 26-30 y 31-35 años (gráfico nº 6.9 panel A). En las mujeres, sin embargo, la probabilidad para los tres intervalos comienza siendo distinta para los niveles de estudios más bajos, de modo que a mayor edad menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena, con la característica significativa de que a medida que los estudios van siendo mayores estas representaciones se van aproximando entre sí (gráfico nº 6.9 panel B).

Gráfico nº 6.8 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, solteros, 21-25 años

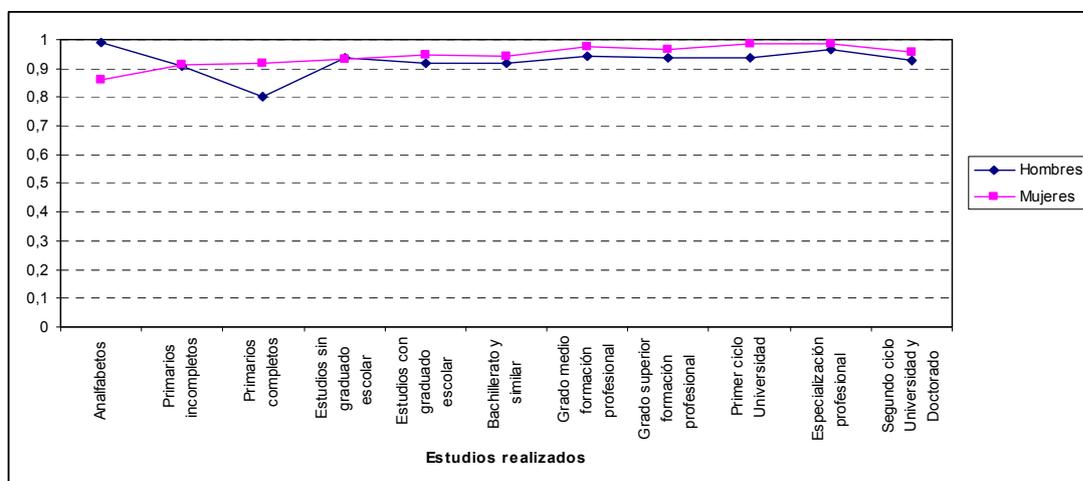
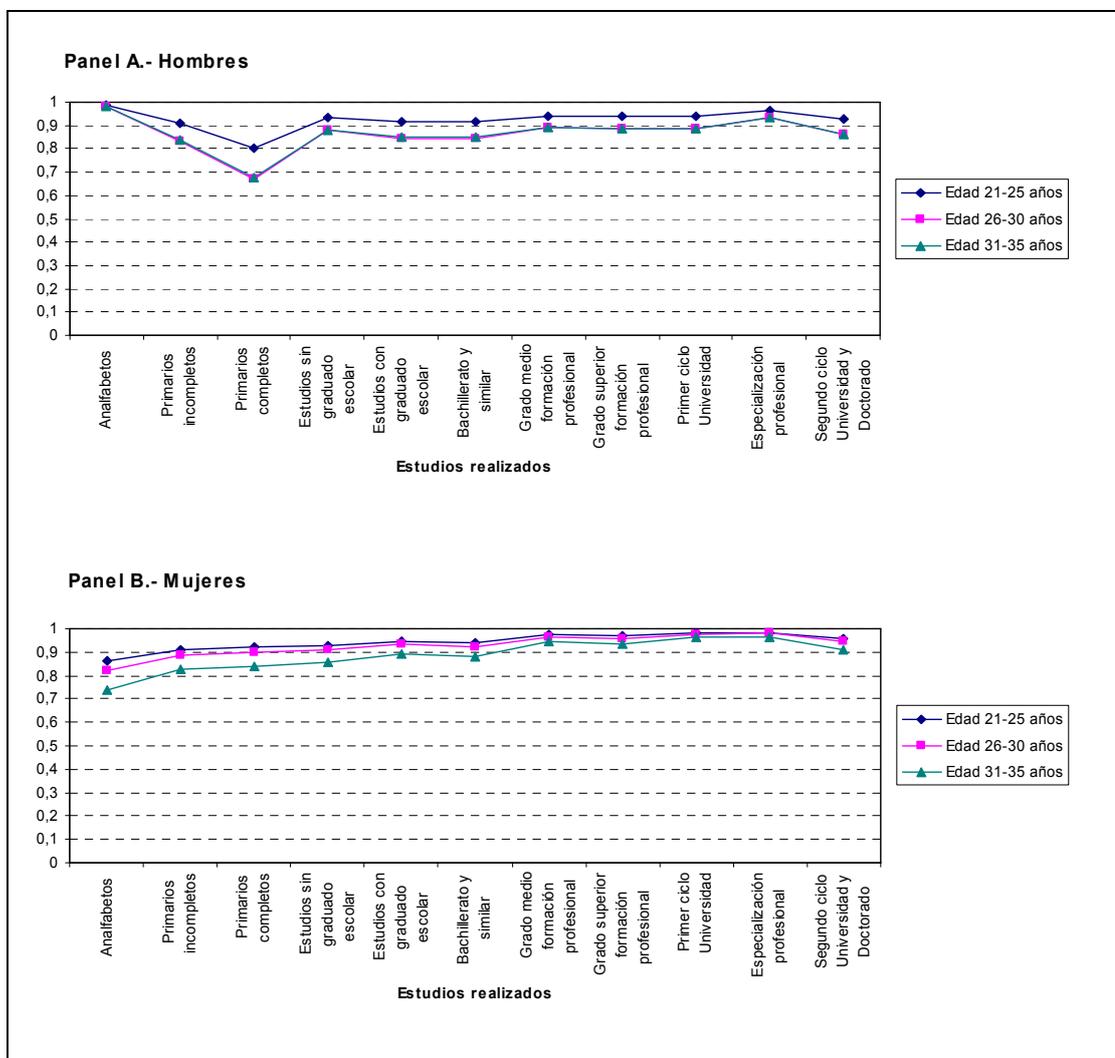


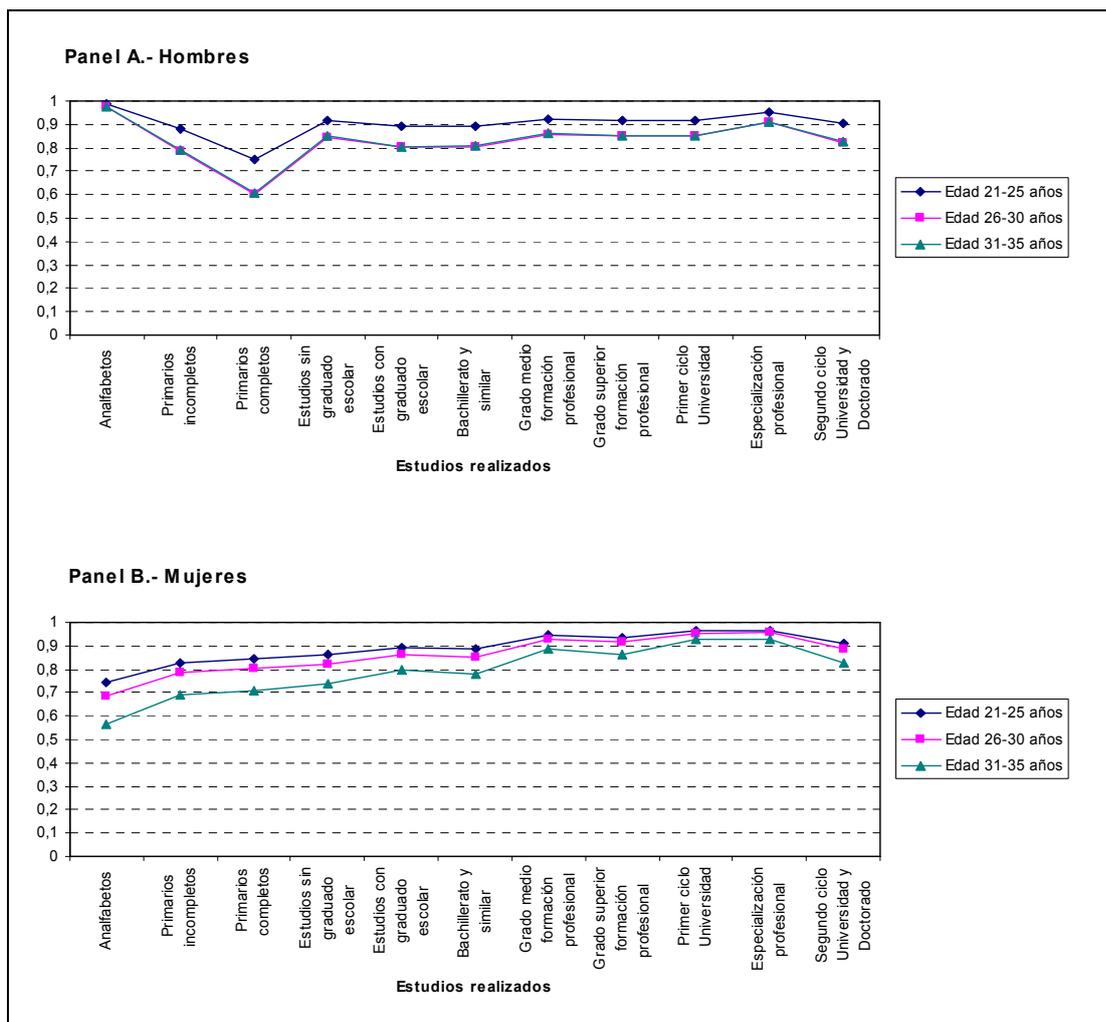
Gráfico nº 6.9 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para los intervalos 21-25, 26-30 y 31-35 años: españoles, municipios grandes, solteros



- casados, la nota más destacada es que la relación directa de la probabilidad de trabajar por cuenta ajena con el nivel de estudios, en las mujeres casadas es mucho más acusada que en las solteras, como podemos ver en los gráficos nº 6.9 y nº 6.10; ponemos también de manifiesto que al igual que en las solteras en las mujeres casadas a mayor edad menor es la probabilidad de trabajar por cuenta ajena; En el primer tramo, 21-25 años, las representaciones para hombres y

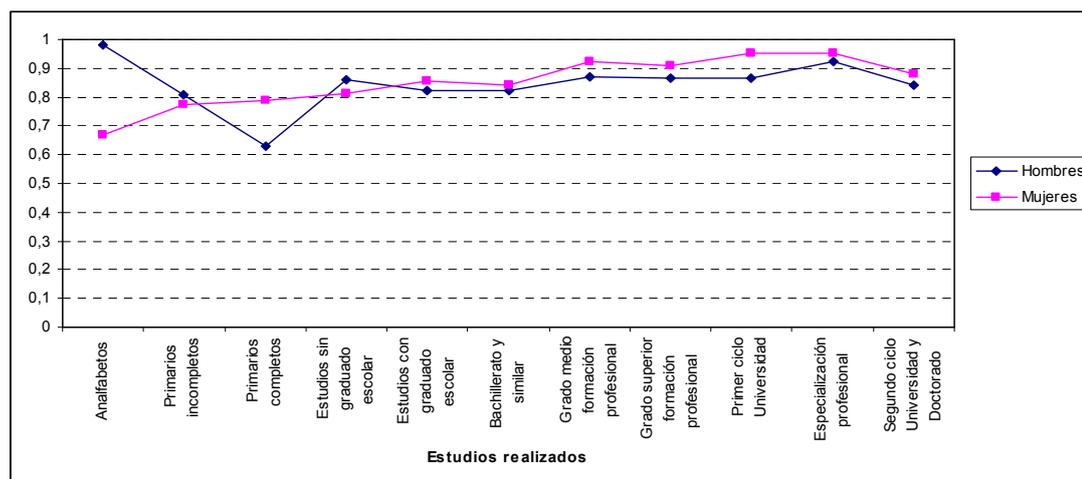
mujeres son más parecidas entre sí que en los otros intervalos, 26-30 y 31-35 años. Lo que comentamos para hombres y mujeres solteros en los gráficos nº 6.9 se reproduce prácticamente de la misma forma para hombres y mujeres casados, con la salvedad de que los gráficos se sitúan en posiciones inferiores, lo que significa, que los casados tienen menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena que los solteros.

Gráfico nº 6.10 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para los intervalos 21-25, 26-30 y 31-35 años: españoles, municipios grandes, casados



- separados, las curvas que representan las probabilidades para hombres y mujeres están próximas para los más jóvenes, es decir, 21-25 años; En los niveles de estudios inferiores, las diferencias en las probabilidades entre hombres y mujeres son más notorias. A continuación ilustramos únicamente a los separados de 31-35 años porque dentro de los jóvenes separados éste es el grupo que engloba a un mayor número de personas.

Gráfico nº 6.11 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, separados, 31-35 años



- divorciados y viudos, no los analizamos porque las personas que están en esta situación son poco numerosas, razón que ya justificamos en otras ocasiones.

Como en modelos anteriores, y en el intervalo de 31-35 años hicimos una comparativa entre hombres solteros, casados y separados, y lo mismo en las mujeres. En los hombres, se puede afirmar que las curvas que se refieren a casados y

separados se superponen mientras que la de solteros es ligeramente superior (gráfico nº 6.12 panel A). Las mujeres solteras trabajan más por cuenta ajena, a poca distancia están las separadas y por último y por este orden las casadas, aunque destacamos que a medida que el nivel de estudios es mayor las diferencias entre estas probabilidades se van haciendo más pequeñas (gráfico nº 6.12 panel B).

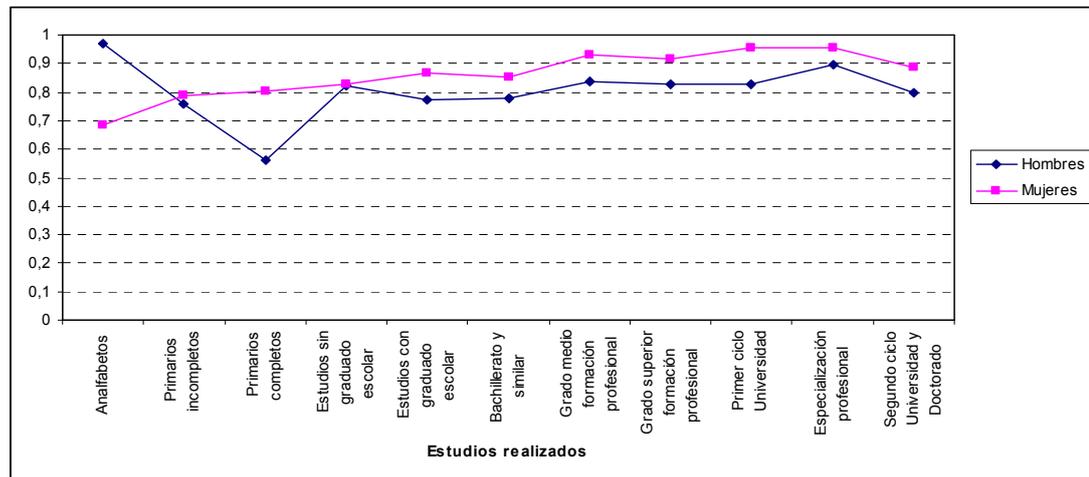
Gráfico nº 6.12 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para solteros, casados y separados: españoles, municipios grandes, 31-35 años



2) En los de mediana edad:

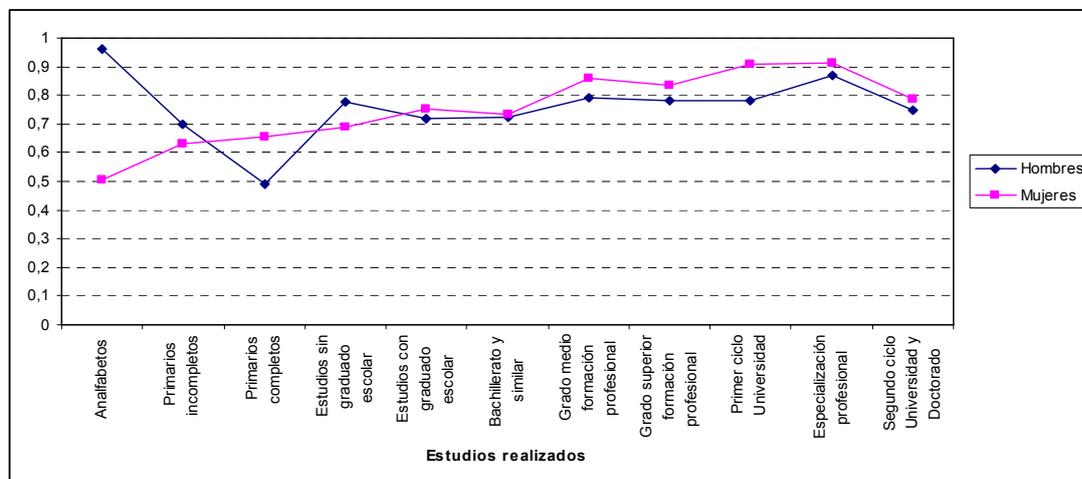
- solteros, las probabilidades de trabajar por cuenta ajena en las mujeres solteras son, en términos generales, ligeramente superiores a las correspondientes a los hombres solteros. Tomamos como ejemplo a solteros/as que tienen 46-50 años.

Gráfico nº 6.13 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, solteros, 46-50 años



- tanto casados como separados y divorciados, la nota más destacada es que para los niveles de estudios inferiores (hasta estudios con graduado escolar) las líneas que representan las probabilidades correspondientes a hombres y mujeres se entrelazan y a partir de ahí, las probabilidades en las mujeres son ligeramente superiores a las del otro sexo. En esta ocasión para ilustrar esta afirmación elegimos al colectivo de casados/as de 46-50 años.

Gráfico nº 6.14 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, casados, 46-50 años



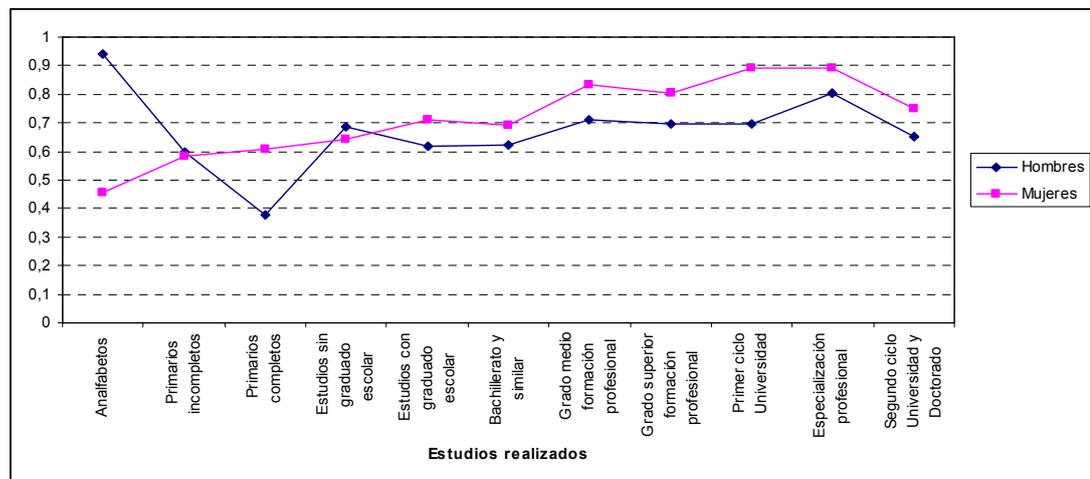
- viudos, las probabilidades de trabajar por cuenta ajena en las mujeres viudas son, con bastante diferencia, superiores a las probabilidades en los hombres viudos, con la excepción del grupo de personas analfabetas. Las mujeres viudas con estudios primarios completos trabajan por cuenta ajena entre un 50-60% más que los hombres.

3) En los mayores:

- solteros y separados, para niveles de estudios inferiores (hasta estudios con graduado escolar) las líneas que representan las probabilidades correspondientes a hombres y mujeres se cruzan y a partir de ahí las probabilidades en las mujeres son superiores a las del otro sexo, diferencias que se van haciendo mayores a medida que aumenta el nivel de estudios, excepto en el tramo de estudios más

alto que es segundo ciclo de universidad y doctorado. Tomamos a separados/as con 56-60 años.

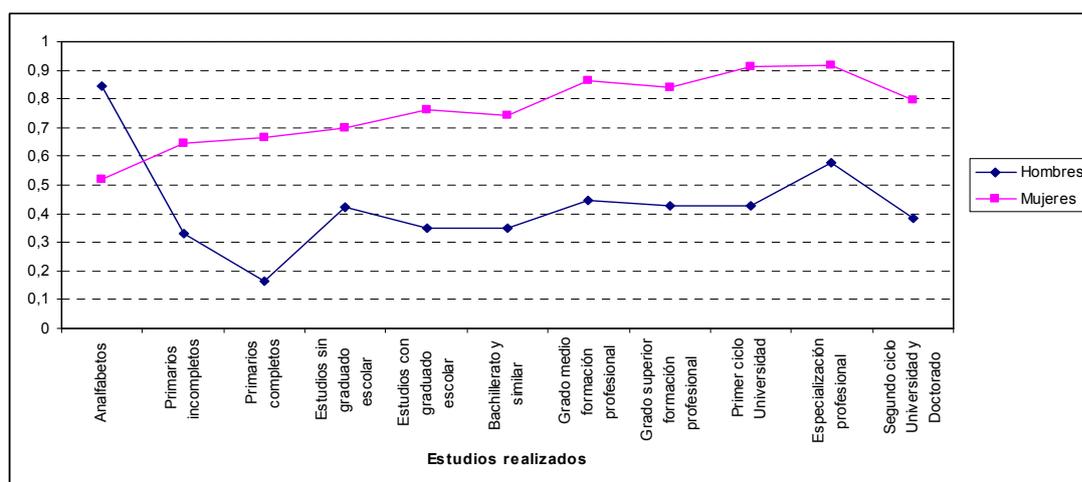
Gráfico nº 6.15 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, separados, 56-60 años



- casados y divorciados, se pueden repetir los comentarios hechos en solteros y separados, con la diferencia de que las líneas correspondientes a las probabilidades en hombres y mujeres se cruzan desde analfabetos hasta bachillerato.
- viudos, al igual que en las personas de mediana edad, en las mujeres viudas las probabilidades de trabajar por cuenta ajena son muy superiores a las probabilidades en los hombres de este estado civil, con la excepción del grupo de personas analfabetas. Las mujeres viudas tienen en torno a un 50% más de

probabilidad que los hombres de trabajar por cuenta ajena si sus estudios son primarios completos o primer ciclo de universidad.

Gráfico nº 6.16 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, viudos, 61-65 años



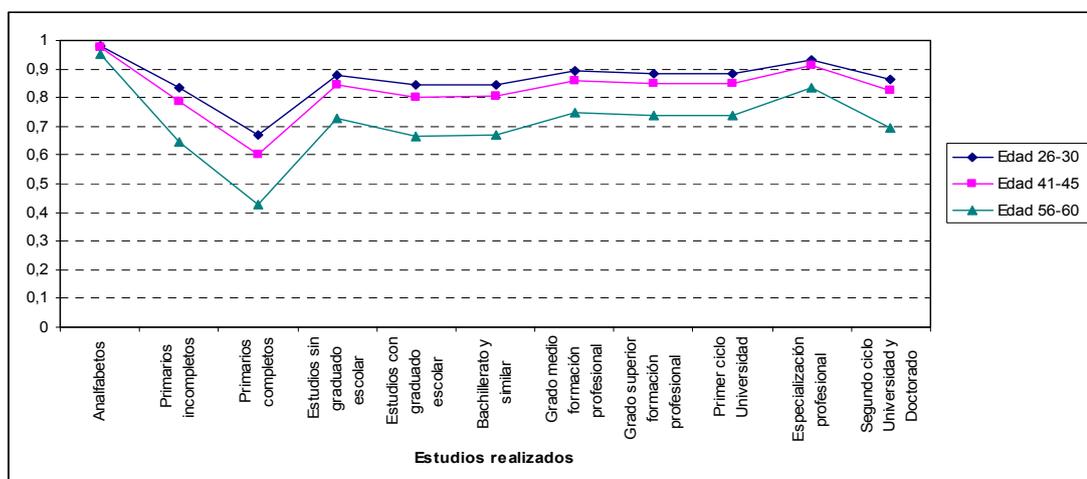
Al margen del estudio pormenorizado en nuestros tres colectivos de interés, es decir, de jóvenes, adultos y mayores, vamos ahora a comparar la probabilidad de estar trabajando por cuenta ajena para distintas edades (intervalo del medio en cada colectivo) primero para hombres y después para mujeres según el nivel de estudios en solteros/as y casados/as.

Recordemos que en estas comparativas, y como ya hicimos en los modelos anteriores elegimos el intervalo central de edad en cada colectivo en solteros y casados. Sin embargo, en separados, divorciados y viudos cogemos el intervalo de mayor edad de cada uno de los colectivos por la limitación existente en el grupo de los jóvenes, ya que no hay representación suficiente de jóvenes que están separados, divorciados y

viudos. Por ello, y para estos estados civiles últimos, empezamos en 31-35 años (jóvenes), seguimos con 46-50 años (mediana edad) y finalizamos con 61-65 años (mayores).

Vimos cómo en las representaciones de los hombres, el trazado de las líneas de probabilidad es casi coincidente para solteros, casados, separados, divorciados y viudos de tal manera que a mayor edad menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena, aunque conviene hacer algunas matizaciones. Las representaciones de los casados se sitúan en posiciones inferiores en el eje si las comparamos con los solteros, lo que nos lleva a pensar que los casados, en general, tienen una menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena que los solteros (podemos comparar los gráficos nº 6.2 y nº 6.17 ya que representan a casados y solteros respectivamente, para esos intervalos de edad).

Gráfico nº 6.17 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para los intervalos 26-30, 41-45 y 56-60 años: españoles, municipios grandes, solteros



La bajada en los niveles de probabilidad es mucho mayor en los viudos, si la comparamos con separados y divorciados. Lo podemos comprobar en los dos gráficos siguientes, donde representamos a divorciados y viudos (gráficos nº 6.18 y nº 6.19).

Gráfico nº 6.18 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para los intervalos 31-35, 46-50 y 61-65 años: españoles, municipios grandes, divorciados

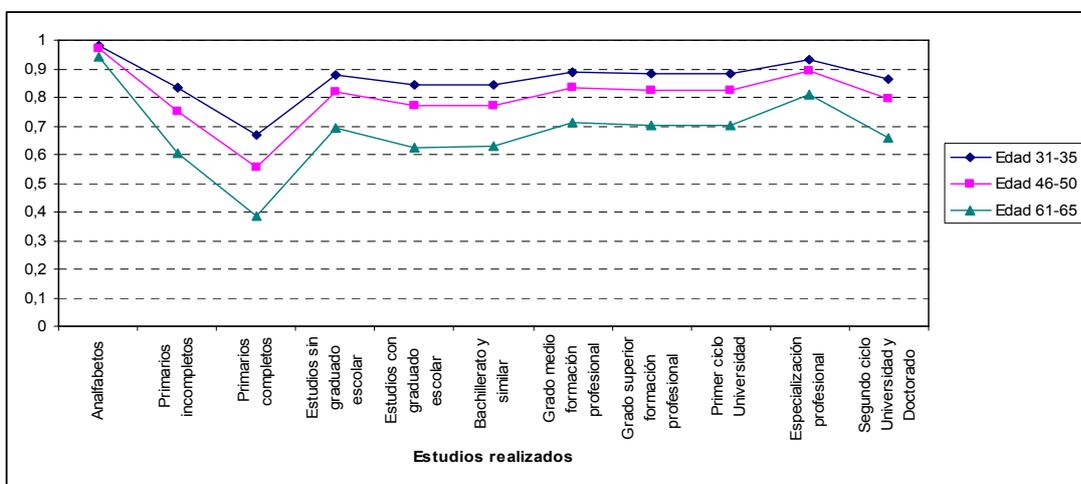
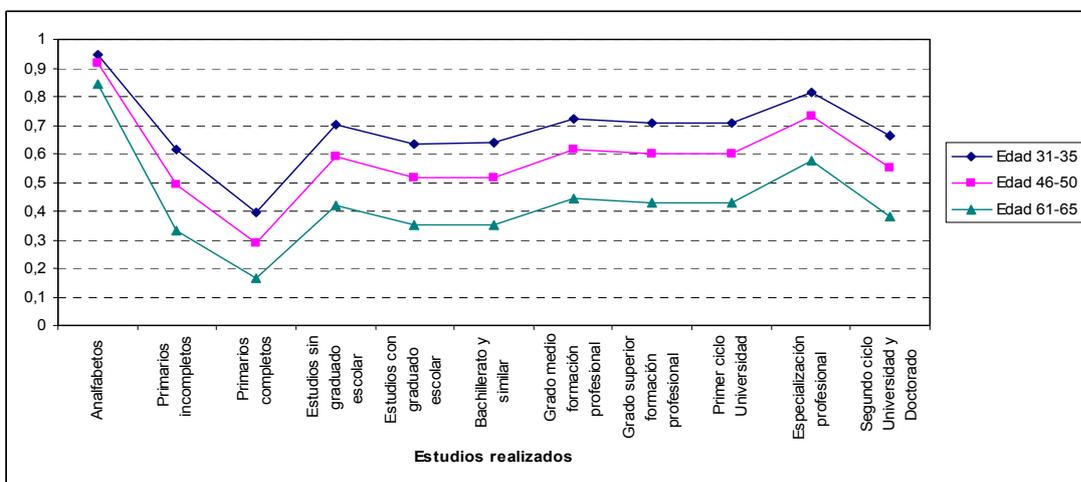
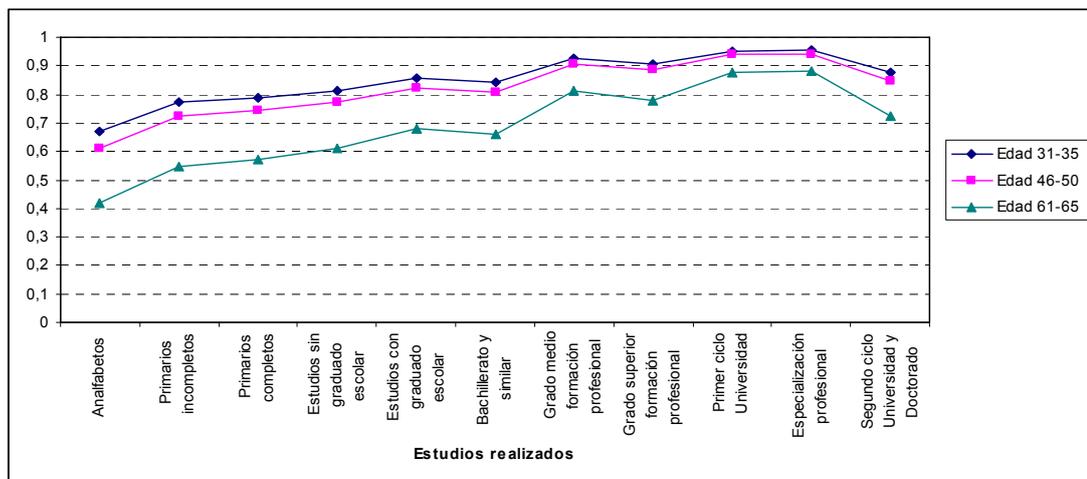


Gráfico nº 6.19 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para los intervalos 31-35, 46-50 y 61-65 años: españoles, municipios grandes, viudos



En las mujeres, tanto solteras como casadas, comprobamos cómo las curvas tienen el mismo trazado, y al igual que en los hombres, a mayor edad menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena. Sin embargo, las probabilidades en las mujeres separadas, divorciadas y viudas ofrecen un aspecto similar, tienen en común que las representaciones correspondientes a 31-35 y 46-50 años están próximas entre sí, tanto más cuanto mayor sea el nivel de estudios, como podemos apreciar en la representación correspondiente a mujeres separadas en esas franjas de edad.

Gráfico nº 6.20 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para los intervalos 31-35, 46-50 y 61-65 años: españolas, municipios grandes, separadas



6.4.4 VALORACION COMPLEMENTARIA DE LAS VARIABLES CUANTITATIVAS

Para el estudio de las variables cuantitativas (número de miembros e ingresos) en el modelo en que se estudia el trabajo por cuenta ajena/propia vamos a considerar a

españoles que pertenecen a municipios grandes, casados, que tienen entre 41 y 45 años y cuyo nivel de estudios es bachillerato y similar. Todas estas categorías son las señaladas en las primeras conclusiones para el estudio de este tipo de variables.

1) Comenzamos con la variable número de miembros. Necesitamos para ello la representación gráfica nº 6.6 que acompañamos con los siguientes comentarios:

1. Una idea destacada es que ante variaciones del tamaño familiar, y permaneciendo fijas las demás variables, las probabilidades de trabajar por cuenta ajena en los hombres son ligeramente superiores a las de las mujeres siempre, pero con matices. Además, en los gráficos de los hombres la probabilidad de trabajar por cuenta ajena se mantiene invariable para cualquier tamaño familiar, mientras que en las mujeres al aumentar los miembros de la familia la probabilidad se hace menor.
2. Las probabilidades para hombres y mujeres se van distanciando ligeramente a medida que aumenta el tamaño familiar.
3. En función del número de miembros, las probabilidades de trabajar por cuenta ajena, en porcentaje, en los hombres son todas del 75% y en las mujeres, sin embargo, oscilan entre el 75 y el 71%.
4. Como consecuencia y completando el punto anterior, diremos que cuando el número de miembros que integran la unidad familiar corresponde a los dos primeros tramos, las probabilidades de trabajar por cuenta ajena son prácticamente coincidentes en hombres y mujeres, pero a medida que aumentan las personas en casa las probabilidades en los hombres y en las mujeres se van alejando. Insistiendo en esta idea, diremos que la probabilidad de trabajar por cuenta ajena en los hombres es siempre la

misma, mientras que en las mujeres desciende ligeramente a medida que el número de personas que forman la familia es mayor; de hecho cuando el número de personas en el domicilio es superior a dos, las representaciones de las respectivas probabilidades de trabajar por cuenta ajena para hombres y mujeres se van distanciando.

2) En los que se refiere a la variable ingresos (gráfico nº 6.7) repetimos las reflexiones que hicimos en los modelos de actividad y de ocupación. Representaremos solamente el intervalo $[0, 4800]$ puesto que de esta forma estamos englobando el 99% de los ingresos, y como consecuencia, el resto de los ingresos al tener escasa representatividad en la población no los tenemos en cuenta.

1. La primera consideración es que bajo la influencia de los ingresos familiares, las probabilidades de trabajar por cuenta ajena, como podemos observar, se mueven en la franja del 70-80% tanto para hombres como para mujeres. Con independencia del sexo, la probabilidad disminuye a medida que se produce un aumento en los ingresos familiares.
2. Ante variaciones de los ingresos, la disminución de la probabilidad es algo más notoria en los hombres que en las mujeres. Mientras que en los hombres la caída llega a ser del 5%, en las mujeres es apenas del 1,5%.
3. Para los primeros niveles de ingresos, es decir, cuando los ingresos familiares son bajos, las probabilidades de trabajar por cuenta ajena son muy parecidas en hombres y mujeres. Y cuando avanzamos hacia mayores ingresos, esas probabilidades se separan ligeramente.

CAPITULO VII

ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE MODELOS

7.1 INTRODUCCION

Una vez analizados los modelos individualmente pasamos a hacer un estudio comparativo entre ellos tanto desde el punto de vista estadístico como desde el punto de vista de sus implicaciones sobre la formas de participación en el mercado laboral.

7.2 BONDAD DE AJUSTE Y CAPACIDAD EXPLICATIVA

En todos los casos hemos comprobado que cada uno de estos modelos es el mejor si los comparamos con otras versiones en las que las variables explicativas aparecían sin interactuar con el sexo.

En la tarea de analizar los pros y los contras de los distintos modelos, nos parece conveniente reflejar los resultados más importantes obtenidos en cada una de las modelizaciones logit, que se recogen en la tabla nº 7.1.

Tabla nº 7.1 Principales resultados obtenidos en las estimaciones logit de los modelos de actividad, ocupación y salarización

	MODELO ACTIVIDAD	MODELO OCUPACION	MODELO SALARIZACION
Convergencia lograda en (número de iteraciones)	6	7	6
Número de coeficientes estimados no significativos	1	6	1
Observaciones con variable dependiente=0	4345	719	1930
Observaciones con variable dependiente=1	7555	6817	4433
Total de observaciones	11900	7536	6363
Predicciones correctas	75,2%	89,9%	79,9%
Sensibilidad del modelo	86,3%	99,9%	96,2%
Especificidad del modelo	54,3%	0,4%	38,7%
Chi-cuadrado	553393,421 p=0,000	66899,032 p=0,000	284862,149 p=0,000
-2 log de la verosimilitud	1792264,577	706715,441	891747,507
R ² de Cox y Snell	0,263	0,055	0,251
R ² de Nagelkerke	0,362	0,115	0,360
R ² de MacFadden	0,235	0,086	0,242

Basándonos en la tabla anterior llegamos a las siguientes conclusiones:

- 1) El modelo de ocupación es el que tiene más coeficientes no significativos, en concreto, seis. Un coeficiente no significativo indica que la categoría en cuestión se comporta igual que la categoría de referencia.
- 2) El porcentaje de predicciones correctas mayor corresponde al modelo de ocupación (89,9%), y el porcentaje menor es el del modelo de actividad (75,2%). Teniendo en cuenta únicamente estas cifras, el modelo mejor sería el modelo de ocupación y el peor sería el modelo de actividad. Sin embargo, estos porcentajes no se deben analizar aisladamente debido al grado de disparidad que puede existir y de hecho existe en la clasificación de

activos/inactivos, ocupados/parados y cuenta ajena/cuenta propia dependiendo de los casos.

- 3) En cuanto al concepto de sensibilidad y especificidad del modelo, el primero es el porcentaje de aciertos en el código=1 de la variable dependiente mientras que el segundo es el porcentaje de aciertos en el código=0. Enlazando con el punto anterior, la mayor sensibilidad del modelo se produce en el modelo de ocupación, casi del 100%, concretamente 99,9%. Pero la sensibilidad del modelo máxima compatibiliza con una especificidad del modelo casi nula (este modelo clasifica bien a casi todos los ocupados y a casi nadie de los parados, este hecho puede deberse al escaso número de personas paradas que forman parte de la muestra). Por las razones anteriores, pensamos que aunque este modelo tenga el mayor porcentaje total de predicciones correctas no es, en ningún caso, el mejor desde el punto de vista de la clasificación. Pensamos en este sentido, que el mejor modelo es el de actividad porque aunque en la sensibilidad baja un 13% con respecto al mejor, la especificidad es la más alta, con mucha diferencia.
- 4) Los resultados del estadístico Chi-cuadrado, en todos los casos, nos permiten rechazar la hipótesis nula, lo que lleva a aceptar todos los modelos como válidos.
- 5) En cuanto a la bondad de los modelos, aunque son en general bajas (el R^2 mayor corresponde al modelo de actividad -modelo mejor) tenemos razones suficientes para considerar a todos ellos válidos para explicar la probabilidad de estar activo, de estar ocupado o de trabajar por cuenta ajena según el caso.

Estudiando los principales indicadores en los modelos de actividad y de ocupación:

- Aunque en ambos casos los coeficientes obtenidos en la estimación son significativos en su mayoría, en el modelo de actividad solamente hay una excepción mientras que en el modelo de ocupación hay 6 excepciones.
- Aunque el porcentaje global de clasificación es menor en el modelo de actividad, éste está mejor repartido entre el valor cero de la variable dependiente (inactivos) y el valor uno de la variable dependiente (activos) que si lo comparamos con el modelo de ocupación en donde el valor cero de la variable dependiente corresponde a parados y el valor uno corresponde a ocupados.
- Los R^2 analizados son bastante diferentes en ambos modelos. Los más elevados y por tanto mejores son los correspondientes al modelo de actividad.

Pasamos a analizar las tablas de clasificación, y más concretamente, los porcentajes correspondientes a la clasificación previa (real) y la clasificación realizada por cada uno de los modelos.

Utilizando los datos de actividad observamos que en la población hay un 65,2% de activos y un 34,8% de inactivos, como reflejamos en la tabla n° 7.2.

Tabla n° 7.2 Clasificación de actividad de los individuos previa

Observado	Valores absolutos	Porcentaje
Inactivos	631.654	34,8
Activos	1.183.241	65,2
Total	1.814.895	100,0

Con respecto a la tabla de clasificación que facilita el modelo de actividad (tabla n° 7.3), llegamos a las siguientes conclusiones:

- Los inactivos los clasificamos bien un 54,3% de los casos, o visto de otra forma, sobre el colectivo total el porcentaje de aciertos correspondiente a inactivos representa un 18,9%.
- Los activos los clasificamos bien un 86,3% de los casos, el porcentaje de aciertos correspondiente a activos sobre el colectivo en su conjunto representa un 56,3%.
- Deducimos, por tanto, que las predicciones correctas totales son el 75,2%.

Tabla nº 7.3 Clasificación de los individuos según el modelo estimado de actividad. Porcentajes pronosticados correctos

Población analizada: Personas 16-65 años		Pronosticado			
		Valores absolutos		Porcentaje correcto sobre activos/inactivos	Porcentaje correcto sobre total
		Inactivos	Activos		
Observado	Inactivos	343212	288442	54,3	18,9
	Activos	162016	1021225	86,3	56,3
Total					75,2

Con la finalidad de ayudarnos a determinar el mejor modelo nos proponemos el estudio desglosado en función del género, es decir, en cada uno de los modelos y solo para hombres y solo para mujeres expondremos las tablas que clasifican a ambos sexos.

Si consideramos sólo a los hombres y sólo a las mujeres, vemos cómo los porcentajes cambian considerablemente para ambos sexos. En los hombres partimos de un

porcentaje de activos del 75,8% mientras que en las mujeres esta cifra se sitúa en el 54,8% (tabla nº 7.4).

Tabla nº 7.4 Clasificación de actividad de los individuos previa por sexo

Hombres			Mujeres		
Observado	Valores absolutos	Porcentaje	Observado	Valores absolutos	Porcentaje
Inactivos	218213	24,2	Inactivas	413442	45,2
Activos	682062	75,8	Activas	501178	54,8
Total hombres	900275	100,0	Total mujeres	914620	100,0

En las tablas nº 7.5 y nº 7.6 aparecen las clasificaciones que genera la modelización logit para los diferentes sexos en el modelo de actividad.

Tabla nº 7.5 Clasificación de los hombres según el modelo estimado de actividad. Porcentajes pronosticados correctos

Población analizada: Personas 16-65 años		Pronosticado			
		Valores absolutos		Porcentaje correcto sobre activos/inactivos	Porcentaje correcto sobre total
		Inactivos	Activos		
Observado	Inactivos	105629	112584	48,4	11,7
	Activos	53094	628968	92,2	69,9
Total hombres					81,6

Tabla nº 7.6 Clasificación de las mujeres según el modelo estimado de actividad. Porcentajes pronosticados correctos

Población analizada: Personas 16-65 años		Pronosticado			
		Valores absolutos		Porcentaje correcto sobre activas/inactivas	Porcentaje correcto sobre total
		Inactivas	Activas		
Observado	Inactivas	237583	175858	57,5	26,0
	Activas	108922	392257	78,3	42,9
Total mujeres					68,9

Podemos afirmar que aunque el porcentaje total de predicciones correctas es mayor en los hombres que en las mujeres, en los hombres la clasificación de los activos es mejor que en las mujeres (92,2% frente a 78,3%) y en el caso de las mujeres, por el contrario, se clasifica mejor a los inactivos (57,5% frente a 48,4%).

Al repetir los análisis anteriores con los datos de ocupación, comprobamos que en la población existe un 89,9% de ocupados y un 10,1% de parados. En esta ocasión, los parados son muy pocos, y esto supone un importante inconveniente, como ya habíamos comentado, a la hora de que el método logit resulte exitoso.

Tabla nº 7.7 Clasificación de ocupación de los individuos previa

Observado	Valores absolutos	Porcentaje
Parados	119.440	10,1
Ocupados	1.061.084	89,9
Total	1.180.524	100,0

Con respecto a la tabla de clasificación resultante del modelo de ocupación (tabla nº 7.8), llegamos a las siguientes conclusiones:

- Los parados los clasificamos bien un 0,4% de las veces, con un porcentaje de aciertos sobre el colectivo total igual a 0,039%.
- Sin embargo, a los ocupados los clasificamos bien un 99,9% de las veces, siendo el porcentaje de aciertos sobre el colectivo en su conjunto de un 89,9%.
- De los puntos anteriores se deduce un total de predicciones correctas del 89,9%. Es decir, se clasifica bien a casi todos los ocupados y a casi nadie de los parados.

Tabla nº 7.8 Clasificación de los individuos según el modelo estimado de ocupación. Porcentajes pronosticados correctos

Población analizada: Personas activas		Pronosticado			
		Valores absolutos		Porcentaje correcto sobre ocupados/parados	Porcentaje correcto sobre total
		Parados	Ocupados		
Observado	Parados	464	118976	0,4	0,0
	Ocupados	244	1060839	99,9	89,9
Total					89,9

Estudiando a hombres y mujeres separadamente, vemos cómo los porcentajes cambian para ambos sexos. En los hombres partimos de un porcentaje de ocupados del 92,9% mientras que en las mujeres esta cifra se sitúa en el 85,8% (véase tabla nº 7.9).

Tabla nº 7.9 Clasificación de ocupación de los individuos previa por sexo

Hombres			Mujeres		
Observado	Valores absolutos	Porcentaje	Observado	Valores absolutos	Porcentaje
Parados	48537	7,1	Paradas	70902	14,2
Ocupados	632260	92,9	Ocupadas	428823	85,8
Total hombres	680797	100,0	Total mujeres	499725	100,0

En las tablas nº 7.10 y nº 7.11 aparecen las clasificaciones que genera la modelización logit para los diferentes sexos en el modelo de ocupación.

Tabla nº 7.10 Clasificación de los hombres según el modelo estimado de ocupación. Porcentajes pronosticados correctos

Población analizada: Personas activas		Pronosticado			
		Valores absolutos		Porcentaje correcto sobre ocupados/parados	Porcentaje correcto sobre total
		Parados	Ocupados		
Observado	Parados	0	48537	0	0
	Ocupados	0	632260	100	92,9
Total hombres					92,9

Tabla nº 7.11 Clasificación de las mujeres según el modelo estimado de ocupación. Porcentajes pronosticados correctos

Población analizada: Personas activas		Pronosticado			
		Valores absolutos		Porcentaje correcto sobre ocupadas/paradas	Porcentaje correcto sobre total
		Paradas	Ocupadas		
Observado	Paradas	464	70438	0,7	0,1
	Ocupadas	244	428579	99,9	85,8
Total mujeres					85,9

A la vista de las tablas anteriores, solamente nos cabe decir que en los hombres el porcentaje de aciertos en la clasificación de los parados es cero. Aunque la clasificación en las mujeres no es mucho mejor, sí se puede afirmar que el modelo clasifica bien a un 0,7% de las paradas.

En el modelo de salarización consideramos una población en la que hay un 71,7% de trabajadores por cuenta ajena y un 28,3% de trabajadores por cuenta propia, según reflejamos en la tabla nº 7.12.

Tabla nº 7.12 Clasificación por tipo de empleador de los individuos previa

Observado	Valores absolutos	Porcentaje
Cuenta propia	279.702	28,3
Cuenta ajena	707.094	71,7
Total	986.796	100,0

En lo que se refiere a la tabla de clasificación resultante de este modelo (tabla nº 7.13), concluimos lo siguiente:

- Los trabajadores por cuenta propia los clasificamos bien un 38,7% de las veces, sobre el colectivo total el porcentaje de aciertos es del 11%.
- Sin embargo, a los trabajadores por cuenta ajena los clasificamos bien un 96,2% de las veces, siendo el porcentaje de aciertos sobre el colectivo en su conjunto de un 68,9%.
- De los puntos anteriores se deduce un total de predicciones correctas del 79,9%.

Tabla nº 7.13 Clasificación de los individuos según el modelo estimado de salarización. Porcentajes pronosticados correctos

Población analizada: Personas ocupadas		Pronosticado			
		Valores absolutos		Porcentaje correcto sobre cta ajena/cta propia	Porcentaje correcto sobre total
		Cta propia	Cta ajena		
Observado	Cta propia	108298	171404	38,7	11,0
	Cta ajena	27042	680052	96,2	68,9
Total					79,9

Estudiando a hombres y mujeres por separado, vemos cómo los porcentajes cambian para ambos sexos. En los hombres tenemos inicialmente un porcentaje de trabajadores por cuenta ajena del 72,8% mientras que en las mujeres esta cifra es del 70% (véase tabla nº 7.14).

Tabla nº 7.14 Clasificación por tipo de empleador de los individuos previa por sexo

Hombres			Mujeres		
Observado	Valores absolutos	Porcentaje	Observado	Valores absolutos	Porcentaje
Cuenta propia	158828	27,2	Cuenta propia	120874	30,0
Cuenta ajena	424941	72,8	Cuenta ajena	282153	70,0
Total hombres	583769	100,0	Total mujeres	403027	100,0

En las tablas n° 7.15 y n° 7.16 aparecen las clasificaciones que genera la modelización logit para los diferentes sexos en el modelo de salarización.

Tabla n° 7.15 Clasificación de los hombres según el modelo estimado de salarización. Porcentajes pronosticados correctos

Población analizada: Personas ocupadas		Pronosticado			
		Valores absolutos		Porcentaje correcto sobre cta ajena/cta propia	Porcentaje correcto sobre total
		Cta propia	Cta ajena		
Observado	Cta propia	46171	112657	29,1	7,9
	Cta ajena	14626	410314	96,6	70,3
Total hombres					78,2

Tabla n° 7.16 Clasificación de las mujeres según el modelo estimado de salarización. Porcentajes pronosticados correctos

Población analizada: Personas ocupadas		Pronosticado			
		Valores absolutos		Porcentaje correcto sobre cta ajena/cta propia	Porcentaje correcto sobre total
		Cta propia	Cta ajena		
Observado	Cta propia	62127	58747	51,4	15,4
	Cta ajena	12415	269738	95,6	66,9
Total mujeres					82,3

La clasificación en las mujeres es claramente mejor que en los hombres. Aunque el porcentaje de aciertos en los trabajadores por cuenta ajena es prácticamente similar para ambos sexos, la mejora de clasificación en las trabajadoras por cuenta propia es considerable (51,4% frente a 29,1%).

Para finalizar este epígrafe, podemos añadir que desde el punto de vista estadístico, pensamos que los modelos de actividad y de salarización arrojan mejores resultados que el modelo de ocupación. Hemos constatado que el modelo de actividad es el que clasifica mejor a las observaciones con código=0 en la variable dependiente, dicho de otro modo, es el que tiene el mayor porcentaje de especificidad del modelo.

7.3 EFECTOS DE LAS CARACTERISTICAS PERSONALES SOBRE LAS FORMAS DE PARTICIPACION EN EL MERCADO LABORAL

7.3.1 PRESENTACION

En este punto del trabajo pasamos a ver cómo influyen las variables sexo, nivel de estudios, edad y estado civil en los tres modelos. Mantenemos fijas las dos variables categóricas restantes, es decir, en la variable tamaño del municipio trataremos únicamente a los de más de 20.000 habitantes y en la variable nacionalidad sólo a los españoles. Veremos también la influencia de las variables cuantitativas, en nuestro caso, número de miembros e ingresos.

La variable categórica sector aparece solamente en el modelo de salarización, aunque en este análisis económico nos ceñiremos al sector servicios.

Insistimos nuevamente en el papel decisivo de la variable sexo a la hora de calcular cada una de las probabilidades.

Utilizaremos en estas interpretaciones las representaciones gráficas de la probabilidad de estar activo, de estar ocupado y de trabajar por cuenta ajena dependiendo de cada uno de los casos.

Todo lo anterior lo hemos particularizado en los colectivos de personas jóvenes, de mediana edad y mayores.

Nuestros tres colectivos de interés son jóvenes, adultos y mayores. Los jóvenes (21-35 años) en su mayoría están solteros (67,2%), le siguen los casados (30,8%) y el resto de porcentajes de estados civiles son pequeños. La clasificación cambia en los otros grupos, en los de mediana edad (36-50 años) la mayoría están casados (78,7%), seguidos los solteros (13,9%) mientras que los demás porcentajes son pequeños pero no tanto como en los jóvenes. En los mayores (51-65 años) están casados el 77,6%, siendo el segundo grupo con mayor cuantía el de los viudos que representan un 10,1%. Este análisis aunque lógico nos parece determinante a la hora de explicar las correspondientes probabilidades.

7.3.2 ANALISIS DE LAS VARIABLES CATEGORICAS

SEXO

Aunque el sexo es una variable explicativa más, tiene la particularidad de que las otras variables, tanto categóricas como cuantitativas, interactúan con ella. De ahí la importancia de esta variable con respecto a las demás. Además todas las representaciones gráficas a las que haremos referencia en párrafos siguientes corresponden al estudio de las distintas probabilidades en la dicotomía hombre/mujer.

NIVEL DE ESTUDIOS

1) En el modelo de actividad: podemos decir, en términos generales, que a mayor nivel de estudios mayor es la probabilidad de que una persona esté activa, además al aumentar el nivel de estudios las diferencias en las curvas de actividad para hombres y mujeres se van haciendo menores. El nivel de estudios en los hombres de mayor actividad corresponde a especialización profesional mientras que las mujeres más activas son las que cursaron segundo ciclo de universidad y doctorado.

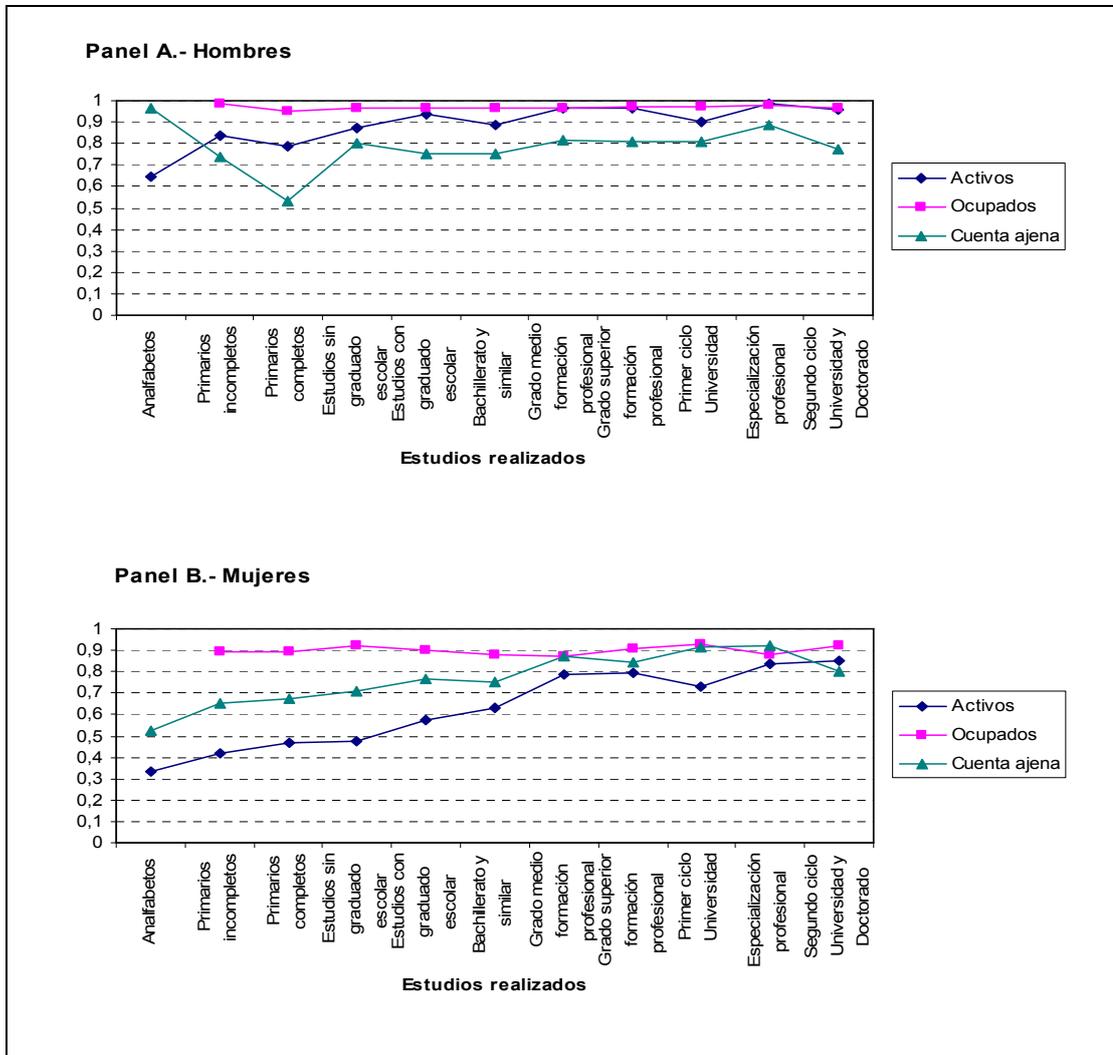
2) En el modelo de ocupación: el nivel de estudios no juega un papel tan claro como en el modelo de actividad. En las representaciones gráficas de la ocupación, en los hombres hay dos puntos de máxima probabilidad que corresponden a personas que tienen estudios primarios incompletos y especialización profesional. Sin embargo, las mujeres con mayor probabilidad de estar ocupadas tienen estudios sin graduado escolar, primer y segundo ciclo de universidad y doctorado.

3) En el modelo de salarización: en los hombres los puntos de mayor probabilidad de trabajar por cuenta ajena corresponden a personas analfabetas y con especialización profesional mientras que en las mujeres es en primer ciclo de universidad y especialización profesional. En el sexo masculino hacíamos referencia a la existencia de dos tramos: en el primero (desde analfabetos hasta estudios primarios completos) la relación entre el nivel de estudios y la probabilidad de trabajar por cuenta ajena es inversa y en el segundo (desde estudios primarios completos) la relación se torna directa; como consecuencia, los hombres que tienen menor probabilidad de trabajar para terceros son los que tienen estudios primarios completos. En el sexo femenino la relación es más sencilla, es básicamente creciente, con lo cual si aumentamos el nivel de estudios la probabilidad de que una mujer

trabaje por cuenta ajena también aumenta, con la única excepción significativa cuando los estudios son los de mayor nivel (segundo ciclo de universidad y doctorado). Hacemos hincapié en el hecho de que en estudios primarios completos las probabilidades en las mujeres son siempre superiores a las de los hombres, algo lógico si recordamos la forma de las gráficas en función del sexo.

Para ilustrar estas ideas hacemos la representación para hombres y mujeres españoles que pertenecen a municipios grandes, casados y que tienen entre 41-45 años (gráfico nº 7.1) porque pensamos que puede ser un grupo representativo, al pertenecer a una edad adulta y al corresponder al estado civil más numeroso. En ella reflejamos la probabilidad de estar activo, ocupado y de trabajar por cuenta ajena según el nivel de estudios. La curva de ocupación empieza en estudios primarios incompletos porque en ese análisis se habían excluido a los analfabetos por razones justificadas en su momento.

Gráfico nº 7.1 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo, ocupado y de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, casados, 41-45 años



EDAD

1) En el modelo de actividad: la actividad sube hasta aproximadamente los 40 años para posteriormente decaer con mayor fuerza al final de la vida laboral de una persona. En el grupo de mayores constatamos una caída bastante brusca de las curvas de actividad si las comparamos con los grupos de jóvenes y personas de mediana edad, además dentro de este grupo de personas son menos activas si tienen 61-65

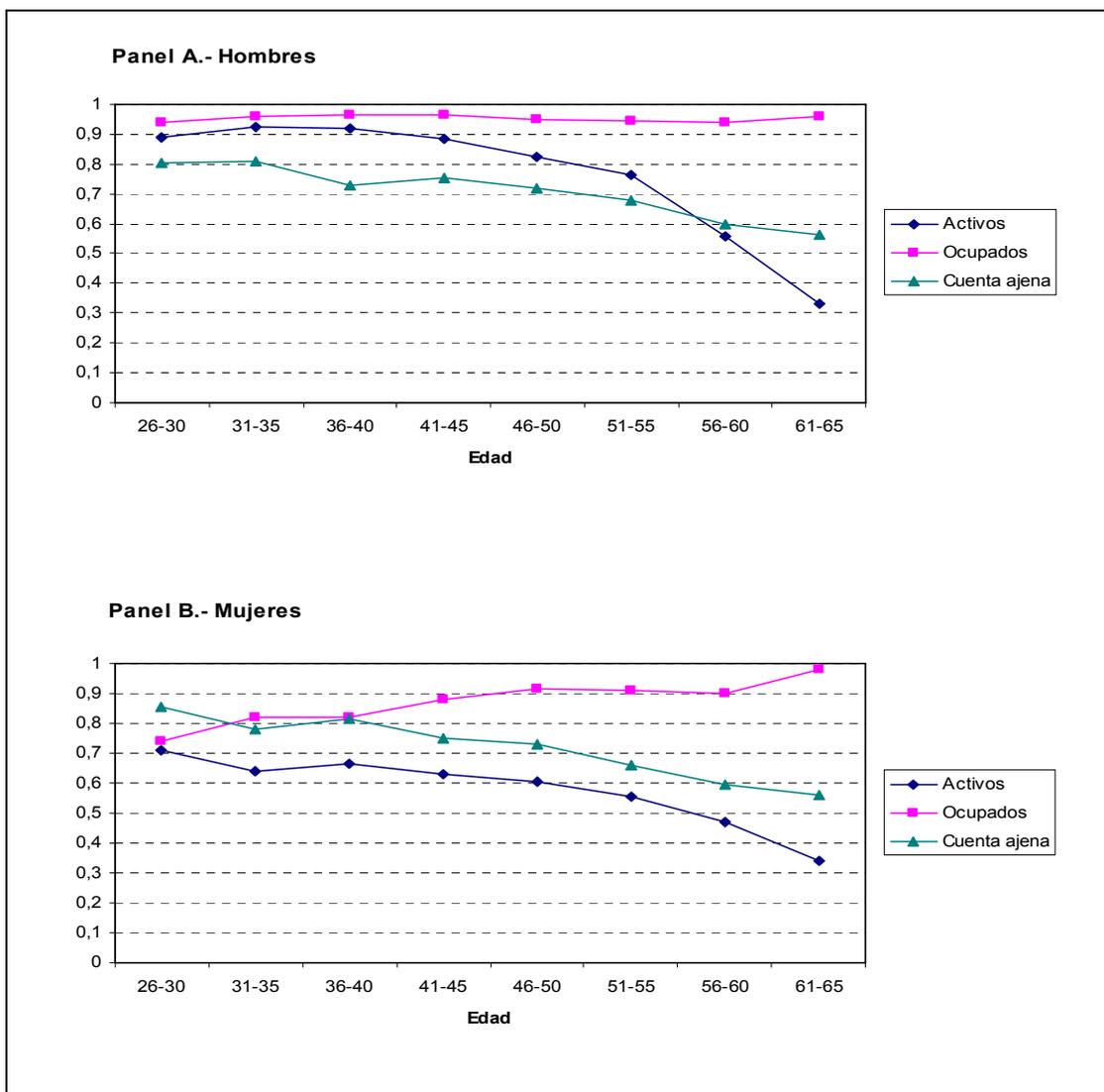
años que si tienen 51-55 años, es decir, que dentro de los mayores los de más edad son menos activos. Otra idea a subrayar es la que se refiere a las mujeres que tienen entre 31-35 años, hemos comprobado que para 5 niveles de estudios que hemos escogido como representativos pero que pensamos puede generalizarse al resto, hay una bajada en la actividad debido a cuestiones meramente familiares.

2) En el modelo de ocupación: la relación entre la ocupación y la edad es mucho más fuerte en las mujeres que en los hombres. Tanto en jóvenes como en adultos y en mayores, al pasar a un intervalo de mayor edad la ocupación aumenta en mayor medida en las mujeres que en los hombres; en consecuencia podemos concluir que a medida que aumenta la edad las diferencias en la ocupación entre hombres y mujeres se van haciendo menores. El crecimiento de la ocupación con la edad en las mujeres puede ser debido a que las mujeres activas adultas y mayores son las que están trabajando, y las que no trabajan entran a formar parte del grupo de las personas inactivas (salen del mercado laboral). En los hombres, la ocupación decae ligeramente entre 40-60 años para recuperarse en los últimos años de su vida laboral.

3) En el modelo de salarización: la probabilidad de que un hombre y una mujer trabajen por cuenta ajena disminuye según va aumentando la edad, la relación es claramente decreciente; y esta disminución es mayor si el nivel de estudios es más bajo. El descenso de la probabilidad de trabajar por cuenta ajena es más notorio en el grupo de personas de más edad, o sea, los mayores (51-65 años). Observamos un comportamiento dispar en hombres y mujeres en la franja de 36-40 años ya que mientras en los hombres se produce una caída en la probabilidad de trabajar por cuenta de otros, en las mujeres sucede justo lo contrario, es decir, aumenta.

A continuación hacemos el gráfico en primer lugar para hombres, y después para mujeres españolas que pertenecen a municipios grandes, casados y que tienen bachillerato y similar (por ser un nivel de estudios intermedio). Representaremos la probabilidad de actividad, de ocupación y de trabajo por cuenta ajena según la edad (gráfico nº 7.2). Excluimos a los más jóvenes, que tienen entre 16 y 25 años, porque el porcentaje de casados en esas edades es pequeño.

Gráfico nº 7.2 Influencia de la edad sobre la probabilidad de estar activo, ocupado y de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, casados, bachillerato y similar



A la vista de estas dos representaciones anteriores, y a modo de conclusión, vemos claramente que mientras las probabilidades de estar activo/a y de trabajar por cuenta ajena disminuyen al aumentar la edad en ambos sexos, no sucede lo mismo con la probabilidad de ocupación, ya que ésta presenta un comportamiento creciente y mucho más notorio en las mujeres.

ESTADO CIVIL

1) En el modelo de actividad: comprobamos cómo la probabilidad de que un hombre esté activo es casi coincidente en los solteros de 26-30 y 41-45 años, lo mismo diremos para los casados. En las mujeres solteras y casadas, las representaciones gráficas tienen el mismo trazado pero con la diferencia de que a mayor edad se sitúan en posiciones inferiores. En el caso de los hombres separados, divorciados y viudos a mayor edad menor actividad en términos generales; sin embargo para las mujeres separadas, divorciadas y viudas la probabilidad de que estén activas es casi la misma entre 31-35 años y 46-50 años pero muy distante si la edad está próxima a la edad de retirarse, es decir, 61-65 años. También podemos afirmar que la actividad es claramente mayor en los hombres casados que en las mujeres casadas y que los divorciados son en general menos activos que los separados.

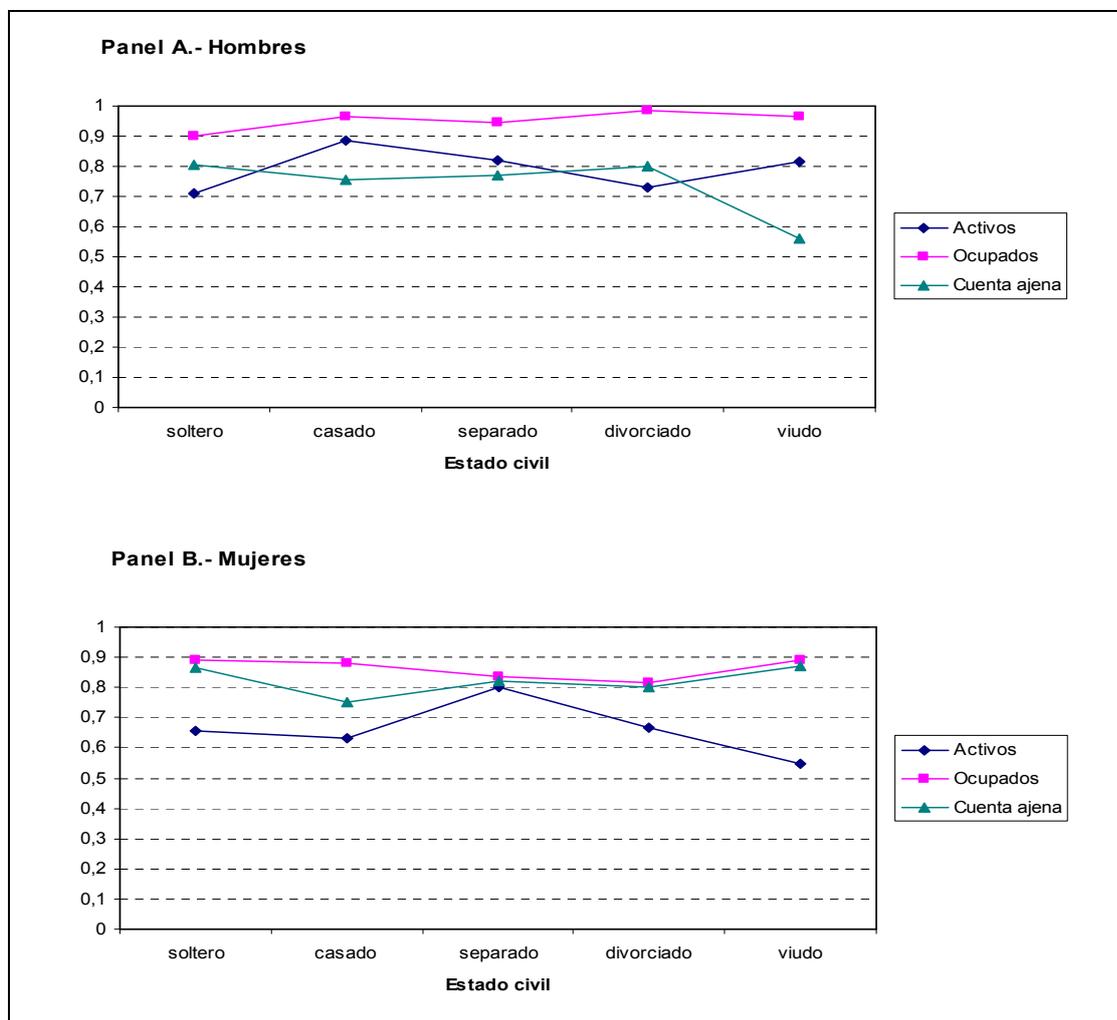
2) En el modelo de ocupación: vimos cómo en las representaciones de los hombres la probabilidad de ocupación es casi coincidente en los solteros de 26-30 y 56-60 años, lo mismo sucede con los casados de 26-30 y 56-60 años. En las mujeres tanto solteras como casadas, las curvas tienen el mismo trazado pero con la diferencia de que las menos ocupadas son las de menor edad, es decir, 26-30 años. Concluimos que para los hombres separados, divorciados y viudos les corresponde la misma representación para 31-35, 46-50 y 61-65 años; curiosamente para las mujeres

separadas, divorciadas y viudas la probabilidad de que estén trabajando aumenta con la edad. Los hombres divorciados, tanto adultos como mayores, presentan una probabilidad de ocupación cercana a la unidad, mientras que en los jóvenes no estudiamos este colectivo por tener escasa representación.

3) En el modelo de salarización: se ponía de manifiesto que en las representaciones de los hombres el trazado de las líneas de probabilidad de trabajar por cuenta ajena es casi coincidente para solteros, casados, separados, divorciados y viudos de tal manera que a mayor edad menor probabilidad; en el caso de los viudos, la bajada en los niveles de probabilidad conforme aumenta la edad es mayor que en los otros estados civiles. En las mujeres, tanto solteras como casadas comprobamos cómo las curvas tienen el mismo trazado y al igual que en los hombres a mayor edad menor probabilidad. Las probabilidades en las mujeres separadas, divorciadas y viudas ofrecen un aspecto similar, tienen en común que las representaciones correspondientes a 31-35 y 46-50 años están próximas entre sí, tanto más cuanto mayor sea el nivel de estudios. El estado civil de los hombres al que asociamos una menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena es el de viudo.

A continuación, en el gráfico nº 7.3 consideramos a hombres y mujeres españolas que pertenecen a municipios grandes, que tienen entre 41-45 años y que cursaron bachillerato y similar, por las razones que ya expusimos antes. Representaremos la probabilidad de actividad, de ocupación y de trabajar por cuenta ajena según el estado civil.

Gráfico nº 7.3 Influencia del estado civil sobre la probabilidad de estar activo, ocupado y de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, 41-45 años, bachillerato y similar



A partir del gráfico nº 7.3, concluimos que mientras los hombres más activos son los casados y los menos son los solteros, las mujeres más activas son las que se encuentran separadas y por el contrario, las menos activas son las viudas.

Curiosamente mientras la probabilidad de estar ocupado más alta corresponde a los hombres divorciados (muy próxima a la unidad), las mujeres divorciadas son las que presentan la menor probabilidad de ocupación.

En cuanto a la probabilidad de trabajar por cuenta ajena pasa también algo contradictorio entre hombres y mujeres, ya que son los hombres viudos los que tienen menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena y sin embargo las mujeres viudas son las que trabajan en mayor porcentaje para terceros, igualadas casi con las solteras.

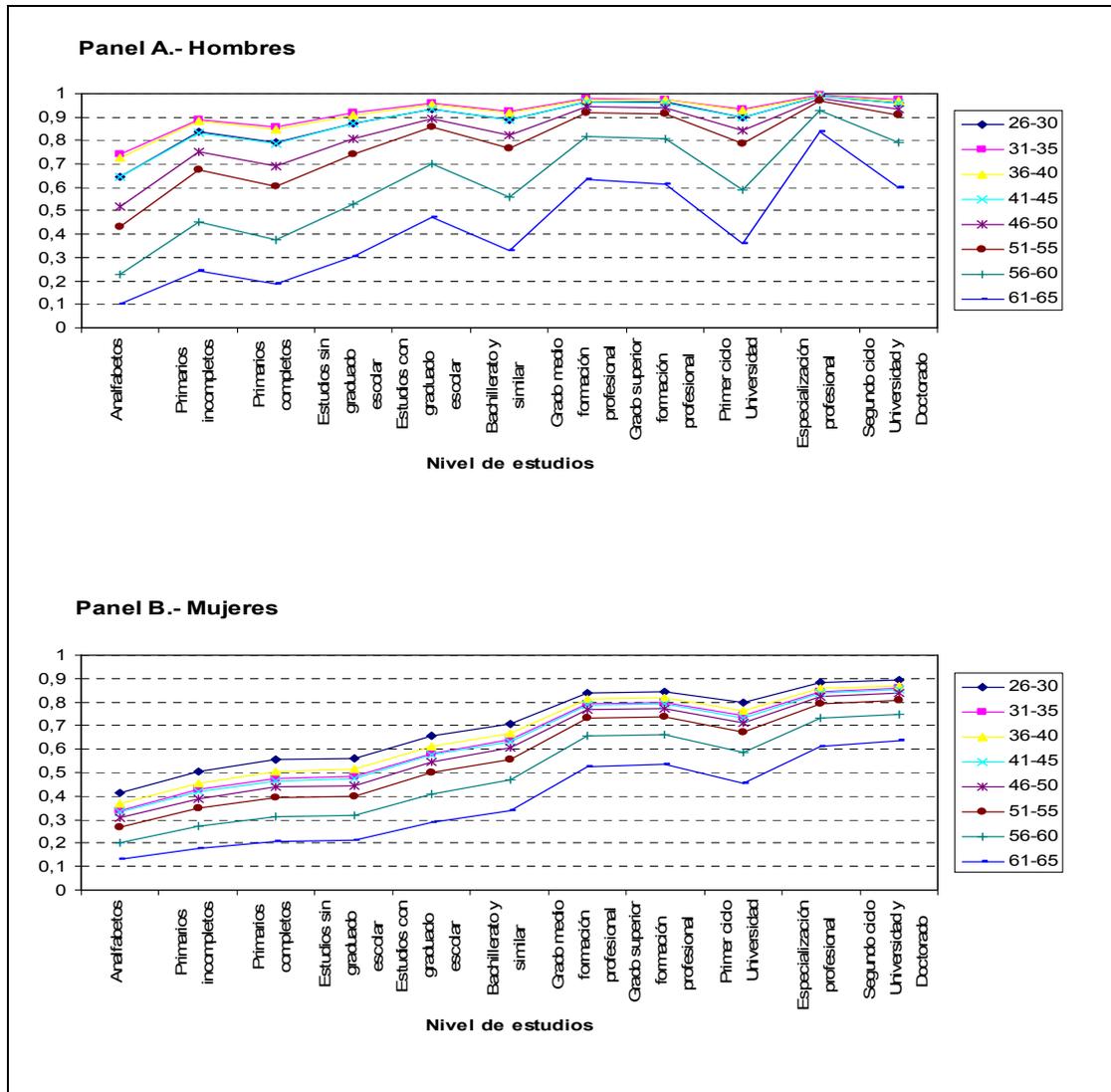
Por último nos llama la atención que en el caso de las mujeres separadas la probabilidad de que estén activas, ocupadas y de que trabajen por cuenta ajena es muy parecida (alrededor de un 80%).

COMENTARIOS GENERALES

La caída tanto en la probabilidad de estar activo como en la probabilidad de trabajar por cuenta ajena es más acusada a medida que aumenta la edad cuando el nivel de estudios es menor que si el nivel de estudios es más alto. Dicho de otro modo, si aumenta la edad y al mismo tiempo el nivel de estudios está en los primeros tramos, la bajada en la actividad y en el trabajo por cuenta ajena es más brusca que si los niveles de estudios son más altos.

Pasamos a reflejar la idea anterior en el gráfico nº 7.4 en el que tomamos únicamente a los casados, en primer lugar a los hombres y posteriormente a las mujeres. En el eje de abscisas tenemos el nivel de estudios, en el de ordenadas la probabilidad y cada curva hace referencia a las distintas probabilidades de actividad para los diferentes intervalos de edad, comenzando desde los 26 años porque estamos cogiendo sólo a los casados.

Gráfico nº 7.4 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar activo para todos los intervalos de edad, de 5 en 5 años, desde los 26 años hasta los 65 años: españoles, municipios grandes, casados

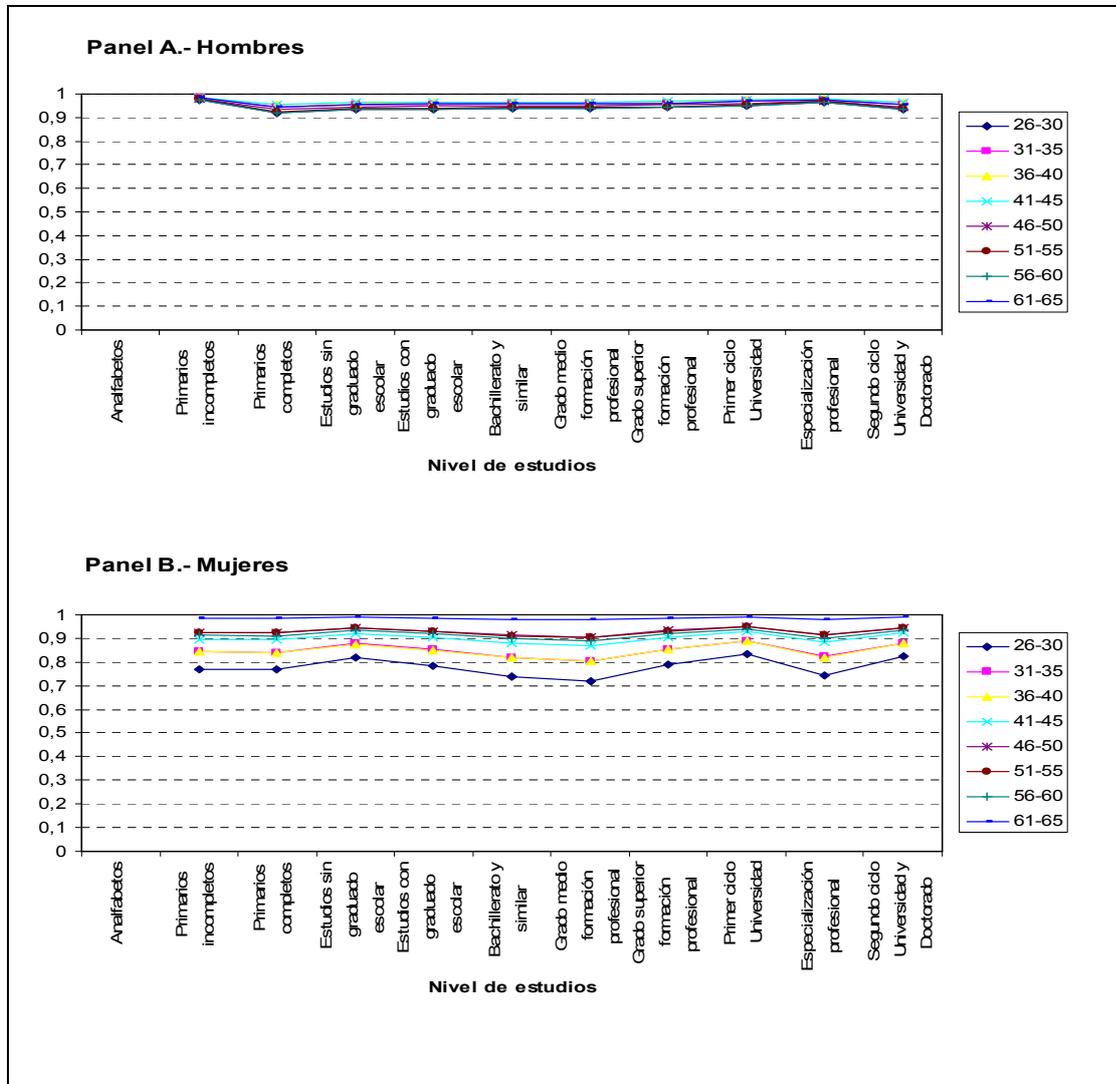


La afirmación de que la caída en la probabilidad es más acusada a medida que aumenta la edad cuando el nivel de estudios es menor que si el nivel de estudios es más alto no es válida en el modelo de ocupación. Podemos comprobar cómo en la ocupación no se puede hablar de caída de la probabilidad a medida que aumenta la edad, por la sencilla razón de que las distintas probabilidades no presentan apenas

diferencias para las distintas edades si nos fijamos únicamente en el sexo masculino (gráfico nº 7.5).

Sin embargo, la probabilidad de ocupación en las mujeres, va aumentando en casi todos los tramos de edad, y podríamos decir que de manera uniforme con independencia del nivel de estudios. En términos generales, los menores porcentajes de ocupación corresponden a las mujeres más jóvenes mientras que los mayores porcentajes corresponden a las mujeres con edad más próxima a su edad de jubilación.

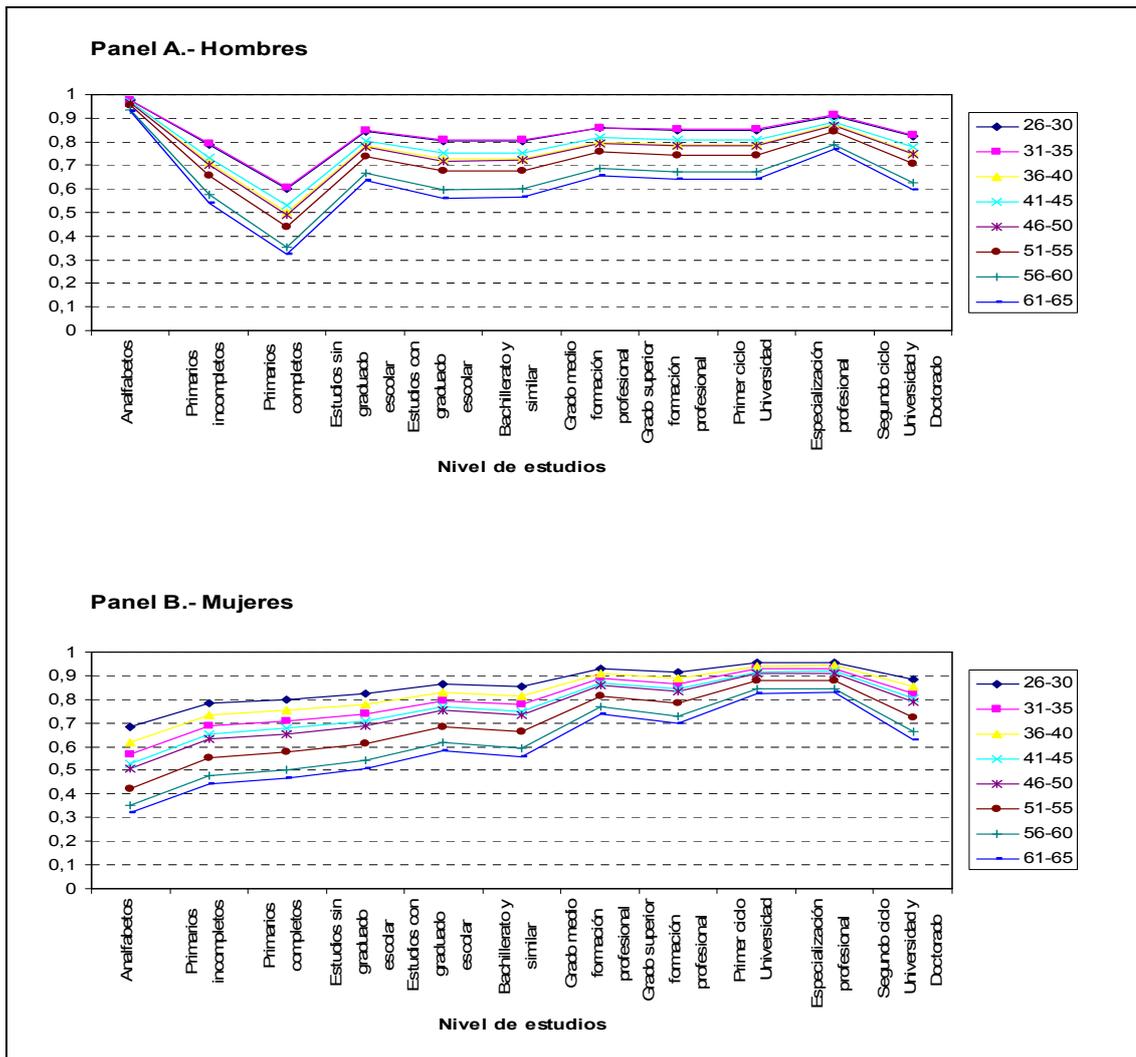
Gráfico nº 7.5 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar ocupado para todos los intervalos de edad, de 5 en 5 años, desde los 26 años hasta los 65 años: españoles, municipios grandes, casados



Con respecto a la probabilidad de trabajar por cuenta ajena, la idea es la misma que la comentada para la probabilidad de actividad, es decir, si aumenta la edad y al mismo tiempo el nivel de estudios está en los primeros tramos, la bajada en la probabilidad de trabajar por cuenta ajena es más brusca que si los niveles de estudios son más altos. Esta conclusión se ilustra con mayor claridad en el gráfico correspondiente a las mujeres (gráfico 7.6), aunque igualmente representamos la

probabilidad de trabajar por cuenta ajena correspondiente a los hombres. Tomaremos españoles, que pertenecen a municipios grandes, casados.

Gráfico nº 7.6 Influencia del nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para todos los intervalos de edad, de 5 en 5 años, desde los 26 años hasta los 65 años: españoles, municipios grandes, casados



7.3 3 ANALISIS DE LAS VARIABLES CUANTITATIVAS

Para el estudio en los tres modelos de las dos variables cuantitativas vamos a considerar a españoles que pertenecen a municipios grandes, casados, que tienen entre 41 y 45 años y cuyo nivel de estudios es bachillerato y similar.

NUMERO DE MIEMBROS

1) En el modelo de actividad: veíamos dos ideas principales, por un lado, la probabilidad de actividad en los hombres bajo la influencia del número de miembros es claramente superior a las mujeres siempre, y por otro, a medida que el número de miembros que integran la unidad familiar es mayor la probabilidad de actividad va aumentando con independencia del sexo. Dicho de otro modo, si el número de miembros que integran la unidad familiar crece, la probabilidad de estar activo/a aumenta. Reflejamos en la tabla nº 7.17 las variaciones producidas en la probabilidad de actividad para un incremento unitario en el número de miembros, tanto si estamos estudiando a hombres como si estamos estudiando a mujeres.

Tabla nº 7.17 Variaciones en la probabilidad de actividad para un incremento unitario en el número de miembros

Número de miembros	Variación de la probabilidad de actividad (%) Hombres	Variación de la probabilidad de actividad (%) Mujeres
Uno		
Dos	2,97	1,95
Tres	2,35	1,90
Cuatro	1,83	1,85
Cinco	1,41	1,80
Seis	1,08	1,74
Siete	0,82	1,68
Ocho	0,62	1,61

Si nos ponemos en la tarea de dar significado a estos resultados, podemos afirmar que si la unidad familiar pasa de tener uno a dos miembros, la probabilidad de que un hombre esté activo se incrementa un 2,97% mientras que si es mujer el incremento es únicamente del 1,95%. También podemos apreciar que, aunque las variaciones son siempre positivas, a medida que la familia está formada por un mayor número de personas, los incrementos producidos en la probabilidad son de menor cuantía.

2) En el modelo de ocupación: las probabilidades de ocupación bajo la influencia del número de miembros son superiores en los hombres, y además, mientras que en los hombres la probabilidad va aumentando a medida que el número de miembros va creciendo, en las mujeres se produce el efecto contrario. También constatamos que tanto el aumento de la probabilidad en el sexo masculino como la disminución producida en el sexo femenino son de escasa cuantía. Al igual que hicimos en el modelo de actividad, presentamos la tabla que contempla las variaciones producidas en la probabilidad de ocupación para un incremento unitario en el número de miembros.

Tabla nº 7.18 Variaciones en la probabilidad de ocupación para un incremento unitario en el número de miembros

Número de miembros	Variación de la probabilidad de ocupación (%) Hombres	Variación de la probabilidad de ocupación (%) Mujeres
Uno		
Dos	0,20	-0,38
Tres	0,19	-0,39
Cuatro	0,18	-0,40
Cinco	0,17	-0,41
Seis	0,16	-0,42
Siete	0,15	-0,43
Ocho	0,14	-0,44

En esta ocasión, si la unidad familiar pasa de tener uno a dos miembros, la probabilidad de que un hombre esté ocupado se incrementa un 0,20%, mientras que bajo esta misma premisa, la probabilidad de que una mujer esté ocupada disminuye 0,38%. Vemos que estas variaciones son muy pequeñas, pero en cualquier caso son de signo positivo en el caso de los hombres y de signo negativo si se trata de mujeres.

3) En el modelo de salarización: la característica más destacada es que en los gráficos de los hombres, la probabilidad de trabajar por cuenta ajena se mantiene invariable para cualquier tamaño familiar mientras que en las mujeres al aumentar los miembros de la familia la probabilidad de que trabajen por cuenta ajena disminuye.

Tabla nº 7.19 Variaciones en la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para un incremento unitario en el número de miembros

Número de miembros	Variación de la probabilidad de trabajar por cuenta ajena (%) Hombres	Variación de la probabilidad de trabajar por cuenta ajena (%) Mujeres
Uno		
Dos	0,01	-0,50
Tres	0,01	-0,50
Cuatro	0,01	-0,51
Cinco	0,01	-0,52
Seis	0,01	-0,52
Siete	0,01	-0,53
Ocho	0,01	-0,54

En líneas generales, al aumentar en un miembro el tamaño familiar la probabilidad de que un hombre trabaje por cuenta ajena se incrementa un 0,01%, mientras que

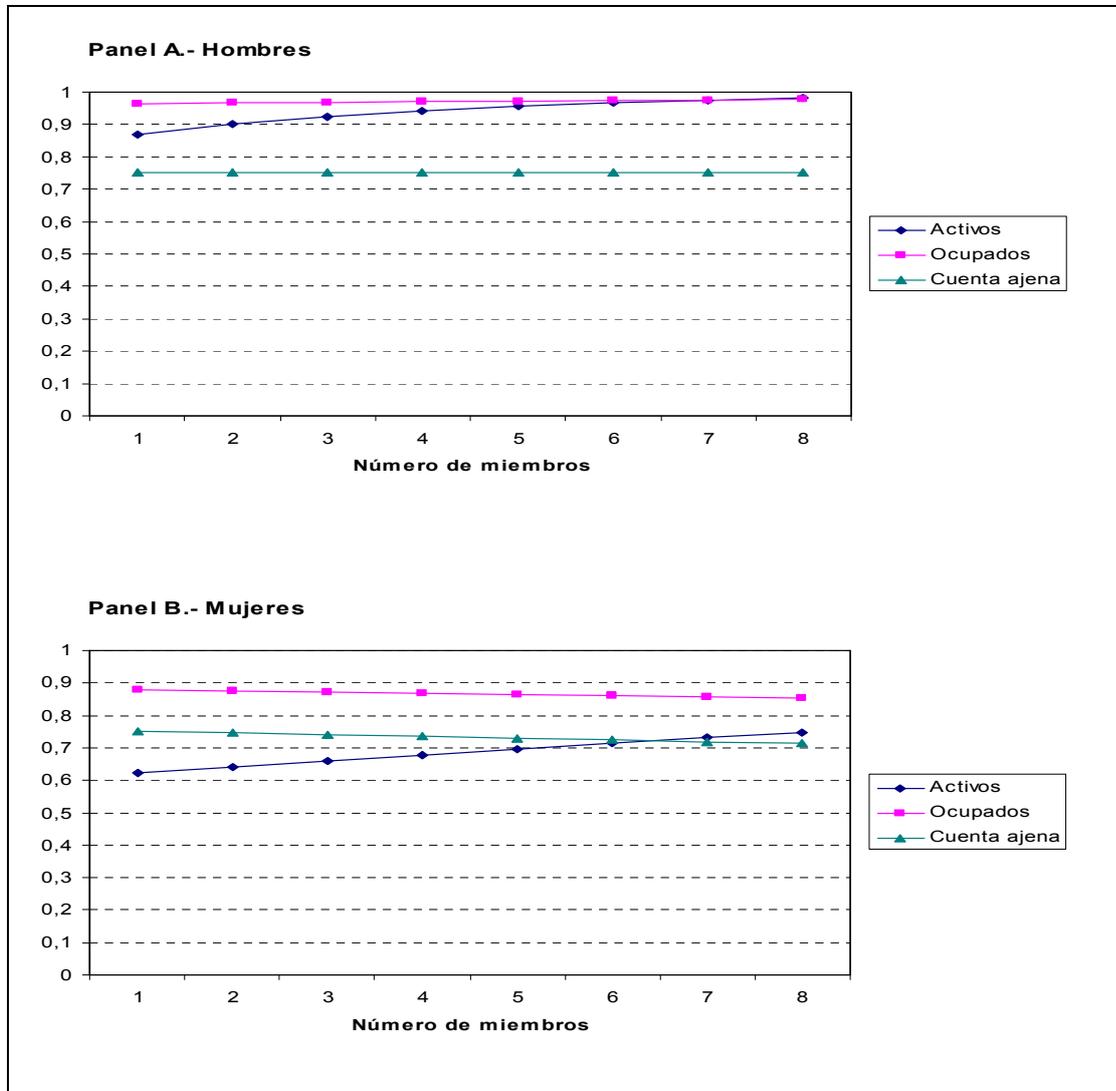
bajo esta misma circunstancia, la probabilidad de que una mujer trabaje por cuenta ajena disminuye alrededor de 0,5%. En cualquier caso, estas variaciones son muy pequeñas, en los hombres son siempre positivas y constantes mientras que en las mujeres tienen signo negativo.

A modo de conclusión diremos que al aumentar los miembros que integran la unidad familiar sucede lo siguiente:

- a. la probabilidad de que una persona esté activa aumenta sea hombre o mujer
- b. la probabilidad de que una persona esté ocupada aumenta si es hombre pero disminuye si es mujer
- c. la probabilidad de que una persona trabaje por cuenta ajena permanece invariable en los hombres pero decrece en las mujeres

Podemos resumir esta afirmación en la representación gráfica nº 7.7. En ella hacemos referencia a las distintas probabilidades (de estar activo, ocupado y de trabajar por cuenta ajena) bajo la influencia del número de miembros, tanto en hombres como en mujeres, y manteniendo fijas las variables categóricas ya aludidas.

Gráfico nº 7.7 Influencia del número de miembros sobre la probabilidad de estar activo, ocupado y de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, casados, 41-45 años, bachillerato y similar



INGRESOS

El valor máximo de esta variable es de 18030 en el modelo de salarización y 24040 en los modelos de actividad y de ocupación. Para el estudio de la comparativa entre los distintos modelos pensamos en un primer momento en unificar el intervalo, pero al analizar los resultados gráficos obtenidos llegamos a la conclusión que éstos no

eran acertados porque los ingresos más altos tenían muy poca representatividad. Es por ello que finalmente optamos por el intervalo [0, 4800] ya que de esta forma englobamos el 99% de los ingresos y, como consecuencia, el resto de los ingresos al tener escasa representatividad en la población no los tenemos en cuenta.

Continuamos con el estudio detallado de la influencia de los ingresos en los distintos modelos:

1) En el modelo de actividad: a medida que aumentan los ingresos la probabilidad de actividad disminuye, aunque el comportamiento es radicalmente distinto en hombres y mujeres. Esta caída es más fuerte en los hombres que en las mujeres, ya que la inclinación de la curva que se dibuja es mayor (gráfico nº 7.8). De la misma forma que hicimos con la variable número de miembros, reflejamos en una tabla las variaciones producidas en la probabilidad de actividad para un incremento de 600 euros en los ingresos, tanto si estudiamos a hombres como si estudiamos a mujeres.

Tabla nº 7.20 Variaciones en la probabilidad de actividad para un incremento de 600 euros en los ingresos

Ingresos	Variación de la probabilidad de actividad (%) Hombres	Variación de la probabilidad de actividad (%) Mujeres
0		
600	-2,48	-2,42
1200	-3,07	-2,50
1800	-3,74	-2,56
2400	-4,46	-2,61
3000	-5,19	-2,64
3600	-5,86	-2,66
4200	-6,42	-2,67
4800	-6,78	-2,66

Vemos, por tanto, que las variaciones son siempre negativas y que van haciéndose mayores a medida que los ingresos son más grandes. En el último tramo que representamos, la caída en la probabilidad de actividad en un hombre ante un aumento de los ingresos es de un 6,78%, mientras que en las mujeres esa caída es inferior a la mitad (2,66%). Por tanto, las caídas son más pronunciadas en las probabilidades asociadas al sexo masculino, lo que nos lleva a afirmar también que, en este caso, la probabilidad de actividad se manifiesta menos sensible ante las primeras variaciones positivas en los ingresos.

2) En el modelo de ocupación: las probabilidades de ocupación en los hombres bajo la influencia de los ingresos son superiores a las de las mujeres siempre, y además, en los gráficos de los hombres a medida que el nivel de ingresos aumenta la probabilidad de ocupación apenas se modifica, mientras que en las mujeres al aumentar los ingresos de la familia la probabilidad de que una mujer esté ocupada disminuye ligeramente. Como consecuencia, las probabilidades para hombres y mujeres se van separando a medida que aumenta la renta familiar. Exponemos al igual que en los otros modelos, las variaciones producidas en la probabilidad de ocupación para un incremento de 600 euros en los ingresos tanto en hombres como en mujeres (tabla nº 7.21).

Tabla nº 7.21 Variaciones en la probabilidad de ocupación para un incremento de 600 euros en los ingresos

Ingresos	Variación de la probabilidad de ocupación (%) Hombres	Variación de la probabilidad de ocupación (%) Mujeres
0		
600	0,09	-0,27
1200	0,09	-0,27
1800	0,09	-0,28
2400	0,09	-0,28
3000	0,08	-0,29
3600	0,08	-0,29
4200	0,08	-0,30
4800	0,08	-0,30

Las variaciones en la probabilidad de ocupación, aunque positivas, son de cuantía inferior al 0,1% en el caso de los hombres mientras que en las mujeres son negativas y en torno a un 0,3%. Son variaciones, en cualquier caso, extremadamente pequeñas.

3) En el modelo de salarización: las probabilidades de trabajar por cuenta ajena bajo la influencia de los ingresos se mueven en la franja del 70-80% tanto para hombres como para mujeres. Con independencia del sexo, la probabilidad de trabajar por cuenta ajena disminuye a medida que se produce un aumento en los ingresos familiares. Las variaciones producidas en la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para un incremento de 600 euros en los ingresos tanto en hombres como en mujeres se recogen en la tabla nº 7.22.

Tabla nº 7.22 Variaciones en la probabilidad de trabajar por cuenta ajena para un incremento de 600 euros en los ingresos

Ingresos	Variación de la probabilidad de trabajar por cuenta ajena (%) Hombres	Variación de la probabilidad de trabajar por cuenta ajena (%) Mujeres
0		
600	-0,60	-0,16
1200	-0,61	-0,16
1800	-0,62	-0,16
2400	-0,63	-0,16
3000	-0,64	-0,16
3600	-0,65	-0,16
4200	-0,66	-0,16
4800	-0,67	-0,16

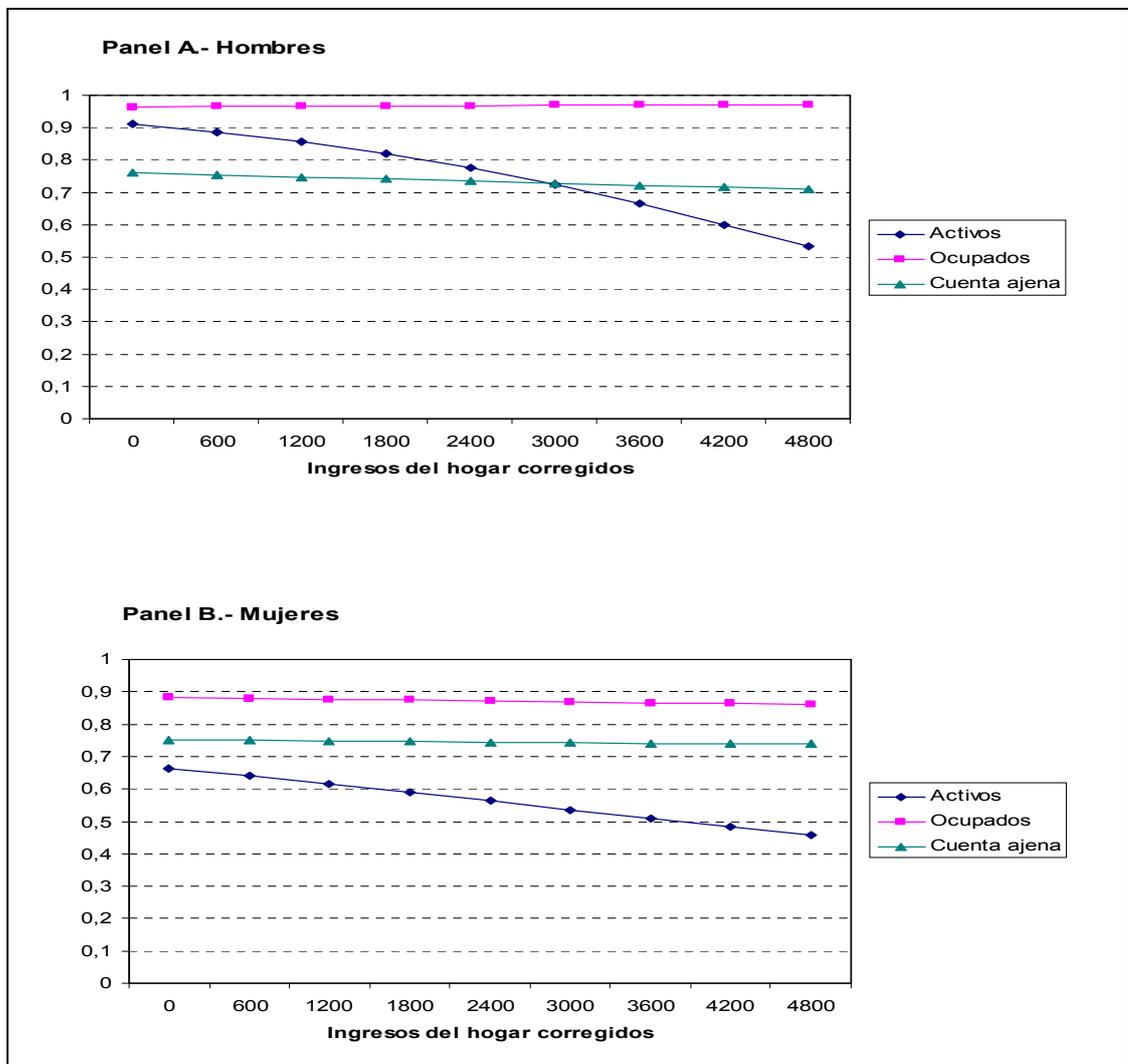
Igualmente en esta ocasión reflejamos variaciones de escasa cuantía, incluso podemos divisar disminuciones de probabilidad en las mujeres constantes (0,16%) o casi constantes en el caso de los hombres.

A modo de conclusión diremos que al aumentar los ingresos:

- a. la probabilidad de que una persona esté activa disminuye con independencia del sexo, y en mayor cuantía en los tramos de ingresos más altos
- b. la probabilidad de que una persona esté ocupada aumenta si es hombre pero disminuye si es mujer en porcentajes muy pequeños
- c. la probabilidad de que una persona trabaje por cuenta ajena es parecida en hombres y mujeres, siendo las variaciones ligeramente negativas para los distintos incrementos de ingresos

Ponemos de manifiesto estas afirmaciones en la representación gráfica nº 7.8. En ella reflejamos las distintas probabilidades (de estar activo, ocupado y de trabajar por cuenta ajena) bajo la influencia de los ingresos, tanto en hombres como en mujeres, y manteniendo fijas las variables categóricas ya conocidas.

Gráfico nº 7.8 Influencia de los ingresos sobre la probabilidad de estar activo, ocupado y de trabajar por cuenta ajena: españoles, municipios grandes, casados, 41-45 años, bachillerato y similar



CAPITULO VIII

CONCLUSIONES

La finalidad de este último capítulo es efectuar una valoración del objeto de estudio de esta tesis doctoral. De este modo podremos determinar, por un lado, si hemos logrado los objetivos planteados al inicio de este trabajo, y por otro lado, cuáles son las aportaciones de esta tesis al estudio del mercado laboral.

Nuestro trabajo se centró, como hemos visto, en el estudio del mercado de trabajo en general, y en la parte correspondiente a la investigación empírica hemos utilizado datos extraídos de la Comunidad Gallega.

Todos nuestros resultados y conclusiones van a referirse a esta Comunidad, aunque en muchas ocasiones podrían generalizarse a un ámbito mayor.

Creemos que los resultados aquí obtenidos apenas se modifican en un entorno temporal no muy lejano y siempre que el ciclo económico sea estable. En este sentido, también nos hemos referido en distintos momentos a épocas de crisis como la que estamos sufriendo, y hemos contemplado de qué manera repercute ésta en determinados parámetros del ámbito laboral.

En los últimos años hemos sido testigos de cambios importantes en la sociedad española en general y gallega, en particular. En algunos casos estos cambios han repercutido en mayor o menor medida en el mercado de trabajo, y en otras ocasiones, las dificultades de acceso al mercado laboral pueden ser las causantes de esos cambios. Nos estamos refiriendo a: emancipación tardía de los jóvenes, incremento

del número de mujeres que trabajan fuera del hogar, disminución de las tasas de nupcialidad, aumento del número de divorcios y su correspondiente aumento de los hogares monoparentales, aumento de la edad en la que se contrae matrimonio y en la que se tiene el primer hijo, reducción de las tasas de natalidad, aumento del número total de hogares y reducción del tamaño medio del hogar, disminución de hogares numerosos e incremento de los hogares unipersonales.

En nuestro ánimo de dar explicación a estas implicaciones aportamos las siguientes consideraciones:

1. La reducción en las tasas de natalidad se debe, entre otros factores, a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.
2. En cuanto a la reducción del tamaño medio del hogar e incremento de los hogares unipersonales debemos recordar que el *número de miembros* que forman la unidad familiar es una de las variables que hemos incorporado en los modelos que hemos estudiado en nuestro análisis empírico y que, por tanto, tiene influencia en las distintas probabilidades de estar activo, de estar ocupado y de trabajar por cuenta ajena.
3. La emancipación tardía de los jóvenes debida a una prolongación del período formativo va acompañada de un retraso en la edad de acceso al mercado de trabajo.
4. En cuanto a la reducción en el número de matrimonios, aumento del celibato como opción de vida, y el aumento del número de divorcios también debemos señalar que el *estado civil* es otra de las variables que hemos contemplado como determinante en nuestros modelos del mercado de trabajo. Hemos visto

la influencia que ejerce el estado civil en las probabilidades de estar activo, de estar ocupado y de trabajar por cuenta ajena.

Una de las principales ideas que ha fundamentado esta tesis es el argumento central según el cual el sexo tiene una influencia primordial en los estudios correspondientes al mercado de trabajo.

Creemos que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que el hombre es uno de los grandes retos de nuestra sociedad.

En palabras del SERVICIO GALEGO DE IGUALDADE de la Xunta de Galicia en su publicación “As mulleres galegas no século XX” (1999): Es fundamental concienciar a la sociedad, tanto a hombres como a mujeres de la necesidad de conciliar la vida familiar con la profesional, implicando a unas y otros en la participación compartida e igualitaria con respecto a las responsabilidades familiares y laborales. El sistema educativo es uno de los instrumentos básicos para corregir las desigualdades sociales, entre ellas las que se generan por razón del sexo. Es conveniente seguir desarrollando políticas que permitan los cambios sociales necesarios para que la igualdad, reconocida legalmente, se transforme en una igualdad efectiva y real. El camino recomendado para conseguir el objetivo de la equiparación de sexos cara a la igualdad de oportunidades es la de la independencia económica de la mujer. Una estructura familiar nueva y un nuevo papel social de la mujer son el resultado de la participación laboral femenina.

La mujer está desempeñando un papel fundamental en la sociedad actual. La mujer ha trabajado casi siempre fuera de casa: en la era preindustrial en el campo, en las primeras etapas del desarrollo industrial en las fábricas o en la era postindustrial en

los servicios. Lo diferente es que en la actualidad lo hace de forma masiva, en mejores condiciones, en términos de formación más preparada y en mejores puestos. Y además, esta forma de participación de las mujeres en el mercado laboral la realizan con ganas de permanecer el mayor tiempo posible en el puesto de trabajo que ocupan, y tratando de conseguir una vida laboral exitosa y con futuro.

Los motivos que conducen a una mujer a buscar trabajo fuera de su casa pueden ser varios, entre ellos está la necesidad de alcanzar una mayor capacidad adquisitiva que le permita disfrutar de un nivel de consumo satisfactorio. También creemos que una razón fundamental y quizá una de las principales que mueve a muchas mujeres a trabajar fuera de su casa, es la necesidad de reivindicar su autonomía personal y demostrar que es capaz de valerse económicamente.

En términos de BRÄNDLE SEÑÁN (2008): el *trabajo extradoméstico* de la mujer repercute de forma clara en las estrategias familiares en relación a la natalidad, los roles de sexo en la pareja, el poder en las decisiones de consumo en el entorno familiar, etc.

Aunque en la actualidad se ha avanzado mucho en aras a conseguir mayores cotas de igualdad en todos los ámbitos, y concretamente en el mundo del trabajo, aún no se puede hablar de igualdad plena en cuestión de empleo entre hombres y mujeres. En los distintos análisis de la transición de la escuela al mercado laboral, las mujeres salen al mismo ritmo que los hombres y acceden al mercado de trabajo en la misma medida, aunque con menor éxito que ellos, ya que hay un menor porcentaje de mujeres que de hombres que realizan el paso a la ocupación y un mayor porcentaje de ellas que lo hacen a desempleo. Además, aún existen diferencias en salarios (inferiores en muchos casos en las mujeres), en número de puestos directivos

ocupados por mujeres, condiciones laborales inferiores, etc. y eso aún teniendo presente que las mujeres actualmente tienen un nivel de estudios que en las mayoría de las titulaciones es superior a los hombres, como ya hemos apuntado. Las disparidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral son más evidentes entre las mujeres sin titulación.

Dos ideas que consideramos importantes son las siguientes: 1) las desigualdades en género se van reduciendo con el paso del tiempo, 2) la población con estudios universitarios encuentra más facilidades en el mercado de trabajo que la población sin estudios universitarios.

El acceso a niveles educativos superiores es una forma de aumentar la participación en el empleo, y además hace que el envejecimiento de la población sea menos gravoso socialmente. También podemos señalar que cuando aumenta el nivel educativo en ambos géneros, el comportamiento laboral de hombres y mujeres es más parecido.

La precariedad laboral se entiende como una falta de protección, inseguridad, vulnerabilidad económica o social, inestabilidad. Se identifica también el empleo precario como todo empleo de baja calidad. Por esta razón, el empleo precario está presente en mayor medida en grupos de trabajadores como mujeres, trabajadores poco cualificados, de más edad, y jóvenes.

En épocas de recesión y debido al elevado número de trabajadores que se encuentran sin empleo, muchos de estos trabajadores aceptan los trabajos que llegan sin reparar si éstos son de baja o de buena calidad. La mayor repercusión de la crisis actual se está notando con gran virulencia en el mercado de trabajo, y esto hace que temas

como la precariedad en el trabajo y los subsidios de desempleo tengan plena actualidad.

Pensamos que el género sigue marcando diferencias en las probabilidades de actividad, de ocupación, etc., es decir, que el sexo es determinante a la hora de calcular cualquiera de las probabilidades nombradas.

Y todo ello porque nos proponemos el estudio de las probabilidades de estar activo, de estar ocupado y de trabajar por cuenta ajena, utilizando para ello microdatos correspondientes a la Comunidad Autónoma Gallega.

Los modelos son tres. Los identificamos como: modelo de actividad, modelo de ocupación y modelo de salarización. En todos ellos aplicamos la regresión logística binaria para el estudio estadístico de los distintos resultados, y representamos de modo gráfico las distintas probabilidades bajo determinadas condiciones.

Los tamaños muestrales se van reduciendo. Este hecho es algo lógico si tenemos presente la definición de persona activa, persona ocupada y persona asalariada, conceptos todos ellos que se contemplaron en el capítulo tres.

En todos estos modelos introduciremos variables tanto cualitativas como cuantitativas.

Entre las variables cualitativas, por supuesto, la más destacada es el sexo, aunque también hemos incorporado en cada uno de los modelos: el nivel de estudios, la edad, el estado civil, el municipio, la nacionalidad y el sector (ésta última solo en uno de los modelos). Las variables cuantitativas utilizadas son: el número de miembros y los ingresos del hogar.

Una cuestión fundamental es que todas esas variables, ya sean categóricas como cuantitativas se han generado en su interacción con el sexo.

Hemos comprobado que tanto el modelo de activos como los modelos de ocupación y de salarización son los mejores, si los comparamos con otros hipotéticos modelos en los que las variables explicativas aparecen sin interactuar con el sexo. Para comprobar esta afirmación realizamos previamente a cada uno de los modelos unos contrastes que ponen de manifiesto la bondad de cada uno de ellos.

En los tres modelos nos interesa conocer la probabilidad de estar activo, de estar ocupado y de trabajar por cuenta ajena tanto en hombres como en mujeres partiendo del colectivo formado por las personas de 16 a 65 años.

Una vez completada la modelización estadística para cada uno de los modelos, procedemos al estudio de sus implicaciones para la inserción en el mercado laboral, que va a consistir en el cálculo de las distintas probabilidades imponiendo restricciones de edad, estado civil, etc., pero en cualquier caso manteniendo fija la nacionalidad y el tamaño del municipio. En estas dos últimas variables solamente cogeremos una categoría. Nos ceñiremos a los españoles que pertenecen a municipios grandes (de más de 20.000 habitantes).

Para ello clasificamos la población en tres colectivos de interés: personas jóvenes (entre 21 y 35 años), personas adultas (entre 36 y 50 años) y personas mayores (entre 51 y 65 años). Dentro de cada uno de estos grupos haremos tres subgrupos, de tal manera que dividimos las edades en intervalos de amplitud fija, concretamente cada 5 años.

Aunque el grupo de jóvenes comienza cuando éstos tienen 21 años, en la mayoría de las representaciones gráficas donde interviene la variable edad iniciamos el análisis con 26 años. Todo ello obedece a que los más jóvenes suelen estar solteros y además no tienen la edad necesaria para completar los estudios superiores, obstáculos que en mayor o menor medida afectan a la capacidad explicativa del modelo y, en último término, a su representatividad.

En el estudio de las distintas probabilidades en el modelo de actividad podemos extraer las siguientes conclusiones:

- 1) En líneas generales podemos decir que a mayor nivel de estudios, mayor es la probabilidad de que una persona esté activa.
- 2) También podemos afirmar que la actividad es claramente mayor en los hombres casados que en las mujeres casadas.
- 3) El nivel de estudios en los hombres de mayor actividad corresponde a especialización profesional mientras que las mujeres más activas son las que cursaron segundo ciclo de universidad y doctorado.
- 4) La actividad sube hasta aproximadamente los 40 años para posteriormente decaer con mayor fuerza al final de la vida laboral de una persona.
- 5) En el grupo de mayores constatamos una caída bastante brusca de las curvas de actividad si las comparamos con los grupos de jóvenes y personas de mediana edad.
- 6) En el grupo de 31-35 años y para 5 niveles de estudios que hemos escogido como representativos, pero que pensamos puede extrapolarse a los demás, hay una bajada en la actividad de las mujeres debido al retraso producido en los últimos años en el nacimiento de los hijos. Sin embargo en este intervalo

de edad mientras en las mujeres se aprecia una clara disminución de la probabilidad de actividad, en los hombres se manifiesta el efecto contrario.

- 7) Además, en la mayoría de los casos, a medida que aumenta el nivel de estudios las diferencias en las curvas de actividad para hombres y mujeres se van haciendo menores.
- 8) A medida que el número de miembros que integran la unidad familiar es mayor, la probabilidad de actividad va aumentando con independencia del sexo.
- 9) Si aumentan los ingresos del hogar, la probabilidad de actividad disminuye en hombres y mujeres, aunque de forma diferente.

En cuanto al modelo de ocupación, las conclusiones son las siguientes:

- 1) Los niveles de estudios en los hombres de mayor ocupación se corresponden con estudios primarios incompletos y especialización profesional, mientras que las mujeres más ocupadas son las que cursaron estudios sin graduado escolar, primer y segundo ciclo de universidad y doctorado.
- 2) La relación entre la ocupación y la edad es mucho más fuerte en las mujeres que en los hombres, de tal manera que tanto en jóvenes como en adultos y mayores al pasar a un intervalo de mayor edad la ocupación aumenta en mayor medida en las mujeres que en los hombres.
- 3) A medida que aumenta la edad, las diferencias en la ocupación entre hombres y mujeres se van reduciendo.
- 4) En las mujeres se produce un crecimiento continuo de la probabilidad de ocupación con dos excepciones: la primera en torno a los 35 años y la segunda en el intervalo entre 45-60 años. En el sexo femenino, el crecimiento

de la ocupación con la edad posiblemente se deba a que en adultas y mayores las mujeres activas son las que están trabajando, y las que no trabajan entran a formar parte del grupo de las personas inactivas.

- 5) En los hombres la ocupación decae ligeramente entre 40-60 años para recuperarse en el último intervalo de edad, o lo que es lo mismo, los últimos años de la vida laboral. Por tanto, cuando la ocupación disminuye en los hombres, en las mujeres no se modifica.
- 6) Los hombres divorciados, tanto adultos como mayores, presentan una probabilidad de ocupación cercana a la unidad. En los jóvenes, no estudiamos este colectivo por tener escasa representación.
- 7) A medida que aumenta el número de miembros que forman la familia, la probabilidad de ocupación en los hombres también se incrementa, pero en las mujeres sucede lo contrario, o sea, que al aumentar los miembros del hogar la probabilidad de que una mujer esté ocupada disminuye.
- 8) Si el nivel de ingresos aumenta, la probabilidad de ocupación en los hombres también lo hace, mientras que en las mujeres se produce el efecto contrario, aunque conviene precisar que estas variaciones son de escasa cuantía.

En el modelo de salarización, las ideas más destacadas son las siguientes:

- 1) En los hombres hay dos puntos de máxima probabilidad que corresponden a las personas sin estudios (analfabetas) y con especialización profesional; por el contrario, las mujeres que presentan mayor probabilidad de trabajar por cuenta ajena tienen estudios de primer ciclo de universidad y especialización profesional. Las diferencias más importantes en las gráficas de hombres y mujeres están en los tramos correspondientes a niveles de estudios inferiores.

- 2) Con respecto a la relación entre el nivel de estudios y la probabilidad de trabajar por cuenta ajena en los hombres, podemos hablar de la existencia de un primer tramo (hombres sin estudios hasta los que tienen estudios primarios completos) en el que la relación es inversa, o sea, a más estudios menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena; a partir de esta categoría, la relación sigue una tendencia creciente.
- 3) Como consecuencia del punto anterior concluimos que los hombres que tienen estudios primarios completos son los que tienen menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena, o dicho de otro modo, los que tienen mayor probabilidad de trabajar por cuenta propia.
- 4) En este modelo, la relación entre el nivel de estudios y la probabilidad de trabajar por cuenta ajena es mucho más clara en las mujeres. En el sexo femenino, la relación es básicamente creciente, lo que significa que a mayor nivel de estudios mayor es la probabilidad de que una mujer trabaje por cuenta de terceros. Esta relación se rompe cuando el nivel de estudios es el segundo ciclo de universidad y doctorado, ahí la relación deja de ser creciente. Por tanto, hacemos esta excepción que además afecta a los dos sexos.
- 5) A mayor edad, la probabilidad de que un hombre y una mujer trabajen por cuenta ajena va disminuyendo. La relación es claramente decreciente, y esta caída es mayor si el nivel de estudios es más bajo.
- 6) El descenso de la probabilidad de trabajar por cuenta ajena es algo más notorio en el grupo de personas de más edad, que son los mayores (51-65 años).

-
- 7) Nos parece interesante comentar el comportamiento tan dispar en hombres y mujeres en la franja de 36-40 años; mientras en los hombres se constata una caída en la probabilidad de trabajar por cuenta de otros, en las mujeres sucede justo lo contrario, es decir, aumenta.
 - 8) El estado civil de los hombres al que asociamos una menor probabilidad de trabajar por cuenta ajena es el de viudo.
 - 9) En los hombres, la probabilidad de trabajar por cuenta ajena se mantiene invariable para cualquier tamaño familiar, mientras que en las mujeres al aumentar los miembros de la familia la probabilidad de que trabaje por cuenta ajena disminuye.
 - 10) En función de los ingresos del hogar, las probabilidades de trabajar por cuenta ajena se mueven en la franja del 70-80% tanto para hombres como para mujeres. Con independencia del sexo, la probabilidad disminuye a medida que se produce un incremento en los ingresos familiares.

Como conclusión última, y a la vista de todo lo expuesto en esta tesis doctoral, el estudio del mercado de trabajo tanto teóricamente como desde el punto de vista de investigación aplicada plantea un interesante campo de estudio del que se pueden extraer cuestiones de gran relevancia y de importante actualidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- AGRESTI, A. (1996): “An introduction to categorical data analysis”, Wiley, New York.
- AGULLÓ, T. E. (1996): “Juventud, trabajo e identidad: La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes”, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- ALBARRAN LOZANO, I. y otros (2005): “Factores de la discapacidad en España. Determinación de perfiles”, XIX Reunión anual Asepelt, Badajoz.
- ALBERT, C. y otros (2003): “Del sistema educativo al mercado de trabajo: Un análisis de flujos”, Revista de Educación, nº 330, pp. 137-155.
- ALBERT LOPEZ-IBOR, R. y otros (2008): “El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España”, Documentos de Trabajo en Análisis Económico, vol. 7, Nº 13.
- ALBALADEJO PINA, I. P. y DIAZ DELFA, M. T. (2003): “Un modelo de elección discreta en la determinación del perfil del turista rural: Una aplicación a Murcia”, Cuadernos de Turismo, nº 11, pp. 7-19.
- ALDERETE, M. V. (2007): “Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: Factores explicativos de la conducta exportadora en Argentina”, Economía y Sociedad, julio-diciembre, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Morelia, México, vol. XII, nº 20, pp. 35-61.

-
- ALONSO GARCIA, M. A. (2004): “Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: Dos variables claves en orientación laboral”, *Revista de Educación*, nº 335, pp. 319-344.
- AMEMIYA, T. (1981): “Qualitative response model: a survey”, *Journal of Economic Literature*, 9, pp. 481-536.
- ANTOLIN, P. (1995): “Movilidad laboral, flujos de desempleo, vacantes y comportamiento en la búsqueda de empleo en el mercado de trabajo español”, *Moneda y crédito*, nº 201, segunda época, pp. 49-86.
- ARES FERNÁNDEZ, J. y REY SUÁREZ, P. (2008): “O mercado de traballo galego desde a entrada en Europa”, *Revista Galega de Economía*, vol. 17, núm. extraord., pp. 263-282.
- ARIÑO, A. y otros (2008): “El oficio de estudiar en la Universidad: compromisos flexibles”, *Publicacions de la Universitat de Valencia*, Valencia.
- ASOCIACIÓN MUJERES Y TECNOLOGÍA (2007): *Jornadas de emprendizaje. El autoempleo como alternativa de inserción laboral*, www.eniac.org.es/
- ARRAZOLA, M. Y DE HEVIA, J. (2003): “Algunos comentarios sobre la medición del capital humano”, *Papeles de Trabajo* 24/03, Instituto de Estudios Fiscales.
- BAREA TEJEIRO, J. (1982): “La prestación por desempleo: coste y financiación”, *Papeles de Economía Española*, nº 8, FIES, pp. 166-175.

-
- BARREIRO GARCIA, J. S. y MARTINEZ SEIJAS, M. P. (2006): “Mercado de trabajo e inserción social femenina”, www.monografias.com
- BRÄNDLE SEÑAN, G. (2008): “Bienestar doméstico y cambio social en la sociedad de consumo española: El valor de los objetos en la vida cotidiana”, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- CASADO, D. y otros (1978): “Educación y trabajo”, Comité Español de Bienestar Social, Madrid.
- CATENA, A. y otros (2003): “Análisis multivariado. Un manual para investigadores”, Biblioteca Nueva, S.L., Madrid.
- CEA D’ANCONA, M. (2002): “Análisis multivariable. Teoría y práctica en la investigación social”, Síntesis S.A., Madrid.
- CEBRIAN y otros (1994): “Estudio sobre los perceptores de prestaciones por desempleo en España”, proyecto financiado por el Banco de España, diciembre 1992-junio 1994.
- CEBRIAN, I. y otros (2000): “¿Trabajar o estudiar? El caso de los trabajadores españoles”, Working papers, Documentos de trabajo: Serie EC (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas), nº 14.
- CERNO, L. (2002): “Vínculo entre logro educacional y características de estándar de vida en los hogares del noreste de Argentina: Un enfoque econométrico cualitativo”, Estudios Económicos de Desarrollo Internacional, nº 2, pp.7-19.

-
- CLARK, K.B. y SUMMERS, L. H. (1982): “Unemployment Insurance and Labor Market Transitions”, en BAILY, M.N. (Ed.): *Workers, Jobs, and Inflation*, The Brookings Institution, Washington D.C., pp. 279-323.
- CONGREGADO, E. y otros (2008): “El capital humano y los emprendedores en España”, Proyecto Capital Humano, IVIE, Bancaja, Valencia.
- CORTIÑAS UGALDE, M. y otros (2001): “Los canales de distribución en Navarra: Estructura, relaciones y mecanismos de comunicación”, Cuarto Congreso de Economía de Navarra: Navarra y la sociedad del conocimiento, Pamplona, pp. 469-490.
- COX, D. R., y SNELL, E. J. (1989): “The analysis of Binary Data”, Chapman y Hall, Londres.
- DALGAARD, P. (2002): “Introductory Statistics with R”, Springer, New York..
- DARMON, I. y FRADE, C. (2002): “Precarious employment in comparative perspective: a review of cross-national research, definitions and measures. ESOPE Prject”, Barcelona, European Comisión. FP 5. DG Research. /ICAS Institute.
- DE DIOS JIMENEZ, J. y SALAS, M. (1999): “Análisis económico de la elección de carrera universitaria. Un modelo logit binomial de demanda privada de educación”, Working papers, Documentos de trabajo: Serie EC (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas), nº 3.

-
- DEL CAMPO VILLARES, M. O. (2008): “La inserción socio-profesional del sujeto cualificado en Galicia: una aproximación al caso regional en clave de demanda”, Tesis Doctoral, Universidade da Coruña.
- ESPINA, A. y otros (1985): “Estudios de economía del trabajo en España. Oferta y demanda de trabajo”. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- EUROPEAN COMMISSION (2001): “The Communication from the Commission: Employment and social policies: a framework for investing in quality”, Brussels, <http://ec.europa.eu/>
- EUROPEAN COMMISSION (2002a): “Employment Committee: Indicators for monitoring the Employment Guidelines”, <http://ec.europa.eu/>
- EUROPEAN COMMISSION (2002b): “Employment in Europe”, (p. 80). <http://ec.europa.eu/>
- FERRÁN ARANAZ, M. (1997): “SPSS para Windows. Programación y análisis estadístico”, McGraw-Hill, Madrid.
- FREIRE SEOANE, M. J. (2009): “Los jóvenes y la flexibilidad laboral”, Cuadernos de Economía, vol. 32, nº 89, pp. 5-38.
- FREIRE SEOANE, M. J. (2010): “La inserción laboral de los graduados de la Universidad de A Coruña 2007/2008”, Observatorio Ocupacional de la Universidade da Coruña.

-
- FREIRE SEOANE, M. J. y TEIJEIRO ALVAREZ, M. (2009): “Análisis de los factores que afectan a la decisión de ser emprendedor”, Cuadernos de Economía, vol. 32, nº 90, pp. 5-28.
- FRUTOS BALIBREA, L. y TITOS GIL, S. (2001): “Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género”, X Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación, Murcia, vol. 1, pp. 309-320.
- FUNDACION GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID (2008): “Orientaciones básicas para una búsqueda efectiva de empleo”, 4º Foro de empleo de la Universidad de Valladolid, UVAEMPLO 08, www.uvaempleo.com
- GALTIER, B. y GAUTIE, J. (2000): “Employment protection and labour market policies: Trade offs and complementarities, the case of France”, ILO.
- GALLARDO GÓNGORA, J. (2008): “Juventud, trabajo, desempleo e identidad: Un enfoque psicosocial”, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- GARCIA MONTALVO, J. y PEIRO, J. M. (2006): “Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción laboral 2005”, Proyecto Capital Humano, IVIE, Bancaja, Valencia.
- GONZÁLEZ LÓPEZ-VALCÁRCEL, B. y otros. (2001): “Casos de microeconometría aplicada: Modelos para datos transversales y de panel”, Dirección General de Universidades e Investigación, Consejería de Educación, Cultura y Deportes, Gobierno de Canarias.
- GUJARATI, D. (2004): “Econometría”, Mc Graw-Hill, México.

-
- HARTMANN, H. (1994): “Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos”, en BORDERIAS, C. y otros: *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria y FUHEM, Barcelona, pp. 253-294.
- HATTON, T. J. (1983): “Unemployment Benefits and the Macroeconomics of the Interwar Labour Market: a Further Analysis”, *Oxford Economic Papers*, vol. 35, pp. 486-505.
- HIDALGO VEGA, A. y otros (2005): “El impacto de la jubilación sobre la salud, la calidad de vida y la utilización de servicios sanitarios de las personas mayores” XXV Jornadas de Economía de la Salud, Barcelona.
- HOSMER, D. W. y LEMESHOW, S. (1989): “Applied Logistic Regression”, Wiley, New York.
- IGE (2005): “Enquisa de condicións de vida das familias”, ano 2003, Metodoloxía, mimeo, Santiago de Compostela.
- IVIE (2005): “Migraciones, capital humano y características de los municipios”, Cuadernos de Capital Humano, nº 59, noviembre.
- IVIE (2006a): “Tasas de actividad y tasas de ocupación del capital humano”, Cuadernos de Capital Humano, nº 62, febrero.
- IVIE (2006b): “La desigualdad en dotaciones de capital humano”, Cuadernos de Capital Humano, nº 63, marzo.
- IVIE (2006c): “El contexto socio-laboral de los jóvenes, 1996-2005”, Cuadernos de Capital Humano, nº 68, agosto.

-
- IVIE (2006d): “Inserción laboral y transición a la vida adulta”, Cuadernos de Capital Humano, nº 71, noviembre.
- IVIE (2006e): “El acceso de los jóvenes al mercado laboral”, Cuadernos de Capital Humano, nº 72, diciembre.
- IVIE (2007a): “Actitudes de los jóvenes en el trabajo”, Cuadernos de Capital Humano, nº 80, agosto.
- IVIE (2007b): “Aprovechamiento del capital humano en España”, Cuadernos de Capital Humano, nº 83, noviembre.
- IVIE (2008a): “El uso del capital humano en los sectores de la economía española”, Cuadernos de Capital Humano, nº 86, febrero.
- IVIE (2008b): “Efectos del nivel educativo sobre las probabilidades de empleo”, Cuadernos de Capital Humano, nº 89, mayo.
- IVIE (2008c): “Capital humano y ciclo vital en España”, Cuadernos de Capital Humano, nº 90, junio.
- IVIE (2008d): “Factores determinantes del rendimiento de la educación”, Cuadernos de Capital Humano, nº 91, julio.
- IVIE (2008e): “Diferencias salariales ligadas al nivel educativo”, Cuadernos de Capital Humano, nº 92, agosto.
- IVIE (2009a): “Detalle de los emprendedores por sectores productivos”, Cuadernos de Capital Humano, nº 97, enero.

-
- IVIE (2009b): “Resultados del capital humano del empresario”, Cuadernos de Capital Humano, nº 98, febrero.
- IVIE (2009c): “Distribución geográfica del capital humano de los emprendedores”, Cuadernos de Capital Humano, nº 99, marzo.
- IVIE (2009d): “Capital humano: una inversión rentable”, Cuadernos de Capital Humano, nº 100, abril-mayo.
- IVIE (2009e): “Perspectivas de futuro del capital humano y los emprendedores en España”, Cuadernos de Capital Humano, nº 101, junio.
- IVIE (2009f): “Los jóvenes ante el mercado de trabajo”, Cuadernos de Capital Humano, nº 102, julio.
- IVIE (2009g): “Dinámica de la sobrecualificación: ¿permanente o transitoria?”, Cuadernos de Capital Humano, nº 103, agosto.
- IVIE (2009h): “Ciclo económico y sobrecualificación: efectos de la crisis actual”, Cuadernos de Capital Humano, nº 104, septiembre.
- IVIE (2009i): “Sobrecualificación y salarios”, Cuadernos de Capital Humano, nº 105, octubre.
- IVIE (2009j): “Flexibilidad laboral y características de los jóvenes”, Cuadernos de Capital Humano, nº 106, noviembre.

-
- JUNTA DE ANDALUCIA (2010), Unidad Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico del Servicio Andaluz de Empleo, www.juntadeandalucia.es/empleo/
- KELLY, G. (2000): “Empleo y conceptos del trabajo en la nueva economía mundial”, *Revista Internacional del trabajo*, vol.119, 1, pp. 5-35.
- LAPARRA NAVARRO, M. (2006): “La construcción del empleo precario”, Fundación Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada, Cáritas Española Editores, Madrid.
- LÉVY MANGIN, J. y VARELA MALLOU, J. (dirección) y otros (2003): “Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales”, Prentice Hall, Madrid.
- MALO, M. A. y PAGAN, R. (2005): “Participación laboral y discapacidad: el caso de la Comunidad Andaluza”, *Revista de Estudios Regionales*, nº 74, pp. 89-116.
- MALO DE MOLINA, J.L. (1986): “Reflexiones sobre el desempleo”. *Papeles de Economía Española*, nº 26, pp. 250-263.
- MARTÍ SEMPÈRE, M. (1998): “El seguro de desempleo en el mercado de trabajo español (1984-1992)”, Publicaciones de la Universidad de Alicante, Alicante..
- MARTI SEMPÈRE, M. y RODENAS CALATAYUD, C. (1995):”La protección por desempleo: efecto sobre los mercados de trabajo de la Unión Europea y una estimación para el caso español”, X Jornadas de Alicante sobre Economía Española, octubre.

-
- MARTIN y otros (1984): “Women and work: a lifetime perspective”, HSMO, London.
- MARUANI, M. (1993): “La cualificación, una construcción social sexuada”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 21-22.
- MOLTÓ, M. L. y otros (1994): “Método e intensidad de búsqueda en los desempleados”, *Revista de economía aplicada*, vol. II, nº 4, pp. 53-74.
- MORENO, J. L. (1998): “Factores socioeconómicos y equidad en las oportunidades educativas”, II Congreso Mundial Vasco, Planificación de la Educación y mercado de trabajo, pp. 71-83.
- MOW-INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987): “The Meaning of Working”, Academic Press, London.
- NICKELL, S.J. (1979): “The Effect of Unemployment and Related Benefits on the Duration of Unemployment”, *The Economic Journal*, vol. 89, nº 353, pp. 34-49.
- NICOLE-DRANCOURT, C. (1992): “L’idée de précarité revisitée”, *Travail et emploi*, nº 52, pp. 57-70.
- OGUIZA, A. y otros (2004): “La población ocupada en la CAPV (1993-1999). Género y formación como características relevantes”, *Estadística Española*, vol. 46, nº 156, pp. 229-292.
- ORRO ARCAAY, A. y GARCIA BENITEZ, F. (2004): “Modelos logit mixto para la elección modal. Posibilidades y precauciones”, DTGTF-02/04.

-
- OVEJERO BERNAL, A. (2001): “El trabajo del futuro y el futuro del trabajo: algunas reflexiones desde la psicología social de la educación” en AGULLO TOMAS, E. y OVEJERO BERNAL, A. (Coord.): Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo, Ediciones Pirámide, Madrid, pp. 145-163.
- PARDO MERINO, A. y RUIZ DÍAZ, M. (2002): “SPSS 11. Guía para el análisis de datos”, McGraw-Hill, Madrid.
- PASTOR, J. M. y otros (2007): “El rendimiento del capital humano en España”, Proyecto Capital Humano, IVIE, Bancaja, Valencia.
- PEDREÑO MUÑOZ, A. (1992): “Desempleo y actitudes de los agentes económicos en el mercado de trabajo español” en GARCIA DELGADO, J.L.(Coord.): Economía española, cultura y sociedad: Homenaje a Juan Velarde Fuertes ofrecido por la Universidad Complutense, Ed. EUEDEMA, Madrid, pp. 263-284.
- PEIRO, J. M. (1989): “Desempleo juvenil y socialización para el trabajo”, en TORREGROSA, J.R. y otros (eds): Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- PÉREZ LÓPEZ, C. (2001): “Técnicas Estadísticas con SPSS”, Prentice Hall, Madrid.
- PÉREZ LÓPEZ, C. (2004): “Técnicas de análisis multivariante de datos”, Pearson Educación S.A., Madrid.

-
- PISSARIDES, C. A. (1976): “Job Search and Participation”, *Económica*, vol. 43, n° 169, pp. 33-49.
- POMPILIO SARTORI, J.J. (2006): “Diseño de un experimento de preferencias declaradas para la elección de modo de transporte urbano de pasajeros”, *Revista de Economía y Estadística*, Instituto de Economía y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina, vol. XLIV, pp. 81-123.
- PONT, E. (1988): “Ocupación vs. Oficio-profesión” II Congreso Mundial Vasco, *Planificación de la Educación y mercado de trabajo*, pp. 199-206.
- PORTELA, M. (2001): “Measuring skill: a multi-dimensional index”, *Economics Letters*, 72, pp. 27-32.
- QUITLLET, R. (1988): “La participación femenina en el sistema educativo y su posterior inserción en el mercado de trabajo” II Congreso Mundial Vasco, *Planificación de la Educación y mercado de trabajo*, pp. 212-216.
- RIVERA VILAS, L. y otros (2002): “Calidad integral y su gestión en el sector agroalimentario”, Universidad Politécnica de Valencia, Valencia.
- RODENAS, C. (1994): “Migraciones interregionales en España, 1960-1989”, *Revista de economía aplicada*, vol. II, n° 4, pp. 5-36.
- RODRIGUEZ, E. y BERGES, M. (1998): “Algunos modelos alternativos que explican las decisiones de consumo en alimentos. Un intento de aplicación empírica”, XXXIII Reunión Anual Asociación Argentina de Economía Política, Mendoza, www.aaep.org.ar/

-
- RODGERS, G. y RODGERS, J. (1992): “El trabajo precario en la regulación; Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental”, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid.
- SAEZ LARA, C. (2006): “Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas”, Consejo Económico y Social, Madrid.
- SALANOVA, M. y otros (1993): “El significado del trabajo: una revisión de la literatura” en PEIRÓ, J.M. y otros, Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida, NAU llibres, Valencia.
- SANCHEZ CAÑIZARES, S. y otros (2007a): “La satisfacción laboral desde la perspectiva de género: Un análisis empírico mediante modelos logit y probit”, Ayala Calvo, J.C. y grupo de investigación FEDRA, Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro, Universidad de Córdoba, pp. 3445- 3457.
- SANCHEZ CAÑIZARES, S. y otros (2007b): “La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit”, Cuadernos de Gestión, vol. 7, nº 2, pp. 55-67.
- SANCHEZ MORENO, E. y DELICADO LOSA, C. (2007): “Mujeres, juventud y mercado de trabajo en España”, Consejo de la Juventud de España, Madrid.
- SANCHEZ SELLERO, C. A. (2005): “Modelos de regresión con variable respuesta discreta”, Master de Bioestadística, Curso: Modelos de regresión, Facultad de Matemáticas, Universidad de Santiago de Compostela.

-
- SERRANO, L. y PASTOR, J. M. (2005): “La geografía del capital humano en España: Niveles educativos de los municipios”, Proyecto Capital Humano, IVIE, Bancaja, Valencia.
- SERVICIO GALEGO DE IGUALDADE (1999): “As mulleres galegas no século XX”, Consellería de familia e promoción do emprego, muller e xuventude, Xunta de Galicia, Santiago de Compostela.
- UNIVERSIDADE DA CORUÑA (2004a): “La elevada valoración concedida a la seguridad en el trabajo por los jóvenes gallegos”, Observatorio Ocupacional, Servicios Centrais de Investigación, www.observatorio.udc.es/publicacions.php
- UNIVERSIDADE DA CORUÑA (2004b): “La percepción del mercado laboral por parte de los jóvenes gallegos”, Observatorio Ocupacional, Servicios Centrais de Investigación, www.observatorio.udc.es/publicacions.php
- URIEL JIMÉNEZ, E. y ALDÁS MANZANO, J. (2005): “Análisis Multivariado Aplicado”, Thomson, Madrid.
- USATEGUI, J. M. (1991): “Subsidios de desempleo y salarios mínimos aceptables en el mercado de trabajo”, *Revista Española de Economía*, vol. 8, nº 2, pp. 193-218.
- VANEGAS MARIN, P. (2004): “Políticas públicas hacia las conductas adictivas no saludables: el caso del tabaquismo en Colombia”, *Revista de Estudiantes de Economía Oikos*, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Antioquia, nº 18, pp. 9-24.

— WRIGHT, R. (1986): “The Redistributive Roles of Unemployment Insurance and the Dynamics of voting”, *Journal of Public Economics*, vol. 31, n° 3, pp. 377-399.